

# Capítol 6.

## Manca de talent global



## Taula de contingut

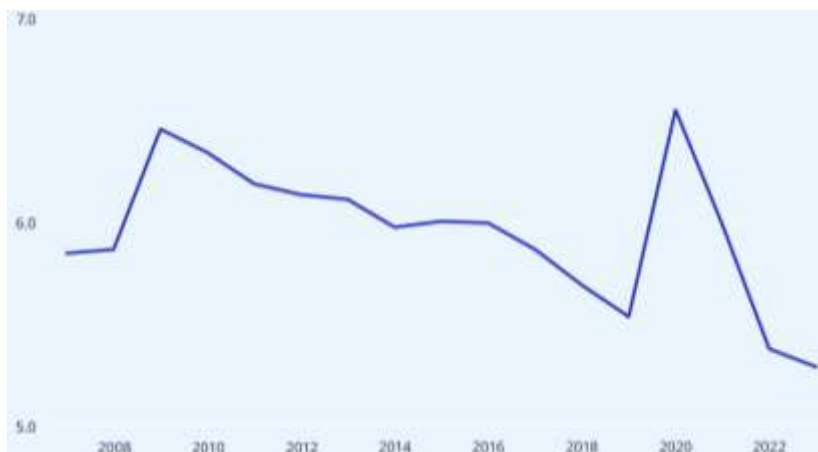
6.	Manca de talent global.....	3
6.1.	Escassetat de talent: un problema global.....	3
6.2.	Escassetat de talent en l'àmbit digital i verd .....	7
6.3.	Escassetat de mà d'obra més enllà de l'àmbit tecnològic .....	10
6.4.	Implicacions de l'escassetat de talent i recomanacions a la Unió Europea .....	13
6.5.	Escassetat de talent a Catalunya.....	19

## 6. Manca de talent global

### 6.1. Escassetat de talent: un problema global

La recuperació global de l'ocupació després de la crisi de la COVID-19 ha estat molt més ràpida en comparació a crisis anteriors com la crisi financera mundial de 2008-2009 (figura 1). Tot i els efectes inflacionistes de la guerra a Ucraïna i l'actual feblesa de l'economia mundial, els mercats de treball estan mostrant una elevada resiliència a l'enduriment de la política monetària, i la taxa d'atur global ha continuat reduint-se el 2023 fins al 5,3%, segons estimacions de l'OIT. Tret de l'Àfrica i l'Orient Mitjà, la resta de regions mundials ja han recuperat el 2023 els nivells d'ocupació anteriors a la pandèmia de la COVID-19.<sup>1</sup> A mitjans de 2023, l'ocupació en els països de l'OCDE, per exemple, era un 3% superior al nivell de desembre de 2019.<sup>2</sup>

Figura 1. Taxa d'atur mundial, 2007-2023 (en percentatge)



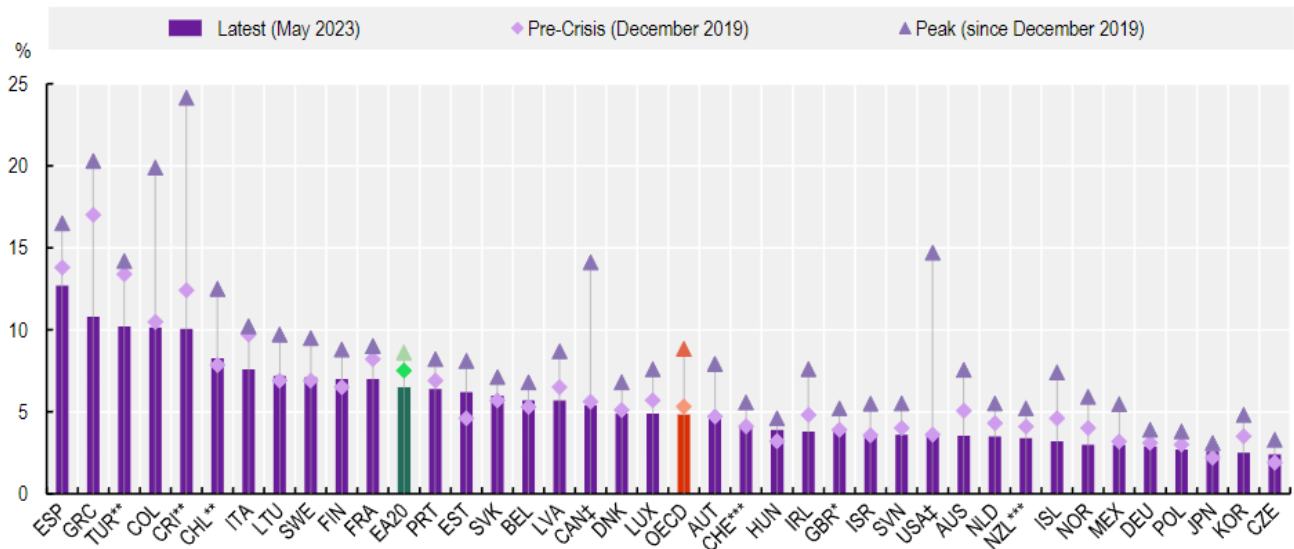
Font: OIT

Les taxes d'atur en molts països han assolit nivells mínims en dècades; la taxa d'atur s'ha situat en el 4,9% a l'octubre de 2023 en el conjunt dels països de l'OCDE, en el 3,7% al novembre als Estats Units i el 6,5% a la UE a l'octubre, per sota dels nivells pre-pandèmia i nivells històricament baixos. Tanmateix, les previsions d'alentiment econòmic per al 2024 (vegeu apartat 7.1), poden frenar la tendència baixista i ocasionar repunts en les taxes d'atur, especialment a la UE.

<sup>1</sup> ILO (2023): [ILO Monitor on the world of work. 11th Edition.](#)

<sup>2</sup> OECD (2023): [OECD Employment Outlook 2023.](#)

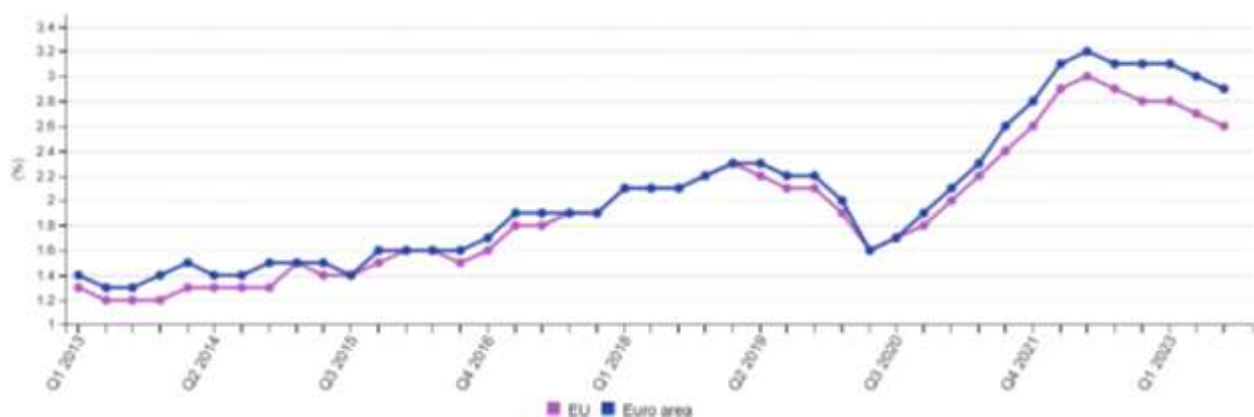
Figura 2. Taxa d'atur en els països de l'OCDE (percentatge sobre la força de treball)



Font: OECD

El nombre de vacants de feina (entès com els llocs de treball de nova creació, desocupats o a punt de quedar-se vacants, i que l'empresa pretén ocupar amb candidats adequats fora de l'empresa) va créixer de manera accelerada durant el 2021 fins a la primera meitat de 2022, i en molts països es van assolir els nivells màxims dels darrers anys. En el cas de la UE, la ràtio de vacants va assolir màxims històrics (3,0%) a mitjans de 2022, i tot i que actualment la ràtio ha disminuït lleugerament fins al 2,6% (tercer trimestre del 2023), segueix en nivells molt elevats.

Figura 3. Ràtio de vacants de feina ((nombre de vacants/total ocupacions)\*100)

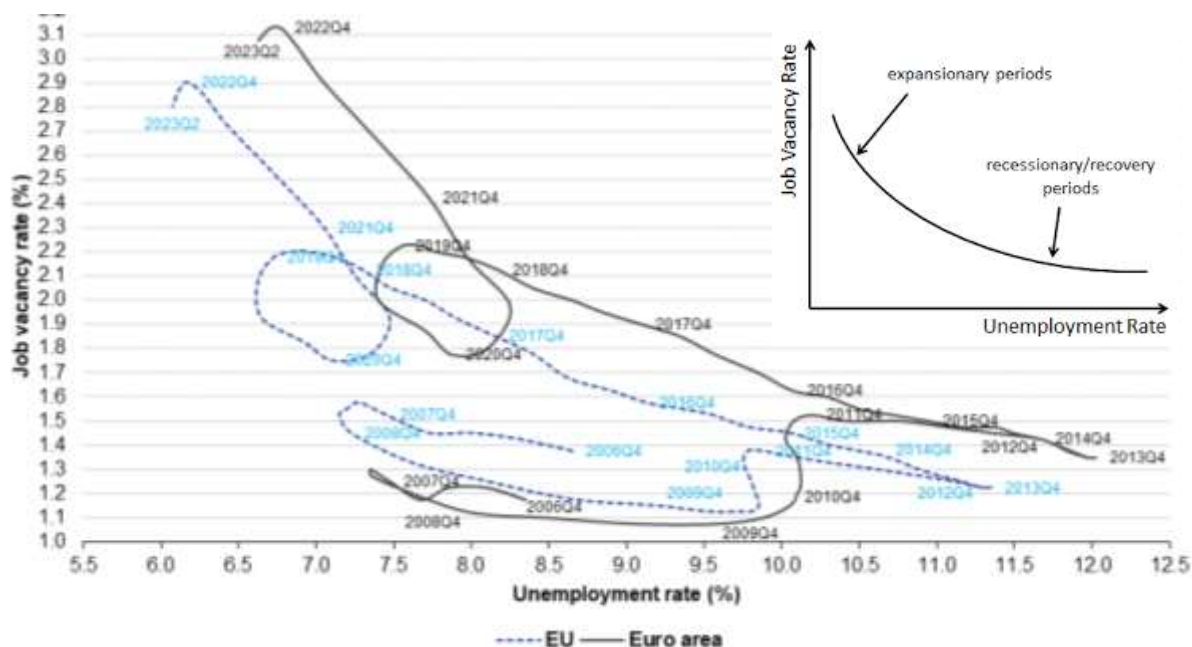
Font: [Comissió Europea](#)

La corba de Beveridge, que proporciona una mesura de l'escassetat (o excedent) de mà d'obra, revela que en l'actualitat la UE s'enfronta a una escassetat de mà d'obra creixent. Aquest fet es produeix quan la demanda de treballadors qualificats del mercat laboral supera l'oferta. De fet,

## Anàlisi de riscos i tendències globals 2024

tres de cada quatre empreses de la UE manifesten tenir problemes per trobar persones amb el talent adequat segons l'Eurobaròmetre de la Comissió Europea.

Figura 4. Corba de Beveridge, 2006-2023 (taxa mitjana per cada trimestre)



Font: Comissió Europea

A Alemanya, per exemple, ha augmentat considerablement l'escassetat de treballadors qualificats. En un informe sobre vacants de l'Agència Federal de Treball s'han detectat dificultats en 200 de les aproximadament 1.200 ocupacions avaluades, un increment del 53% respecte a l'any anterior.<sup>3</sup> Altres països europeus amb problemes de talent són Portugal, Hongria, Àustria, Finlàndia, Bèlgica, França o Espanya on més del 80% de les empreses declaren tenir dificultats per ocupar les places pendents de cobrir. Són xifres similars a les que s'estimen per als Estats Units, on el 75% de les empreses considera que té dificultats per trobar talent.<sup>4</sup>

L'escassetat de mà d'obra és un problema global que va més enllà dels països de la Unió Europea o els Estats Units. Un estudi de l'OCDE<sup>5</sup> en 40 països del món (28 països de l'OCDE més l'Argentina, el Brasil, Guatemala, Panamà, la Xina, Taiwan-Xina, Hong Kong-Xina, l'Índia, el Perú, Romania, Singapur i Sud-àfrica) detecta que la forta recuperació del mercat laboral després de la pandèmia, juntament amb les darreres tendències demogràfiques (vegeu apartat 5.1), ha propiciat que el percentatge d'empreses amb problemes de talent hagi passat del 55% el 2019 al 75% el 2022.

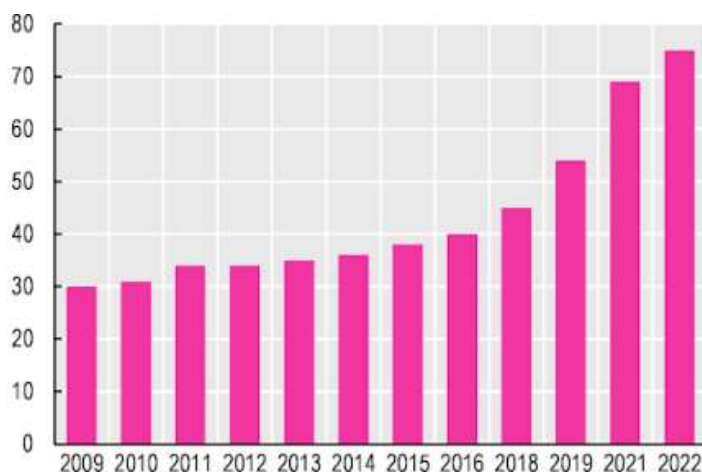
<sup>3</sup> Europa Press (2023): [Alemanya alerta de la creciente escasez de trabajadores cualificados](#).

<sup>4</sup> Manpower Group (2023): [Global Talent Shortage](#).

<sup>5</sup> OECD (2023): [Retaining talent at all ages](#).

Els països asiàtics són els que presenten una manca de talent més accentuada. Més del 80% de les empreses de països asiàtics com la Xina (incloent-hi Taiwan-Xina i Hong Kong-Xina), Singapur o l'Índia declaren tenir dificultats per ocupar les places pendents de cobrir.<sup>6</sup>

Figura 5. Escassetat de talent, mitjana de 40 països (percentatge d'empreses)



Font: OCDE

Un dels factors que agreuja l'escassetat de talent al món és l'excessiva rotació de llocs de treball. La taxa de permanència laboral en un lloc de treball (*job tenure*) ha caigut un 7,5% (al voltant de 9 mesos) en el conjunt de països de l'OCDE entre el 2012 i el 2019, fins a situar-se al voltant dels 10 anys, i un 65% dels treballadors han fet un o més canvis relacionats amb l'ocupació en els últims cinc anys (iniciar una nova feina, iniciar un negoci, ser acomiadats o jubilar-se). Això pot tenir un impacte especialment perjudicial a les pimes, ja que els treballadors que marxen poden tenir habilitats o coneixements particulars que són difícils de substituir.

La permanència laboral va disminuir més d'un 12% a Irlanda, Espanya, Portugal, Luxemburg, Suècia i França (disminucions d'entre 12 i 16 mesos). En el cas d'Espanya, a més, la caiguda és especialment acusada en els treballadors joves d'entre 15 i 29 anys (més d'un 30% entre els anys 2012-2019).

La rotació excessiva té a veure amb dos fenòmens. D'una banda, l'emergència de la síndrome de *burnout* en el món occidental, és a dir, un esgotament físic o mental del treballador que s'allarga en el temps i propicia que actualment canviïn de feina més persones que mai. De fet, la salut i el benestar són un factor clau en la rotació del mercat laboral; es calcula que el 20% dels treballadors de 35 a 44 anys i el 25% dels treballadors de 50 a 64 anys van deixar la seva feina voluntàriament per problemes de salut i benestar.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Manpower Group (2023): [Global Talent Shortage](#).

<sup>7</sup> OECD (2023): [Retaining talent at all ages](#).

D'altra banda, la incorporació de la generació Z en el mercat laboral. Es tracta d'una generació que té molt en compte la vida personal més enllà de la feina (*work-life-balance*), que valora altres aspectes laborals més enllà del sou (valors de l'empresa, flexibilitat horària, teletreball, etc.) i que gaudeix de “poder” a causa del dèficit estructural de personal qualificat al món. Tant és així que tan sols el 21% dels treballadors d'aquesta generació es consideren compromesos amb la feina i l'empresa per a la qual treballen, un percentatge molt inferior al de la generació *baby boom* (74%), la generació X (72%) o fins i tot els mil·lennistes (51%).<sup>8</sup>

## 6.2. Escassetat de talent en l'àmbit digital i verd

Un dels requisits indispensables per accelerar la transició digital i verda és que els sistemes d'educació, de formació i el mercat laboral garanteixin un nombre suficient d'especialistes amb les habilitats adequades per desenvolupar i implementar noves tecnologies i infraestructures. Les noves tecnologies i la doble transició és, doncs, un dels factors determinants de la majoria dels llocs de feina que es crearan i desapareixeran els propers anys, un fet que contribuirà a augmentar els desajustos entre l'oferta i la demanda de feina i l'escassetat de mà d'obra qualificada.

Així es desprèn dels resultats d'un estudi del *World Economic Forum* (WEF)<sup>9</sup> en què més de la meitat de les empreses enquestades creu que la transició verda, l'adaptació al canvi climàtic, l'accés digital i l'adopció de noves tecnologies són les tendències que més impactaran en la creació de llocs de treball en els propers cinc anys.

En aquest sentit, en l'àmbit digital emergeix la necessitat de trobar nous especialistes i analistes en *big data* i *data analytics*, intel·ligència artificial, *machine learning*, plataformes digitals i *apps*, *e-commerce*, ciberseguretat i robòtica, feines que són les que més creixeran en els propers cinc anys (figura 6).

De fet, s'està evidenciant ja l'escassetat de talent en professions més “tradicionals” vinculades a la transició digital com els professionals de les TIC, l'electricitat i l'electrònica, professions científiques i d'enginyeria (conjuntament denominats STEM, per les seves sigles en anglès). A tall d'exemple, la manca de talent suposa un risc per al creixement del 88% de les empreses espanyoles del sector de les TIC.<sup>10</sup>

Per contra, tecnologies digitals com la robòtica, la intel·ligència artificial o l'*e-commerce*, també destruiran llocs de feina fins ara existents i contribuiran a augmentar els desajustos en el mercat

<sup>8</sup> Mateos, M. (2023): [Sólo el 15% de los trabajadores está satisfecho con su sueldo](#). Expansión.

<sup>9</sup> World Economic Forum (2023): [Future of jobs report 2023](#).

<sup>10</sup> Juárez, M. (2023): [Los directivos tecnológicos reclaman la falta de mano de obra cualificada](#). El Economista.

laboral. És el cas, per exemple, de feines com l'atenció de caixa als bancs i comerços, personal de correus, de l'administració, de secretaria, etc., tasques totalment automatitzables i en les quals es preveu que es perdin més llocs de treball els propers cinc anys (figura 6). El cas més "mediàtic" és el de la intel·ligència artificial; tot i l'impacte positiu en l'eficiència i la productivitat, es tracta d'una tecnologia que preocupa per la possible destrucció de llocs de treball i l'afectació en els salaris.

Tanmateix, la realitat és que la destrucció d'ocupació fruit de l'automatització i les noves tecnologies no sembla que vagi tan de pressa com semblava. L'informe *Future of Jobs* del WEF de 2020 preveia que les feines fetes per un ésser humà i les fetes per una màquina dins una empresa serien del 50% en cada cas, percentatges que el 2023 s'han actualitzat al 66% per a les feines fetes per les persones i el 34% per a les màquines. El motiu és que tot i l'augment de màquines en una empresa, aquestes s'han utilitzat més per millorar les feines de les persones que no pas per automatitzar-les.

Menció important mereix també l'àmbit de la transició verda. S'estima que actualment 35 milions de persones treballen directament o indirectament en aquest sector, xifra que supera els 32 milions d'empleats de totes les indústries fòssils.<sup>11</sup>

Això no obstant, la manca de treballadors capacitats és un dels colls d'ampolla més grans als quals s'enfronta aquesta revolució. L'IEA calcula que faran falta uns 9 milions de professionals addicionals al món el 2030 si es manté la velocitat d'acompliment dels objectius de sostenibilitat actuals. Els professionals necessaris el 2030 augmentarien fins als 30 milions en cas d'un escenari de zero emissions netes el 2050, a hores d'ara poc probable. Els àmbits on caldrà més talent és el dels cotxes elèctrics i les bateries, i el de les energies netes, en especial els sectors fotovoltaic i eòlic (figura 7).

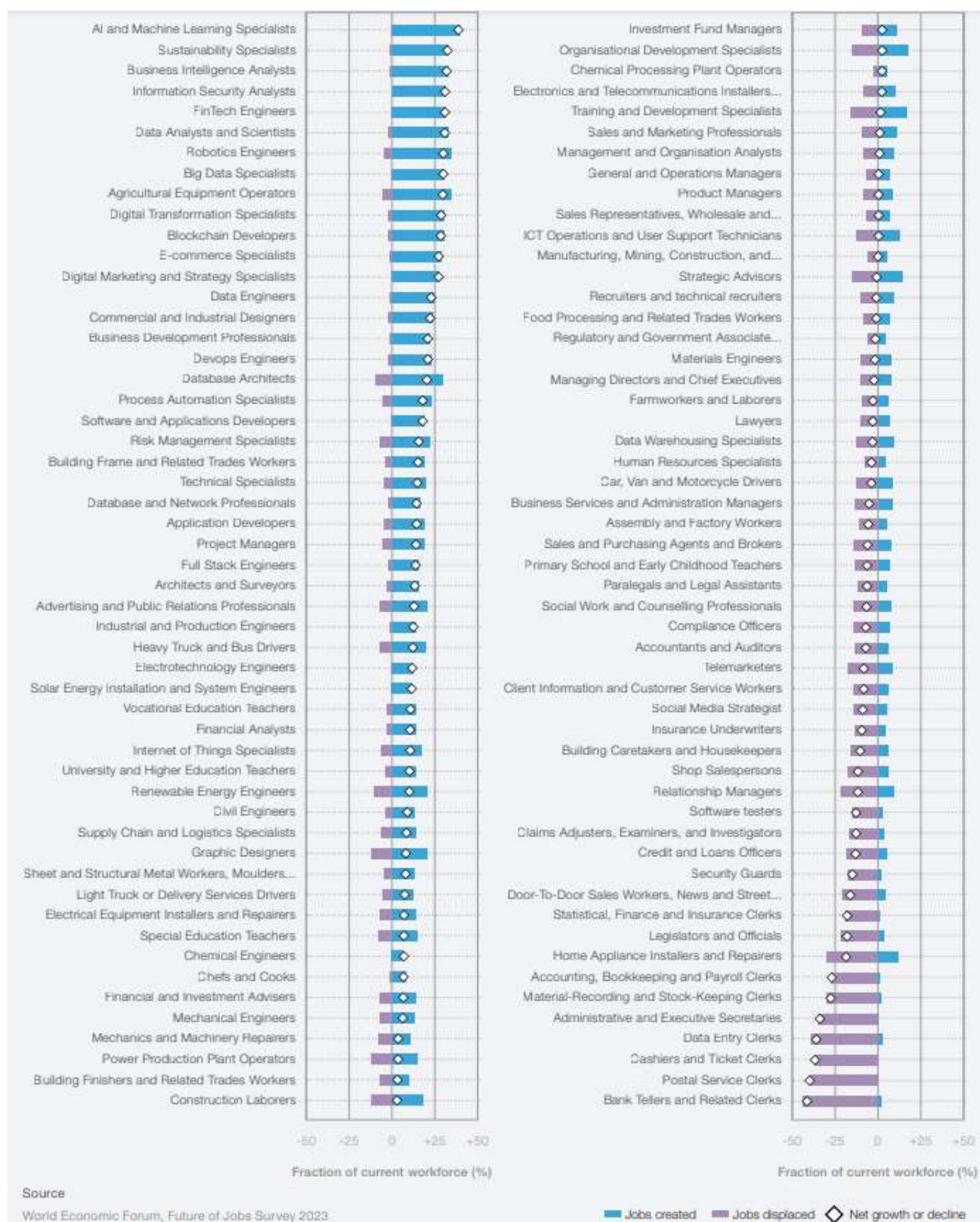
Els sectors d'energia neta, com ara la solar fotovoltaica i l'eòlica, necessiten majoritàriament instal·ladors i tècnics, ocupacions que des de fa anys presenten taxes de vacants altes. En el cas de tecnologies més noves, com els vehicles elèctrics i les bateries, requereixen treballadors més altament qualificats, com tècnics i enginyers.

---

<sup>11</sup> International Energy Agency (IEA) (2023): [World Energy Employment 2023](#).

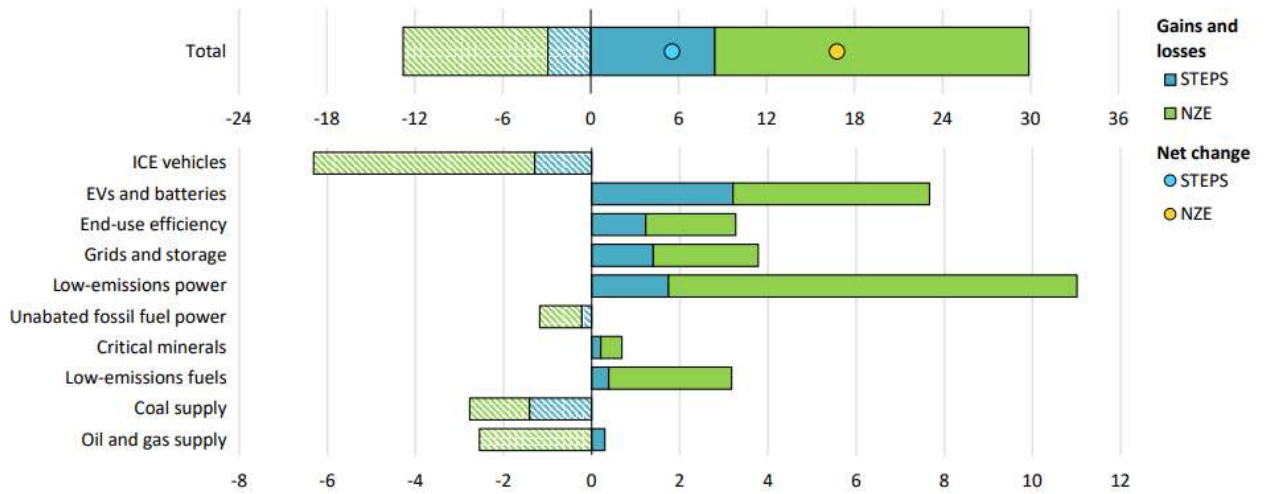


Figura 6. Noves feines creades i noves feines desplaçades, 2023-2027 (percentatge de l'ocupació actual)



Font: WEF

Figura 7. Canvis en el mercat laboral de l'energia en funció del sector i de l'escenari, 2022-2030 (milions de treballadors)

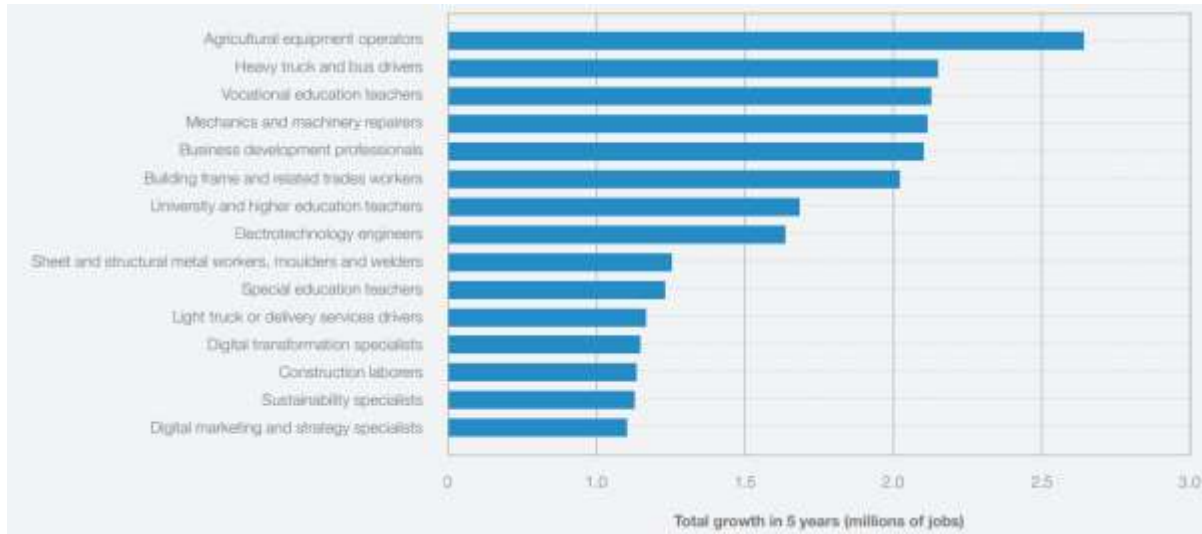


Font: IEA

### 6.3. Escassetat de mà d'obra més enllà de l'àmbit tecnològic

Tot i que la tecnologia és un dels principals factors explicatius dels desajustos en el mercat laboral, aquests van més enllà dels efectes de la tecnologia. En aquest sentit, l'enquesta del WEF estima que, en valors absoluts, els majors creixements en el període 2023-2027 seran de feines com operadors d'equips agrícoles, conductors de camions pesats i autobusos, professors de formació professional i universitat, mecànics i reparadors de maquinària, treballadors de la construcció, entre d'altres. És previsible que en aquestes feines la demanda superi l'oferta i, per tant, presentin escassetat de professionals.

Figura 8. Feines amb major creixement, 2023-2027 (xifres en milions de persones)



Font: WEF

L'escassetat de mà d'obra també s'ha agreujat en el sector sanitari i l'atenció a les persones arran de la pandèmia, i és probable que s'intensifiqui en els propers anys a causa de l'envelliment de la població. A més, l'escassetat s'ha agreujat en sectors com l'hostaleria i el comerç al detall, on, arran dels confinaments i tancaments durant la pandèmia, molts treballadors van canviar a una feina en altres sectors amb millors condicions de treball. La majoria de les vacants detectades en l'estudi de l'Agència Federal de Treball d'Alemanya<sup>12</sup> coincideixen amb les professions que determina el WEF o amb sectors afectats per la pandèmia: infermeria, metges especialitzats, cuidadors de nens, conductors professionals, treballadors de la construcció, enginyers de l'automoció i serveis d'hostaleria i restauració.

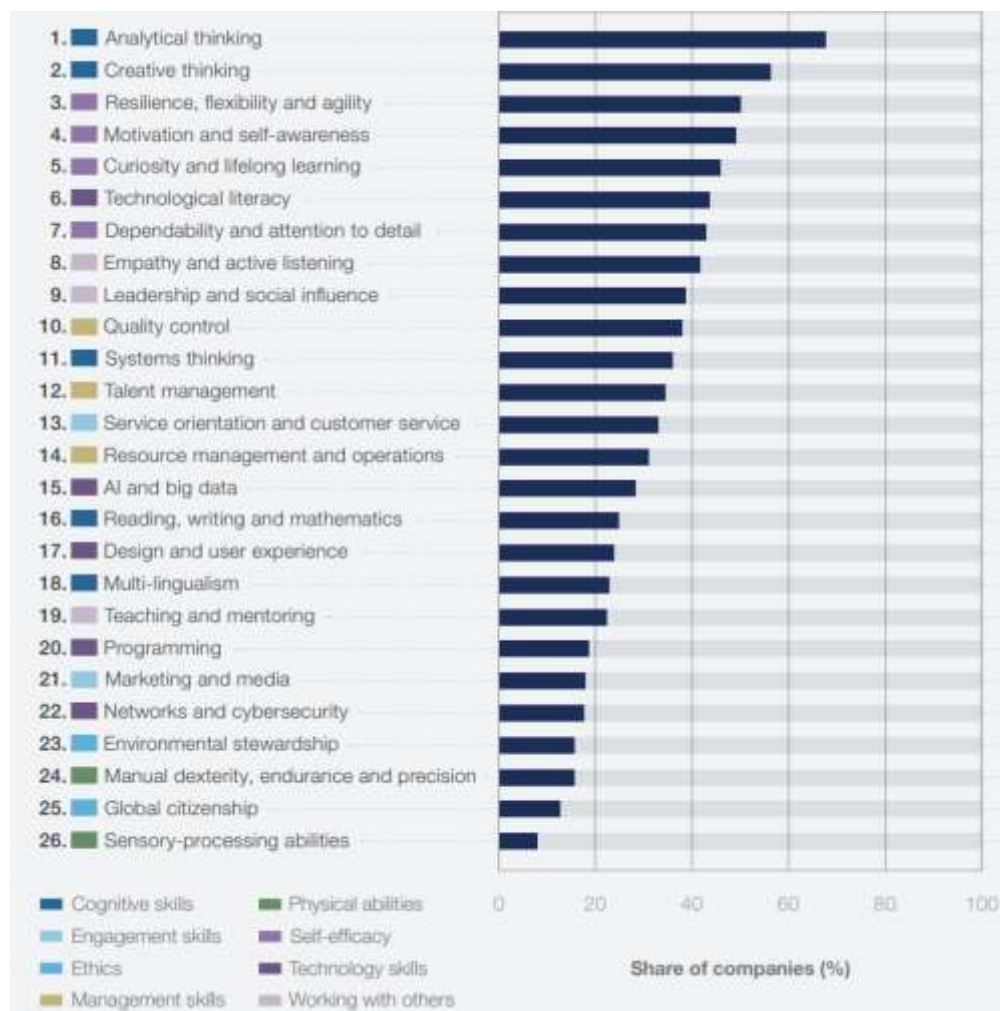
Amb tot, dels 673 milions de llocs de treball que analitza l'informe del WEF (que pertanyen a 27 clústers industrials i 45 economies d'arreu del món), les empreses preveuen que gairebé una quarta part (23%) canviaran en els propers cinc anys en el món; uns perquè s'hi afegiran o emergiran (69 milions, un 10,2% del total) i d'altres perquè s'eliminaran o aniran en declivi (83 milions, un 12,3%), més de la meitat d'aquests llocs de treball són de treballadors relacionats amb el registre de dades, l'administració, secretaria, personal de comptabilitat i nòmines. Això suposa una disminució neta de 14 milions de llocs de treball, que representa el 2% de l'ocupació actual.

No només canviaran les feines, sinó també les competències o habilitats laborals (*skills*). En aquest sentit, es preveu que el 44% de les habilitats es modificaran en els propers cinc anys. Habilitats cognitives com el pensament analític o la creativitat i altres habilitats personals com la resiliència, flexibilitat, motivació o formació al llarg de la vida laboral són les més buscades per

<sup>12</sup> Europa Press (2023): [Alemanya alerta de la creciente escasez de trabajadores cualificados](#).

les empreses el 2023, per sobre de les habilitats tecnològiques i en detriment d'altres habilitats més físiques o ètiques.

Figura 9. Habilitats laborals bàsiques per a les empreses, 2023



Font: WEF

En la mateixa línia, l'Eurobaròmetre de la Comissió Europea<sup>13</sup> assenyala que el que més valoren les empreses dels treballadors són les *soft skills* com són la flexibilitat, el pensament crític, l'autonomia, etc., per davant de les *digital skills* i de les *hard skills* (graus universitaris, idiomes, etc.).

Això és així perquè, tot i que la digitalització ha augmentat la intensitat digital del treball en totes les ocupacions i sectors, només unes poques ocupacions del mercat laboral requereixen una alta habilitat digital. De fet, les feines que requereixen competències digitals i en TIC elevades

<sup>13</sup> Comissió Europea (2023): [Eurobarometer: European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises.](#)

equivalen aproximadament a només el 3% de totes les feines de la UE, mentre que les feines que requereixen competències digitals intermèdies equivalen al 7% de les feines totals de la UE. Per tant, el 90% de les feines restants de la UE requereixen tan sols competències digitals bàsiques.

Les competències dels treballadors són clau per a l'èxit de les pimes a Europa. En concret, el 82% de les empreses consideren que tenir treballadors amb competències adequades és molt important per al seu model de negoci.

No obstant això, gairebé 4 de cada 5 empreses diuen que els costa trobar personal amb les competències adequades. En molts casos, però, les dificultats de les empreses per trobar persones amb les habilitats adequades es relacionen amb la seva incapacitat per atraure i retenir treballadors (per exemple a causa de les males condicions laborals o males pràctiques de gestió de recursos humans) més que per la manca d'habilitats entre els sol·licitants de feina.

## 6.4. Implicacions de l'escassetat de talent i recomanacions a la Unió Europea

L'escassetat de mà d'obra pot provocar alteracions en el mercat laboral i reduccions de l'activitat econòmica de les empreses i institucions públiques, pot reduir la qualitat i la quantitat dels productes i serveis i també la seva capacitat d'innovació. De fet, al voltant del 30% de les empreses europees considera que l'escassetat de mà d'obra és un factor que limita la producció.

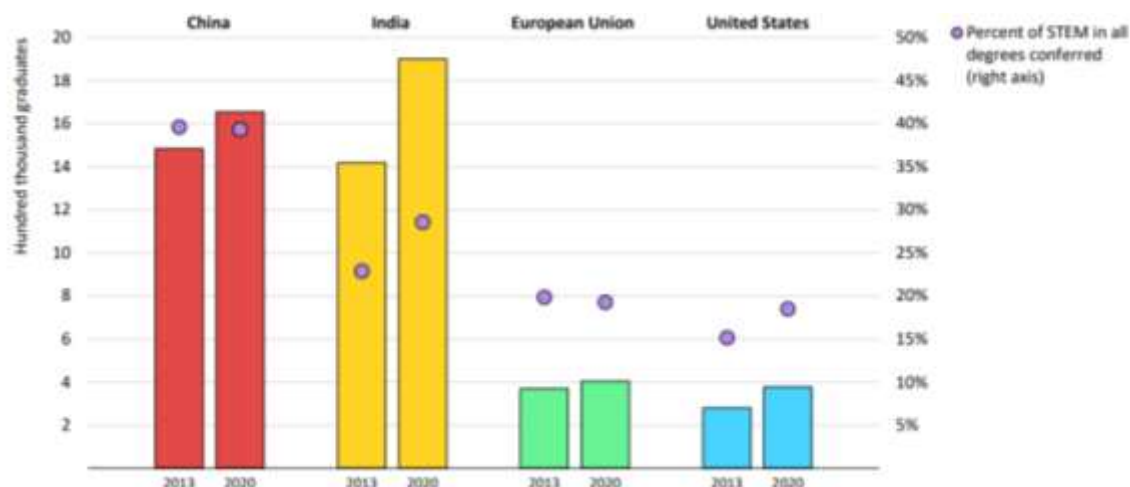
A més, l'escassetat de mà d'obra pot retardar la transició digital i verda. Només el 54% dels europeus tenen competències digitals bàsiques, molt lluny de l'objectiu del 80% que estableixen els principis del programa Dècada Digital per al 2030 de la UE. Addicionalment, es preveu que la UE assoleixi els 12 milions d'especialistes en TIC el 2030, a gran distància de l'objectiu de 20 milions d'especialistes.<sup>14</sup> En l'àmbit de la transició verda, es calcula que la Unió Europea pot necessitar fins a 2,5 milions de llocs de treballs addicionals fins al 2030 i l'AIE alerta que la manca de mà d'obra amenaça l'auge de les energies renovables.<sup>15</sup>

Per tant, les polítiques actuals europees no són suficients per a fer front a l'escassetat de competències que les empreses estan experimentant i cal intensificar els esforços en la carrera mundial pel talent, en especial en l'àmbit de la ciència, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques (STEM), on la UE no evoluciona al mateix ritme que les economies "rivals", concretament les asiàtiques, com la Xina i l'Índia.

<sup>14</sup> Comissió Europea (2023): [Report 2030 Digital Decade](#).

<sup>15</sup> International Energy Agency (2023): [World Energy Employment 2023](#).

Figura 10. Títols de grau STEM atorgats en economies seleccionades (cent mil persones)



Font: IEA

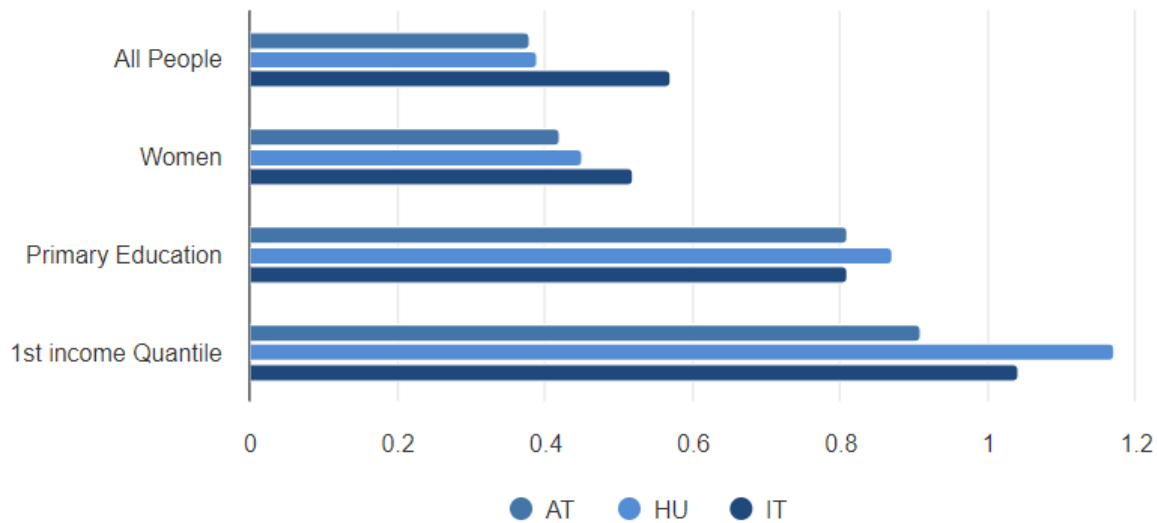
En aquest sentit, la Comissió Europea alerta que els països que no abordin els problemes de manca de talent poden ser menys atractius per a la innovació i la inversió en recerca i desenvolupament. Això en debilitaria, encara més, la competitivitat i la situació econòmica.<sup>16</sup>

La Unió Europea disposa de polítiques i reformes que poden alleugerar l'escassetat de talent actual i futura. Algunes d'elles tenen com a objectiu augmentar l'oferta de treball en determinats grups de persones i àrees del mercat de treball.

És el cas, per exemple, de les reformes fiscals. En concret, una anàlisi de la Comissió Europea mostra que en els casos d'Àustria, Hongria i Itàlia, una rebaixa de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF), adreçada específicament a persones amb ingressos baixos i nivells d'educació baixos, té un impacte important en l'oferta laboral de les persones (figura 11). Aquests grups de persones són els grups de població amb unes taxes més baixes de participació en el mercat laboral i els que tenen una ocupació més sensible als incentius financers del sistema fiscal i de prestacions. Per tant, la reforma del sistema fiscal és una eina clau per activar les persones que tenen menys incentius per treballar.

<sup>16</sup> Comissió Europea (2023): [Employment and Social Developments in Europe 2023](#).

Figura 11. **Impacte a llarg termini de les reformes fiscals (reducció de l'impost de la renda) en les taxes de participació del mercat laboral a Àustria, Hongria i Itàlia (variació en p.p.)**



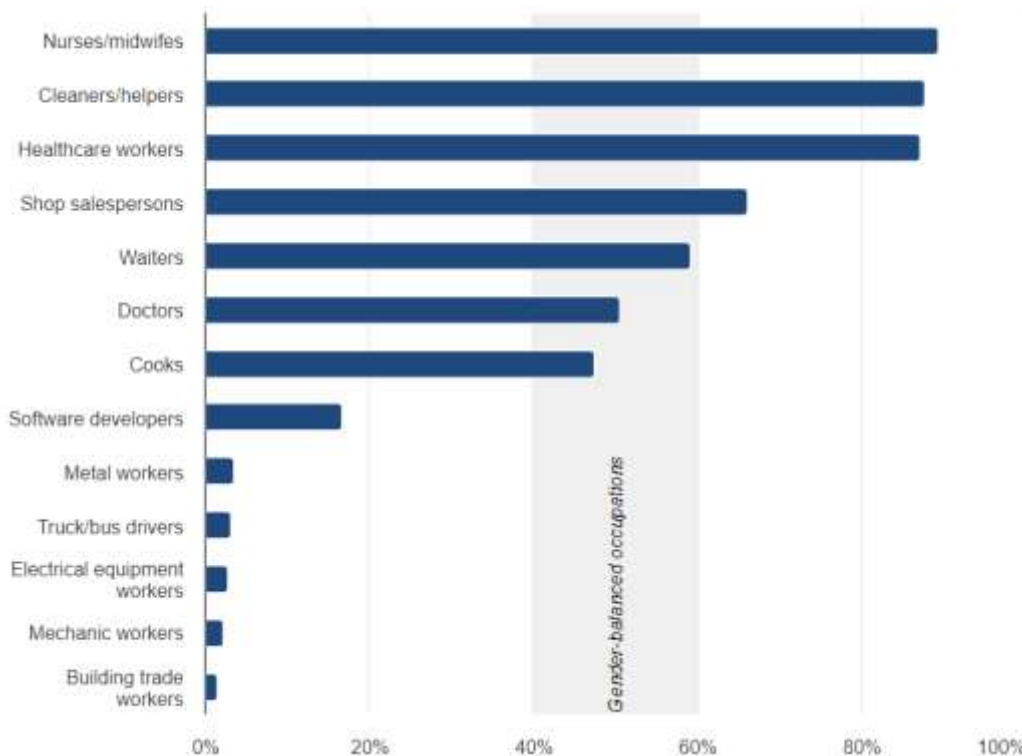
Font: Comissió Europea

L'oferta de treball també es pot millorar mitjançant l'eliminació de barreres que dificulten l'accés de les dones al mercat laboral. En aquest sentit, hi ha evidències que mostren que millorar l'educació a la primera infància per fer-la més assequible i d'alta qualitat té un impacte positiu en la participació de les dones en el mercat de treball i ajuda a reduir l'escassetat de mà d'obra.<sup>17</sup>

Un altre aspecte de millora és fomentar la inclusió de gènere en certes ocupacions. Cal tenir en compte que el 86% de les ocupacions amb escassetat de mà d'obra estan dominades o bé per homes o bé per dones, i això limita el grup de persones per cobrir les vacants. Una major participació de les dones en estudis i feines del sector de la construcció, la mecànica, el material elèctric, el metall, la conducció de busos i camions i el desenvolupament de *software* ajudaria a minvar l'escassetat de mà d'obra a la UE. De la mateixa manera, ho faria la participació dels homes en l'àmbit d'infermeria, salut i cures (figura 12).

<sup>17</sup> OECD (2023): [Addressing labour shortages and skills gaps in the EU](#).

Figura 12. Proporció de dones en ocupacions amb escassetat de mà d'obra de la UE (% sobre total ocupació)



Font: Comissió Europea

També és necessari garantir un enfocament d'inclusió activa en la prestació social de les persones aturades que inclogui condicions i un suport efectiu a les persones beneficiàries de les prestacions perquè es reintegrin al més aviat possible al mercat laboral.

Un darrer punt per augmentar l'oferta laboral és la immigració. Tot i que les persones immigrants treballen molt sovint en ocupacions amb una escassetat de mà d'obra persistent, en general són ocupacions poc qualificades. La UE ha de promoure la migració laboral temporal o permanent de nacionals de tercers països per superar l'escassetat de mà d'obra, en especial en l'àmbit STEM (vegeu apartat 5.3).

En aquest sentit, la Comissió Europea ha proposat un conjunt d'iniciatives que pretenen potenciar i facilitar l'entrada de treballadors de països tercers en els àmbits de més escassetat. Una d'elles és la creació d'una plataforma pública que permeti connectar les companyies europees amb treballadors estrangers que estiguin a la recerca de feina al bloc europeu. La proposta, però, encara està pendent d'aprovació per part del Consell i del Parlament Europeu.

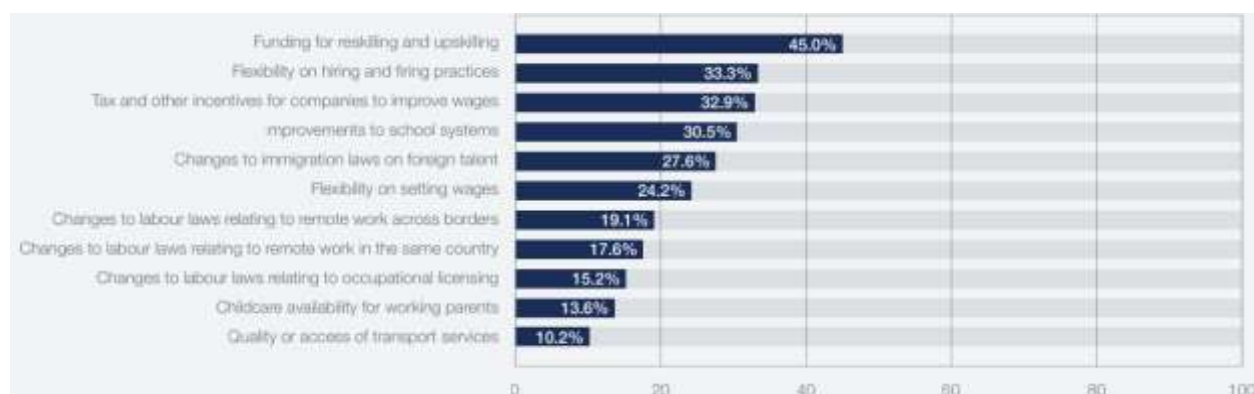
Les polítiques que donen suport a la concordança de l'oferta i la demanda de mà d'obra també són crucials per abordar l'escassetat de talent i, per tant, poden tenir un impacte positiu important en l'economia. En aquest sentit, és important una millor concordança laboral amb l'educació per aproximar l'oferta a la demanda, amb formacions professionals més adequades a la demanda de treball.



D'altra banda, donat que la majoria d'empreses de la Unió Europea prefereixen retenir i gestionar el talent que ja tenen en lloc de captar talent de fora, és important invertir en programes de formació i aprenentatge d'adults i de desenvolupament d'habilitats. Així ho indiquen els resultats de l'enquesta del WEF, en concret, les empreses consideren que la principal política pública que cal prioritzar, pel que fa al talent, és el finançament de les empreses per destinar a *reskilling* i *upskilling*<sup>18</sup> (45% de les empreses), enfocat a la formació en intel·ligència artificial, *big data*, lideratge i influència social.

Una de cada tres empreses també reclama una major flexibilització en els contractes de pràctiques empresarials, incentius fiscals per millorar els salaris i millores del sistema educatiu.

Figura 13. Politiques públiques per augmentar la disponibilitat de talent, 2023-2027 (percentatge d'empreses)



Font: WEF

Tanmateix, la formació del personal no està exempta de dificultats. En primer lloc, per a les empreses és difícil trobar temps per formar el personal dins l'empresa i, en segon lloc, els costos de la formació són elevats. Per solucionar-ho, la meitat de les empreses europees consideren que els costos han de ser compartits entre el treballador i l'empresa.<sup>19</sup>

Finalment, l'accés a la formació és insuficient per a les persones que més ho necessiten. La proporció de persones que participen en l'educació i la formació és molt més baixa per als adults amb menys estudis (un 19,8% de les persones de la UE amb estudis terciaris rep formació al mes, enfront de només un 4,7% de les persones amb estudis de primària). Addicionalment, els treballadors de més edat sovint es queden sense opcions de prosperar a la feina (només el 24% dels adults de 55 a 65 anys ha participat de mitjana en formació relacionada amb la feina el darrer any, un percentatge molt inferior al 41% de les persones entre 45 i 54 anys).<sup>20</sup>

<sup>18</sup> *Upskilling* és el procés d'aprenentatge de noves habilitats dels treballadors per fer la feina actual. *Reskilling* és el procés d'aprendre de noves habilitats per fer una feina diferent, o formar persones per fer una feina diferent.

<sup>19</sup> Comissió Europea (2023): [Employment and Social Developments in Europe 2023](#).

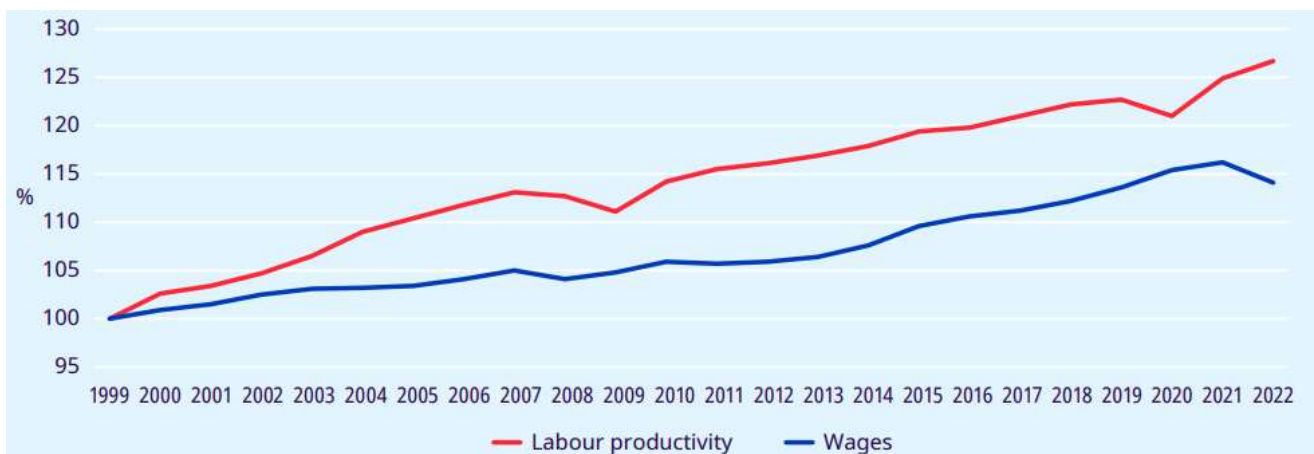
<sup>20</sup> Enquesta de Competències d'Adults (PIAAC) de l'OCDE.

Complementar la formació i l'aprenentatge amb polítiques per millorar els salaris i les condicions de treball pot mitigar encara més l'escassetat, especialment en ocupacions i sectors que pateixen una tensió laboral considerable.

El poder adquisitiu d'una hora de treball s'ha reduït un 2,2% en els països de l'OCDE entre el quart trimestre del 2019 i el quart trimestre del 2022, fet que s'ha agreujat amb l'augment de la inflació i la reducció de la jornada laboral mitjana els darrers anys. La pèrdua és més gran entre les dones, els treballadors de l'economia informal i els treballadors amb ingressos més baixos. De fet, només el 15% dels treballadors considera que està satisfet amb el sou i és una de les assignatures pendents per fidelitzar el talent.<sup>21</sup>

La bretxa entre el creixement salarial i el creixement de la productivitat laboral s'està ampliant encara més i hi ha marge perquè els salaris reals augmentin, no només per ajustar-los a la inflació sinó també per alinear-los amb el creixement de la productivitat.<sup>22</sup>

Figura 14. Evolució dels salaris reals mitjans i de la productivitat laboral a 52 països avançats, 1999-2022 (en percentatge, 1999=100)



Font: ILO

Hi ha una necessitat urgent de mesures públiques per mantenir el poder adquisitiu dels treballadors. Un ajust adequat dels salaris mínims, amb la plena participació dels interlocutors socials, podria ser una eina eficaç, atès que el 90% dels estats membres de l'OIT disposen de sistemes de salaris mínims.

Més enllà dels salaris, bona part de les empreses ja està optant per oferir més flexibilitat als treballadors pel que fa al "quan" (temps parcial, horari flexible) i a l'"on" (ubicació, híbrid, remot). Són opcions cada cop més valorades per la nova generació Z, que ja s'està incorporant al mercat laboral.

<sup>21</sup> Mateos, M. (2023): [Sólo el 15% de los trabajadores está satisfecho con su sueldo](#). Expansión.

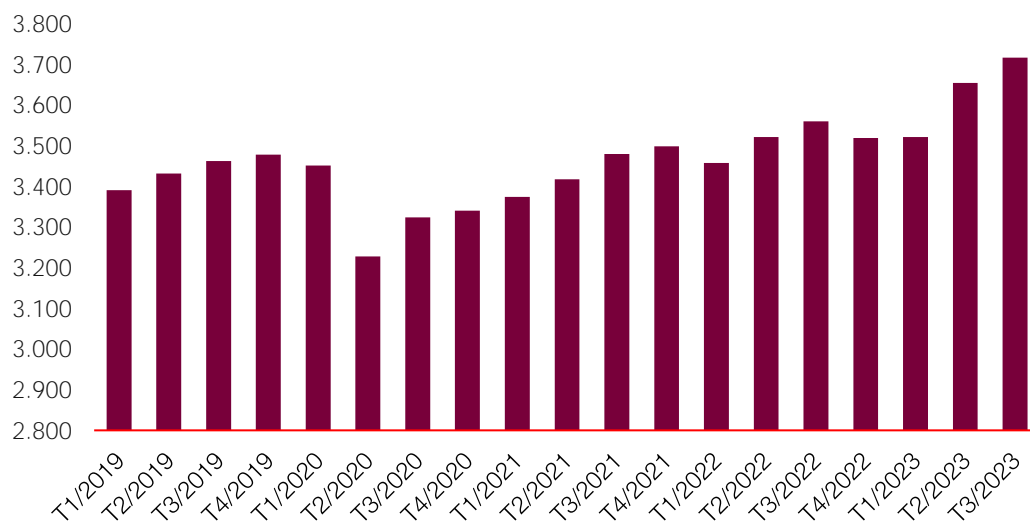
<sup>22</sup> International Labour Organization (2023): [Global wage report 2022-23](#).

A banda dels objectius de la Dècada Digital 2030, totes aquestes iniciatives han de contribuir als objectius del Pla d'Acció del pilar europeu de drets socials<sup>23</sup> per al 2030: assolir una taxa d'ocupació del 78%, que almenys un 60% d'adults assisteixin a una formació cada any i reduir les persones en risc de pobresa o exclusió social en almenys 15 milions. Tot i l'èmfasi creixent en els darrers anys sobre la necessitat d'elaborar polítiques que resolde la manca de talent, les mesures a dia d'avui segueixen sent insuficients per complir aquests objectius.

## 6.5. Escassetat de talent a Catalunya

De la mateixa manera que la resta d'economies avançades, el mercat laboral català s'ha recuperat ràpidament de la crisi de la COVID-19 i es manté resilient, tot i el context actual de tipus d'interès alts i d'alentiment econòmic. La població ocupada a Catalunya ha assolit xifres de rècord històric en el tercer trimestre de 2023, amb un augment d'un 4,4% interanual, fins a les 3.716.400 persones ocupades.

Figura 15. Evolució de la població ocupada a Catalunya per trimestres, 2019-2023 (milers de persones)

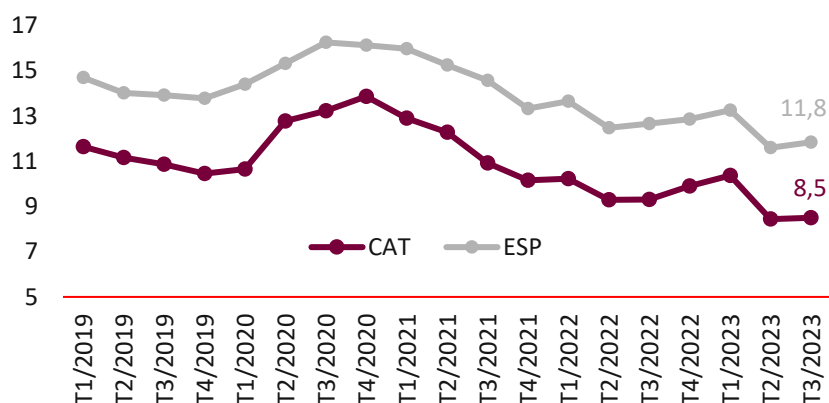


Font: Idescat

La taxa d'atur s'ha reduït fins al 8,5% en el tercer trimestre de 2023, el registre més baix des d'abans de la crisi de 2008. Tanmateix, segueix sent una taxa elevada en comparació amb la del conjunt de la UE (6%) i la taxa mundial (5,3%).

<sup>23</sup> Comissió Europea (2023): [Social Economy Action Plan](#).

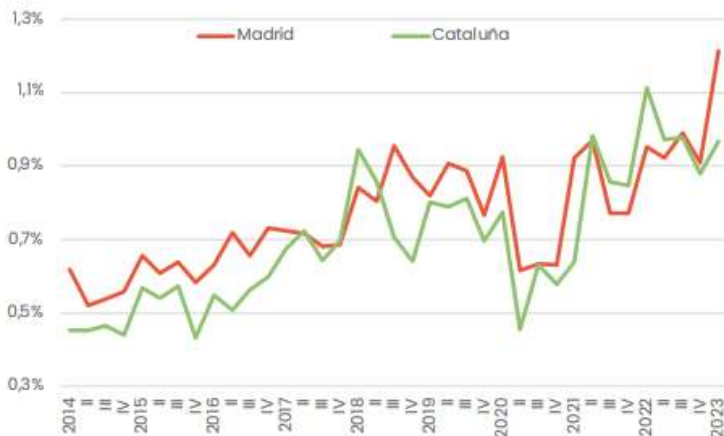
Figura 16. Evolució de la taxa d'atur a Catalunya i l'Estat espanyol, 2019-2023 (en percentatge)



Font: elaboració pròpia a partir d'Idescat

La taxa de vacants de treball,<sup>24</sup> tot i que tant a Catalunya com a Espanya és baixa en comparació amb la mitjana de la UE (2,7 punts), presenta una tendència alcista des de la pandèmia i registra valors històrics elevats.

Figura 17. Taxa de vacants, 2014-2023 (en percentatge sobre total assalariats)



Font: CEPYME

Catalunya no s'escapa, doncs, de la tendència actual d'escassetat de talent. La CEOE alerta que les empreses no troben treballadors i que, tot i que a Espanya hi ha prop de tres milions de persones a l'atur, hi ha "certa tensió" en el mercat laboral i falten treballadors a molts sectors.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Segons l'Eurostat, una vacant de treball és un lloc remunerat de nova creació, desocupat o a punt de quedar vacant.

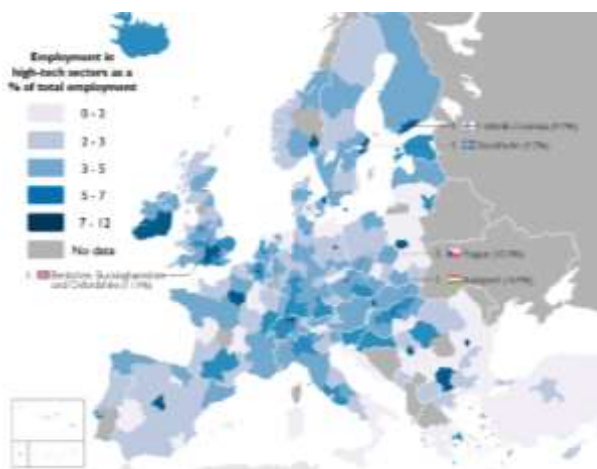
<sup>25</sup> La Vanguardia (2023): [CEOE recuerda que España sigue "a la cabeza" del paro en Europa y urge a mejorar las políticas activas de empleo.](#)

En aquest sentit, el 60%<sup>26</sup> de les empreses catalanes reconeixen dificultats per incorporar talent mentre que gairebé el 70% assumeix que l'escassetat de talent suposa un risc per al creixement de la seva organització. Aquestes dificultats són majors en el cas de les pimes.

L'envelliment i les tendències demogràfiques són alguns dels factors que hi ha darrere de l'escassetat de talent a Catalunya (vegeu apartat 5.4). Cada vegada hi ha un menor nombre de joves en edat treballar i, a més, actualment els joves allarguen la durada dels estudis sense compaginar-los amb una feina. A Espanya, el nombre de joves que treballen o busquen feina ha caigut un 31% des del 2003.<sup>27</sup>

Això afecta en especial el talent digital. Segons la Comissió Europea, actualment el 4,8% dels treballadors de Catalunya són treballadors del sector de l'alta tecnologia, un percentatge lleugerament inferior al de la mitjana europea (4,9%) i molt per sota de les regions europees capdavanteres (figura 18). Es tracta d'un sector clau per al creixement econòmic i la productivitat, que ofereix oportunitats laborals ben pagades i que inclou, entre d'altres, l'electrònica avançada, la informàtica o la biotecnologia.<sup>28</sup>

Figura 18. Treballadors en sectors d'alta tecnologia per regions (NUTS-2), 2021 (percentatge sobre total treballadors)



Font: Eurostat

La UE estima que Espanya hauria d'assolir els 2.120.000 treballadors en el sector TIC el 2030 (actualment tan sols en té 770.000). Extrapolant aquestes dades per a Catalunya, suposa el repte de superar els 500.000 treballadors en el sector TIC i de l'alta tecnologia el 2030, més del doble que els gairebé 183.000 actuals.<sup>29</sup> En la mateixa línia, l'Índex DESI (Digital Economy and Society

<sup>26</sup> KPMG (2023): [Perspectivas Cataluña 2023](#).

<sup>27</sup> CEPYME (2023): [El reto de las vacantes en España](#).

<sup>28</sup> Comissió Europea (2023): [Which EU regions employ more women in high-tech?](#)

<sup>29</sup> ACCIÓ (2023): [L'economia digital a Catalunya](#).

Index)<sup>30</sup> apunta que Catalunya necessita augmentar els especialistes TIC en el mercat laboral, especialment dones.

El *Baròmetre de la Innovació i la transformació digital i verda a Catalunya*<sup>31</sup> quantifica aquesta manca de personal digital en les empreses. Apunta que el 27% de les empreses amb transformació digital no disposen de personal suficient per dur-la a terme. A més, la manca d'expertesa tècnica i de personal qualificat és un obstacle per a la transformació digital del 22,7% de les empreses.

Les polítiques actuals no són suficients per fer front a l'escassetat de competències que les empreses estan experimentant. Cal intensificar els esforços, en especial en l'àmbit de les TIC i de la ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques (STEM).

En concret, els cinc perfils del sector TIC més demandats per les empreses catalanes són: professional tècnic TIC, *digital project manager*, desenvolupador de *software*, consultor TIC i administrador de sistemes; i algunes de les habilitats més necessàries són les de *cloud computing* o Java.<sup>32</sup> Addicionalment, emergeix la necessitat de trobar nous especialistes i analistes en *big data* i *data analytics*, intel·ligència artificial, plataformes digitals i apps, *e-commerce*, ciberseguretat, robòtica, sostenibilitat, gestió mediambiental i mitigació del canvi climàtic, etc., feines vinculades a la transformació digital i verda.

Més enllà de l'àmbit digital, el sector industrial té problemes per trobar personal relacionat amb feines provinents de l'FP. És el cas de mecànics, matricers, tècnics de qualitat i soldadors, entre d'altres.

La recuperació postpandèmia també ha dificultat trobar treballadors per cobrir certs llocs de treballs especialitzats. D'una banda, hi ha un desajust entre demanda i oferta degut a la formació, per exemple, la manca de metges, infermers, professors o conductors de camions. De l'altra, hi ha llocs de treball que no s'ocupen per les condicions laborals, és a dir, perquè es demana molta disponibilitat o tenen períodes de vacances molt fragmentats. És el cas de l'hostaleria, l'agricultura i la construcció, sectors històricament amb molta demanda laboral i en què, amb la reassignació després de la pandèmia, molta gent no hi vol tornar a treballar perquè pondera més la cultura de l'oci i el temps lliure. Actualment, el 55% de les empreses d'hostaleria i el 40% de les de construcció han tingut dificultats per cobrir algun lloc de feina<sup>33</sup> i en alguns casos incús han hagut de reduir les jornades laborals per manca de personal.

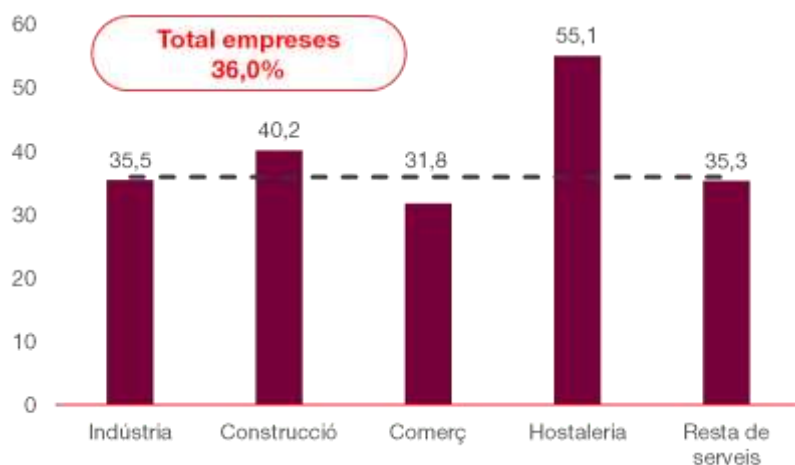
<sup>30</sup> Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya (2023): [Economia i societat digitals de Catalunya](#). DESI 2022.

<sup>31</sup> ACCIÓ (2023): [Baròmetre de la innovació i la transformació digital i verda](#).

<sup>32</sup> Fundación Telefónica (2023): [Mapa de empleo de España](#).

<sup>33</sup> Idescat (2023): [Enquesta de clima empresarial. Mòdul d'actualitat empresarial. T3/2023](#).

Figura 19. Dificultats per cobrir algun lloc de treball durant l'any 2023 (% sobre total empreses)



Font: Idescat

Existeixen mesures públiques que poden contribuir a reduir l'escassetat de talent a Catalunya, en especial a les pimes, i augmentar la productivitat i la competitivitat de l'economia.

En primer lloc, això passa per augmentar l'oferta laboral, ja que la falta de candidats és el problema principal pel 81,5% de les empreses catalanes que tenen dificultats per cobrir algun lloc de treball.<sup>34</sup> Una de les solucions per augmentar l'oferta de mà d'obra passa per la immigració, un àmbit que és de competència estatal. Els treballadors estrangers han crescut de manera exponencial a Catalunya i ja representen el 24,6% del total d'ocupats i el 77% del total de nous llocs ocupats el darrer any (entre el primer trimestre de 2022 i el primer trimestre de 2023).

Tot i que les persones immigrants en general ocupen llocs de baixa qualificació,<sup>35</sup> cal aprofitar el potencial de Barcelona per atraure talent qualificat. De fet, la capital catalana és el segon *startup hub* de la UE, per darrere de Berlín, amb un percentatge més alt de fundadors internacionals. La major part de startups es concentra en l'àrea de la tecnologia.<sup>36</sup>

Una altra de les polítiques que cal afrontar és la manca d'adequació entre les competències formatives i les demandes de les empreses. La meitat de les empreses catalanes considera que la insuficiència de competències tècniques específiques per al lloc de treball i el desajust del nivell formatiu (sobrequalificació o infraqualificació) són dos de les causes que han dificultat cobrir algun lloc de treball durant el 2023<sup>37</sup>. De fet, dels països més grans de la UE, Espanya és el país que

<sup>34</sup> Idescat (2023): [Enquesta de clima empresarial. Mòdul d'actualitat empresarial. T3/2023](#).

<sup>35</sup> Observatorio demográfico CEU (2023): [La inmigración en el mercado laboral español](#).

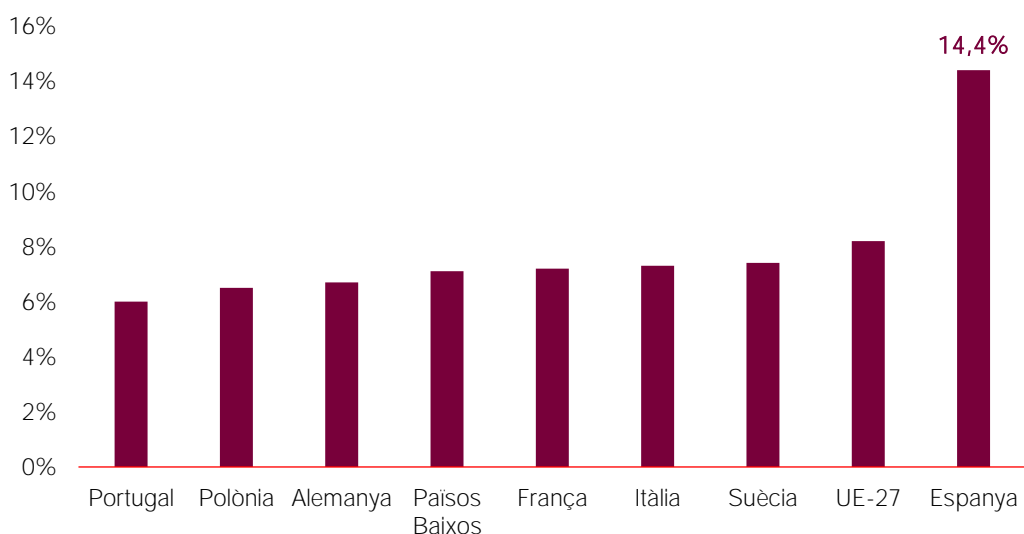
<sup>36</sup> ACCIÓ (2023): [Barcelona & Catalonia Startup Hub. Anàlisi 2022](#).

<sup>37</sup> Idescat (2023): [Enquesta de clima empresarial. Mòdul d'actualitat empresarial. T3/2023](#).

té una major proporció de persones amb educació terciària que fa tasques no qualificades (figura 20).

A la manca d'una oferta de treball qualificada en estudis com els d'enginyeria, científics, experts en telecomunicacions, entre d'altres, s'hi afegeix una reducció de l'oferta per la competència internacional i les condicions més favorables en altres països, que fa que molts graduats en aquestes especialitzacions marxïn a treballar a l'estranger.

Figura 20. Persones amb educació terciària en feines no qualificades, 2022 (percentatge sobre el total d'ocupats amb educació terciària)



Font: CEPYME

És evident que, per solucionar la falta de qualificació dels treballadors i afavorir el “matx” entre l'educació i el mercat laboral, cal invertir en el sistema educatiu. En aquesta línia, el govern espanyol ha desplegat una reforma de la formació professional (FP) que amplia el catàleg de competències, amb més graus formatius que s'ajusten a la demanda del mercat de treball. Tanmateix, els seus efectes no es notaran a curt termini.

Addicionalment, l'informe PISA, publicat el desembre del 2023, ha posat en evidència la necessitat d'invertir, també, en l'educació secundària. Les conclusions de l'informe, elaborat a partir d'un examen a alumnes de 4t d'ESO de més de 80 països, revela que Catalunya se situa en el vagó de cua de l'Estat en tres competències bàsiques com són les matemàtiques, la comprensió lectora i les ciències.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Pereda, O. (2023): [Informe PISA: Catalunya registra resultados "catastróficos" y se sitúa a la cola de España](#). El Periódico.



L'aprenentatge i la formació al llarg de la vida laboral són aspectes importants que es poden reforçar amb el finançament de programes d'*upskilling* i *reskilling* per als treballadors. Algunes propostes de polítiques públiques inclús recomanen l'obligatorietat de la formació per la requalificació del personal.<sup>39</sup>

Quant als serveis públics d'ocupació, segons CEPYME, no estan contribuint suficientment a alleujar la situació d'escassetat de talent. El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) tan sols aconsegueix col·locar prop d'un 5% dels inscrits com a demandants de feina, mentre que a Catalunya, tot i que la ràtio de col·locació del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) és superior (7%), també és una taxa baixa. En aquest sentit, tant la nova Llei d'ocupació estatal recentment aprovada (febrer de 2023) com el nou projecte SOC Empresa tenen entre els seus objectius principals la millora dels serveis públics de col·locació.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Fundació Mapfre (2023): [\*III Mapa del talento sénior\*](#).

<sup>40</sup> Aranda, G. (2023): [\*El Servei d'Ocupació de Catalunya només col·loca un 7% dels aturats al mes amb 1.321 milions de pressupost\*](#). El Nacional.