

into the gap

Español



international database on employment
and adaptable labor

good to know you

seo economic research

randstad

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

into the gap

Español

exploring skills and mismatches

Ernest Berkhout
Michael Sattinger
Jules Theeuwes
Maikel Volkerink

Amsterdam, 2012
Commissioned by Randstad

resumen

- El mercado laboral en el futuro se caracterizará por desajustes cuantitativos y cualitativos.
- El desajuste cuantitativo se deberá a que habrá menos trabajadores que puestos de trabajo en el futuro, mientras que el desajuste cualitativo se deberá a que las capacitaciones de los trabajadores no corresponderán a las capacitaciones requeridas para los puestos de trabajo. En cuanto al funcionamiento del mercado de trabajo, los desajustes cualitativos son tan importantes como los cuantitativos.
- Las crisis económicas que la mayoría de los países han sufrido recientemente, tendrán efectos a largo plazo sobre el crecimiento del empleo. Se crearán menos puestos de trabajo en la próxima década de lo que se había previsto antes de la crisis económica. Se recomiendan en los próximos años políticas que fomenten la creación de puestos de trabajo, especialmente en el sector privado.
- Los efectos negativos de la crisis económica actual no durarán para siempre. En un futuro más lejano, los efectos de los cambios demográficos y el proceso de envejecimiento tendrán una influencia determinante sobre la oferta y demanda laboral. Como consecuencia de ello, los mercados de trabajo se estrecharán y se producirá un desajuste cuantitativo. La „brecha de empleo potencial“ de 35 millones de trabajadores de 2050 en la EU, proyectada en el estudio anterior „Bridging the gap“, sigue siendo válida.
- El desajuste cualitativo en el mercado laboral supone un desperdicio de recursos humanos y una pérdida de productividad, situando la economía en una senda de crecimiento más bajo de lo que sería el caso con una mayor concordancia.
- Son tres las causas principales del desajuste cuantitativo: los ciclos económicos, la creación y destrucción perpetuas de puestos de trabajo en una economía de mercado y la evolución divergente a largo plazo de las decisiones educativas de los trabajadores y de los cambios en los requisitos laborales provocados por los cambios en la tecnología de producción.
- Los desajustes cualitativos se producen por la falta de información. Los trabajadores no saben dónde está el trabajo perfecto y los empleadores no saben dónde encontrar al trabajador perfecto para sus vacantes. Los trabajadores y los empleadores tendrán que buscar, y como buscar es costoso, por lo general dejarán de hacerlo antes de haber encontrado su contraparte perfecta. Esto da lugar a emparejamientos imperfectos entre trabajadores y puestos de trabajo. A menudo puede mejorarse el emparejamiento actual y con el tiempo se producen muchos reemparejamientos.
- La falta de información crea la función de los intermediarios del mercado de trabajo, tales como los servicios de empleo públicos y privados, para ayudar en el proceso de emparejamiento y reemparejamiento. Los servicios de empleo públicos y privados no solo pueden desempeñar un papel como catalizador en el proceso de emparejamiento, sino también conocen ambas caras del mercado laboral y pueden ayudar a reducir la falta de información y mejorar la calidad de los emparejamientos. El reemparejamiento mejora el funcionamiento del mercado de trabajo, ya que a menudo traslada a trabajadores de emparejamientos menos productivos a otros más productivos y más satisfactorios para el trabajador.

- Aproximadamente 3 de cada 5 puestos de trabajo están correctamente emparejados con el trabajador en términos de nivel educativo, tanto en Europa como EE.UU.. La sobrecualificación, cuando el trabajador tiene un nivel de formación más alto que el que requiere el puesto de trabajo, es más prominente en EE.UU. que en la UE (23 frente al 18 por ciento), mientras que la infracualificación, cuando el trabajador tiene un nivel de formación más bajo que el requerido, es menos prominente (16 frente al 19 por ciento).
- Aproximadamente 4 de cada 5 puestos de trabajo están correctamente emparejados con el trabajador en términos del campo educativo, en Europa y EE.UU.. Estados Unidos tiene un nivel un poco más bajo que la UE-27: el 19 por ciento en comparación con el 23.
- Las brechas cuantitativas han quedado pospuestas. Como resultado de la crisis económica han caído los niveles de empleo y se prevé que las curvas de crecimiento sean mucho más planas que lo esperado. Para evaluar la posible variación en las brechas cuantitativas y cualitativas en 2020 se definen dos escenarios del mercado de trabajo. Un escenario de bajo crecimiento, donde el empleo se supone que aumentará en no más del 0,11 y 0,23 por ciento al año en la UE-27 y EE.UU. hasta el año 2020 y un escenario de alto crecimiento con tasas anuales de crecimiento del empleo del 0,66 y 1,55 por ciento en la UE-27 y la EE.UU.. Tanto en el escenario de bajo como en el de alto crecimiento de la UE-27 y EE.UU., el crecimiento no va a ser lo suficientemente alto como para superar el crecimiento de la fuerza laboral en los años venideros hasta 2020. Por lo general, habrá más trabajadores dispuestos a trabajar que puestos de trabajo, salvo en algunos casos en el escenario de alto crecimiento de EE.UU. y Europa occidental-Renania (Austria, Alemania, Holanda).
- Un excedente de trabajadores a nivel nacional puede coexistir con carencias en algunos ámbitos sectoriales dentro del mismo país. Por ejemplo, en la UE-27, el sector de servicios empresariales se enfrentará a carencias en 2020 (incluso en el escenario de bajo crecimiento), mientras que la fabricación experimentará un excedente (incluso en el escenario de crecimiento alto). En contraste con la UE-27, EE.UU. tendrá o bien una carencia o un excedente en el sector empresarial en función de que se produzca un escenario de crecimiento alto o bajo. En EE.UU. el sector de la sanidad se enfrentará a una carencia de mano de obra en ambos escenarios. Evidentemente, más sectores tendrán carencias con una tasa alta de crecimiento del empleo que con una baja. Esto es especialmente cierto en el caso de los países de Europa occidental-Renania y de los países de Europa oriental, donde más de la mitad de los sectores pasarán a una situación de carencia bajo una tasa alta de crecimiento del empleo.
- Habrá un exceso de trabajadores en la fabricación de todos los niveles de estudios, en ambos escenarios y tanto en UE-27 como EE.UU.. Los servicios empresariales registrarán una escasez de trabajadores con estudios superiores en ambos escenarios y en ambos continentes. En el escenario de alto crecimiento toda una serie de sectores registrarán carencias, sobre todo en el caso de los trabajadores con altos niveles educativos.
- En los escenarios de bajo crecimiento, aumentarán ligeramente en la UE-27 los excedentes para todos los campos de estudios ya que el crecimiento del empleo será limitado. Solo en el caso de los trabajadores con algún título en sanidad, se reducirá el excedente muy ligeramente en comparación con la situación actual. Los resultados serán más variados en Estados Unidos. Habrá una carencia de personas con títulos en ciencias de la salud y sociales, así como en humanidades. En el escenario de alto crecimiento, disminuirán los excedentes de trabajadores con títulos en ciencias de la salud y sociales, así como en humanidades. En general, habrá pocos cambios en la incidencia del desajuste horizontal. En Estados Unidos los resultados del escenario de alto crecimiento variarán mucho más. Los mercados de trabajo se estrecharán cada vez más en general para todos los campos y especialmente para los trabajadores con títulos en programas educativos y servicios generales.

- El resultado más importante del desajuste ocupacional será que habrá una carencia de trabajadores no cualificados en casi todas las regiones en 2020, tanto en el escenario de alto como en el de bajo crecimiento. La combinación de los resultados anteriores de las carencias previstas de trabajadores de mayor nivel educativo y de los no cualificados, apoya la hipótesis de que posiblemente se exprima en el futuro el segmento medio del mercado de trabajo.
- En principio, los desajustes pueden corregirse. Se producirán desajustes verticales y horizontales en diversos grados en todos los mercados laborales nacionales en los próximos años. Será necesario realizar reemparejamientos. Serían beneficiosas las políticas que restauren y estimulen la dinámica del mercado de trabajo para contrarrestar y corregir los desajustes en el futuro.

resumen ejecutivo

El mercado laboral en el futuro se caracterizará por desajustes *cuantitativos* y *cualitativos*.

El desajuste cuantitativo es el resultado de los cambios demográficos. En las décadas siguientes, habrá menos trabajadores en el mercado laboral ya que saldrán muchos del mismo por jubilación y entrarán menos procedentes de los centros educativos. Con el tiempo, el número de puestos de trabajo se ajustará al número disponible de trabajadores. Estudios anteriores (*"Mind the gap"* y *"Bridging the gap"*) midieron el desajuste cuantitativo contando la carencia potencial del número de trabajadores con respecto al número de puestos de trabajo y llegaron a una carencia potencial de 35 millones en la UE-27 en 2050. Se trata de una cifra impresionante. Pero hay más.

El mercado de trabajo empareja a trabajadores con puestos de trabajo. Estos emparejamientos no siempre son perfectos. Se produce un desajuste cualitativo cuando las capacitaciones o competencias de los trabajadores no corresponden a lo que se requiere para el trabajo. El puesto de trabajo puede, por ejemplo, requerir un mayor o menor grado, o un campo diferente, de educación que el cursado por el trabajador. La medición del desajuste cualitativo se centra en la capacitación y va más allá de la diferencia numérica entre trabajadores y puestos de trabajo.

Los desajustes cualitativos se producen muy a menudo y este informe mide su alcance en un gran número de países desde ahora hasta el año 2020. Los desajustes cualitativos afectan a todos: empleados, empleadores y la sociedad en su conjunto. Si ocupa un puesto de trabajo un trabajador que no tiene las aptitudes necesarias, probablemente tendrá un sueldo más bajo y menos satisfacción en el trabajo que con un mejor emparejamiento laboral. Los empleadores son perjudicados porque el trabajador mal emparejado con el puesto probablemente será menos productivo. Un emparejamiento menos productivo conlleva mayores costes laborales, que pueden dar lugar a precios superiores de los productos y la pérdida de cuota de mercado. El desajuste cualitativo en el mercado laboral supone un desperdicio de recursos humanos y una pérdida de productividad, situando la economía en una senda de crecimiento más bajo.

Fuentes de desajuste

El desajuste cualitativo puede producirse por diferentes razones, pero hay tres fuentes principales: los ciclos económicos, la creación y destrucción perpetuas de puestos de trabajo en una economía de mercado y la evolución divergente a largo plazo de las decisiones educativas de los trabajadores y de los cambios en los requisitos laborales provocados por los cambios en la tecnología de producción.

Una primera fuente es el ciclo económico. En momentos en que la tasa de desempleo es alta y los puestos de trabajo son escasos, un solicitante de empleo altamente cualificado puede decidir aceptar un trabajo que está por debajo de su cualificación, en lugar de seguir buscando un trabajo que le convenga mejor. En este caso, el trabajador estará sobrecualificado para el trabajo. En otros tiempos, cuando la tasa de desempleo es baja y la demanda de empleo es reducida, un empleador podría tener dificultades para encontrar a alguien adecuadamente cualificado para ocupar un puesto de

trabajo que haya quedado vacante durante un tiempo. El empleador puede decidir entonces ofrecer el puesto a un trabajador menos cualificado. En este caso, el trabajador estará infracualificado para el trabajo. La infra y sobrecualificación se conocen conjuntamente como el desajuste vertical. También puede producirse un desajuste en términos del campo educativo, cuando el trabajador haya recibido formación en campos educativos distintos (astronomía) de los que requería el puesto de trabajo (economía financiera). La falta de adecuación del campo educativo, se denomina desajuste horizontal. El desajuste horizontal también se puede definir en términos de tipo de ocupación. Si un trabajador tiene una profesión diferente (oficinista) que la que requiere el trabajo (operario), tendremos otro ejemplo de desajuste horizontal. Los desajustes vertical y horizontal son siempre el resultado de transigencia por parte del trabajador o del empleador. En lugar de seguir buscando un puesto de trabajo mejor equiparado, el trabajador decide en algún momento que se conforma con uno al que puede acceder. El empresario puede tomar una decisión similar de conformarse con las aptitudes del trabajador que solicita la vacante. Los malos emparejamientos no son necesariamente permanentes, ya que los trabajadores y los empleadores a menudo se separan y buscan una mejor equiparación. Estos desajustes conducen a la constante readaptación del mercado laboral.

Una segunda fuente de desajuste es el proceso de creación y destrucción de puestos de trabajo en una economía de mercado. El empleo está en constante agitación en una economía de mercado. Todos los días arrancan nuevas empresas mientras que cierran las empresas fracasadas. Algunas de las empresas existentes expanden producción mientras otras se contraen. Esta dinámica perpetua de creación y destrucción de puestos de trabajo en una economía de mercado se denomina destrucción creativa. El crecimiento económico en una economía de mercado es mucho más el resultado de cambios incesantes en términos de la aparición de nuevos productos y la desaparición de productos superfluos, que de que se produzca más de lo mismo. Y el resultado de esto es que surgen oportunidades de trabajo en una parte del mercado, mientras que se despiden a trabajadores en otra. Los trabajadores despedidos en sectores antiguos tendrán que trasladarse a puestos de trabajo en nuevos sectores. Surgen así nuevos emparejamientos, mientras que se deshacen antiguos emparejamientos. Hay una constante actividad de reemparejamiento en el mercado de trabajo y no todos los emparejamientos nuevos son perfectos de inmediato.

La tercera fuente de desajuste tiene que ver con las elecciones educativas que hacen los estudiantes en cuanto al nivel y campo de sus estudios. Sus elecciones educativas no siempre están sincronizadas con las necesidades de capacitación (futuras) de la economía. Los nuevos avances tecnológicos (por ejemplo, la informatización o robotización) y los cambios en los patrones de comercio internacional, producen con el tiempo cambios en las funciones laborales y en las necesidades de capacitación de los empleadores. No se puede garantizar que las decisiones educativas que los estudiantes toman ahora se adapten a las exigencias del mercado laboral del futuro. La evolución divergente del tipo de graduados y de las necesidades del mercado de trabajo causará desajustes. Por ejemplo, las previsiones indican en general que los procesos de producción de los mercados de trabajo del futuro van a necesitar muchos más trabajadores de alto nivel educativo que los que el sector educativo puede proporcionar, dando lugar a una "guerra por el talento". No será posible cubrir todos los puestos de trabajo que necesiten a trabajadores de estudios superiores.

Los ciclos económicos, la creación y destrucción de puestos de trabajo y la disparidad entre los cambios en la educación y la tecnología, darán lugar a un proceso incesante de emparejamiento en el mercado laboral. Los emparejamientos a menudo no son perfectos de inmediato y resultará casi inevitable que se produzcan desajustes. ¿A qué se debe esto?

Razones de los desajustes

Empecemos por un desempleado que busca trabajo. Preguntará por ofertas de trabajo, consultará los anuncios de empleo en periódicos y bolsas de trabajo, y se inscribirá en las agencias de empleo. Una vez que encuentre un puesto de trabajo prometedor, hará todo lo posible para conseguir una entrevista de trabajo y con suerte conseguirá una oferta de trabajo. A menudo tendrá que seguir preguntando, consultando, llamando y presentándose a más entrevistas de trabajo. Buscar un nuevo puesto de trabajo requiere esfuerzo, tiempo y paciencia. Si en algún momento de este proceso, un empleador le ofrece un trabajo, tiene que decidir si acepta la oferta o sigue buscando. Seguirá buscando si espera que haya mejores ofertas de trabajo disponibles. Pero debe estar dispuesto a dedicar más esfuerzo y tiempo a seguir buscando ese trabajo mejor. En algún momento, el solicitante de empleo decide que el posible beneficio de encontrar un mejor trabajo no compensa el tiempo y esfuerzo que requiere seguir buscando. Aceptará la oferta de trabajo que esté sobre la mesa y pondrá fin a la búsqueda. No hay ninguna certeza de que el trabajo que acepta sea el mejor posible. Nunca se puede estar seguro porque no se habrán visto todas las ofertas de trabajo disponibles. Tendrá que conformarse con la oferta de trabajo que ha aceptado. Por supuesto, un solicitante muy afortunado puede tropezar por accidente con el trabajo definitivo, pero es mucho más frecuente que los solicitantes no acaben con el mejor trabajo, sino con uno bastante bueno.

Por parte del empleador, la historia es similar. Un empleador que tiene una vacante la anunciará en su página web y en las bolsas de trabajo, pagará por un anuncio en un periódico, consultará las agencias de empleo y buscará en su red. Los solicitantes de empleo escribirán cartas de solicitud, se hará una selección y los candidatos más prometedores serán invitados a una entrevista de trabajo. Se celebrarán entrevistas, se realizarán tests y se tomará la decisión sobre si se selecciona a alguien o no. También en este caso, la decisión de seleccionar se tomará sopesando los costes de seguir buscando y la probabilidad de encontrar a un mejor candidato que los que se encuentran en el grupo actual de solicitantes de empleo. Seguir buscando conlleva gastos directos como el de un anuncio de empleo y el de organizar las entrevistas y pruebas de trabajo. También conlleva costes indirectos, como la pérdida de producción por mantener la vacante abierta. En algún momento, el empleador decidirá que el posible beneficio de encontrar a un solicitante mejor no compensa el coste adicional que requiere seguir buscando. Se ofrecerá el trabajo al mejor candidato hasta el momento y se pondrá fin a la búsqueda. No hay certeza de que este trabajador sea el mejor de todos los trabajadores posibles en el mercado de trabajo.

El villano principal de esta historia es la "falta de información". Si los solicitantes de empleo tuvieran información perfecta sobre todas las ofertas de trabajo, irían directamente al trabajo perfecto. Si los empleadores conocieran las características de todos los trabajadores disponibles, podrían escoger el trabajador perfecto inmediatamente. Es la falta de información la que origina el proceso de búsqueda y que requiere que los solicitantes de empleo y las empresas con vacantes dediquen tiempo y esfuerzo a descubrir lo que hay fuera. Es la falta de información la que hace que los mercados laborales no tengan un funcionamiento perfecto, no pudiendo asignar a cada solicitante de empleo el mejor trabajo disponible. La información imperfecta lleva a los solicitantes a puestos de trabajo que como mucho son satisfactorios, pero no al óptimo. La información imperfecta da lugar a desajustes cualitativos.

El emparejamiento actual no tiene por qué ser el definitivo. Un emparejamiento imperfecto suele motivar al trabajador y al empleador a buscar un mejor emparejamiento. El resultado es que se realizan un montón de reemparejamientos en el mercado laboral. Hay, por ejemplo, mucha

movilidad laboral de trabajadores que cambian voluntariamente de un trabajo a otro cuando la economía está en auge y las empresas tienen muchas vacantes. Por parte de los empleadores hay muchas contrataciones y salidas de trabajadores cada año. En todos los países, entre el 13 y el 33 por ciento de los trabajadores son contratados por lo menos una vez por un empleador en un año y entre el 13 y el 27 por ciento de los trabajadores se separa al menos una vez de su empleador en un año. Los países con mercados laborales relativamente flexibles tienen un mayor porcentaje de contrataciones y separaciones que los países menos flexibles. Como resultado de toda esta dinámica de emparejamientos y reemparejamientos, menos de la mitad de los puestos de trabajo (en torno al 40 por ciento) tiene una duración de 10 años o más.

La falta de información crea la función de los intermediarios del mercado de trabajo, tales como los servicios de empleo públicos y privados, para ayudar en el proceso de emparejamiento y reemparejamiento. Ese es un proceso que nunca termina ya que la oferta y la demanda laboral cambia en todo momento. Los servicios de empleo públicos y privados no solo pueden desempeñar un papel como catalizador en el proceso de emparejamiento, sino que también conocen ambas caras del mercado laboral y así pueden ayudar a reducir la falta de información y mejorar la calidad de los emparejamientos. La investigación indica que el reemparejamiento mejora el funcionamiento del mercado de trabajo, ya que a menudo traslada a trabajadores desde emparejamientos menos productivos hasta otros más productivos y más satisfactorios para el trabajador. El mercado laboral mejora con el tiempo, en el sentido de que los malos emparejamientos son reemplazados por otros mejores.

Las primeras mediciones del emparejamiento

En la bibliografía reciente de recursos humanos, el término "competencia" se utiliza a menudo para referirse a la combinación de conocimientos, aptitudes y comportamientos necesarios para mejorar el rendimiento de un trabajador en un puesto de trabajo. Un emparejamiento perfecto en términos de competencia tendría lugar cuando el trabajador tiene la combinación idónea de conocimientos, aptitudes y comportamientos para desempeñar el máximo rendimiento en el trabajo. Lo que es interesante acerca del concepto de competencia es que hace hincapié en que el emparejamiento perfecto surge de una combinación de características. Una medida perfecta del grado de imperfección del emparejamiento requeriría el conocimiento de todos los componentes relevantes de la competencia. Lamentablemente no se dispone de conjuntos de datos que proporcionen información tan amplia como para hacer esto posible. Por razones prácticas, la medición de las discrepancias en el emparejamiento tiene que contar con los datos disponibles. Lo que suele estar disponible para un conjunto amplio de países y grandes períodos de tiempo es información sobre los niveles y campos educativos y las profesiones, tanto en la demanda como en la oferta del mercado de trabajo. Esto explica la popularidad de las mediciones de las discrepancias en el emparejamiento basadas en la educación y profesión. Aunque sería ideal disponer de indicadores más sofisticados para medir las discrepancias en el emparejamiento, la información proporcionada por los simples indicadores unidimensionales basados solo en la educación o la profesión, es sin embargo muy perspicaz.

Medir los desajustes cualitativos requiere datos del mercado de trabajo con un nivel de detalle que no está disponible para muchos países. Los países de la UE y Estados Unidos tienen bases de datos que permiten la medición de los desajustes, utilizándose estas en este estudio. Las mediciones en este informe indican que aproximadamente 3 de cada 5 puestos de trabajo están emparejados correctamente en términos de nivel educativo, tanto en Europa como en EE.UU., y que hay un desajuste vertical en 2 de cada 5 puestos de trabajo. La sobrecualificación, cuando el trabajador tiene un nivel de formación más alto del que requiere el puesto de trabajo, es algo más prominente en EE.UU.

que en la UE (23 frente al 18 por ciento). La infracualificación, que es un nivel educativo demasiado bajo, es menos prominente (16 frente al 19 por ciento). Estudiando los distintos países, es notable que los mercados de trabajo de Europa oriental tienen menos desajuste vertical (sobre e infracualificación) que otros países de la UE.

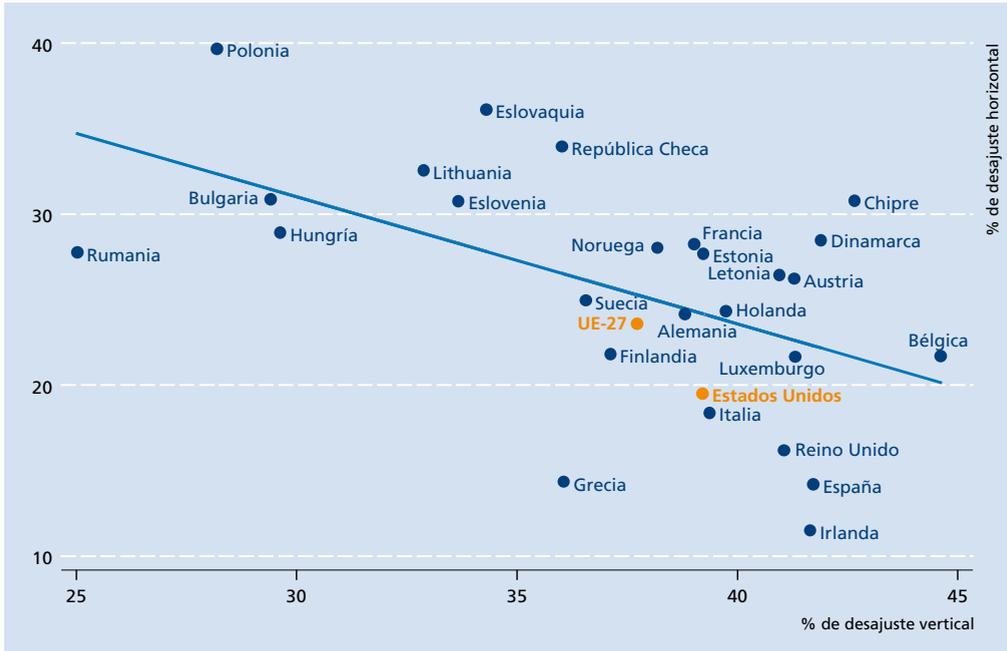
Las mediciones del desajuste horizontal, que es una diferencia sustancial entre el campo de los estudios del trabajador y el que requiere el trabajo, solo se produce en 1 de cada 5 puestos de trabajo. O para decirlo de otra manera: aproximadamente 4 de cada 5 puestos de trabajo están correctamente emparejados con el trabajador en términos del campo educativo, en Europa y EE.UU.. Estados Unidos tiene un nivel más bajo que la UE-27: el 19 por ciento en comparación con el 23. Los países anglosajones (Irlanda, Reino Unido, EE.UU.) y los países mediterráneos (España, Grecia e Italia) van bastante bien en términos de un bajo desajuste horizontal.

La combinación de los desajustes horizontal y vertical de todos los países, indica que los países con mayor desajuste horizontal a menudo tienen menos desajuste vertical y viceversa. Los países de Europa oriental son más propensos a tener niveles relativamente altos de desajuste horizontal y niveles bajos de desajuste vertical. Se da lo contrario en los países mediterráneos y anglosajones. Este resultado sugiere que se podrían estar compensándose entre sí los dos tipos de desajuste. Los países con buenos resultados en la adecuación del nivel educativo y que por lo tanto van bien en términos de desajuste vertical, parecen fallar en la adecuación del campo educativo y van mal en cuanto a desajuste horizontal. Y viceversa.

Un resultado sorprendente de la UE es que la infracualificación ha bajado unos cinco puntos porcentuales en la última década, mientras que la sobrecualificación ha subido de una manera más o menos similar. Indagando más a fondo en los datos se hace evidente que este resultado global de la UE se ve influenciado por la experiencia mediterránea. Esto no sucede en los países anglosajones y los países de Renania occidental (Austria, Alemania, Holanda).

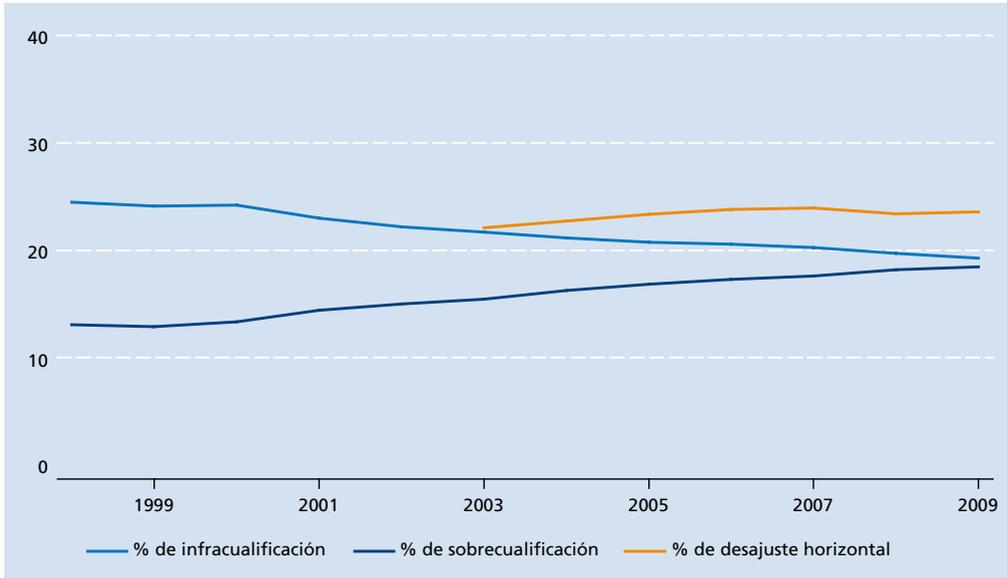
Estos patrones diferentes entre los grupos de países sugieren la siguiente explicación del aumento de la sobrecualificación con el tiempo. El desempleo en general y el desempleo juvenil en particular, ha sido constantemente elevado en los países del sur de Europa durante la última década. En cualquier caso ha sido mayor que en los países del norte de Europa. Cuando los jóvenes solicitantes de empleo en paro encuentran un puesto de trabajo, después de buscar durante mucho tiempo, en un mercado laboral malo, a menudo tienen que aceptar trabajos de menor nivel, claramente por debajo de su cualificación académica. Si el desempleo (juvenil) sigue siendo elevado durante mucho tiempo, más trabajadores jóvenes se ven obligados hacia la sobrecualificación y el mercado de trabajo presentará crecientes niveles de sobrecualificación. Los países con niveles sistemáticamente más bajos de desempleo (juvenil), como los países de Renania de Europa occidental, no registran un aumento de la sobrecualificación. Si el mercado laboral mejora, los trabajadores jóvenes sobrecualificados para sus trabajos encontrarán mejores oportunidades de empleo y dejarán los puestos de trabajo para los que están sobrecualificados. Por el contrario, si el mercado laboral no se recupera en el futuro, los trabajadores jóvenes se quedan atascados en sus empleos de bajo nivel y no tienen la oportunidad de sacar provecho de su educación.

Cuando el desajuste horizontal es alto, el desajuste vertical es bajo, y viceversa



Fuente: cálculos de SEO basados en Eurostat & SIPP

UE-27: La infracualificación ha disminuido mientras que ha aumentado la sobrecualificación



Fuente: cálculos de SEO basados en Eurostat & SIPP

El mercado de trabajo en 2020: escenarios de alto y bajo crecimiento

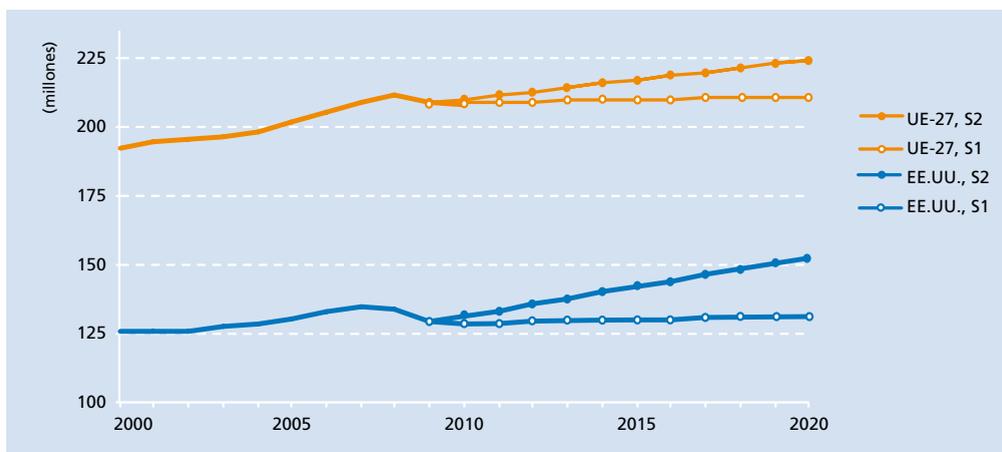
Entre ahora y el año 2020 las aptitudes que exigen los empleadores para la producción de bienes y servicios van a cambiar. En el lado de la oferta del mercado de trabajo, los trabajadores que se jubilan dejarán sus puestos de trabajo llevándose su experiencia y conocimiento. Los trabajadores jóvenes se incorporarán al mercado laboral con nuevas aptitudes adquiridas en los centros educativos. Es de esperar que las aptitudes demandadas por las empresas y ofrecidas por los trabajadores no siempre estarán equiparadas y se producirán desajustes cualitativos.

El desajuste cualitativo se puede medir con el indicador LMS (*Labor Market Surplus*, excedente del mercado laboral). Se trata de la relación entre la oferta laboral y la demanda en segmentos concretos del mercado laboral. Se calcula en este informe para las diferentes partes del mercado de trabajo por sectores, niveles de estudios, campos de estudios y profesiones. Cuando la oferta en un sector concreto del mercado de trabajo (por ejemplo, de técnicos superiores en la industria EE.UU.) es mayor que la demanda en ese sector, el LMS tendrá un valor superior a 1, lo que implica que hay un exceso de oferta de esa capacitación específica en ese sector específico. Cuando la oferta cae por debajo de la demanda, el LMS tiene un valor inferior a 1, lo que indica que hay una escasez de oferta. Todos los valores distintos de 1 indican un desajuste. Una mayor desviación del 1 indica un desajuste más amplio.

Para representar parte de la incertidumbre inevitable cuando se proyecta la evolución del mercado de trabajo hasta el año 2020, se utilizan escenarios de bajo y alto crecimiento. Combinando las predicciones de expertos de Cedefop en Europa y la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. con extrapolaciones de las tasas de crecimiento del empleo en las últimas décadas en los distintos países, se definen escenarios de bajo y alto crecimiento. En el escenario de bajo crecimiento del empleo en los países de la UE-27 se supone que el mercado laboral crecerá a una tasa anual del 0,11 por ciento en la próxima década. Se supone que el bajo crecimiento del empleo en EE.UU. es un 0,23 por ciento anual.

En el escenario de bajo crecimiento algunos grupos de países presentan tasas de crecimiento del empleo incluso negativas. El escenario de alto crecimiento proyecta una tasa de crecimiento del empleo de un 0,66 por ciento anual en la UE y un 1,55 por ciento en EE.UU.. En el escenario de alto crecimiento todos los países experimentan un crecimiento positivo del empleo. La diferencia básica entre estos dos escenarios es el supuesto de que la reciente crisis económica tendrá un efecto prolongado negativo o sustancialmente mitigador sobre las perspectivas de empleo en el escenario de bajo crecimiento. El escenario de alto crecimiento es menos pesimista y supone que se compensará en los próximos años parte de la pérdida de empleo de los años de crisis.

Diferentes sendas de crecimiento del empleo tras la recesión: el escenario de bajo crecimiento 1 (S1) frente al escenario de alto crecimiento 2 (S2)



Población activa de 20 a 64 años de edad; las líneas continuas representan datos reales, las líneas discontinuas representan previsiones.

Fuente: SEO Economic Research, basándose en Cedefop (2010), BLS (2012), Eurostat (2012) y OCDE (2012)

Los escenarios de baja y alta tasa de crecimiento del empleo

			Escenario 1 bajo crecimiento del empleo	Escenario 2 alto crecimiento del empleo
ANG	Anglosajón	Reino Unido, Irlanda	0,36	0,58
SCA	Escandinavo	Dinamarca, Finlandia, Suecia, Noruega	0,41	0,56
WRH	EU occidental-Renania	Austria, Alemania, Holanda	-0,04	0,64
WFR	EU occidental-Francófono	Bélgica, Francia, Luxemburgo	0,10	0,97
MED	Mediterráneo	España, Grecia, Italia, Portugal	0,24	1,04
EAS	Europa oriental	República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, Bulgaria, Rumania	-0,11	0,15
UE-27			0,11	0,66
EE.UU.			0,23	1,55

Crecimiento medio anual del empleo de 2009 a 2020 en porcentaje.

Nota: La agrupación de países se ha copiado de la publicación para clientes "Adaptándonos al cambio" (consulte www.ciett.org)

Fuente: escenario 1, Cedefop (2010) y BLS (2012); escenario 2, Eurostat (2012) y OCDE (2012)

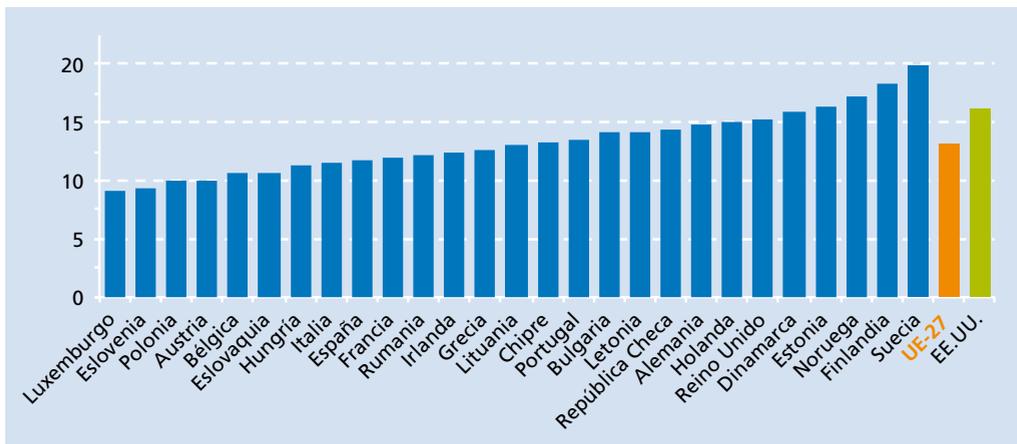
Los cálculos del escenario comienzan en el año 2009. Al redactarse el informe, este fue el año más reciente para el que existían datos de los países de la UE y EE.UU. En el momento de la publicación, habrá datos para 2010 pero esta información habrá llegado demasiado tarde. Es conveniente señalar algunas diferencias importantes entre la composición del sector de la UE-27 y EE.UU., ya que tiene una influencia notable en los resultados del escenario. La UE-27 tiene un sector de fabricación más grande que el de EE.UU. (17 por ciento frente al 11) y su sector agrícola es cinco veces mayor que el de EE.UU. (5 por ciento frente al 1). Por otro lado, los sectores de sanidad y educación son más grandes en EE.UU. que en la UE-27.

Algunas diferencias interesantes entre los distintos países europeos, son que los países de Europa oriental tienen relativamente más trabajadores en la agricultura, la fabricación y los servicios públicos, mientras que los países de Europa occidental tienen relativamente más trabajadores en los sectores de servicios financieros y empresariales. Luxemburgo es un caso especial con un 13 por ciento de empleados en servicios financieros.

También es importante para las proyecciones de los escenarios, la participación de los trabajadores de 55 años o más de edad, ya que está previsto que se jubilen en la próxima década. Esto conlleva que un elevado porcentaje de sus puestos de trabajo quedarán vacantes y los empleadores tendrán que decidir si quieren ocupar estas vacantes.

EE.UU. tiene una mayor proporción de trabajadores de 55 años y más de edad que la UE-27 y que la mayoría de cada uno de los países europeos. En EE.UU. el 16 por ciento de los trabajadores tiene 55 años o más de edad. El promedio de la UE-27 es del 13 por ciento. En Europa las diferencias son bastante grandes. Luxemburgo tiene el porcentaje más bajo con tan solo el 9 por ciento. Suecia tiene el más alto con un 20 por ciento. En Suecia, uno de cada cinco trabajadores saldrá de la fuerza laboral en la próxima década. En los otros países donde la proporción de trabajadores de 55 años o más de edad es del 15 por ciento o superior (Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Noruega, EE.UU.) se jubilará uno de cada seis a siete trabajadores.

Los países del norte de Europa y Estados Unidos tienen una gran proporción de trabajadores de 55 años o más de edad



AOR: participación de la fuerza laboral empleada de 55 a 64 años de edad por país, puntos porcentuales de 2009. Fuente: Eurostat (2010) y CPS (2010)

Revisión de las predicciones de la brecha de empleo

Para proporcionar antecedentes para las mediciones del desajuste cuantitativo, primero se presentan nuevas predicciones para la diferencia entre el número total de oferta y de demanda (desajuste cuantitativo) prevista para 2020. Las predicciones del desajuste cuantitativo indicadas más adelante se representan en un determinado color en función de que se trate de grandes excedentes o carencias en el mercado de trabajo. Estas nuevas predicciones tienen en cuenta el efecto de la grave y prolongada recesión que sufrió la economía mundial a partir de 2008.

¿Habrá suficientes trabajadores para cubrir todos los puestos de trabajo en 2020? En ambos escenarios, el crecimiento del empleo no va a ser lo suficientemente alto como para superar el crecimiento de la fuerza laboral en los años venideros hasta 2020. Por lo general, habrá más trabajadores dispuestos a trabajar que puestos de trabajo. Predominarán los excedentes (más trabajadores que empleos), salvo en algunos casos, como en el escenario de alto crecimiento del empleo en EE.UU. y en los sectores de sanidad y servicios empresariales en Europa occidental-Renania, en los que se quedará corta la oferta de mano de obra y habrá carencias de trabajadores. En el escenario de bajo crecimiento en 2020 el excedente porcentual no cambiará mucho comparado con el de 2009, siendo de alrededor de un 8,8 por ciento en la UE-27 (20,4 millones de trabajadores entre una fuerza laboral de 231,5 millones). El excedente porcentual se eleva hasta el 11,3% en EE.UU. (16,9 entre 149,1 millones). En el escenario de alto crecimiento el excedente se convierte en una pequeña carencia en EE.UU. (de 3,6 puestos de trabajo) y en países de la EU occidental-Renania (0,6 millones), pero no en la totalidad de la UE donde el excedente se reduce a 7,1 millones. Se trata de un excedente porcentual de tan solo el 3,1 por ciento. Es más bien pequeño y menor que el nivel habitual de desempleo friccional que está siempre presente en un mercado de trabajo dinámico. Un mercado de trabajo con un excedente tan reducido puede seguir calificándose como un mercado laboral restringido.

Lo que estas nuevas predicciones dejan claro es que fueron prematuras las expectativas que se tenían antes de la reciente crisis sobre la pronta carencia de mano de obra. La crisis ha cambiado la suerte de la economía mundial. Una de sus secuelas es que la desaceleración de la economía será tal que se producirán más excedentes que carencias. El panorama demográfico sigue siendo que el crecimiento demográfico seguirá disminuyendo y tornándose negativo en el futuro. Tan pronto como el crecimiento del empleo tome inercia de nuevo en las próximas décadas, probablemente se producirán excedentes. Los resultados del escenario de alto crecimiento ya se orientan en la dirección de un mercado laboral restringido.

Excedentes y carencias a nivel sectorial

Un excedente de trabajadores a nivel nacional puede coexistir con carencias en algunos ámbitos sectoriales dentro del mismo país. Como es bien sabido, casi todos los países experimentan un movimiento estructural desde los sectores primarios como la agricultura y la industria a los servicios. En muchos países, los servicios empresariales se enfrentan a carencias de trabajadores, mientras que en fabricación abunda la mano de obra. En la UE-27 el movimiento desde la producción primaria a los servicios se refleja en la disminución de la agricultura (-1,1 puntos porcentuales) y de la fabricación (-1,6% puntos porcentuales). Al mismo tiempo, aumenta la cuota de empleo de los servicios empresariales (+1,8% puntos), así como del comercio y la reparación (+0,7% puntos). En Estados Unidos, el movimiento sectorial es aún más evidente. La proporción de la fabricación baja en 2 puntos porcentuales, mientras que sube la proporción de servicios empresariales (0,8% puntos), sanidad (2,4% puntos) y educación (1,6% puntos).

Entre todos los sectores coexisten las carencias con los excedentes. Por ejemplo, en la UE-27, el sector de servicios empresariales se enfrentará a carencias en 2020 (incluso en el escenario de bajo crecimiento), mientras que la facturación experimentará un excedente (incluso en el escenario de alto crecimiento). Más sectores tendrán carencias de trabajadores en el escenario de alto crecimiento que en el de bajo crecimiento. La coexistencia de carencias y excedentes también se observa en EE.UU.: el sector de la sanidad se quedará corto de mano de obra, mientras que el sector de fabricación, así como el de comercio y reparación, tendrán excedentes. En contraste con la UE-27, EE.UU. tendrá o bien una carencia o un excedente en el sector empresarial en función de que se produzca un escenario de crecimiento alto o bajo. Evidentemente, más sectores tendrán carencias de trabajadores en un escenario de alto crecimiento que en el de bajo crecimiento. Esto es especialmente cierto en el caso de los países de Europa occidental-Renania y de los países de Europa oriental, donde más de la mitad de los sectores pasarán a una situación de carencia de trabajadores bajo una tasa alta de crecimiento del empleo.

Desajuste vertical

Para medir el grado de desajuste posible en términos de educación y profesión, el presente informe se basa en el indicador LMS (*Labor Market Surplus*, excedente del mercado laboral). Un valor LMS superior a 1 indica que habrá un excedente de trabajadores para un determinado nivel o campo educativo, o profesión. Un valor LMS inferior a 1 indica que habrá una carencia. Al interpretar el valor del indicador LMS se debe tener en cuenta que siempre hay desempleo en los mercados laborales de la vida real. El nivel de desempleo fluctúa con el ciclo económico, pero siempre subyace un nivel mínimo de desempleo estructural inevitable. Este nivel de desempleo estructural tiene diferentes denominaciones, tales como el nivel de desempleo estructural, la tasa de desempleo natural o NAIRU. Esta última es el acrónimo de „Non Accelerating Inflationary Rate of Unemployment“ (tasa de desempleo no aceleradora de la inflación) lo que implica que si la tasa de desempleo está por debajo de esta tasa, es previsible una inflación de los salarios y precios. Este nivel de desempleo estructural varía con el tiempo y entre los países, dependiendo en gran medida de cómo las instituciones del mercado de trabajo lo atienden (por ejemplo, unas prestaciones por desempleo generosas incrementarán el nivel de desempleo estructural). Suponiendo por simplicidad que el nivel estructural es de al menos un 6%, un LMS igual o inferior a 1,06 indicaría entonces un mercado laboral restringido.

Habrán más trabajadores con un nivel educativo determinado en el mercado laboral de 2020 de los que los empleadores necesitan, en cuyo caso surgirá un excedente de trabajadores con este nivel educativo (siendo el indicador LMS para estos trabajadores superior a 1), o bien habrá un menor número de trabajadores con un nivel educativo determinado que la correspondiente demanda, por lo que habrá una escasez de trabajadores con este nivel educativo (siendo su indicador LMS inferior a 1).

En 2009, la UE-27 registró excedentes en todos los niveles educativos con todos los valores LMS por encima de 1. La mano de obra con menores niveles de estudios fue más abundante (un LMS de 1,15), mientras que el excedente de trabajadores de mayor nivel educativo fue el más pequeño (1,05). La misma conclusión es válida para Estados Unidos en 2009. También hay excedentes en todos los niveles educativos, encontrándose el mayor entre los trabajadores con menores niveles de estudios (LMS de 1,22) y el menor entre los de mayor nivel educativo (1,05). En el caso de los trabajadores de estudios medios, véase la figura „Incluso dentro de cada sector coexisten las carencias con los excedentes“ en la página XIV.

Diferentes resultados del indicador LMS en ambos escenarios para la UE-27 y EE.UU.

		2009	Escenario 1 (bajo)	Escenario 2 (alto)
UE-27	Bajo	1,15	1,13	1,07
	Medio	1,09	1,15	1,08
	Alto	1,05	1,02	0,96
Estados Unidos	Bajo	1,22	1,65	1,43
	Medio	1,11	1,23	1,06
	Alto	1,05	0,99	0,86

El indicador LMS es la relación entre la oferta y la demanda laboral.

Fuente: SEO Economic Research, basándose en Cedefop (2010), BLS (2012), Eurostat (2012) y OCDE (2012)

En ambos escenarios se espera que continúe en el futuro la evolución anterior de una mayor demanda de trabajadores con estudios superiores. La mayor demanda de trabajadores con estudios superiores se refleja claramente en los resultados previstos para el año 2020, tanto en la UE-27 como en EE.UU.. Los excedentes de trabajadores con estudios superiores disminuirán en ambos escenarios. El excedente de trabajadores de mayor nivel educativo se convierte en una carencia en el escenario de alto crecimiento de la UE-27. En EE.UU., incluso el escenario de bajo crecimiento desemboca en una carencia de trabajadores con estudios superiores en el año 2020.

Para los diferentes niveles educativos, los patrones del indicador LMS son diferentes entre la UE-27 y EE.UU. y entre los dos escenarios. En la UE-27 aumenta el excedente de trabajadores con estudios medios (desde 1,09 hasta 1,15) entre los años 2009 y 2020, mientras que disminuye el excedente de los de menor nivel educativo (desde 1,15 hasta 1,13) en el escenario de bajo crecimiento. En EE.UU. el excedente de los trabajadores de menor nivel educativo aumenta sustancialmente en el escenario de bajo crecimiento (desde 1,22 hasta 1,65). Sigue siendo alto (y en cualquier caso es siempre mayor que en la UE-27), incluso en el escenario de alto crecimiento. El excedente de 2009 de trabajadores con estudios superiores se convierte en una carencia en ambos escenarios en EE.UU. así como en el escenario de alto crecimiento de la UE. Si se usa un valor de LMS inferior a 1,06 en lugar de 1,0 como línea divisoria para determinar una carencia, entonces también habrá una carencia de mano de obra con estudios superiores en la UE, incluso en el escenario de bajo crecimiento.

También se pueden prever carencias y excedentes por sector y por nivel educativo en el número de trabajadores en 2020 tanto en los escenarios de crecimiento bajo como alto. Como se puede ver en la figura siguiente, hay un exceso de trabajadores de todos los niveles de estudios en la fabricación, en ambos escenarios y tanto en UE-27 como EE.UU.. Los servicios empresariales registrarán una escasez de trabajadores con estudios superiores en ambos escenarios y en ambos continentes. En el escenario de alto crecimiento toda una serie de sectores registrarán carencias, sobre todo en el caso de los trabajadores con altos niveles educativos y con frecuencia también en el de trabajadores con estudios medios.

Desajuste horizontal por nivel educativo

Se producirá un desajuste horizontal por campos educativos en 2020, al haber más trabajadores con un determinado campo educativo que puestos de trabajo que requieren ese campo. Por ejemplo, podría haber en el futuro más trabajadores con un título en ciencias sociales que los que necesitan

las empresas. En ese caso, habrá un excedente de trabajadores titulados en ciencias sociales y el LMS será superior a uno para los trabajadores de este campo. Para otros campos educativos podría darse lo contrario. Por ejemplo, podría haber menos trabajadores licenciados en ingeniería que los que se necesiten en el futuro. En ese caso, habrá una carencia y el LMS será inferior a uno para los trabajadores que tienen estudios de ingeniería.

Hay un excedente para todos los campos educativos en 2009. En la UE-27 es más alto para las personas con educación general. Entre los otros campos educativos, el LMS es 1,07 o 1,08. EE.UU. tiene una historia diferente. El trabajo es especialmente abundante entre aquellos con una licenciatura en ciencias sociales y humanidades, e ingeniería, ciencias y agricultura.

Desajuste horizontal más estable en la UE-27 que en EE.UU.

		2009	2020 - Escenario 1	2020 - Escenario 2
UE-27	General	1,13	1,13	1,07
	Educación, Humanidades y Sociales	1,07	1,07	1,01
	Ciencia, Ingeniería y Agricultura	1,08	1,10	1,03
	Salud y bienestar	1,07	1,06	1,00
	Servicios	1,08	1,11	1,04
Estados Unidos	General	1,03	1,30	1,12
	Educación, Humanidades y Sociales	1,21	0,99	0,86
	Ciencia, Ingeniería y Agricultura	1,16	1,09	0,94
	Salud y bienestar	1,08	0,91	0,79
	Servicios	1,00	1,18	1,03

El indicador LMS es la relación entre la oferta y la demanda laboral.

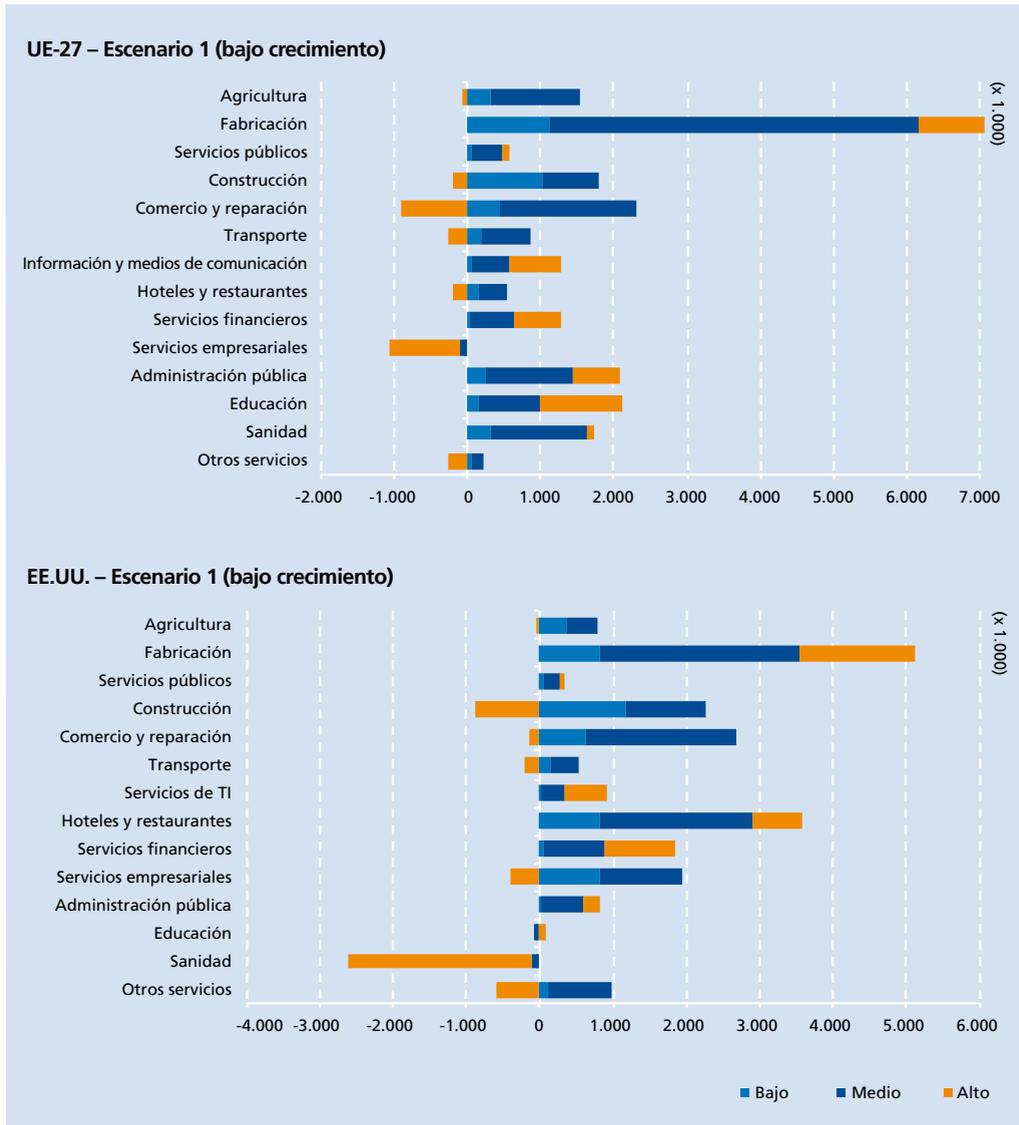
Fuente: SEO Economic Research, basándose en Cedefop (2010), BLS (2012), Eurostat (2012) y OCDE (2012)

En los escenarios de bajo crecimiento, aumentarán ligeramente en la UE-27 los excedentes ya que el crecimiento del empleo será limitado. Solo en el caso de los trabajadores con un título en sanidad bajará muy ligeramente el valor de LMS (desde 1,07 hasta 1,06). El LMS ahora oscila entre 1,06 (para sanidad) y 1,13 (para educación general). En 2009 el LMS osciló entre 1,07 y 1,13. Por ello, la incidencia del desajuste horizontal no cambia mucho. Los resultados serán más variados en Estados Unidos. Habrá una carencia de personas con títulos en ciencias de la salud y sociales, así como en humanidades. En el caso de los trabajadores con educación general o con un título en servicios (como hostelería, belleza y transporte), aumentará el LMS. En 2009, el LMS oscilaba entre 1,09 y 1,21, y en el escenario de bajo crecimiento oscilará entre 0,91 (sanidad) y 1,30 (educación general) en 2020. Este rango más amplio indica un pequeño aumento del posible desajuste horizontal.

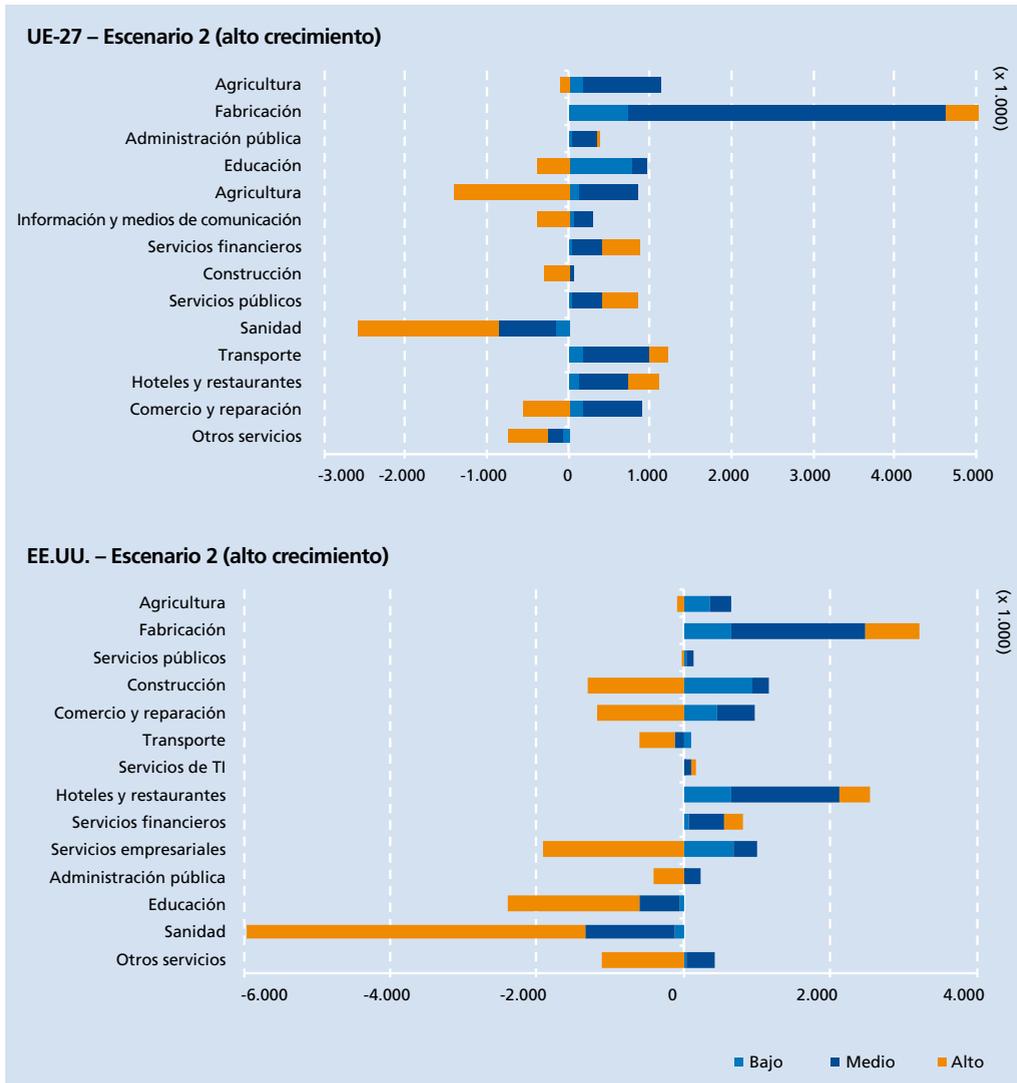
En el escenario de alto crecimiento, el LMS desciende en la UE-27 para todos los campos de la educación, debido a un mayor crecimiento del empleo. Se beneficiarán especialmente los trabajadores con títulos en ciencias de la salud y sociales, así como en humanidades Su LMS es cercano a 1. Aún así, el rango de los valores del LMS para los diversos campos sigue siendo relativamente

estrecho. Hay pocos cambios en la incidencia del desajuste horizontal. En Estados Unidos los resultados del escenario de alto crecimiento variarán mucho más. El LMS aumenta para los trabajadores con un título en programas educativos y servicios generales. Para todos los otros campos el LMS disminuye considerablemente. Esto se debe principalmente al nivel educativo. Son sobre todo los trabajadores de estudios superiores los que tienen estos títulos, por lo que aumenta la demanda de los trabajadores de mayor nivel educativo.

Incluso dentro de cada sector coexisten las carencias con los excedente (1)



Incluso dentro de cada sector coexisten las carencias con los excedente (2)



Desajuste horizontal por tipo de profesión

Se producirá un desajuste horizontal por tipo de profesión en 2020, al haber más trabajadores con un determinado tipo de profesión que puestos de trabajo que lo requieren. Por ejemplo, podría haber en el futuro más trabajadores con una profesión administrativa que la demanda de ese tipo concreto de función. En ese caso habrá un excedente de trabajadores administrativos y el LMS para los puestos de oficina será superior a uno. Podría darse lo contrario para otros tipos de profesión. Los profesionales pueden ser escasos en el futuro, cuando haya menos trabajadores con una ocupación profesional que puestos de trabajo para ellos. En ese caso el LMS para ocupaciones profesionales será inferior a uno en 2020.

El resultado más importante del desajuste ocupacional será que habrá una carencia de trabajadores no cualificados en casi todas las regiones en 2020, en ambos escenarios. El LMS será superior a 1 sólo en Estados Unidos en el escenario de bajo crecimiento. Pero hay que tener en cuenta que en EE.UU. no solo los trabajadores de menor nivel educativo trabajan en los puestos que no requieren trabajadores cualificados. Alrededor de la mitad de los trabajadores de puestos que no requieren cualificación tienen un nivel medio de estudios. Todas las economías de Europa y Estados Unidos se están moviendo cada vez más hacia una economía de servicios. Sobre todo en términos de empleo. Esto implica que el empleo cae en los sectores primarios: agricultura, fabricación y servicios públicos. En la mayoría de las regiones el empleo en sanidad y servicios empresariales crecerá notablemente. El crecimiento del empleo en otros sectores difiere entre los distintos (grupos de) países. La combinación de los resultados anteriores de las carencias previstas de trabajadores de mayor nivel educativo y la carencia de trabajadores no cualificados, apoya la hipótesis de que posiblemente se exprese en el futuro el segmento medio del mercado de trabajo.

Carencias principalmente para los puestos que no requieren cualificación en la UE y EE.UU.

		2009	2020 - Escenario 1	2020 - Escenario 2
UE-27	Profesionales	1,07	1,11	1,05
	Administrativos y servicios	1,10	1,11	1,05
	Agricultura, artesanía y operarios	1,11	1,16	1,09
	Sin cualificación	1,12	0,91	0,85
Estados Unidos	Profesionales	1,08	1,06	0,91
	Administrativos y servicios	1,08	1,13	0,98
	Agricultura, artesanía y operarios	1,13	1,24	1,07
	Sin cualificación	1,13	1,14	0,99

El indicador LMS es la relación entre la oferta y la demanda laboral.

Fuente: SEO Economic Research, basándose en Cedefop (2010), BLS (2012), Eurostat (2012) y OCDE (2012)

Hay mucha discusión entre los investigadores del mercado de trabajo y en la prensa popular sobre la "segmento medio exprimido". Lo que parece estar sucediendo es que hay un aumento relativo de la demanda de ocupaciones en los extremos superior e inferior del mercado laboral, mientras que las ocupaciones en el segmento medio se están exprimiendo de alguna manera. Si se distribuyen las funciones profesionales por el extremo superior del mercado de trabajo, las funciones no cualificadas por el extremo inferior y las funciones administrativas y de servicios, así como y las funciones agrícolas, artesanales y de operarios, por el segmento medio, entonces los resultados apuntan en la dirección de la hipótesis del segmento medio exprimido. Hay una tendencia hacia la carencia de trabajadores y los mercados laborales restringidos en el caso de los trabajadores no cualificados y los profesionales, mientras que habrá excedentes de agricultores, artesanos y operarios. Los resultados para los trabajadores administrativos y de servicios son mixtos.