



# El riesgo de un posible déficit de competencias en Europa

## Las futuras necesidades de Europa en materia de cualificaciones – Perspectivas de cara a 2020

Europa está potencialmente expuesta, en un futuro próximo, a un grave problema en materia de competencias. Entre 2006 y 2020 está previsto que se creen en torno a 20 millones de nuevos puestos de trabajo. La sustitución de aquellos trabajadores que se jubilen o que por otras circunstancias abandonen el mercado de trabajo, liberaría 85 millones de puestos adicionales. Pese al incremento previsto en el número de puestos de trabajo, con el consiguiente aumento de las oportunidades laborales, la población en edad laboral experimentará un descenso cifrado en unos seis millones de efectivos.

Aunque en algunos sectores es factible vaticinar exceso de oferta, hay pruebas que avalan suficientemente no sólo la creciente necesidad sino hasta incluso insuficiencias de personal con niveles adecuados de cualificación en múltiples dominios. El objetivo de Lisboa, consistente en alcanzar un índice de empleo del 70 % para 2010, podría estar muy por debajo de las necesidades para 2020. En apenas una década será preciso elevar los índices de empleo hasta un 74 %, a fin de evitar una posible escasez de mano de obra provocada por las diferentes estructuras ocupacionales y los posibles déficit de cualificaciones.

Europa ha de velar aún más estrechamente por anticiparse a las cambiantes necesidades en materia de competencias. La información sobre las necesidades en materia de competencias a escala nacional resulta ya insuficiente. Un mercado laboral europeo requiere de una información a escala europea.

En marzo de 2008, el Consejo Europeo instó a la Comisión Europea a efectuar una evaluación global de las futuras necesidades de competencias en Europa hasta 2020 teniendo en cuenta el cambio tecnológico y el envejecimiento de la población, así como a que propusiese soluciones con el fin de adelantarse a las necesidades en el futuro. Para prestar apoyo a la Comisión Europea, el Cedefop revisó sus previsiones a medio plazo sobre necesidades de cualificación en Europa para 2015, publicadas en febrero de 2008, y amplió el horizonte

temporal hasta 2020 <sup>(1)</sup>. En las previsiones se incluye a 25 Estados miembros de la UE, más Noruega y Suiza (UE-25\*), se analizan las necesidades de cualificaciones desagregándolas por sectores, grupos profesionales y niveles de cualificación y se revisan las posibles implicaciones políticas.

Inevitablemente, los datos son bastante generales y es necesario abordarlos con cierta cautela. Las previsiones relativas a las necesidades de cualificaciones se apoyan sobre un modelo que permite proyectar la demanda por tipo de ocupación y tipo de cualificación, así como las demandas de sustitución previstas. Hay problemas de muestreo y divergencias derivados de los métodos utilizados para recabar datos comparativos de los distintos países europeos. No obstante, las previsiones aportan importantes indicaciones y valor añadido a nuestros limitados conocimientos sobre el posible desarrollo de los mercados laborales europeos en el futuro. El modelo también puede emplearse para formular previsiones basadas en nuevos datos e hipótesis alternativas.



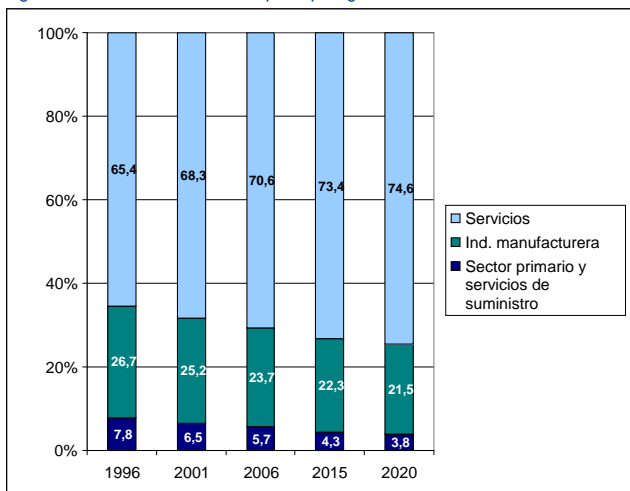
<sup>(1)</sup> Cedefop, *Future skill needs in Europe - Focus on 2020*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones, 2008. Disponible en Internet en inglés: [www.trainingvillage.gr/etv/Information\\_resources/Bookshop/publication\\_details.asp?pub\\_id=498](http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=498)

## Tendencias del empleo entre 2006 y 2020

El desplazamiento generalizado desde el sector primario (especialmente el sector agrícola) y desde los sectores de transformación tradicionales hacia los servicios y la economía del conocimiento, es una tendencia que probablemente seguirá cobrando arraigo en Europa durante los próximos diez años.

Los 20,3 millones de puestos de trabajo adicionales previstos entre 2006 y 2020 en la UE-25<sup>+</sup> (UE-25, más Noruega y Suiza) tienen cabida aquí pese a la pérdida de más de tres millones de puestos de trabajo en el sector primario y casi 0,8 millones en el sector industrial. En 2020, cerca del 75 % de los puestos de trabajo de la UE-25<sup>+</sup> se concentrará en el sector servicios (figura 1).

Figura 1: Tendencias del Empleo por grandes sectores, en %, UE-25+



Ahora bien, debido a la necesidad de sustituir a los trabajadores que abandonan el mercado laboral, se abrirán significativos yacimientos de creación de empleo en el sector primario y en el sector industrial. Conviene que los responsables políticos, los educadores y formadores, los servicios de orientación y los ciudadanos sean conscientes de que estos sectores seguirán siendo elementos clave de la economía y fuentes viables de empleo.

Los cambios sectoriales previstos, así como los cambios que afectarán a la organización del trabajo y al modo en que se ejecutan las tareas, repercutirán significativamente sobre las necesidades futuras en materia de cualificaciones.

Sin embargo, la índole de muchos puestos de trabajo y las cualificaciones necesarias para su desempeño no serán ajenas a determinadas evoluciones.

## Polarización del aumento del empleo: alto y bajo nivel de cualificación

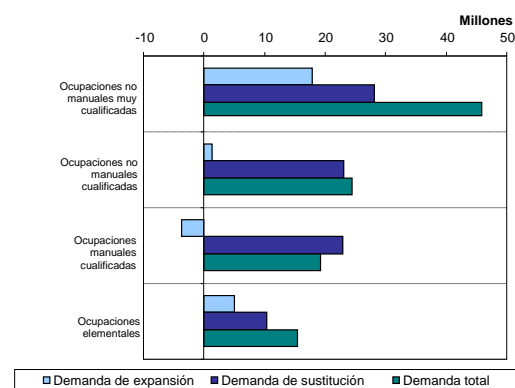
En la actualidad, casi el 40 % de la población ocupa puestos, como directivos, profesionales o técnicos, que exigen un elevado grado de cualificación. Se prevé que, durante la próxima década, el número de empleos que requieren de cualificaciones altas e intermedias siga yendo en aumento.

También se prevé un aumento del número de puestos de trabajo que no requieren cualificación o precisan de un bajo grado de cualificación, como los trabajos elementales, centrados en el desarrollo de tareas sencillas y rutinarias para los que basta un nivel de educación básico. Por el contrario, se registrarán pérdidas de empleo entre los trabajadores agrícolas cualificados, personal de apoyo administrativo y determinados trabajadores manuales cualificados.

En cualquier caso, las pérdidas de empleo previstas en todas las categorías laborales se verán contrarrestadas con creces por la necesidad de sustituir a los trabajadores que abandonan el mercado laboral (figura 2). Incluso en aquellos sectores en los que está previsto un recorte del empleo, las estimaciones relativas a la demanda de sustitución por tipo de ocupación apuntan claramente a la existencia de considerables oportunidades de empleo y al aumento de la demanda de trabajadores con la formación adecuada.

De continuar las tendencias enunciadas, los cambios llevarán aparejado un aumento no sólo del empleo más cualificado, sino también del situado en el estrato inferior del espectro laboral. Los puestos de trabajo con bajo grado de cualificación se caracterizan por la escasa remuneración y por la precariedad de los términos y condiciones, lo que genera una creciente polarización del empleo, marcado por la contracción del volumen en el estrato intermedio.

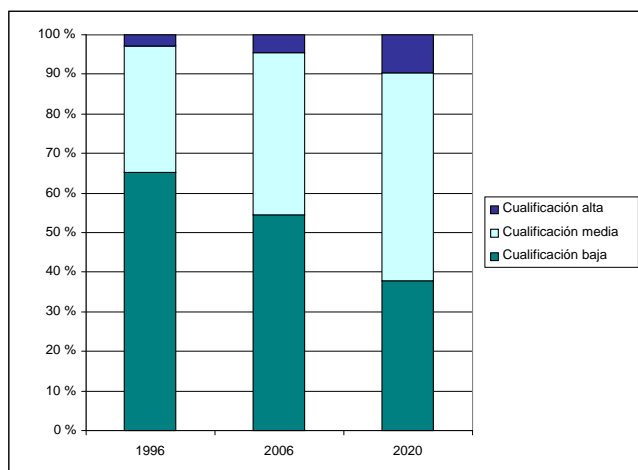
Figura 2: Demanda por ocupación, grandes grupos, cambios previstos entre 2006 y 2020 (en millones) en la UE-25<sup>+</sup>



### Demanda de mano de obra altamente cualificada

Las previsiones se centran en tres niveles de cualificación (alta, media y baja). Los resultados destacan el incremento generalizado de los niveles de cualificación en la mayoría de los puestos de trabajo y en todas las categorías laborales, incluidos los puestos situados en los niveles inferiores de las categorías profesionales. Las previsiones indican que los puestos de trabajo elementales irán siendo ocupados cada vez con mayor profusión por los trabajadores con cualificaciones intermedias (figura 3). Por consiguiente, a un nivel más general, las proyecciones previstas son más acusadas en lo relativo a los niveles de cualificación que en lo relacionado con las ocupaciones.

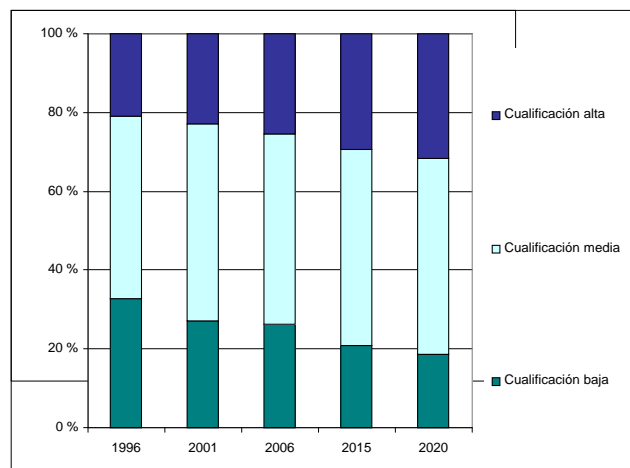
Figura 3: Cambios en la composición de los niveles de cualificación de las ocupaciones elementales, 1996-2020, en %, UE-25+



En total, el aumento neto del empleo en Europa, cifrado en más de 20 millones de puestos de trabajo entre 2006 y 2020, comprende un incremento de cerca de 19,6 millones de puestos de trabajo en el nivel de cualificación más elevado (titulaciones universitarias y postuniversitarias, incluidas las equivalentes de la formación profesional) y de alrededor de 13,1 millones de puestos de trabajo en el nivel de cualificación intermedia (enseñanza secundaria superior y postsecundaria, especialmente formación profesional), lo cual viene compensado por una pérdida significativa de alrededor de 12,5 millones de empleos entre los trabajadores no cualificados o escasamente cualificados.

En 2020, para el 31,5 % de los puestos de trabajo se requerirá una cualificación elevada y en el 50 % una cualificación intermedia. La demanda de puestos escasamente cualificados registrará una disminución, desde el porcentaje de un tercio en 1996 hasta el de un 18,5 % en 2020 (figura 4).

Figura 4: Estructura de cualificación del empleo (pasada y previsiones futuras) entre 1996 y 2020, en %, UE-25+

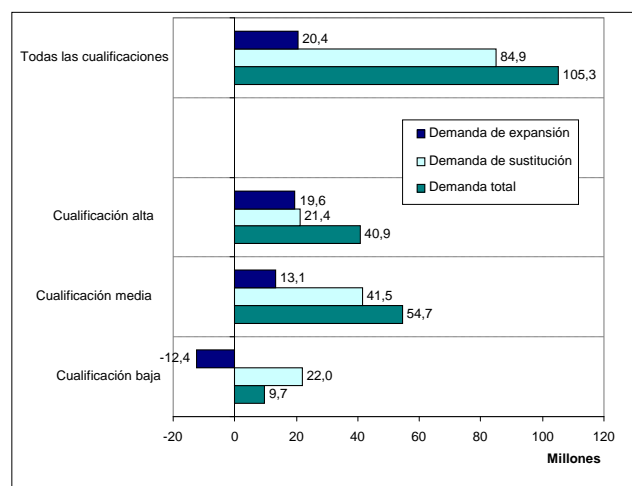


### Oportunidades de trabajo: necesidad de cualificación media y formación profesional

Aunque la mayoría de los puestos de trabajo adicionales durante el periodo 2006-2020 exigirán un elevado nivel de cualificación, se prevé que la mayoría de las oportunidades de empleo (creación de nuevos puestos de trabajo más los puestos que dejen vacantes los trabajadores que abandonen el mercado laboral) requieran una cualificación intermedia, en la que tradicionalmente se engloba a la formación profesional.

Se prevé la creación de alrededor de 55 millones de oportunidades de empleo dentro del nivel intermedio de cualificación, casi el 58 % de los 105 millones previstos. Muchos de estos puestos de trabajo exigirán una cualificación adquirida a través de la formación profesional (figura 5).

Figura 5: Demanda total por nivel de cualificación, cambios previstos entre 2006 y 2020 (en millones), UE-25+





De las restantes, cerca de 41 millones de oportunidades de empleo podrían exigir alta cualificación. Menos de 10 millones de puestos de trabajo estarán a disposición de trabajadores no cualificados o con un bajo nivel de cualificaciones. Para atender esta demanda, será preciso modificar la actual estructura de cualificación de la mano de obra en los próximos diez años.

## Implicaciones políticas

Sobre la base de estas conclusiones, parece factible que la demanda general de cualificaciones siga aumentando. Las jóvenes generaciones que accedan al mercado laboral durante la próxima década no podrán satisfacer todas las necesidades de cualificación del mercado laboral en el futuro. Para que Europa se mantenga competitiva, deben aplicarse políticas que garanticen la capacidad de la mano de obra para adaptarse a tales necesidades.

Europa precisa dotarse de una estrategia capaz de atender las demandas de una economía orientada a los servicios y que requiere un elevado nivel de conocimientos. Las personas deben estar capacitadas para adaptar permanentemente sus cualificaciones a un mercado laboral en permanente evolución, lo cual lleva aparejadas una serie de implicaciones por lo que a la educación y a la formación se refiere, así como al aprendizaje permanente. Es necesaria una estrategia coherente, ambiciosa, capaz de contener el flujo de estudiantes que abandonan prematuramente sus estudios, establezca un plan global de cualificación para los adultos y el aprendizaje de adultos e incremente la oferta de trabajadores con una base de formación científica y tecnológica, así como con una base de formación profesional. Los sistemas educativos y de formación también deben ser equitativos con el fin de llegar a aquellos que precisan mejorar sus competencias, pero a menudo se enfrentan a ciertas barreras para participar en el aprendizaje.

Las cualificaciones obtenidas al margen del sistema educativo oficial, bien en el trabajo, bien durante el tiempo libre, o bien en el extranjero, deben ser objeto de un reconocimiento y una valoración adecuados. Es importante asimismo convalidar y acreditar los conocimientos, las cualificaciones y las competencias de los trabajadores, independientemente del modo en que hayan sido obtenidas, especialmente las de los trabajadores con bajas cualificaciones, los trabajadores de más edad, los inmigrantes y los que deciden volver a ingresar en el mercado laboral. En caso contrario, malgastaríamos o no aprovecharíamos adecuadamente las cualificaciones con las que ya cuentan los trabajadores. Es necesario incluir en los paquetes formativos instrumentos europeos comunes y principios y mecanismos desarrollados en el marco del programa de trabajo «Educación y formación 2010».

No obstante, las medidas en materia de educación y formación no pueden resolver por sí solas el problema del importante déficit de cualificaciones en Europa.

El previsto cambio ocupacional obliga a que Europa aproveche al máximo el potencial laboral de su mano de obra, lo cual lleva aparejadas una serie de repercusiones en la política social y de empleo, empresa, migración, y movilidad en los Estados miembros. Las medidas relativas a la política social y de empleo deben ser más flexibles a fin de ofrecer apoyo más sólido a quienes precisen cambiar de trabajo. Atraer a un mayor número de mujeres hacia el mercado de trabajo y prolongar la vida laboral de los trabajadores son medidas que revisten una importancia crucial de cara a un futuro sostenible para Europa. Dada la contracción de la mano de obra en toda la UE y las tendencias de la demanda, la movilidad intracomunitaria no será suficiente. Es preciso examinar atentamente el papel que podría jugar la migración extracomunitaria.

Los resultados de las previsiones ponen de manifiesto la necesidad de que los responsables políticos adopten a su debido momento medidas destinadas a prevenir, o al menos mitigar, el riesgo de un desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones, es decir, tanto su posible déficit como su posible excedente. Es necesario entender con más detalle las condiciones de trabajo, las necesidades en materia de cualificaciones y competencias y los perfiles en los segmentos de trabajo precario y en aquellos que requieren de un elevado nivel de conocimientos. Persiste la incertidumbre en relación con evoluciones específicas de la demanda de empleo y cualificaciones, por ejemplo sobre cómo interactúan la oferta y la demanda. Desde el punto de vista político, es importante saber si el desajuste de la oferta y la demanda de cualificaciones es temporal o transitorio (fricciones a corto plazo en el mercado laboral que desaparecen al cabo de un cierto tiempo) o si se trata de un fenómeno a largo plazo que requiere medidas específicas.

Para responder a estas y a otras cuestiones, Europa necesita invertir más en la investigación y los análisis orientados a la detección precoz de las necesidades en materia de cualificaciones.

Cedefop, en apoyo a este proceso, actualiza y afina con regularidad la metodología y los datos que permiten prever la demanda y la oferta de cualificaciones, colaborando estrechamente con expertos nacionales. Actualmente, el Cedefop está elaborando previsiones sobre la futura oferta de cualificaciones y realizando un análisis de los posibles desequilibrios entre la oferta y la demanda. Se esperan los primeros resultados a comienzos de 2009.

