

## FOCUS · La inversió en capital humà: la clau d'accés a una ocupació de qualitat

Una nombrosa evidència empírica mostra que els treballadors més qualificats solen accedir a ocupacions més ben remunerades i més estables, és a dir, de més qualitat. A Espanya, segons les dades de l'enquesta d'estructura salarial del 2014, els treballadors que havien completat, com a màxim, la primera etapa de l'ensenyament secundari van percebre, de mitjana, un salari anual brut de 18.041 euros, mentre que el d'un empleat amb estudis universitaris assolía els 35.494 euros. Si es té en compte que aquesta prima salarial se sol mantenir al llarg de la vida laboral del treballador, la diferència no és gens menyspreable.

A més de la remuneració, el nivell educatiu també incideix sobre altres característiques de la relació laboral. Tal com s'observa al primer gràfic, la taxa de temporalitat dels treballadors que només tenen una educació primària és molt més elevada que la dels que posseeixen un títol universitari. A més a més, els individus amb un nivell educatiu més baix també presenten taxes d'ocupació parcial involuntària més elevades. De fet, al voltant del 15% dels empleats amb educació primària desitjaria treballar més hores, en relació amb el 8% dels que tenen una educació superior.

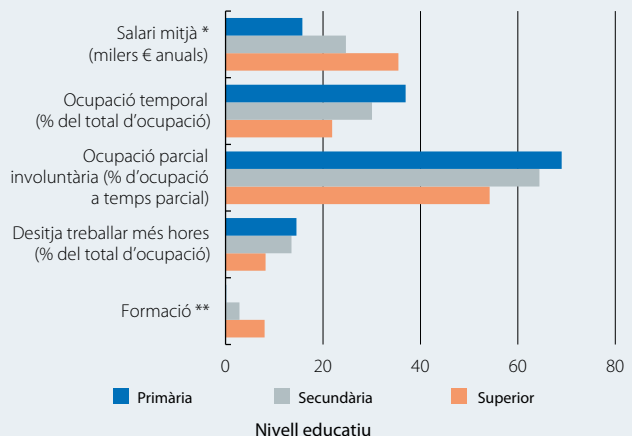
La inversió en capital humà no solament fa referència a l'educació formal. Gary Becker, premi Nobel d'Economia del 1992, va definir el capital humà com l'estoc de coneixement (educació i experiència laboral) i d'altres característiques dels treballadors, com la salut o les habilitats interpersonal, que contribueixen a la seva productivitat. En aquest sentit, la formació continuada dels treballadors exerceix un paper molt rellevant per evitar la depreciació dels coneixements i per potenciar el desenvolupament de noves habilitats. De nou, els treballadors amb un nivell educatiu alt són més afavorits. Per exemple, segons l'enquesta de població activa del 2014, el 8% dels empleats amb estudis universitaris havia rebut formació no reglada per part de l'empresa. Aquest percentatge es redueix al 2,9% dels treballadors amb estudis secundaris i a un escàs 0,1% dels que tenen estudis primaris.

D'aquesta anàlisi, però, no s'ha de concloure que seria suficient l'augment de la formació dels treballadors. També cal un bon aparellament entre la qualificació dels empleats i les habilitats que requereix el lloc de treball que ocupen. Una assignació eficient dels recursos implicaria que els llocs que requereixen una qualificació bàsica estiguessin coberts per treballadors amb aquest tipus de formació. En canvi, ocupacions en què es realitzen tasques més avançades haurien d'estar cobertes per treballadors amb una formació elevada. És revelador que, a Espanya, un percentatge elevat dels treballadors té un nivell educa-

tiu superior al requerit pel lloc de treball que ostenta, la qual cosa denota, a priori, un nivell elevat de sobrequalificació (vegeu el segon gràfic).<sup>1</sup>

En algunes circumstàncies, però, aquest mal aparellament succeeix quan els treballadors tenen un nivell d'habilitats inferior al que es podria esperar pel seu nivell educatiu, ja sigui perquè no van adquirir els coneixements necessaris durant l'etapa educativa o perquè les seves habilitats s'han depreciat amb el temps. En aquest sentit, l'enquesta d'habilitats d'adults de l'OCDE mostra que aquesta qüestió podria ser especialment rellevant en el cas espanyol: el 2015, el 41% dels adults amb estudis superiors va obtenir un resultat baix en les proves d'habilitats professionals, en relació amb el 27% de la mitjana de l'OCDE. Sembla, per tant, que el nivell de coneixements de la població adulta és, en molts casos, menor del que suggeriria el seu nivell educatiu, la qual cosa podria explicar, en part, l'aparent elevat grau de sobrequalificació al mercat laboral espanyol.

### Qualitat de l'ocupació segons el nivell educatiu



**Notes:** Dades del 3T 2016. Es classifiquen els treballadors en funció del nivell educatiu màxim assolit. \*Dades del 2014. \*\* Percentatge de treballadors que reben formació no reglada per part de l'empresa; dades del 2014.

**Font:** CaixaBank Research, a partir de dades de l'INE (EPA i Enquesta d'Estructura Salarial).

### Aparellament entre les qualificacions dels treballadors i els requeriments del lloc de treball

(% del total d'ocupats)

		Requeriments teòrics del lloc de treball		
		Bàsics	Mitjans	Avançats
Nivell educatiu del treballador	Primària	4.4	1.8	0.1
	Secundària	30.7	19.3	1.7
	Superior	7.5	14.9	19.7

**Nota:** Dades del 3T 2016. Es classifiquen els treballadors entre 16 i 65 anys d'edat en funció del nivell educatiu assolit i del requeriment teòric de formació en cada ocupació. El color verd indica un aparellament adequat; el taronja, un desapparellament moderat, i el vermell, un mal aparellament.

**Font:** CaixaBank Research, a partir de dades de l'INE (EPA).

1. Els nivells d'educació, segons la CNED 2014, s'agrupen en: primària (1, 2 i 10), secundària (21-41) i superior (51-81). Les ocupacions, segons la CNO 2011, s'agrupen en: bàsiques (5, 8 i 9), mitjanes (0, 3, 4, 6 i 7) i avançades (1 i 2).