

Desajustes competenciales entre oferta y demanda en el mercado laboral español



Valentín Bote Álvarez-Carrasco

Director Randstad Research

Resumen

En el mercado laboral español conviven elevados niveles de desempleo con una proporción significativa de empresas que, a la hora de contratar, se enfrentan a dificultades en la cobertura de vacantes por no encontrar candidatos con las competencias requeridas. El presente artículo parte de una taxonomía establecida por Cedefop sobre los factores asociados con las mayores dificultades para cubrir vacantes en empresas y profundiza en el caso español, tratando de determinar en qué medida los diferentes factores pueden contribuir a explicar las dificultades de las empresas en España.

Palabras Clave

Mismatch, desajuste competencial, competencias, cualificaciones, vacantes, déficit de talento, sobrecualificación, infracualificación, rigidez mercado de trabajo, oportunidades laborales

Introducción

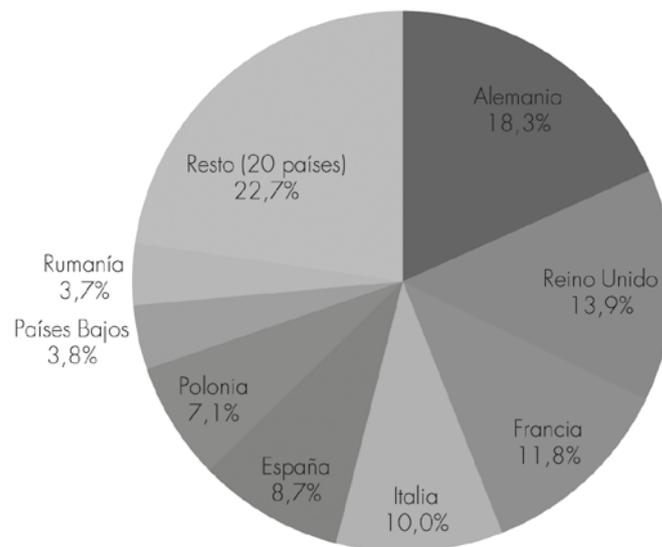
El mercado laboral español ha generado millones de empleos en los últimos años, desde 2014, lo que ha permitido que se incremente el peso del mercado de trabajo nacional en el conjunto de la Unión Europea (UE). Se trata de un hecho incuestionable con cifras oficiales en la mano. Según Eurostat, en el primer trimestre de 2014 se contaban 210,8 millones de trabajadores en la suma de países de la UE, de los que 16,8 millones se localizaban en España. El 8,0% del empleo de los 28 países integrantes de la UE se localizaba en España.

El fuerte proceso de crecimiento del empleo ha permitido que a finales de 2019 la cifra de ocupados en España ascendiese hasta los 19,7 millones de personas, lo que supone que solo cinco años después de

2014 la proporción del mercado laboral español en el seno de la UE se haya incrementado 7 décimas y suponga el 8,7% de los 227,4 millones de trabajadores que las estadísticas medían en Europa (gráfico 1).

El crecimiento del empleo descrito en España ha sido posible porque se ha conseguido emparejar más de tres millones de posiciones vacantes, en términos netos, con trabajadores suficientemente adecuados –aunque los múltiples matices que surgen de esta afirmación son motivo de atención detallada a lo largo del presente artículo-. Tres millones de vacantes con requerimientos competenciales muy diversos han podido ser cubiertas normalmente con trabajadores con la cualificación y la dotación competencial adecuadas, lo que sin duda constituye un éxito para el mercado laboral español.

Proporción de ocupados respecto al total de la UE28 (2019T4)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

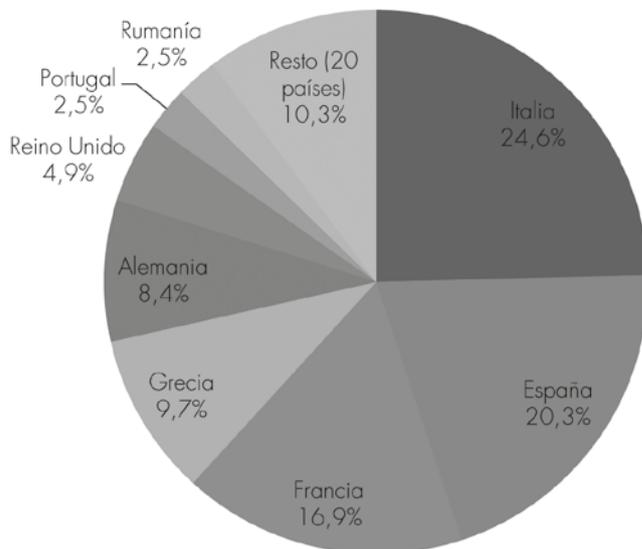
Sin embargo, detrás del éxito mencionado subyacen una serie de problemas no resueltos. En el inicio de 2020, tras seis años de un significativo proceso de crecimiento económico y creación de empleo, todavía 3,2 millones de personas se encuentran en desempleo, según la Encuesta de Población Activa (EPA). Es relevante recordar que al inicio de la crisis anterior, a finales de 2007, el número de parados en España se situaba en 1,8 millones, muy por debajo de la cifra referida.

Todavía, por tanto, el volumen de desempleo que está pendiente de ser absorbido es muy elevado. Y el paro de larga duración sigue siendo muy significativo en España. Tras seis años de crecimiento del empleo,

entre 2014 y 2019, a final de este último año todavía 1,4 millones de desempleados llevaban en dicha situación al menos un año ininterrumpido, lo que los convierte en parados de larga duración. Y esta variable está claramente sobredimensionada en el mercado laboral español en comparación con el europeo. Si en la actualidad el mercado de trabajo español acumula el 8,7% de los trabajadores de la UE, en el caso del paro de larga duración (gráfico 2), el 20,3% de todos los parados que en la UE llevan desempleados más de un año se localizan en España.

La situación descrita convive con una fracción de empresas nada despreciable que tiene dificultades genuinas para encontrar en el mercado

Gráfico 2. Proporción de parados de larga duración (> 1 año en paro) respecto al total de la UE28 (2019T4)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

laboral español trabajadores con las competencias adecuadas en un volumen suficiente. Según el estudio de Randstad Research (2018) sobre déficit de talento y desajuste de competencias, el 55% de las empresas que ha contratado en los 12 meses previos ha experimentado serias dificultades para encontrar candidatos con las competencias adecuadas, lo que ha supuesto alargamiento de los períodos de búsqueda del candidato adecuado, cobertura de la posición con candidatos subóptimos o desistimiento en la búsqueda.

Esta aparente paradoja –la existencia de empresas con dificultad para cubrir sus vacantes coexistiendo con elevadas tasas de paro en el país– apunta a dos tipos de problemas diferentes, pero complementarios:

- El mercado laboral puede estar reflejando problemas de emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo. Es decir, las empresas que necesitan trabajadores de determinadas características no los encuentran en volumen suficiente no porque éstos no existan, sino porque en un mercado de infor-

mación imperfecta no se consigue conectar oferta y demanda.

- Puede existir un desajuste entre los perfiles competenciales y de cualificaciones que requieren las empresas y los de los trabajadores, lo que impide el emparejamiento y genera desempleo y vacantes sin cubrir de manera simultánea.

La existencia de tasas de paro elevadas para cualquier nivel de cualificación puede ser un síntoma de la existencia de ambos problemas en nuestro mercado laboral, pero especialmente del primero –el problema para conectar oferta y demanda-. Cuando se analizan las tasas de paro por niveles de estudios en España con las de las mayores economías europeas se observa nuevamente un desalineamiento para todos los niveles de cualificación.

Factores asociados a las dificultades para cubrir vacantes

El diagnóstico anterior tiene su encaje en estudios que analizan las causas por las que habitualmente las empre-

Factores asociados con las mayores dificultades para cubrir vacantes en empresas. Los países con mayores cuellos de botella en la cobertura de vacantes suelen estar caracterizados por...	
Oferta de competencias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menores % de población con estudios terciarios. ✓ Menor propensión del sistema educativo a satisfacer las necesidades de la economía productiva (desde el punto de vista de las empresas). ✓ Menos empresas subsidiarias establecidas en otros países.
Ciclo económico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menores tasas de paro, lo que reduce la disponibilidad de trabajadores y competencias.
Prácticas de RRHH y gestión del talento en el empleador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menor prioridad de las empresas en la atracción y retención de talento. ✓ Ofertas de empleo de baja calidad. ✓ Menor utilización de técnicas de trabajo de alto rendimiento.
Factores demográficos en las compañías	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menor proporción de mujeres o trabajadores mayores. ✓ Mayor proporción de empresas con un único propietario.
Crecimiento empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mayor proporción de empresas de tamaño creciente. ✓ Mayor proporción de empresas con cambios en sus sistemas de trabajo.
Factores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leyes laborales muy rígidas. ✓ Legislación laboral con alta protección del trabajo. ✓ Menor incidencia de la formación continua. ✓ Mayores barreras a las empresas en el acceso al crédito.
Factores sectoriales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empresas que operan en industria manufacturera, construcción y sectores asistenciales. ✓ Mayor proporción de empresas que operan en mercados globales.

Fuente: Cedefop (2018a).

Las empresas cuentan con mayores dificultades para cubrir vacantes. El estudio de Cedefop (2018a) realiza una importante aportación al identificar siete grupos de causas explicativas de los problemas por los que las empresas europeas han tenido dificultades para cubrir sus vacantes.

Las siete categorías indicadas cubren aspectos de naturaleza muy diferente. Algunos de ellos están directamente relacionados con la interacción entre la oferta y demanda de perfiles profesionales, los desajustes competenciales asociados a dichos emparejamientos y las políticas de recursos humanos de las empresas, lo que sin duda constituye el núcleo del análisis que se aborda en este artículo. Otros factores complementarios también pueden ser muy relevantes, como es el caso de aquellos relacionados con la evolución cíclica de la economía como con cuestiones de tipo demográfico, institucional o sectorial.

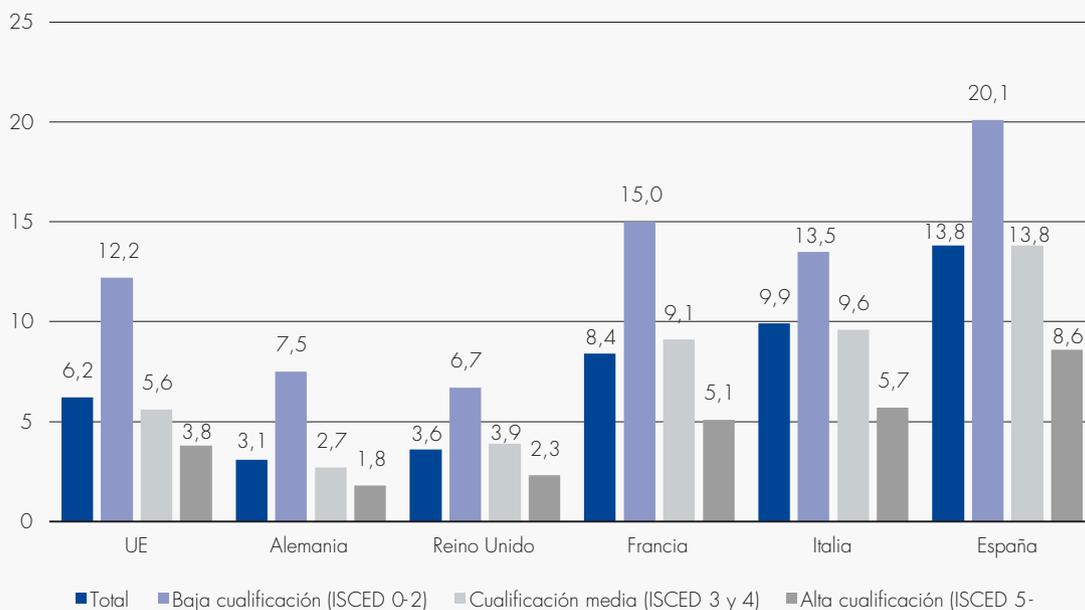
En las siguientes secciones se aborda un repaso sobre los diferentes factores mencionados, en cuanto a la situación actual y la evolución reciente en España en cada uno de ellos, poniendo de manifiesto su impacto en el desajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral y las dificultades de las empresas españolas para conseguir cubrir sus vacantes.

Ciclo económico

Según el enfoque de Cedefop (2018a) un país que atraviese un momento cíclico próximo al pleno empleo, con tasas de paro muy reducidas, se enfrenta a un riesgo mayor de desajuste entre oferta y demanda y a una mayor dificultad potencial para que las empresas puedan cubrir sus vacantes con candidatos con el perfil adecuado.

Sin cuestionar esta idea, que parece muy razonable, no parece que ésta

Gráfico 3. Tasas de paro por niveles de estudios. UE y 5 mayores economías europeas (2019T4)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

sea la causa principal del problema de mismatch que afrontan las empresas españolas a la hora de encontrar candidatos con las competencias requeridas. Al menos en términos comparativos, puesto que España está mucho más alejada de una situación de pleno empleo de lo que está la media de países europeos.

El gráfico 3 refleja una comparativa de las tasas de paro por distintos niveles de cualificación en las principales economías europeas. La tasa de paro de los trabajadores de baja cualificación –aquellos que, como mucho, han conseguido terminar los estudios de secundaria obligatoria, lo que en España equivale a terminar la ESO, pero no seguir avanzando en la escala formativa- supera en 7,9 puntos porcentuales la media europea. En el caso de los trabajadores en paro con niveles medios de cualificación –superiores a los anteriores pero sin alcanzar ningún tipo de titulación superior- en España se supera la media europea en 8,2 puntos. Y en el caso de aquellos trabajadores de alta cualificación –lo que corresponde a personas con titulación universitaria o de FP de grado superior-, la tasa de paro en España se sitúa 4,8 puntos por encima de la media europea.

En España la distribución de tasas de paro por niveles de estudio muestra, por tanto, unos niveles muy superiores a la media europea para cualquier nivel de cualificación, por lo que intentar explicar la dificultad de las empresas para encontrar trabajadores con las competencias adecuadas aludiendo a la escasez de trabajadores cualificados y disponibles para trabajar resulta, aparentemente, un camino infructuoso.

Pero el análisis no es tan sencillo como simplemente comparar tasas de paro. La diferente distribución por niveles de cualificación de trabajadores ocupados y parados ofrece una interpretación interesante del que puede inferirse la existencia de un problema de desajuste entre la oferta

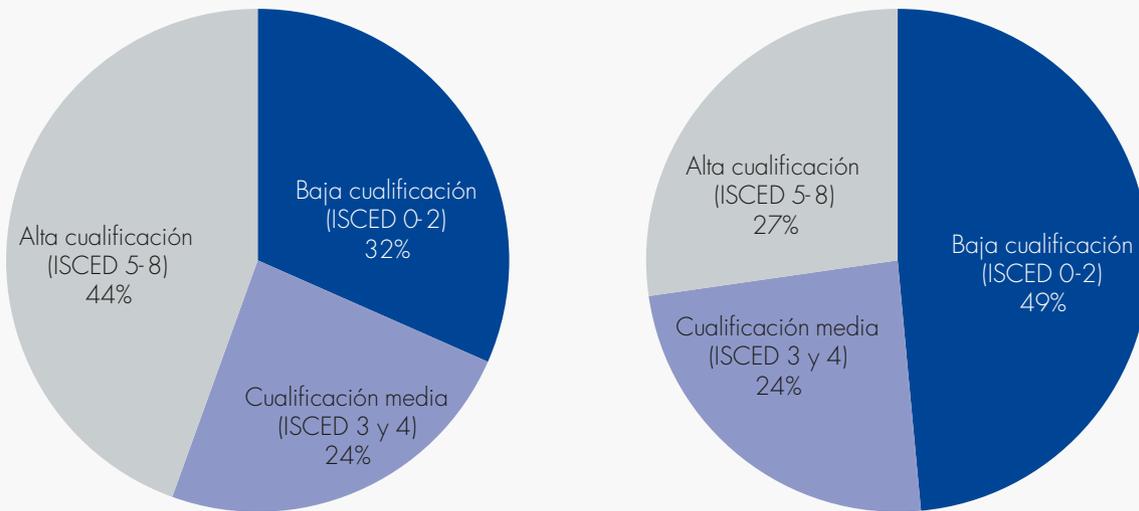
y la demanda en nuestro mercado laboral. Un desajuste en términos de cualificación y competencias.

Este diagnóstico, que comparten numerosas investigaciones (como, por ejemplo, Puente y Casado (2016)), tiene otro indicador en la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la distribución por niveles educativos de los trabajadores ocupados y de los desempleados. Dicha comparación es muy relevante puesto que se puede asumir que la estructura por niveles educativos de los trabajadores ocupados refleja de manera razonable las necesidades de cualificación del tejido productivo español –lógicamente se podría argumentar la existencia de problemas de sobre-cualificación e infracualificación, a los que nos referiremos más adelante-.

En el gráfico 4(a) se puede apreciar la estructura mencionada. En la actualidad en el mercado laboral español el 44% de los ocupados tienen estudios terciarios, un 24% estudios de nivel medio y un 32% cuentan con la educación obligatoria como máximo.

Cuando dicha estructura se compara con la de los trabajadores en paro (gráfico 4(b)) se observan desajustes muy significativos, que comienzan con la muy elevada presencia (prácticamente la mitad, un 49%) de desempleados de baja cualificación. El problema también cuenta con otra lectura: solo el 27% de los desempleados cuenta con estudios universitarios o de FP de grado superior, lo que de alguna manera los convierte en los que cuentan con mayores probabilidades de poder encajar con los requisitos de alguna posición vacante, al estar cualificados específicamente para alguna profesión.

El resto de trabajadores en paro (73%), aunque constituye un grupo cuantitativamente muy numeroso en muchos casos no cuenta con una cualificación que les facilite poder optar con garantías a una de las vacantes que las empresas encuentran dificultades en cubrir.

Gráficos 4 (a) y (b). Distribución de la población de 20 a 64 años ocupada y parada en España, por niveles de estudios (2019T4)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Oferta de competencias y medición del desajuste en España

El desajuste competencial de un trabajador es un fenómeno complejo. Para empezar, puede ser de naturaleza diversa y sus efectos en el mercado laboral pueden ser muy diferentes. No tiene las mismas consecuencias la existencia de una elevada proporción de trabajadores con problemas competenciales básicos –por ejemplo, aquellos vinculados a problemas de comprensión lectora o de habilidades matemáticas básicas– con los que derivan de la sobrecualificación o infracualificación estructurales.

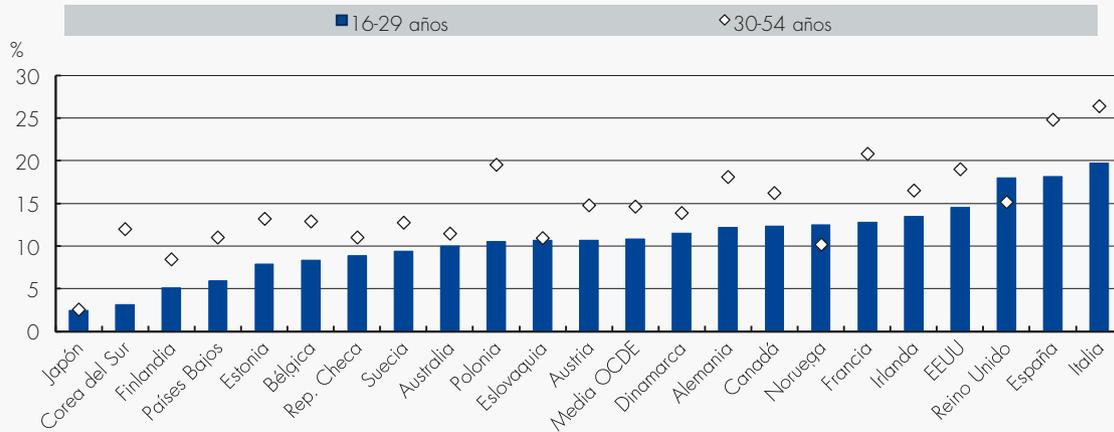
Asimismo, cuando las mediciones giran en torno a niveles de cualificación se pierde la posibilidad de medir desajustes –para un mismo nivel de cualificación, como pueden ser los estudios universitarios– entre aquellas titulaciones que el mercado

demanda en mayor medida con las que de manera efectiva eligen los estudiantes universitarios.

Resulta, por tanto, necesario contar con mediciones de todas las dimensiones mencionadas para poder conocer el tipo de problema que existe en el mercado laboral español. Empezando por las competencias básicas referidas –comprensión lectora y matemáticas básicas–, los gráficos 5 y 6 contienen una comparación para los países de la OCDE en ambas dimensiones y para dos franjas de edad: jóvenes (16-29 años) y mediana edad (30-54 años).

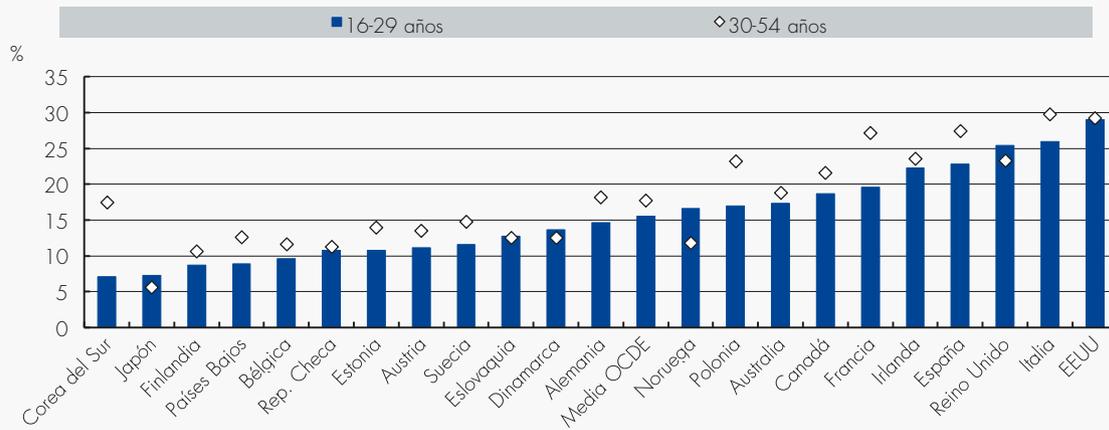
En el caso de las habilidades lectoras básicas, la media de la OCDE apunta a que el 10,8% de los jóvenes y el 14,6% de la población en edad intermedia no alcanza un nivel intermedio en esta materia y se enfrentaría, por tanto, a una situación de dificultad de comprensión lectora

Gráfico 5. Déficit competencial (habilidades lectoras). Proporción de personas con dificultad de comprensión lectora (2015)



Fuente: OCDE (2015)

Gráfico 6. Déficit competencial (habilidades numéricas básicas). Proporción de personas con dificultad en el manejo de habilidades numéricas básicas (2015)



Fuente: OCDE (2015)

fluida. En el caso de España el escenario es bastante más pesimista en esta variable, puesto que la proporción es muy superior, prácticamente el doble que la media de la OCDE, tanto en el caso de los jóvenes (el 18,2% tendría problemas de habilidad lectora) como de la población

de edad intermedia (24,8% con problemas). Solo en Italia el escenario sería más pesimista de lo medido en España.

En cuanto al manejo de habilidades numéricas básicas, la situación general en España no es muy diferente a la descrita con anterioridad para las

habilidades lectoras. Mientras que en el conjunto de países de la OCDE el 15,5% de los jóvenes y el 17,8% de los adultos mostrarían déficit competencial en cuanto a las habilidades numéricas básicas, en el caso de España la proporción es muy superior, situándose las referidas proporciones en 22,8% y 27,4% para los jóvenes y población adulta, respectivamente.

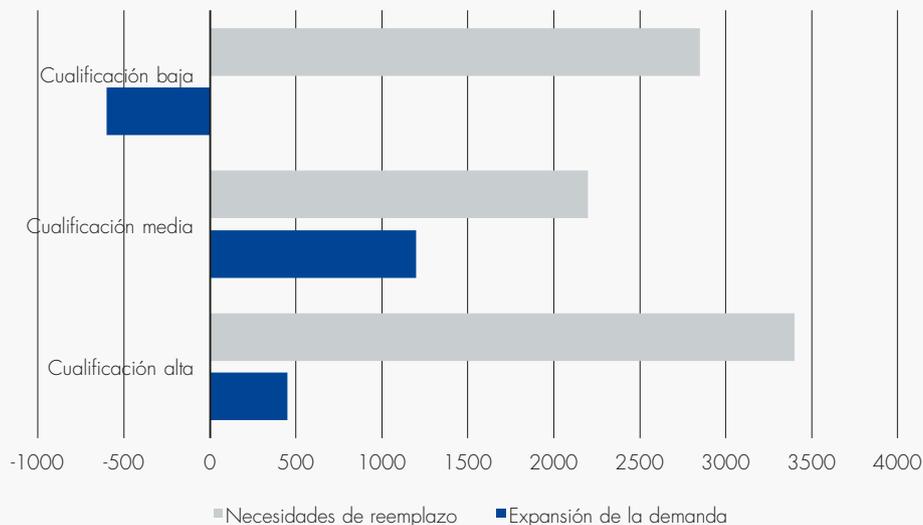
En el manejo de destrezas matemáticas básicas, eso sí, otros importantes países –como Reino Unido, Italia o Estados Unidos– se sitúan en peor escenario que España, pese a encontrarnos muy por detrás de la media de la OCDE.

El problema asociado al manejo de destrezas básicas tanto en lectura como en matemáticas es que la población afectada se enfrenta a una barrera de entrada para multitud de puestos de trabajo y quedarían limitadas sus posibilidades laborales a posiciones de baja cualificación con carácter estructural. Este problema se agrava debido a que, según las estimaciones realizadas para los

próximos años, el mercado laboral de los trabajadores con menores cualificaciones –medido por el número de vacantes que surgirán– se va a estrechar.

Cedefop (2015a) clasifica las oportunidades laborales en dos categorías: las que derivan de un proceso de crecimiento económico en las empresas y que tiene como consecuencia la aparición de puestos de trabajo de nueva creación, y las que derivan de las necesidades de reemplazo de trabajadores en puestos ya existentes. En el escenario previsto hasta 2025 lo más relevante resulta que tanto para los trabajadores con cualificación alta como intermedia ambos factores van a contribuir a ampliar sus oportunidades laborales, con crecimiento previsto en el número de empleos por ambas razones. Sin embargo, en el caso de los trabajadores de menor cualificación, aunque seguirán existiendo oportunidades laborales como consecuencia de la necesidad de reemplazo de otros trabajadores que dejan sus puestos (por jubilación u otros motivos), el

Gráfico 7. Oportunidades laborales totales, por niveles de cualificación. España 2013-2025 (miles de personas)



Fuente: Cedefop (2015a)

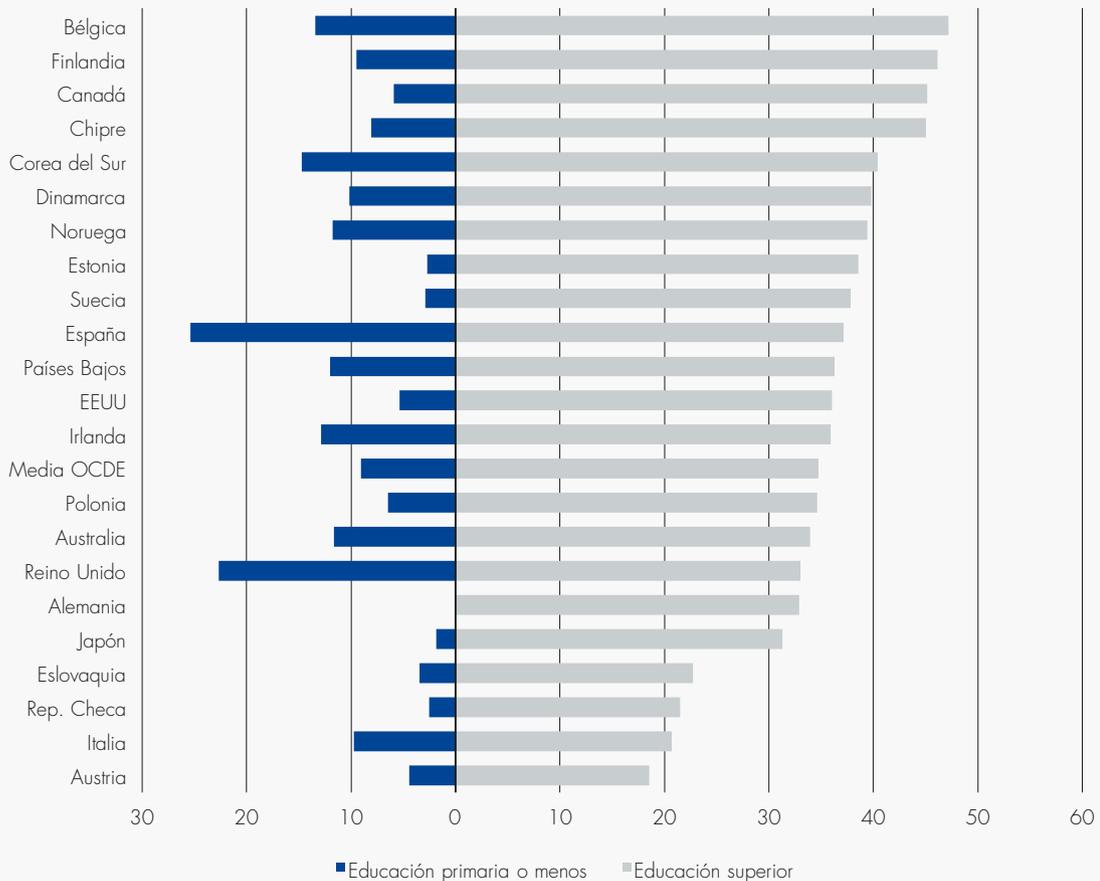
mercado no crecerá fruto del crecimiento económico y la expansión de la demanda, sino que, de hecho, se producirá un decrecimiento neto en las oportunidades laborales para los trabajadores no cualificados por esta última razón. El motivo fundamental de dicho estrechamiento del mercado laboral es la mecanización y robotización de muchas tareas menos cualificadas que las empresas acometerán en los próximos años.

Por tanto, el déficit competencial en aspectos básicos como los referidos constituye un problema genuino para una fracción bastante significativa del mercado laboral español, constituido

por trabajadores de nivel bajo de cualificación.

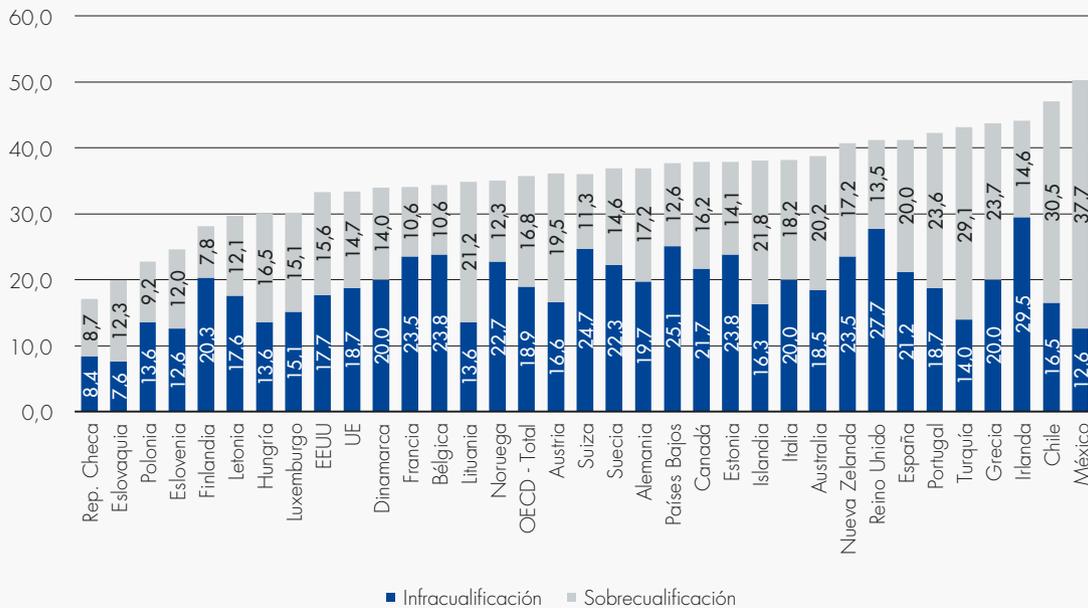
El problema que se acaba de referir, desde un punto de vista abstracto, se vería minimizado si la proporción de trabajadores en posiciones de baja cualificación no fuese muy elevada en el mercado de trabajo español. Pero el gráfico 8 pone en entredicho esta suposición. De hecho, con un 25,4% de los trabajadores españoles ocupando puestos de baja cualificación, España se sitúa a la cabeza en esta dimensión de los 22 países de la OCDE que están representados en dicho gráfico. La media de la OCDE se situaría en un 9,0% de los trabaja-

Gráfico 8. Proporción de trabajadores en empleos de alta y baja cualificación.



Fuente: OCDE (2017)

Gráfico 9. Desajustes en cualificación (sobrecualificación e infracualificación) (2016)



Fuente: OCDE (2017)

dores ocupando puestos de baja cualificación, lo que implica que España prácticamente triplica la media.

La combinación de la existencia de una elevada proporción de trabajadores con limitaciones competenciales en dimensiones básicas, que ocupan una elevada fracción de puestos de trabajo –de carácter no cualificado en el mercado laboral español, con unas perspectivas a medio plazo de contracción de la dimensión del mercado laboral para dicho segmento constituye un problema estructural grave de nuestro país y plantea retos de políticas de recualificación a gran escala.

La existencia de problemas de desajuste competencial en el mercado laboral español también puede apreciarse en el hecho de que proporciones elevadas de trabajadores ocupen puestos para los que se encuentran

infracualificados o, de manera complementaria, para los que tienen cualificación excesiva. El gráfico 9 refleja una comparativa en el ámbito de la OCDE de los problemas de infracualificación y de sobrecualificación.

Dicho gráfico muestra que, para el caso de España, tanto la proporción de trabajadores que están infracualificados para el puesto que ocupan (21,2%) como la de trabajadores que están sobrecualificados en su posición actual (20,0%) superan la media de la OCDE en ambas dimensiones, que se sitúan en un 18,9% y 16,8% en los casos de infracualificación y sobrecualificación, respectivamente.

Y otra dimensión del problema de desajuste competencial es el reflejado en el gráfico 10, en el que lo que se tiene en cuenta es en qué medida el ámbito de los estudios llevados a cabo por el trabajador es diferente

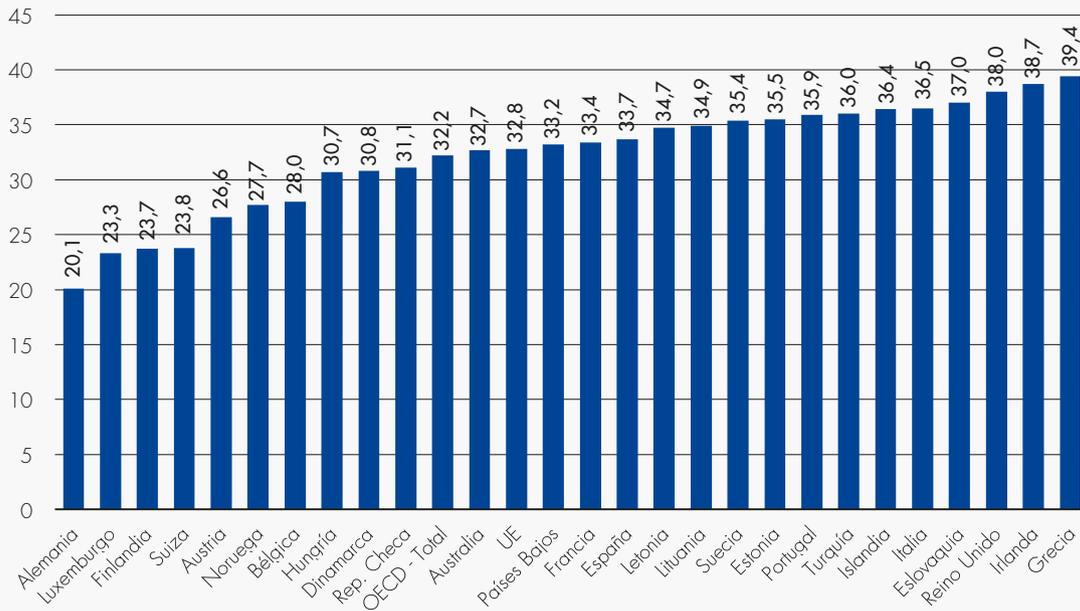
de los requeridos en el puesto de trabajo que ocupa. Es decir, no se mide en qué medida el nivel de estudios es superior o inferior al requerido, sino si los estudios cursados, dentro del nivel de estudios a priori adecuado para el puesto, son diferentes a los que se considerarían inicialmente adecuados para el desempeño profesional en dicho empleo.

La media de la OCDE se sitúa en un 32,2%, mientras que la media de la Unión Europea asciende ligeramente, hasta un 32,8%, lo que quiere decir que prácticamente un tercio de los trabajadores desarrollan su actividad profesional en un ámbito en el que sus estudios cursados no resultarían los más adecuados. Y nuevamente la posición española está por encima de la media, con un 33,7%, aunque no excesivamente alejada en esta ocasión del promedio europeo.

Prácticas de RRHH y gestión del talento en el empleador

En 2015 se publicó un interesante análisis sobre el problema del déficit de competencias en Europa (Cedefop (2015b)) y el desajuste entre oferta y demanda a la hora de cubrir vacantes en las empresas europeas. Más allá de cuantificar la proporción de empresas con dificultades –lo que sin duda constituía uno de los objetivos fundamentales del estudio–, el análisis realizado profundizaba en las causas de dichas dificultades y llegaba a algunas conclusiones muy sugerentes, como el hecho de que una proporción que oscilaba entre el 50% y el 65% (en función de países y sectores diferentes) de las empresas que declaraba tener dificultades para cubrir sus vacantes no se enfrentaban a un problema genuino de déficit de

Gráfico 10. Desajustes en cualificación (desajustes en el ámbito de los estudios) (2016)



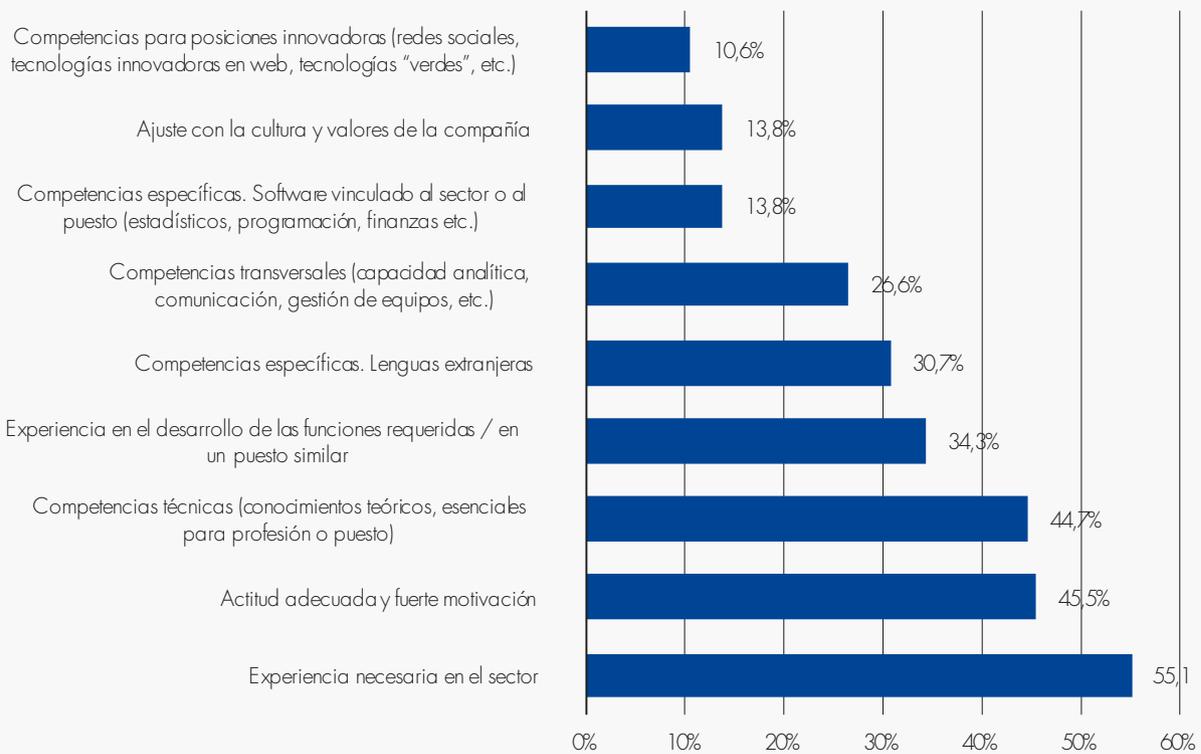
Fuente: OCDE (2017)

talento, sino que la causa fundamental de sus dificultades era el que las condiciones económicas de sus ofertas estaban por debajo de mercado. El resto de empresas con dificultades para cubrir vacantes sí se enfrentaban a un problema genuino de déficit de talento.

Motivado por esta idea, en 2018 un nuevo estudio (Randstad Research (2018)) busca profundizar en las causas –externas a la empresa o internas– por las que en España las empresas pueden tener dificultades para cubrir sus vacantes. Una primera conclusión del estudio –llevado a cabo con una muestra de 724 empresas y 3.257 trabajadores– fue que el 55% de las empresas que realizó contrataciones

en el año previo (el 91,4% del total de la muestra) había experimentado dificultades para cubrir sus vacantes. Y de dichas empresas con dificultad de cobertura de sus vacantes casi 4 de cada 10 (el 39,1%) ofrecía salarios que no resultaban competitivos o planes de beneficios poco atractivos. Entre las empresas con condiciones adecuadas, el 70,3% señalaban como su principal dificultad a la hora de cubrir sus vacantes la falta de candidatos con las competencias adecuadas. El gráfico siguiente detalla cuál era la naturaleza de las competencias que las empresas tenían problemas para encontrar en los candidatos y que les dificultaba cubrir sus vacantes.

Gráfico 11. Déficits, señalados por las empresas españolas con dificultades para cubrir vacantes, en competencias y habilidades de los candidatos entrevistados



Fuente: Randstad Research (2018)



Factores demográficos de las compañías y crecimiento empresarial

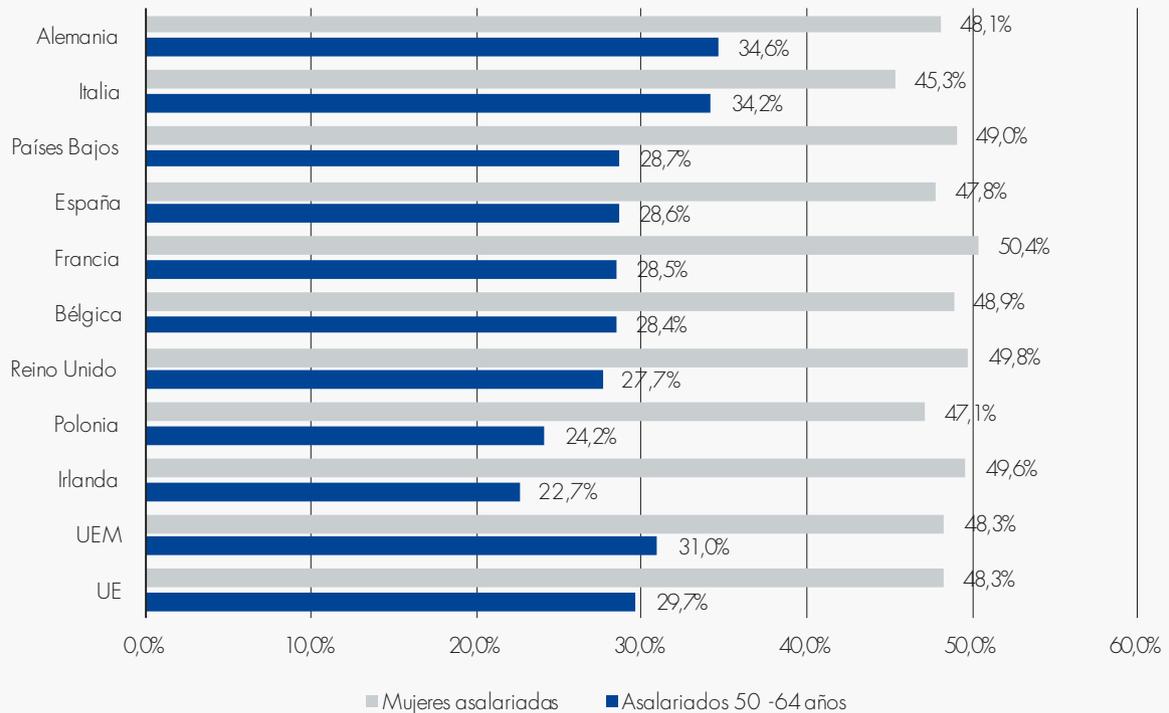
Cedefop (2018a) considera que la probabilidad de que en una economía se encuentren dificultades para cubrir vacantes está relacionada con la proporción de mujeres que trabajan en la misma, así como con la mayor proporción de trabajadores de más edad. Se ha querido comprobar si estos factores suponen en España un elemento de diferenciación significativa con respecto a la media europea, por lo que se ha construido el gráfico 12 a efectos de llevar a cabo un primer análisis. Y en ambos casos se comprueba que tanto la proporción de trabajadores de más edad, que en España suponen el 28,6% del total de asalariados frente a una media en la zona euro de un 31,0%, como la de mujeres (47,8% en España frente a un 48,3% en la Eurozona) están por debajo de la media europea, por lo que no se puede inferir que este factor esté detrás del problema diferencial que en España existe en materia de dificultad de las empresas para cubrir sus vacantes de manera adecuada.

Asimismo, también se apunta a que un tamaño creciente de las empresas puede suponer un posible factor con influencia en la mayor dificultad de las

empresas para cubrir sus vacantes. Y cuando se analiza la serie temporal en España de la cifra de empresas en función del número de asalariados en plantilla (gráfico 13) se percibe un crecimiento en el tamaño medio de dichas empresas, ya que el único segmento que ha perdido peso en 2019 respecto a 2010 es el de las empresas de menor tamaño (1 ó 2 asalariados), que en 2010 suponían 736.157 empresas (un 55,6% del total de 1,32 millones de empresas con asalariados) mientras que en 2019 habían descendido hasta 714.284 empresas (un 53,3% del total de 1,34 millones de empresas). En el resto de segmentos se producen aumentos del número de empresas en 2019, indicando que la tendencia ha sido de crecimiento en el tamaño medio de la empresa en España en la última década.

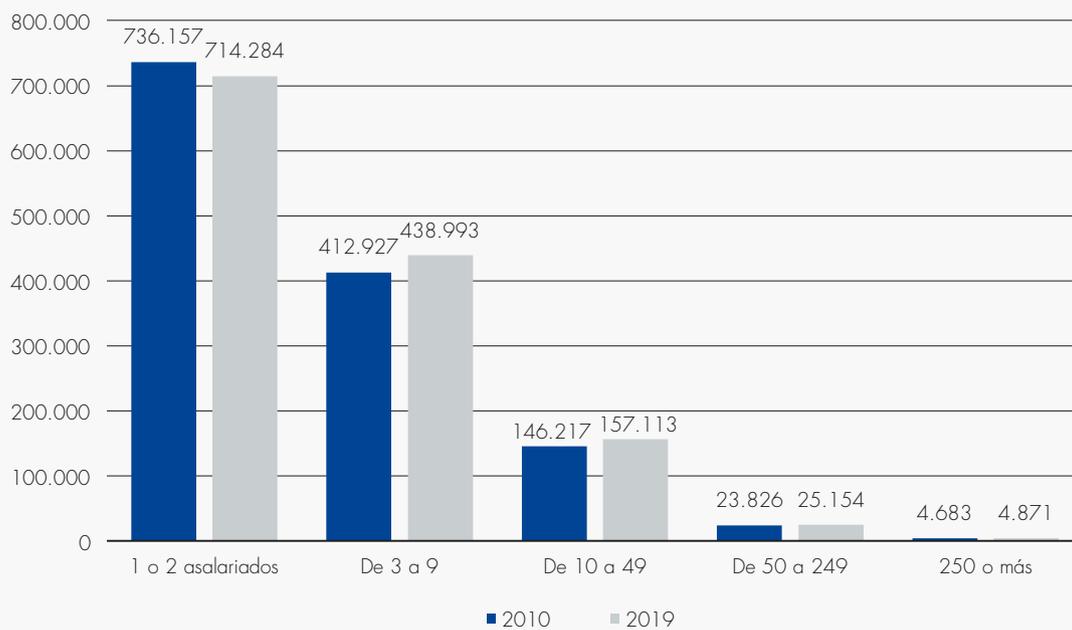
Asimismo, en 2011 el 37,6% de los asalariados en España trabajaban en empresas grandes (de 250 o más asalariados), mientras que en 2019 dicha proporción había crecido hasta representar un 39,6% del total de asalariados. Un aumento de dos puntos porcentuales a lo largo de la década, lo que indica que las empresas grandes han ido lentamente ganando peso en el conjunto de la empresa española.

Gráfico 12. Proporción de mujeres y de mayores (50-64 años) entre los trabajadores asalariados. Unión Europea y selección de países



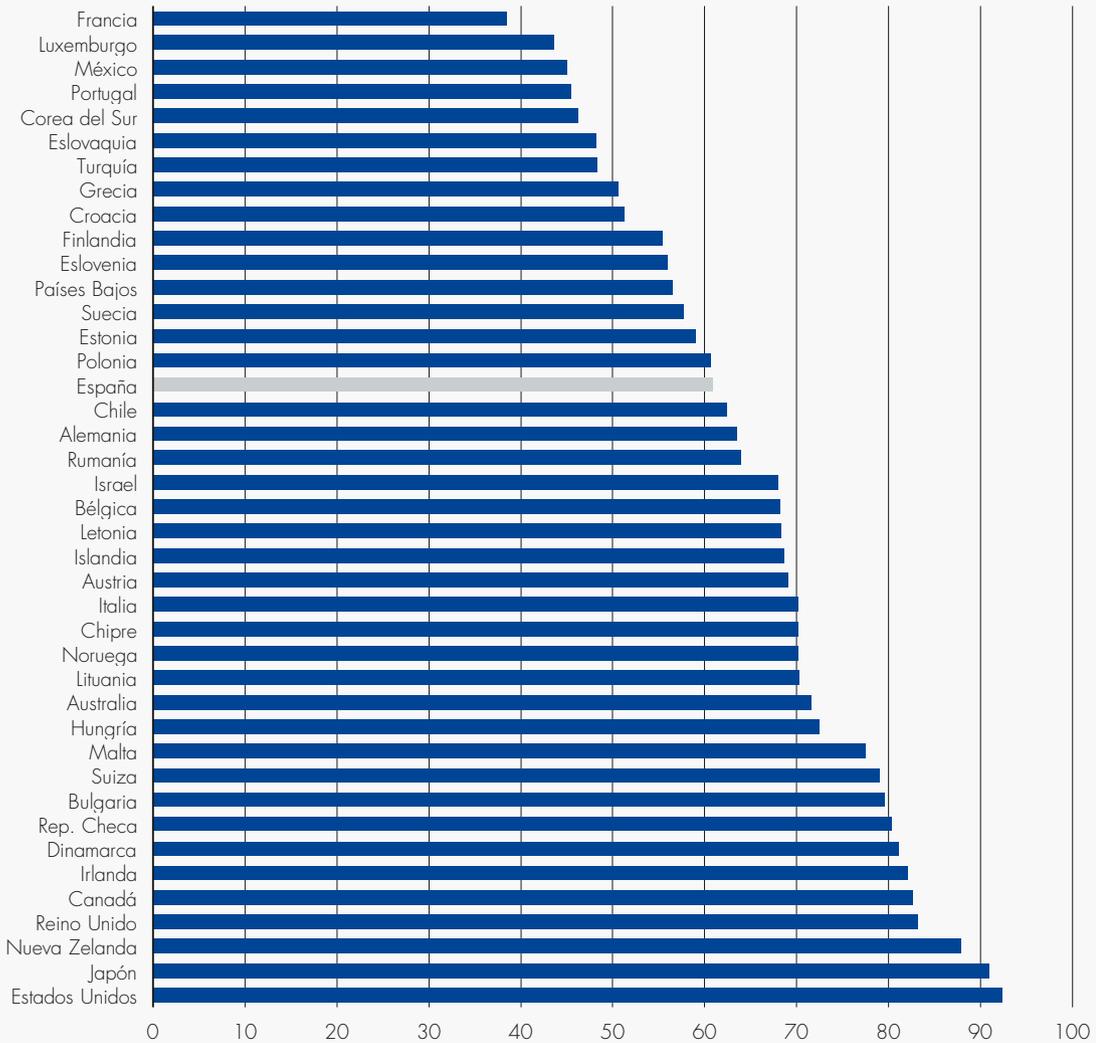
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Gráfico 13. Distribución por número de asalariados de las empresas en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Gráfico 14. Índice de Flexibilidad Laboral en la UE y OCDE (2020)



Fuente: Lithuania Free Market Institute (2019)

Factores institucionales

Otro de los ámbitos en los que Cedefop (2018a) incide para explicar las dificultades de las empresas para cubrir sus vacantes tiene que ver con factores institucionales, y en concreto con la relativa rigidez de la regulación laboral en una economía determinada. Se puede considerar que, dados los niveles de los demás factores, cuando mayor sea el nivel de rigidez existente en la normativa

laboral –especialmente en lo referido a intermediación laboral y contratación– más difícil será para las empresas conseguir cubrir sus vacantes con los perfiles adecuados.

No resulta sencillo definir una medida absoluta de la rigidez de la regulación laboral, pero algunos organismos han abordado desde hace tiempo el cálculo de índices comparativos entre diferentes países, que aglutinan una serie de variables que

recogen información sobre el grado de rigidez de los diferentes mercados laborales.

Uno de estos índices es el que elabora la Fundación Heritage dentro de su Índice de Libertad Económica, que anualmente publica para una larga lista de 184 países. Dicho índice está constituido por una serie de bloques de indicadores y uno de ellos es, precisamente, el de libertad laboral. En la última edición del índice publicado por dicha institución, España no figura entre los países con mayor libertad de funcionamiento en el mercado laboral, ocupando el puesto 105 del total de 184 países.

Un índice compuesto específico sobre flexibilidad laboral lo publica con periodicidad anual, para países de la UE y OCDE, el Instituto de Libre Mercado de Lituania. Por la composición de países, mucho más homogénea que la del índice anterior, resulta de enorme interés la comparación del caso de España con el del resto de países. En la última edición, publicada en 2019, el índice para 2020 sitúa a España en el pelotón de cola, en el puesto 26 de un total de 42 países para los que se calcula el mencionado índice.

En relación con el tema del artículo, Cedefop estima que una menor flexibilidad laboral perjudica el emparejamiento entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, dificultando el vaciado de mercado y haciendo más probable, a igualdad de otras circunstancias, la convivencia de elevado desempleo con posiciones vacantes sin cubrir en las empresas.

Factores sectoriales

En el último bloque de factores identificados por Cedefop (2018a) como fuente de dificultades para cubrir vacantes en empresas figuran factores sectoriales. Y se menciona en concreto la mayor proporción de empresas que operan en mercados

globales. El comportamiento más global de las empresas supone la necesidad de contar tanto con perfiles nuevos (especialistas en los mercados de destino, técnicos de exportación, etc.) así como reforzar competencias en muchos niveles de la plantilla, como puede ser el conocimiento de idiomas.

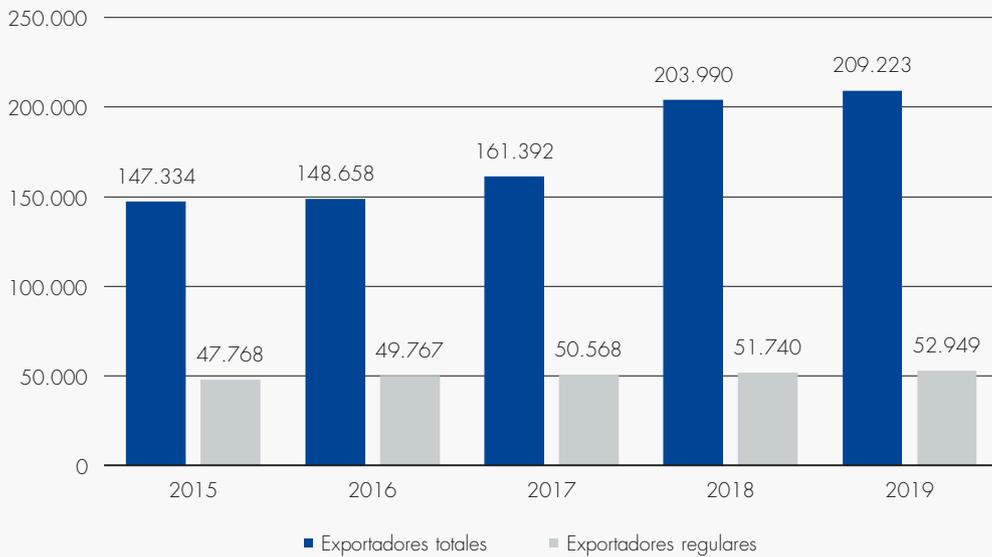
Un análisis sobre dicho aspecto para el caso español también apunta al hecho de que en los últimos años se ha producido una tendencia de crecimiento en las empresas que no solo operan en el mercado español sino que han ampliado su ámbito de actuación, por lo que este factor también puede estar contribuyendo a la creciente dificultad de las empresas españolas para cubrir sus vacantes.

En este sentido, el gráfico 15 refleja la tendencia en la fase de recuperación de la economía española comprendida entre 2015 y 2019 del número de empresas exportadoras, de acuerdo a datos recopilados por el Instituto de Comercio Exterior (ICEX) procedentes del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). El gráfico incluye tanto el número total de empresas exportadoras en España como aquellas que son exportadores regulares.

El análisis del gráfico pone de manifiesto un crecimiento en el número total de exportadores en un período de solo cinco años, pasando de 147.334 a 209.223, lo que supone un crecimiento acumulado muy intenso, de un 42,0%. Pero también se mide un crecimiento significativo en aquellas empresas que no son exportadoras esporádicas sino que se caracterizan por ser exportadoras regulares. En este último caso el crecimiento acumulado en los últimos cinco años ha sido de un 10,8% y alcanzaron en 2019 un total de 52.949 empresas españolas.

Además otro fenómeno no observado en el gráfico, pero procedente de la

Gráfico 15. Número de empresas exportadoras en España



Fuente: ICEX (2020)

misma fuente, es el de la reducción de la concentración de las exportaciones españolas. El potencial exportador de las empresas españolas está más diversificado, lo que sería coherente con la mayor demanda de los perfiles asociados a la exportación de bienes y servicios y las dificultades crecientes de las empresas para incorporarlos a sus plantillas. Como muestra de la diversificación, baste indicar que mientras que en 2017 las 500 empresas españolas con mayor volumen de exportación acumulaban el 58,4% del valor de las exportaciones españolas, en 2019 dicha proporción se ha reducido a un 57,8%.

Conclusiones

A partir de la taxonomía sobre los factores asociados con las mayores dificultades para cubrir vacantes en las empresas, elaborado por Cedefop en 2018, al profundizar en el caso de España queda de mani-

fiesto que entre aquellas causas que tienen que ver directamente con un desajuste competencial entre los candidatos y los requerimientos empresariales, la situación en España es más grave que en la mayoría de países, ya sean de la Unión Europea o de la OCDE.

El 55% de las empresas que han contratado recientemente han tenido dificultades para cubrir sus vacantes y el desajuste competencial ha sido la causa fundamental del mismo para más del 70% de dichas empresas.

Pero el desajuste competencial no es la única causa de los problemas de cobertura de vacantes. Otro tipo de factores puede estar penalizando el emparejamiento entre oferta y demanda, como puede ser la rigidez de la normativa laboral española que todavía hoy destaca respecto a la de otros países o el aumento en el número de las empresas exportadoras españolas.

Referencias

- Acemoglu, D. y P. Restrepo (2017). "Robots and Jobs: Evidence from U.S. Labor Market". NBER Working Paper no. 23285.
- Adalet McGowan, M. y D Andrews (2017). "Skills mismatch, productivity and policies: Evidence from the second wave of PIAAC", OECD Economics Department Working Papers 1403, OECD Publishing
- Cedefop (2015a). Skills forecast country report. Spain. <https://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country-reports/spain-skills-forecasts-2025>
- Cedefop (2015b). Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market. Luxemburg: Publications Office. Cedefop reference series, no 102. <http://dx.doi.org/10.2801/042499>
- Cedefop (2018a). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 106. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>
- Cedefop (2018b). Skills forecast country report. Spain https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_skills_forecast_2018_spain.pdf
- Doménech, R., J. R. García, M. Montañez y A. Neut (2017). El impacto del cambio tecnológico y el futuro del empleo. BBVA Research.
- Graetz, G. y G. Michaels (2017). "Robots at Work". Working paper.
- Gregory, T., A. Salomons y U. Zierahn (2016). "Racing With or Against the Machine? Evidence from Europe". ZEW Discussion Paper no. 16-053.
- Heritage Foundation (2020). Index of Economic Freedom. <https://www.heritage.org/index/explore>
- ICEX (2020). Perfil de los exportadores españoles. Consulta realizada a la Base de datos de exportación e inversiones.
- Lithuanian Free Market Institute (2019). Employment Flexibility Index 2020. <https://www.lfri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020-3.pdf>
- OCDE (2013). OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
- OCDE (2015). OECD Skills Outlook 2015. Youth, Skills and Employability, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e11c1c2d-en>
- OCDE (2017). Getting Skills Right: Spain, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264282346-en>
- OCDE (2019). OECD Skills Outlook 2019. Thriving in a Digital World. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- Puente, S y A. Casado (2016). "Skills mismatch between labour supply and demand in Spain", Banco de España Economic Bulletin. September, pp. 35-44.
- Randstad Research (2016). La digitalización ¿crea o destruye empleos? <https://research.randstad.es/laboral/analisis/la-digitalizacion-crea-o-destruye-empleos/>
- Randstad Research (2018). Déficit de talento y desajuste de competencias. <https://research.randstad.es/informe-deficit-de-talento-y-desajuste-de-competencias/>



Ideas fuerza

Déficit de talento: el 55% de las empresas españolas, ofreciendo condiciones laborales adecuadas, tienen dificultad para cubrir sus vacantes.

Desajuste competencial: el 70,3% de las empresas con problemas para cubrir sus vacantes señala que los candidatos no cuenta con las competencias adecuadas para el puesto.

Competencias técnicas: el 44,1% de las empresas con problemas para cubrir sus vacantes apunta a las insuficientes competencias técnicas de los candidatos.

Competencias básicas: la cuarta parte de los españoles adultos muestran debilidad en competencias básicas lectoras y de habilidad matemática.

Oportunidades laborales: los trabajadores no cualificados van a ir perdiendo oportunidades laborales en los próximos cinco años.

Sobrecualificación / Infracualificación: el 41,2% de los trabajadores españoles ocupa un puesto para el que está infracualificado (21,2%) o sobrecualificado (20,0%).

Rigidez laboral: la rigidez del mercado laboral español agrava las dificultades de conexión exitosa entre oferta y demanda.

Este artículo se ha realizado con fecha anterior al inicio de la crisis sanitaria derivada por la COVID-19. Por tanto, los contenidos y sus conclusiones reflejan datos anteriores a los efectos que la crisis ha tenido en el sector analizado en el monográfico.

Valentín Bote es director de Randstad Research, un servicio de estudios especializado en el análisis del mercado de trabajo y las tendencias de Recursos Humanos. Es además profesor asociado de Teoría Económica en la Universidad Autónoma de Madrid y de Entorno Económico en el Instituto de Empresa.