

Cambios en los mercados de trabajo - Cómo evitar el desajuste entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición

Documento de referencia

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)



Documento de referencia elaborado por Eurofound a petición de la Presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea para el EPSCO informal organizado por la Presidencia sueca los días 3 y 4 de mayo de 2023.

Cambios en los mercados de trabajo - Cómo evitar el desajuste entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición Documento de referencia



Cuando cite este informe, utilice la siguiente formulación:

Eurofound (2023), *Cambios en los mercados de trabajo - Cómo evitar el desajuste entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición* - Documento de referencia, Eurofound, Dublín.

Autores: Barbara Gerstenberger y Tina Weber

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2023

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse autorización directamente a los titulares de los derechos.

Imagen de portada: © Eurofound 2017, Peter Cernoch

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Email: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Introducción

Lo que hacemos en el trabajo está cambiando. No sólo por la digitalización y la automatización, sino también por la transición hacia la neutralidad climática y las industrias de balance cero, tal como apoya el Plan Industrial Verde, pero también como resultado de un cambio en las economías y los mercados laborales de la UE desde la producción industrial hacia una economía de servicios más intensiva en conocimiento. Además, hay una creciente necesidad de profesionales sanitarios y asistenciales debido al envejecimiento demográfico y al cambio de las estructuras sociales. Si el contenido de las tareas del trabajo cambia o surgen nuevos puestos de trabajo, las cualificaciones necesarias para acceder al mercado laboral y para trabajar durante una vida laboral prolongada también tienen que cambiar.

Este documento explora cómo los responsables políticos, los empresarios y otras partes interesadas, como las organizaciones sectoriales y los interlocutores sociales, podrían promover, estimular y facilitar las posibilidades de reciclaje y mejora de las cualificaciones de las personas para satisfacer las demandas de competencias de los empresarios. Si las empresas pueden acceder a las cualificaciones necesarias, ello repercutirá positivamente en su productividad y competitividad.

Necesidades de cualificaciones relacionadas con la doble transición

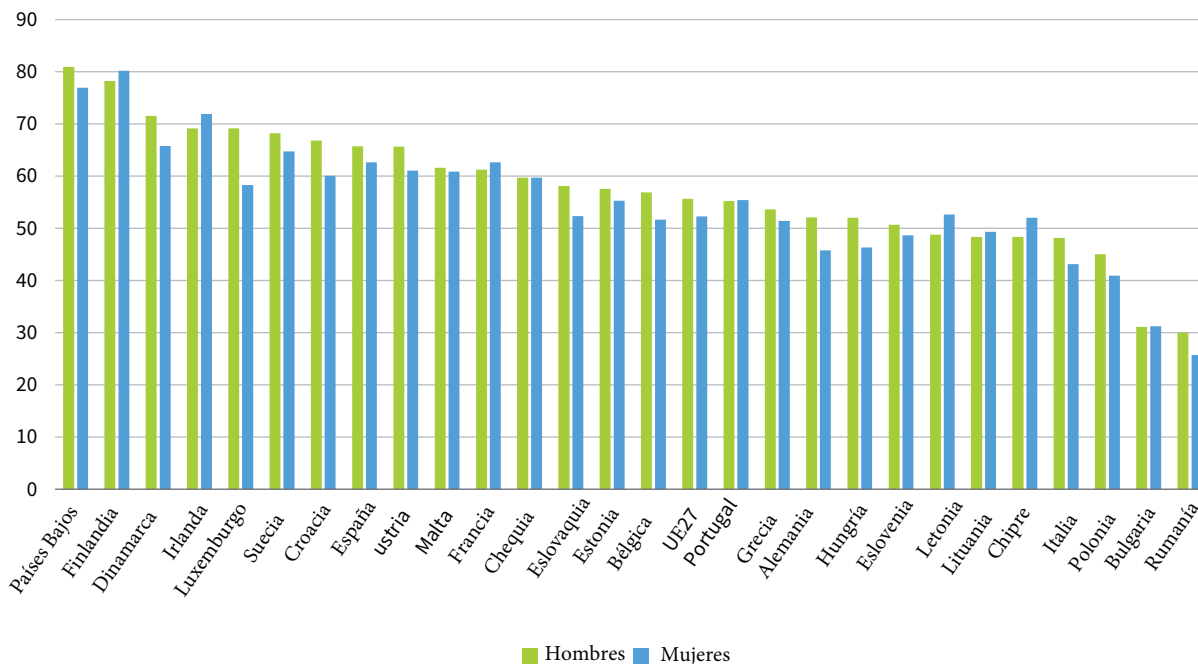
Impulsores y naturaleza de los cambios en las necesidades de competencias

Una investigación de los cambios en el contenido de las tareas, los métodos y las herramientas de los empleos europeos en los últimos 20 años revela un descenso de las tareas que requieren fuerza física y el uso de máquinas no TIC (Bisello et al, 2019). El empleo en trabajos que requieren fuerza física y el uso de máquinas ha disminuido significativamente. Un panorama muy diferente surge para otras tres categorías importantes de tareas: el contenido social de las tareas, las tareas repetitivas y los métodos de tareas estandarizadas. En los últimos 20 años, se ha producido un crecimiento significativo de los empleos con mayor contenido de tareas sociales en relación con el resto, mientras que al mismo tiempo se ha producido un descenso en la cantidad de tareas sociales que la gente realiza realmente en esos (y otros) empleos. Se observa una tendencia similar en las tareas repetitivas y estandarizadas, que puede explicarse en parte por el uso de ordenadores. Por un lado, los ordenadores están sustituyendo a las tareas rutinarias (y, por tanto, desplazando mano de obra hacia tareas y ocupaciones no rutinarias). Por otro lado, esto puede hacer que las tareas y ocupaciones restantes sean más rutinarias (al hacer que los procesos de trabajo sean más repetitivos y estandarizados). Estas tendencias han contribuido al aumento de las necesidades de competencias digitales en las últimas décadas. Éstas van ahora cada vez más acompañadas de la necesidad de competencias relacionadas con la transición ecológica. Ambas están contribuyendo a la escasez de mano de obra y de cualificaciones.

Competencias digitales

A medida que la tecnología digital avanza e impregna todas las esferas de la vida laboral y privada, las competencias digitales se hacen indispensables para participar en el mercado laboral y en la sociedad en general. La investigación muestra que tener habilidades digitales aumenta la empleabilidad y la seguridad laboral, y que las competencias de habilidades digitales están asociadas con una prima salarial (OCDE, 2016). Sin embargo, a pesar de las asociaciones positivas entre las competencias digitales y los resultados socioeconómicos, las pruebas existentes indican que las economías europeas se están quedando atrás en este ámbito (Centeno et al, 2022). La falta de competencias digitales suficientes en el mercado laboral tiene su origen tanto en factores relacionados con la oferta como con la demanda. Por el lado de la oferta, los datos demuestran que existen grandes diferencias en los niveles medios de competencias digitales entre los Estados miembros. Los datos de Eurostat muestran que, en 2021, solo el 54 % de los adultos europeos tenían competencias digitales básicas, mientras que el objetivo fijado para 2030 es del 80 % (Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales). Las diferencias también son grandes entre los Estados miembros, ya que el porcentaje de personas que tenían competencias digitales básicas en 2021 oscilaba entre el 28 % de Rumanía y el 79 % de Finlandia y los Países Bajos (gráfico 1). La media de la UE es inferior para las mujeres que para los hombres (52 % frente a 56 %) y este es el caso de todos los países de la UE, excepto Bulgaria, Chipre, Chequia, Francia, Letonia, Lituania y Portugal.

Las tecnologías digitales como la inteligencia artificial (IA), el software de automatización de procesos robóticos y los robots avanzados se utilizan cada vez más en los lugares de trabajo para agilizar los procesos de producción, automatizar las tareas serviles o repetitivas y supervisar los flujos de trabajo (Eurofound, 2022a). La pandemia ha contribuido a la transformación digital de los lugares de trabajo europeos, obligando a los empleadores a desplegar tecnologías digitales en diversos procesos laborales, como las comunicaciones cotidianas, la organización del trabajo y las operaciones de la cadena de suministro, y conduciendo a un mayor uso de soluciones en línea y en la nube (Eurofound, 2022b). La segunda Encuesta Europea sobre Cualificaciones y Empleos del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) constató que, en 2021, el 87% de las personas trabajadoras utilizaba un dispositivo informático (ordenador de sobremesa, portátil o notebook, tableta o smartphone) para su trabajo y, por tanto, requería al menos unas competencias digitales básicas (Cedefop, 2022). Dependiendo de las tareas implicadas -que van desde el envío de correos electrónicos hasta el desarrollo y mantenimiento de sistemas informáticos-, el 52 % de todos los puestos de trabajo de la UE tienen demandas de competencias digitales bajas, el 32 % requiere competencias digitales moderadas y el 17 % requiere niveles altos de competencias digitales. Así lo confirma [EU Skills-OVATE](#), donde dos de las tres principales competencias requeridas en los anuncios de empleo en línea son competencias relacionadas con el mundo digital.

Gráfico 1: Porcentaje de personas con competencias digitales básicas o superiores, UE27 (%)

Fuente: Autores a partir de Eurostat [TEPSR_SP410].

Habilidades ecológicas: ¿empleos ecológicos?

La transición a una economía verde es la piedra angular del modelo de crecimiento europeo. Las propuestas políticas presentadas por la Comisión Europea bajo el paraguas del "Pacto Verde Europeo" pretenden que la UE sea climáticamente neutra, estableciendo como objetivo intermedio la reducción de las emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) en al menos un 55% para 2030 y la consecución de emisiones netas nulas de GEI para 2050.

La investigación existente sobre los efectos agregados en el empleo de las políticas verdes en Europa sugiere que los cambios desencadenados por la transición verde serán de pequeña magnitud. Las previsiones difieren, pero en general se anticipa que las políticas de emisiones netas cero podrían crear entre un millón y 2,5 millones de puestos de trabajo hasta 2030 si cuentan con el apoyo de las políticas adecuadas. Aunque los efectos netos sobre el empleo pueden ser relativamente pequeños, es probable que se produzcan repercusiones de mayor envergadura en distintos sectores, ocupaciones y tareas. Un reto clave para las políticas está relacionado con la ausencia de una definición consensuada de "empleos verdes" o "competencias verdes" (Eurofound, 2023b), lo que dificulta la separación de los empleos verdes de otros empleos y la definición de las competencias verdes asociadas.¹ Utilizando una clasificación desarrollada por

Dierdorff et al (2009) y utilizando datos de la Encuesta Telefónica Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCTS) de 2021, Eurofound estimó que casi el 65% de las personas trabajadoras de la UE-27 están empleados en ocupaciones que experimentarán un impacto reducido o nulo de la transición ecológica, mientras que cerca del 15% se encuentran en sectores que requieren mayores cualificaciones o que probablemente serán testigos de una demanda creciente vinculada a las transiciones ecológicas. Las ocupaciones que probablemente se verán afectadas por la transición ecológica emplean al 20% de las trabajadoras, pero a la mitad de la población activa masculina, lo que indica claramente que la magnitud del impacto de la transición ecológica será diferente para mujeres y hombres (Eurofound, 2022c). Están previstos otros estudios en 2023 para estimar el alcance del empleo verde en la UE utilizando el marco ESCO (CCI con DG EMPL 2023 de próxima publicación; DG ECFIN 2023 de próxima publicación).

Cambios sectoriales con la transición ecológica

A nivel sectorial, se espera que la transición ecológica provoque un cambio estructural en el empleo, alejándolo de los sectores intensivos en carbono, y un aumento de la demanda de puestos de trabajo en sectores que contribuyan a la ecologización de la economía. Sin embargo, la medida en que la pérdida de puestos de trabajo en los sectores intensivos en carbono puede contribuir a abordar la cuestión del empleo en otros sectores depende de la composición

¹ A escala europea, los conceptos de capacidades y conocimientos más relevantes para un mercado laboral verde se han etiquetado en la taxonomía europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO). El Marco Europeo de Competencias para la Sostenibilidad (GreenComp) abarca los conocimientos, aptitudes y actitudes que necesitan los alumnos de todas las edades para vivir, trabajar y actuar de forma sostenible (incluido el pensamiento crítico, el pensamiento sistémico y la conexión con la naturaleza).

de las cualificaciones de las personas trabajadoras de estos sectores, de la eficacia del apoyo político para garantizar transiciones laborales fluidas y de la naturaleza altamente localizada del empleo en los sectores intensivos en carbono, que probablemente repercuta en la movilidad de las personas trabajadoras. Las industrias verdes pueden surgir en regiones especialmente adaptadas a las necesidades de estas empresas en términos de acceso a energías renovables abundantes u otros factores medioambientales, pero pueden dar lugar a la creación de puestos de trabajo en regiones que ya sufren escasez de mano de obra y de personal cualificado. Esta nueva industrialización tendrá efectos en cadena sobre la creación de empleo en la región, aumentando la demanda de servicios públicos asociados y los puestos de trabajo vinculados a ella. Las previsiones también indican que la creación de empleo será desigual en el conjunto de la economía, y que el empleo en los sectores más vinculados a la transición ecológica -como la construcción- registrará los mayores aumentos. Otros sectores en los que se prevé un crecimiento del empleo son el sector primario y los servicios públicos, así como la fabricación de bienes y tecnologías con bajas emisiones de carbono, como los aerogeneradores o los electrodomésticos (Cedefop, 2021; Eurofound, 2023b).

Otro elemento importante es el cambio en los patrones de cualificación dentro de los sectores. Debido a que la transición ecológica en la producción está muy impulsada por el conocimiento y la innovación, es probable que la transición esté sesgada por las cualificaciones. Mientras que el mayor crecimiento en comparación con la hipótesis de referencia, según diferentes previsiones, se espera en empleos de cualificación media (como técnicos y otras profesiones especializadas), hasta ahora la mayor creación de empleo se ha producido en profesiones de alta cualificación (OCDE, 2023; Marin y Vona, 2019).

Los desajustes de cualificaciones explican la escasez de mano de obra

En el contexto de estos cambios laborales, sectoriales y ocupacionales, Europa se enfrenta a una escasez de mano de obra y de cualificaciones relativamente elevada. Los datos de Eurostat muestran que, en el tercer trimestre de 2022, la tasa media de vacantes en la UE había alcanzado máximos históricos en torno al 3%. Cerca de un tercio de los empleadores de la UE informaron de que la escasez de mano de obra es un factor que limita la producción y la prestación de servicios (según las Encuestas de Empresas y Consumidores de la Comisión Europea). La lucha por el talento es más aguda en países como Austria, Bélgica, Chequia, Alemania y los Países Bajos, aunque en determinados sectores y ocupaciones la escasez es evidente en la mayoría de los Estados miembros (Eurofound, 2023).

Déficit de competencias digitales

La escasez de mano de obra es aguda en el sector de las TIC, donde se requieren competencias digitales avanzadas. A pesar del aumento del empleo en el sector en los últimos años, al ritmo de crecimiento actual es probable que la UE siga careciendo de los 20 millones de expertos necesarios en ámbitos clave como la ciberseguridad y el análisis de datos en 2030 (Comisión Europea, 2021). Entre 2014 y 2022, la tasa de vacantes de empleo en el sector de las TIC aumentó en todos los países de la UE, excepto en Croacia, Irlanda y Grecia (Figura 2). El aumento del nivel de vacantes fue muy elevado en Bélgica, los Países Bajos y Austria, países en los que el nivel de vacantes ya era superior a la media de la UE en 2014.

Figura 2: Tasas de vacantes de empleo en el sector de las TIC, EU27, del tercer trimestre de 2014 al tercer trimestre de 2022 (%)

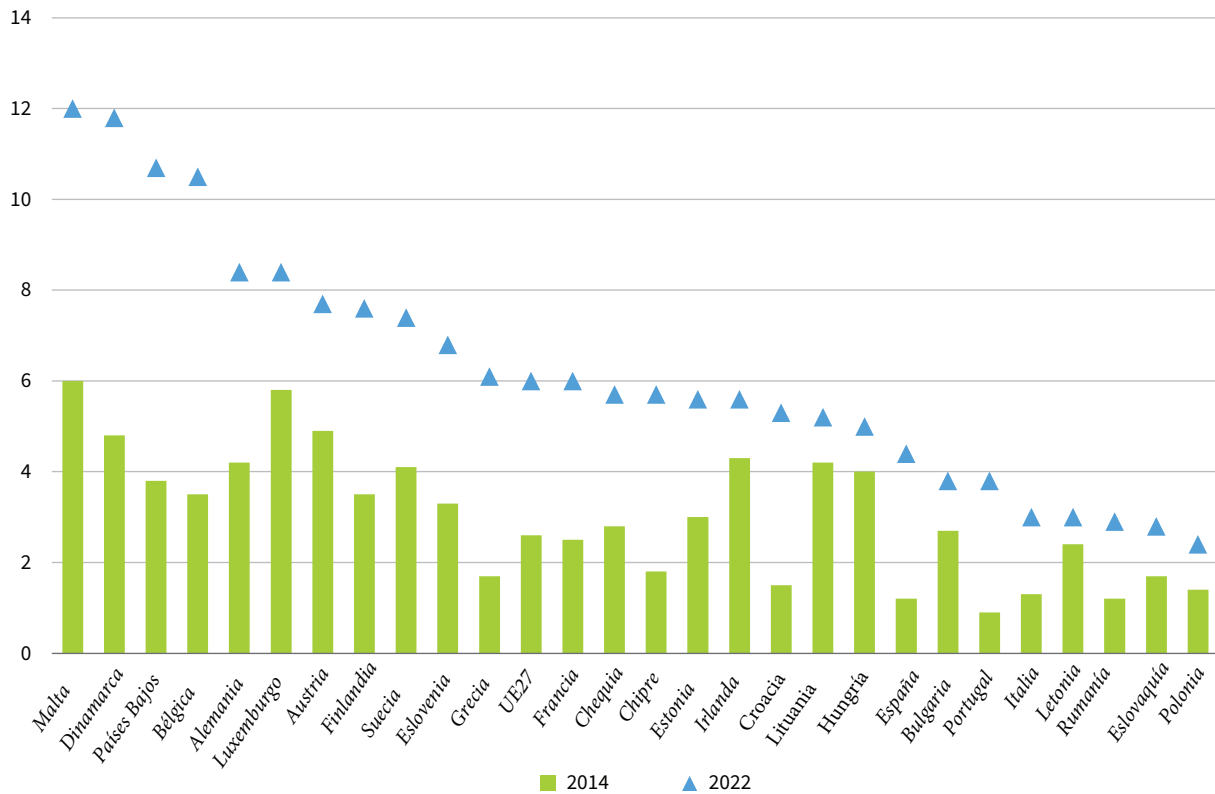
	2014-C3	2016-C3	2018-C3	2020-C3	2022-C3	Cambio 2014-2022
Bélgica	4.0	6.2	6.3	5.9	9.1	5.1
Países Bajos	3.6	4.5	5.9	4.5	8.2	4.6
Austria	2.7	2.8	5.3	4.5	6.7	4.0
Chequia	0.8	2.8	4.5	4.4	4.4	3.6
Suecia	2.4	3.8	4.5	2.7	5.8	3.4
Eslovenia	1.4	1.9	2.1	2.2	4.2	2.8
Letonia	0.7	1.9	1.7	2.1	3.5	2.8
Dinamarca	2.5	3.2	3.2	2.5	5.1	2.6
Alemania	3.8	3.1	3.7	3.4	5.8	2.0
Hungría	2.6	3.4	3.7	2.1	4.5	1.9
Polonia	1.9	2.0	2.3	1.7	3.8	1.9
Luxemburgo	2.2	2.3	3.2	1.8	4.0	1.8
Estonia	1.4	3.0	2.6	1.8	2.9	1.5
Chipre	1.1	1.1	3.1	3.2	2.5	1.4
Lituania	1.9	2.4	2.3	2.0	3.1	1.2
España	0.7	1.1	1.4	0.6	1.6	0.9
Portugal	2.5	1.3	2.3	2.7	3.4	0.9
Bulgaria	0.2	0.4	0.5	0.4	1.0	0.8
Rumanía	0.9	1.4	1.7	0.9	1.4	0.5
Eslovaquia	0.4	0.7	0.9	0.4	0.6	0.2
Croacia	1.0	0.8	0.6	0.4	0.4	-0.6
Irlanda	2.7	1.5	1.8	1.4	2.1	-0.6
Grecia	2.4	0.5	0.7	0.2	0.4	-2.0
Malta			2.9	2.5	5.6	
Finlandia		2.7	2.6	1.5	4.7	
Italia		1.3	1.6	1.3	3.1	
UE27	2.3	2.6	3.0			

Fuente: Autores, a partir de Eurostat, Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity - quarterly data (from 2001 onwards) [jvs_q_nace2]; datos no ajustados estacionalmente.

A un nivel más detallado, las ocupaciones que registraron una escasez significativa en 2021 fueron los desarrolladores de software, los analistas de sistemas, los programadores de aplicaciones y los desarrolladores web y multimedia (ELA, 2021). Además, en 2022, el 6% de las

empresas europeas tenían vacantes difíciles de cubrir para puestos que requerían competencias especializadas en TIC, lo que supone un aumento del 3,4 %.

Figura 3: Porcentaje de empresas con vacantes difíciles de cubrir para puestos que requieren competencias especializadas en TIC, 2014 y 2022, UE27 (%)



Fuente: Autores, a partir de Eurostat, uso de las TIC en los hogares y por los individuos [isoc_ske_itcrn2].

Déficit de competencias ecológicas

En relación con las cualificaciones ecológicas, las previsiones de empleo destacan el aumento de la demanda de mano de obra en sectores que ya se enfrentan a una escasez estructural de mano de obra. El sector de la construcción es un ejemplo de ello. El escenario planteado por el Cedefop (2021) destaca que para 2030 el sector necesitaría proporcionar formación a entre 3 y 4 millones de personas trabajadoras adicionales para cumplir los objetivos fijados por la transición hacia las emisiones netas cero, que incluyen la mejora de la eficiencia energética de los edificios mediante la renovación y la adaptación para permitir el uso de fuentes de energía renovables. Sin embargo, a pesar del potencial de creación de empleo, el sector se enfrenta a una importante escasez de mano de obra debido a una serie de factores, como el envejecimiento de la población activa, las malas condiciones de trabajo y la falta de personas trabajadoras con las cualificaciones específicas para responder a las necesidades generadas por la transición ecológica, como especialistas en renovación profunda de edificios, instaladores de soluciones tecnológicas avanzadas o gestores de modelos de información de edificios (Comisión Europea, 2020).

Cualificaciones de los empleados y necesidades de los empresarios: ¿una buena combinación?

Sobre la base de las percepciones de los empleadores, los resultados de la Encuesta Europea de Empresas (ECS) de 2019 realizada por Eurofound y Cedefop muestran que el porcentaje medio de empleados con cualificaciones que se ajustan a los requisitos del puesto de trabajo en los establecimientos de la UE es del 71%.

Sin embargo, el nivel de sobrecualificación y subcualificación también es significativo. El porcentaje medio de personas trabajadoras sobrecualificadas es del 16%, mientras que el de personas trabajadoras infracualificadas es del 12%. Estos promedios se refieren a la mano de obra en general, mientras que se sabe que la sobrecualificación es particularmente alta entre ciertos grupos, incluidas las personas de origen inmigrante, los inmigrantes y, más recientemente, las personas procedentes de Ucrania (no cubiertas en los datos de la ECS 2019). Entre sectores y tamaño de empresa, hay poca variación en la proporción media de personas trabajadoras sobrecualificadas y subcualificadas (Eurofound y Cedefop, 2020). Esta sobrecualificación y subcualificación está relacionada con la velocidad a la que cambian los requisitos de cualificación. En la UE-27, sólo el 3% de los directivos declararon que los requisitos de cualificación de los empleados cambian muy rápidamente y el 54% declararon que los requisitos de cualificación no cambian muy rápidamente. (Eurofound y Cedefop, 2020). Además, en el 45% de los establecimientos de la EU27, una pequeña proporción de empleados (menos del 20%) tiene puestos de trabajo que requieren formación continua. En el 39% de los establecimientos, la proporción que requiere formación continua es considerable (entre el 20% y el 79%), mientras que en el 15% de los establecimientos, la proporción es muy elevada (80% o más). Las necesidades de formación continua son menores en la industria y mayores en los servicios financieros. Es más probable que los establecimientos de mayor tamaño declaren mayores necesidades de formación continua (Eurofound y Cedefop, 2020).

Los gobiernos deben tomar medidas activas para hacer frente a la escasez de mano de obra cualificada

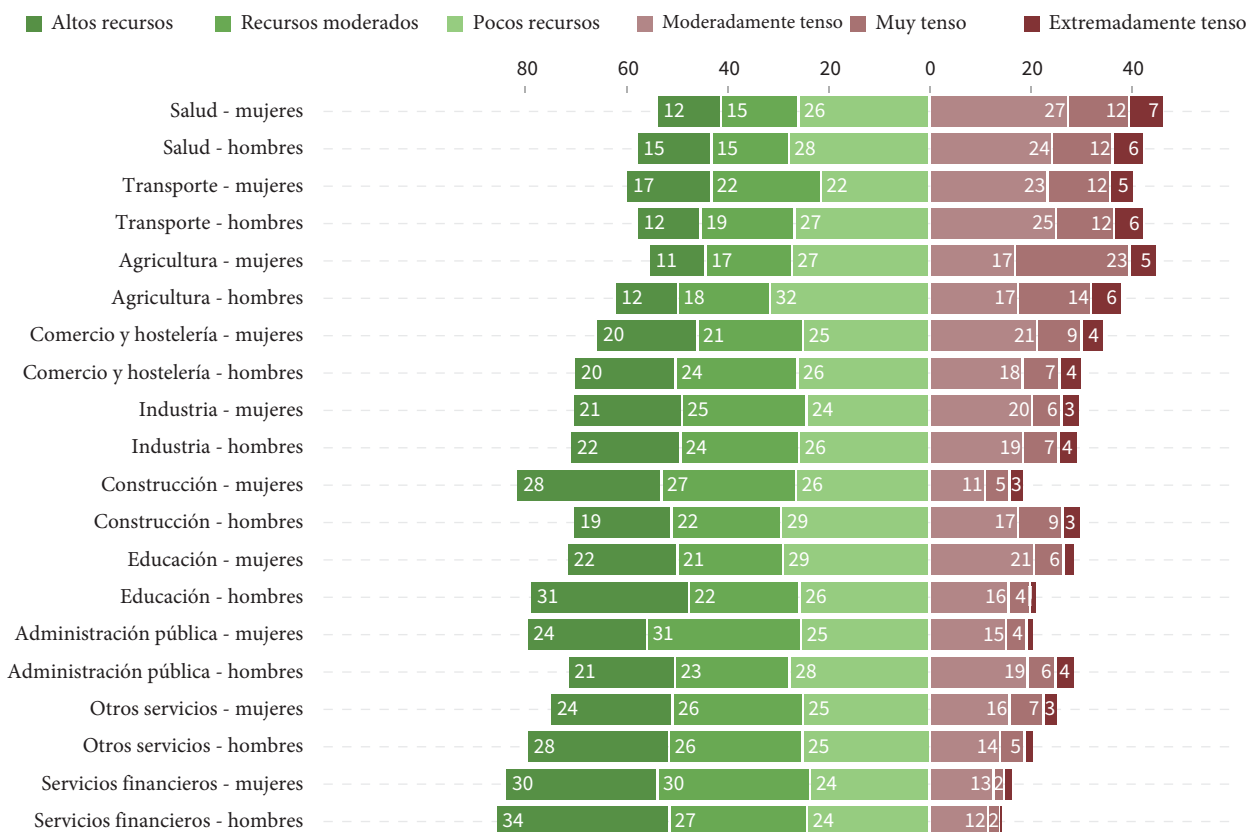
Muchos países ya han intervenido para centrar más las políticas activas del mercado laboral y las medidas más amplias de educación y formación en las cualificaciones y ocupaciones más demandadas en el mercado laboral (Eurofound 2023a). Esto incluye la intensificación de la formación en competencias digitales en las escuelas y su oferta a los demandantes de empleo. Algunos Estados miembros han hecho especial hincapié en atraer a los jóvenes, en algunos casos con especial atención a las chicas, a la educación y formación superior en TIC. Otros ofrecen cursos gratuitos de competencias digitales para inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados, así como para otros ciudadanos sin acceso a la educación digital. En Austria, se ofrecen ayudas específicas a los desempleados para que se formen en ocupaciones deficitarias con una duración de entre tres meses y tres años. En el sector de la construcción, se está haciendo más hincapié en las competencias específicas necesarias para la construcción sostenible de nuevos edificios y la rehabilitación de viviendas y locales comerciales. En el

sector de la sanidad, se ofrecen cursos de formación especializada y continua para ayudar a subsanar las carencias de competencias, que son especialmente evidentes en las especialidades médicas y asistenciales, incluida la atención geriátrica y de salud mental.

La calidad del empleo, clave para afrontar la escasez de mano de obra

Sin embargo, los datos muestran que incluso cuando existen tales medidas, a menudo no son suficientes para resolver el problema de la escasez de mano de obra, ya que las cualificaciones son sólo una parte -aunque importante- del fenómeno (Eurofound 2023a). El análisis de los datos de la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo de 2021 muestra que la escasez de mano de obra es especialmente prevalente en los sectores con una mala calidad del empleo, medida a través de un índice que equilibra las "exigencias del trabajo" (como los riesgos físicos y psicológicos, la intensidad del trabajo y las horas de trabajo no sociales) con los "recursos del trabajo" (como la discreción en las tareas, la flexibilidad horaria y las oportunidades de formación) (Eurofound, 2022c). Los resultados muestran que el sector sanitario es el más "tenso", seguido del sector del transporte; ambos sectores sufren actualmente una importante escasez de mano de obra (Figura 4).

Figura 4: Índice de calidad del empleo, por sector y sexo, EU27 (%)



Fuente: Condiciones de trabajo en la época de COVID-19

Un análisis de las medidas aplicadas para hacer frente a la escasez de personal en estos sectores muestra que, si bien los incentivos financieros pueden ayudar a retener (y contratar) personal, los incentivos salariales pueden ser insuficientes por sí solos, sino que deben complementarse con otras iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo (y de vida): por ejemplo, acceso a la formación, mayor autonomía sobre los horarios de trabajo, etc. (Eurofound 2023a).

Lucha contra la brecha de género en el empleo y la segregación por sexos

Otra característica que se pone de manifiesto al examinar los sectores con escasez de mano de obra es la prevalencia de sectores y ocupaciones muy segregados por sexos, como la sanidad y los cuidados de larga duración, las TIC y la construcción. Por lo tanto, también debe hacerse especial hincapié en abordar las diferencias de empleo entre hombres y mujeres y -en muchos países, en el caso de las mujeres- activar la mano de obra infrautilizada. En relación con esto último, un análisis de la escasez de mano de obra en el mercado laboral y de la tasa de empleo de las personas con discapacidad y de los nacionales de terceros países, en particular, muestra que sigue existiendo un potencial sin explotar en un mercado laboral restringido. Las mujeres siguen siendo la mayor mano de obra desaprovechada de la UE. Para aumentar el número total de horas de trabajo remunerado realizado por mujeres, pueden ser necesarias medidas adicionales a la formación o la remuneración, como medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y contrarrestar los estereotipos de género. Hay que conocer los obstáculos a la integración de las mujeres en el mercado laboral y hacerles frente. Los estereotipos de género son también uno de los factores clave de la segregación por sexos en el mercado laboral.

Aumentar la movilidad laboral en los Estados miembros

El fomento de la movilidad laboral dentro del país también desempeña un papel importante a la hora de abordar la escasez de mano de obra. Varios ejemplos de políticas estudiados por Eurofound abordan estas cuestiones (Eurofound, 2023a). Por ejemplo, en el sector sanitario de Letonia y Bulgaria se han adoptado medidas para ofrecer pagos adicionales al personal médico dispuesto a trasladarse a zonas más remotas o rurales, donde las condiciones de trabajo pueden ser menos atractivas. En Austria, una región que sufre una importante escasez de mano de obra ha desarrollado un "servicio de bienvenida" que ofrece a las personas trabajadoras ayuda para encontrar alojamiento, tratar con las autoridades o los médicos y encontrar escuelas o guarderías; la pareja del nuevo empleado también recibe asesoramiento sobre cómo empezar de nuevo su propia vida profesional en la región. Atraer más personas trabajadoras a una región y fomentar la creación de nuevas empresas también genera la necesidad de desarrollar servicios comunitarios, como escuelas, sistemas sanitarios y asistenciales, así como vivienda e infraestructuras.

Papel del diálogo social

El diálogo social desempeña un papel importante en la consecución de una economía social de mercado que funcione correctamente y en la configuración del futuro del trabajo. Ayuda a equilibrar los intereses de personas trabajadoras y empresarias y contribuye tanto a la competitividad económica como a la cohesión social. En algunos países, el diálogo social contribuye a la definición y el desarrollo de políticas de competencias a nivel sistémico. Esto incluye la participación de los interlocutores sociales en el establecimiento y la modificación periódica de los planes de formación de EFP (por ejemplo, en Alemania y Suecia) y la coordinación del desarrollo de programas de aprendizaje permanente en consonancia con la demanda real y prevista de cualificaciones (por ejemplo, en Chipre, Chequia y España). El diálogo social a nivel sectorial también se utiliza para construir un diagnóstico compartido de las dificultades de contratación y para definir soluciones específicas (por ejemplo, en Francia) y como una importante contribución a la identificación de las necesidades emergentes de competencias a nivel temático y sectorial (por ejemplo, en Irlanda y los Países Bajos). En relación específicamente con el desarrollo de las competencias digitales, la participación de los interlocutores sociales es relativamente alta (Comisión Europea, 2023). Los convenios colectivos tienen un papel que desempeñar a la hora de garantizar la financiación de la formación, también en relación con las competencias digitales. Por lo que respecta a la transición ecológica, la investigación en curso de Eurofound sobre el diseño y la aplicación de planes regionales de transición justa a escala nacional indica un menor nivel de participación de los interlocutores sociales en este ámbito.

Las empresas desempeñan un papel importante en la mejora y la reconversión profesional

El acceso a la formación, tanto para las mujeres como para los hombres, es un elemento esencial para desarrollar y mejorar las competencias necesarias para colmar estas lagunas. La empresa desempeña un papel fundamental a la hora de colmar al menos algunas de estas lagunas de cualificación, y la inversión en este ámbito parece ser beneficiosa para todos. Un análisis llevado a cabo por Eurofound y Cedefop basado en datos de la Encuesta Europea de Empresas muestra que los enfoques de gestión que fomentan las capacidades de los empleados (conocimientos, habilidades y actitudes), la motivación y la oportunidad de utilizar sus habilidades están positivamente asociados con el rendimiento del establecimiento. Esto significa que las organizaciones que fomentan la utilización de las capacidades de los empleados suelen tener mejores resultados económicos (Cedefop y Eurofound, 2023).

Diferentes tipos de aprendizaje disponibles en las empresas

Aprender de los compañeros es el enfoque predominante para el desarrollo de competencias en el mayor grupo de establecimientos (45%). En el 19%, la forma más importante de desarrollar las competencias es la formación, mientras que para otro 19% es el aprendizaje práctico. Más de una quinta parte de los establecimientos impartieron cursos de formación al 80% o más de sus empleados en los últimos 12 meses. Otro 45% ofreció formación a entre el 20% y el 79% de su personal. En el 34% de los establecimientos, menos del 20% de las personas trabajadoras recibieron cursos de formación. Solo el 4% de los establecimientos de la UE27 no impartió ninguna actividad de formación en el puesto de trabajo durante

2018.

Desigualdades en las oportunidades de formación

Según la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo de 2021, cerca de la mitad de las personas trabajadoras recibieron algún tipo de formación pagada o impartida por su empresa durante los 12 meses anteriores a la encuesta. Pero existen diferencias significativas en función de la edad, el sexo, la ocupación y el tipo de contrato. Los porcentajes de mujeres jóvenes (16-24 años) y mayores (56 años o más) que recibieron formación (34% y 40%, respectivamente) fueron inferiores a los de sus homólogos masculinos. Por ocupación, los más cualificados recibieron más formación; en términos de contrato, el 47% de los empleados con contratos indefinidos se beneficiaron de formación pagada por el empleador, frente al 41% con contratos de duración determinada y sólo el 29,5% de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal. Las personas trabajadoras más jóvenes tuvieron más oportunidades de aprender cosas nuevas en el trabajo que las personas trabajadoras de los grupos de edad media y avanzada, mientras que el porcentaje de personas trabajadoras autónomas que declararon haber aprendido nuevas competencias en su trabajo fue 10 puntos porcentuales superior al de los asalariados. Del mismo modo, las personas trabajadoras de las ocupaciones más cualificadas aprendían más cosas nuevas en el trabajo que los de otras ocupaciones. (Eurofound, 2022c)

Conclusiones

Predecir con precisión qué tipos de competencias se necesitan y en qué profesiones, sectores y regiones es notoriamente difícil en un mundo laboral en continuo cambio. Esto exige un seguimiento permanente y la participación de todos los agentes para establecer planes de estudios adecuados para la educación y la formación profesional inicial y continua. Al mismo tiempo, las carencias en competencias digitales y en las competencias necesarias para lograr la transición a una economía de carbono cero son cada vez más evidentes. Esto requiere que los gobiernos adapten el enfoque de las políticas activas del mercado laboral, pero también medidas más amplias de educación y formación. Dadas las diferencias de impacto en los distintos sectores, los interlocutores sociales sectoriales tienen un papel que desempeñar en el diseño de medidas de formación y reciclaje que ayuden a cerrar la brecha de cualificaciones. Las empresas deben facilitar este proceso invirtiendo en formación y organizando el trabajo de manera que se apoye la formación y el aprendizaje en el puesto de trabajo. Sin embargo, la falta o la inadecuación de las cualificaciones es sólo un factor explicativo de la escasez de mano de obra, que amenaza con obstaculizar el crecimiento económico y el éxito de las transiciones. Las políticas que ayudan a acceder al potencial desaprovechado del mercado laboral son igualmente importantes. Aumentar el atractivo de las profesiones y sectores deficitarios mediante la mejora de las condiciones de trabajo es una vía prometedora, al igual que las medidas para abordar los estereotipos de género y apoyar el acceso al mercado laboral de las mujeres, las personas trabajadoras inmigrantes y las personas con discapacidad. Las medidas que estimulan la movilidad laboral también son importantes para hacer frente a los retos de la escasez de mano de obra y de cualificaciones; además, contrarrestan el desempleo estructural y favorecen el crecimiento económico.

Referencias

- Bisello et al. (2019), *How computerisation is transforming jobs: Evidence from Eurofound's European Working Conditions Survey*, Joint Research Centre (JRC117167), European Commission, Seville.
- Cedefop (2021), *The green employment and skills transformation: Insights from a European Green Deal skills forecast scenario*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Cedefop (2022), *Policy brief: Challenging digital myths: First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Cedefop y Eurofound (2023), *Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Centeno, C., Karpinski, Z. and Urzi Brancati, M. C. (2022), *Supporting policies addressing the digital skills gap*, Joint Research Centre (JRC128561), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Dierdorff, E. C., Norton, J. J., Drewes, D. W., Kroustalis, C. M., Rivkin, D. and Lewis, P. (2009), *Greening of the world of work: Implications for O*NET®-SOC and new and emerging occupations*, National Center for O*NET Development, Raleigh, North Carolina.
- ELA (Autoridad Laboral Europea) (2021), *Report on labour shortages and surpluses: November 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020), *How does employee involvement in decision-making benefit organisations? European Working Conditions Survey 2015*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2022a), *Ethics in the digital workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2022b), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2022c), *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2023a), *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2023b), *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2023, forthcoming), *Impact of the transition to a carbon-neutral economy on employment and its effect on overall job quality*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound y Cedefop (2020), *Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Comisión Europea (2019), *The European Green Deal*, COM(2019) 640 final, Brussels.
- Comisión Europea (2020), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A renovation wave for Europe – Greening our buildings, creating jobs, improving lives*, COM(2020) 662 final, Brussels.
- Comisión Europea (2021), *2030 digital compass: The European way for the digital decade*, COM(2021) 118 final, Brussels.
- Comisión Europea (2023), *Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID 19 and in the context of the digital and green transitions: Thematic review 2023*, Brussels.
- Marin, G. y F. Vona (2019), *Climate policies, skill-biased employment dynamics: Evidence from EU countries*, Journal of Environmental Economics and Management, Vol. 98.
- OCDE (2016), *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2023), *Job creation and local economic development 2023: Bridging the great green divide*, OECD Publishing, Paris.

Contacto con la UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://european-union.europa.eu/contact-eu_en

Por teléfono o correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas)
- en el siguiente número estándar: +32 22999696
- por correo electrónico a través de: https://european-union.europa.eu/contact-eu_en

Información sobre la UE

En línea

La información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE está disponible en el sitio web Europa: <https://europa.eu>

Publicaciones de la UE

Puede descargar o solicitar publicaciones de la UE gratuitas y a precio de coste en: <https://op.europa.eu/publications>
Puede obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas dirigiéndose a Europe Direct o a su centro de información local (véase https://european-union.europa.eu/contact-eu_en).

Legislación de la UE y documentos afines

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación comunitaria desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex en: <https://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la UE

El Portal de Datos Abiertos de la UE (<https://data.europa.eu/euodp>) permite acceder a conjuntos de datos de la UE. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente, tanto con fines comerciales como no comerciales.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.