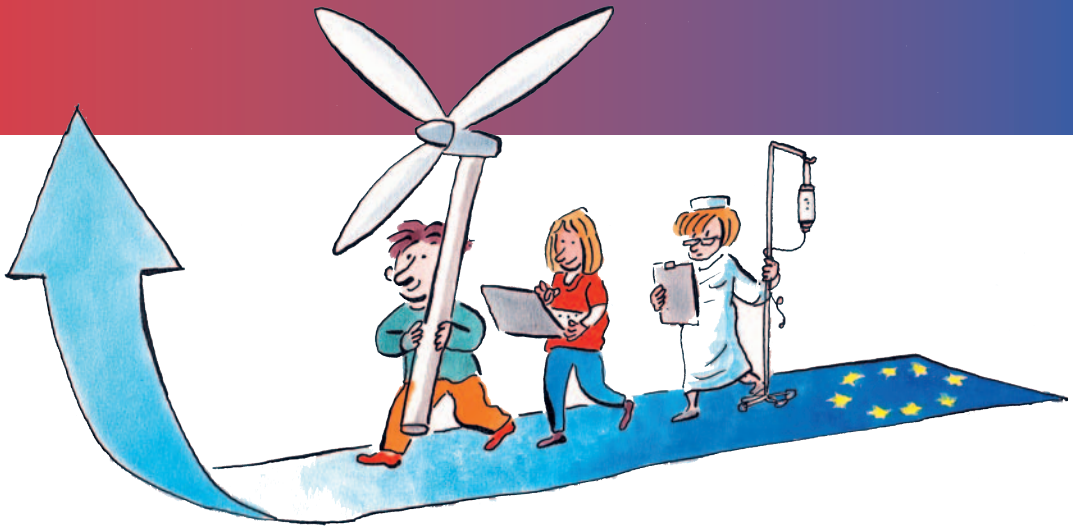


La calidad de los nuevos empleos y los retos para las organizaciones de trabajadores

El paquete de empleo de Europa 2020 y la calidad
de los empleos en la economía ecológica, en el sector
de las TIC y en el sector sanitario y de asistencia





Con el amable apoyo de la Unión Europea

Aviso legal

Editor: Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores, Königswinter
www.eza.org

Autores: Monique Ramioul, Lise Szekér y Sem Vandekerckhove

Dirección del proyecto: Monique Ramioul

Diseño: HellaDesign, Emmendingen

Ilustraciones: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Estado al: Marzo de 2014

Tabla de contenido

Resumen ejecutivo	6
Lista de abreviaturas	13
Lista de tablas	14
Lista de diagramas	15
Introducción	16
PARTE 1 EL CRECIMIENTO Y CALIDAD DEL EMPLEO EN EUROPA	19
1 El crecimiento del empleo en Europa	19
1.1 La estrategia Europa 2020	19
1.2 Crecimiento del empleo	20
1.3 Tres sectores de crecimiento	24
1.4 Conclusiones	25
2 La calidad del empleo	27
2.1 Teorías sobre la calidad del trabajo	27
2.2 Los indicadores de la calidad del empleo	31
2.3 Resultados de la calidad del empleo	32
3 Tipos de empleo	34
3.1 Metodología para la definición de los empleos	34
3.2 Tipos de empleo en Europa en 2010	35
3.3 La calidad del trabajo de los tipos de empleo	44
3.4 Análisis en profundidad de los tipos de empleo	49
3.5 Conclusiones	58
PARTE 2 LOS EMPLEOS Y SU CALIDAD EN LOS SECTORES DE CRECIMIENTO	59

4	La definición de un sector	59
5	Empleos ecológicos	61
5.1	¿Qué son los empleos ecológicos?	61
5.2	El crecimiento de los empleos ecológicos	65
5.3	La calidad y los tipos de trabajo en el sector de los empleos ecológicos	71
5.4	Análisis en profundidad de los tipos de empleo en el sector ecológico	77
5.5	El sector de la construcción: un ejemplo de buenas y malas prácticas	81
5.6	Conclusiones	85
6	Empleos en las TIC	86
6.1	¿Qué son los empleos en las TIC?	87
6.2	Crecimiento de los empleos en las TIC	88
6.3	La calidad y los tipos de empleo en el sector de las TIC	90
6.4	Análisis en profundidad de los empleos en las TIC	95
6.5	Conclusiones	96
7	Empleos sanitarios y de asistencia	99
7.1	¿Qué son los empleos sanitarios y de asistencia?	99
7.2	Crecimiento del empleo sanitario y de asistencia	101
7.3	Calidad y tipos de empleo en el sector sanitario y de asistencia	102
7.3.1	Tendencias	102
7.3.2	El impacto sobre la calidad del empleo	104
7.4	Análisis en profundidad de los empleos	109
7.5	Ejemplos de buenas prácticas de Italia	110
7.6	Conclusiones	113

8	Estrategias de los trabajadores	115
8.1	Estrategias generales de los trabajadores para la mejora de la calidad del empleo	115
8.2	Las estrategias de los trabajadores en el sector ecológico	119
8.3	Las estrategias de los trabajadores en el sector de las TIC	121
8.4	Las estrategias de los trabajadores en el sector sanitario y de asistencia	123
9	Conclusiones	126
	Anexos	136
	Bibliografía	143

Resumen ejecutivo

Con la estrategia Europa 2020, la Unión Europea quiere convertirse en una economía inteligente, sostenible e integradora. Los objetivos que se han fijado son ambiciosos como, por ejemplo, que el 75% de las personas entre 20 y 64 años tenga empleo para 2020. El paquete de empleo que la acompaña se centra en una recuperación de la crisis con altas cotas de empleo y define tres sectores con gran potencial para el empleo: el sector sanitario y de asistencia, el sector de las TIC y el sector ecológico. Además de impulsar la creación de empleo en estos sectores, el paquete de empleo también tiene como objetivo garantizar la calidad de estos nuevos empleos.

Este informe ha sido realizado en el marco del programa de trabajo 2011-2014 de EZA-HIVA y se centra principalmente en cómo las organizaciones de trabajadores pueden influir en la aplicación de la estrategia Europa 2020. El programa anual para 2013 trata la calidad del empleo en los sectores en los que se prevé que se cree empleo y el papel que deben desempeñar las organizaciones de trabajadores para garantizar la calidad del mismo.

Crecimiento y calidad del empleo en Europa

Crecimiento del empleo

Entre 2000 y 2007, se crearon 58 millones de empleos nuevos en Europa. La reciente crisis financiera y económica ha provocado la pérdida de alrededor de 6 millones de empleos desde su inicio en 2008 y, hasta la fecha, no hay indicios de una mejora real. Existen grandes diferencias en la repercusión de la crisis (en el empleo) entre los países europeos. Durante la crisis, la tendencia general del empleo se polarizó, principalmente por las grandes pérdidas de empleo que experimentaron los grupos salariales de nivel medio. Sin embargo, no todos los países europeos han sufrido la crisis por igual. Los países más afectados por la crisis son los que más reflejan esa polarización

o, incluso, una degradación de su estructura de empleo. Por otra parte, en los países menos afectados por la crisis se produjo una mejora de la estructura del empleo, ya que se perdieron menos puestos de trabajo en los grupos salariales superiores (si se comparan con el resto de los grupos salariales).

Calidad y tipos de empleo

La calidad del empleo es un concepto pluridimensional que se puede definir en función de las características del empleo que resultan positivas y beneficiosas para los empleados. Estas pueden ser el bienestar físico y psicológico, así como unas actitudes y resultados positivos relacionados con el empleo, como la satisfacción en el empleo, la seguridad del empleo, la percepción de la sostenibilidad del empleo, etc. (Green, 2006). Si se parte de tres grupos de características del empleo –organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales– se pueden realizar diferentes combinaciones en función de la presencia o ausencia de estas características que dan lugar a ocho tipos de empleo diferentes. Cada uno de estos tipos de empleo tiene su propia combinación de características que influyen positivamente en la calidad del empleo, como la autonomía, unas buenas condiciones laborales, apoyo, etc., así como características que suponen un riesgo para la calidad del empleo, como altos niveles de presión de tiempo o emocional, riesgo para la salud, ...

Existen tres tipos de empleo de alta calidad: trabajo activo, trabajo saturado y trabajo con apoyo. Otros dos tipos presentan una calidad moderada: trabajo a tiempo parcial con poca tensión y trabajo repetitivo. Los tres tipos de trabajo restantes –trabajo de alta demanda emocional, trabajo pasivo y trabajo de mucha presión– son de baja calidad. Estos tres últimos tipos de trabajo presentan sus propios riesgos típicos para la calidad del empleo, por ejemplo, en los trabajos de alta demanda emocional, los altos niveles de presión emocional se vinculan con un riesgo alto para la salud (psicológica y física) de los trabajadores; por otra parte, el trabajo de mucha presión es

especialmente exigente debido a la presión de tiempo, los riesgos y la limitada autonomía que deben afrontar estos trabajadores.

Empleo y calidad en sectores con potencial de crecimiento

Empleos ecológicos

Los empleos ecológicos constituyen un grupo amplio y difícil de definir. En general se pueden dividir en nuevas ecoindustrias emergentes e industrias tradicionales de altas emisiones que se vuelven más ecológicas. Estos empleos ecológicos presentan claramente un elevado potencial de crecimiento del empleo, ya que se calcula que se crearían entre 3,4 y 4,8 millones de empleos nuevos para 2020. Hay pocas indicaciones de que la calidad del empleo en las industrias que se vuelven más verdes vaya a ser diferente de la que ya existía. Sin embargo, en las ecoindustrias, algunas de las características típicas de estas industrias parecen suponer un riesgo para la calidad del empleo. En primer lugar, el carácter industrial de las mismas se puede relacionar con un menor nivel de la calidad del empleo. Asimismo, el alto nivel de pymes puede repercutir (negativamente) en la calidad del empleo. Las pymes suelen tener niveles más bajos de representación de los empleados, cambian rápidamente y son volátiles, etc. Por último, parece que las estrategias de gestión que se utilizan en estas empresas son las que más determinan la calidad del empleo de sus trabajadores.

Empleos en las TIC

El sector de las TIC es un sector que cambia y crece rápidamente y que necesita muchos trabajadores altamente cualificados. Para 2015, la Comisión Europa prevé que haya 700.000 puestos vacantes en las TIC. Aunque este sector se caracteriza por generar gran cantidad de empleo de alta calidad, la creciente carga de trabajo y la presión pueden deteriorar la calidad del empleo de estos trabajadores. Además, la naturaleza típica del sector de las TIC, con cambios rápidos –vinculados a altas necesidades de

(auto)aprendizaje– y un elevado número de pymes y autónomos, puede representar una amenaza para la calidad del empleo. Los bajos niveles de representación de los trabajadores en este sector podrían también suponer un obstáculo.

Empleos sanitarios y de asistencia

El sector sanitario y de asistencia es uno de los principales sectores de la economía europea y ha seguido creciendo durante la crisis. Actualmente, ya se enfrenta a un elevado número de puestos vacantes. El envejecimiento de la población incrementará aún más la demanda en este sector. Para 2020, habrá 8 millones de puestos de trabajo, de los que 1 millón serán nuevos y 7 millones estarán vacantes debido a las necesidades de reemplazo. Además de a esta falta de personal cualificado, el sector se ha enfrentado a diferentes cambios en los últimos años. La privatización creciente de la sanidad, combinada con un cambio hacia más asistencia domiciliaria, ha afectado mucho a las condiciones de empleo y laborales de los trabajadores. Estos cambios también parecen provocar una creciente segregación entre los trabajadores sanitarios altamente cualificados y los trabajadores de atención personal menos cualificados, con grandes diferencias en sus condiciones de trabajo y de empleo.

Estrategias de los trabajadores

En primer lugar, todos los sectores definidos por la Comisión Europea como de alto potencial de crecimiento del empleo parecen enfrentarse a cambios y a innovaciones sustanciales y continuas. En relación con esos cambios, Europa se enfrenta a desafíos sociales específicos, así como a la falta de competencias en el mercado. Hay que convencer a los sindicatos y a las organizaciones de trabajadores de que promover la calidad del empleo es una estrategia esencial y un pilar para afrontar estos desafíos. Por esta razón, pueden y deben desempeñar un papel clave en la promoción y la mejora de la calidad del empleo. Con ese fin, las organizaciones de trabaja-

dores deben abandonar sus antiguas estrategias defensivas ante los empleadores y asumir una actitud y un papel más cooperativo en los procesos de cambio. Las organizaciones de trabajadores, a través de la participación y la creación de nuevas formas de diálogo social, deben trabajar activamente con los empleadores y con otros actores para aplicar los cambios.

El sector ecológico

El cambio climático afecta a las empresas de diferentes sectores y todas deben iniciar la transición hacia una economía más ecológica. En estos procesos de transición, los movimientos de trabajadores deben desempeñar un papel activo y participar plenamente. Para ello, deben realizar un diagnóstico más amplio sobre lo que no funciona en la organización. Asimismo, debe animarse a los trabajadores a participar en los cambios para que se asocien a los empleadores en la búsqueda de respuestas estratégicas.

Además de aumentar la representación de los empleados en el sector ecológico, las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel importante con el fin de sensibilizar y generar apoyo y voluntad entre los empleados para realizar los cambios, por ejemplo, nombrando un representante ecológico, estableciendo objetivos de eficiencia energética y organizando formaciones medioambientales. Trabajar con los empleadores para aplicar los cambios ecológicos y para establecer nuevos procesos de trabajo puede permitir crear buenas condiciones de trabajo y lograr un trabajo de mejor calidad dentro del proceso más amplio de conseguir que las empresas sean más ecológicas.

El sector de las TIC

Las modificaciones que se están produciendo en el sector de las TIC provocan cambios y flexibilizan las relaciones laborales. Los movimientos de trabajadores pueden desempeñar un papel en la creación de nuevas maneras de proteger a los trabajadores en estas condiciones laborales específicas y garantizar la calidad del empleo. Las organizaciones de trabajadores deben

centrarse en tres elementos principales. En primer lugar, mejorar la empleabilidad de los trabajadores de las TIC y favorecer las actividades de formación y el desarrollo de competencias transferibles. En segundo lugar, estas organizaciones deben intentar sentar las bases para las negociaciones. Esta es la primera fase para crear una plataforma para debatir y mejorar las condiciones laborales y la calidad del empleo, así como para facilitar herramientas a los empleados con el objetivo de que defiendan sus intereses colectivos a través del diálogo social formal. Por último, los sindicatos pueden desempeñar un papel destacado para hacer frente a los importantes problemas que amenazan a la calidad del empleo, para ello pueden apoyar la movilidad laboral y la planificación de la carrera profesional, mejorar el equilibrio entre vida privada y profesional, tratar los problemas relacionados con la presión y el estrés, etc.

El sector sanitario y de asistencia

Los cambios recientes y actuales en el sector sanitario y de asistencia obligan a las organizaciones de empleados a afrontar desafíos específicos. Antes la clave era la calidad pero, ahora, con unos servicios públicos cada vez más en manos del mercado, lo importante son los beneficios. Hacen falta normativas para proteger los niveles de calidad y estas también deben incluir criterios sobre la calidad del empleo. Los cambios recientes han tenido una gran repercusión en diferentes aspectos relacionados con la calidad del empleo a los que deben enfrentarse las organizaciones de trabajadores. La tendencia a la privatización ha provocado el deterioro y la dispersión de la representación de los trabajadores. Mejorar y reforzar esta representación debe ser uno de los objetivos principales.

Dado que muchos trabajadores del sector de la asistencia consideran su trabajo una vocación, es necesario garantizar y mejorar la calidad del empleo para evitar que la vocación y la motivación se conviertan en autoexplotación. Las mejoras en la calidad del empleo se deben conseguir, por ejemplo, garantizando unos sueldos dignos, proporcionando formación suficiente al

creciente número de personas no cualificadas, sensibilizando sobre el riesgo de racismo y de acoso, formando para limitar los riesgos ergonómicos, etc. La tendencia a la privatización también está relacionada con una mayor uniformización e intensificación del trabajo. Algunos temas clave son las jornadas de trabajo flexibles y el disponer de tiempo suficiente para realizar las tareas. Otra acción útil sería generar oportunidades para construir colectividades con los compañeros de trabajo y para reforzar el apoyo social con el fin de ayudar a los empleados y facilitarles una red de seguridad para hacer frente a la elevada presión (emocional).

Lista de abreviaturas

CE	Comisión Europea
CIUO	Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones
EGSS	Sector de bienes y servicios medioambientales (siglas en inglés)
EJMB	Boletín europeo de la movilidad laboral (siglas en inglés)
Eurofound	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
EWCS	Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (siglas en inglés)
GEI	Gases de efecto invernadero
JWES	Contenido laboral, condiciones laborales, condiciones de empleo y relaciones sociales (siglas en inglés)
NACE	La nomenclatura estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
OMS	Organización Mundial de la Salud
PIB	Producto interior bruto
Pymes	Pequeñas y medianas empresas
SER	Sector de las energías renovables
s.f.	Sin fecha
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (siglas en inglés)
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
UE	Unión Europea

Lista de tablas

Tabla 2.1	Clasificación de la calidad del empleo	29
Tabla 2.2	Resumen de las subdimensiones de la calidad del empleo	31
Tabla 3.1	Tipos de trabajo y puntuaciones de las características del empleo	43
Tabla 3.2	Tipos de empleo por género, origen y nivel de cualificación	52
Tabla 3.3	Tipos de empleo en función del régimen institucional	54
Tabla 3.4	Tipos de empleo por sector: empleos sanitarios y de asistencia, en las TIC y ecológicos	57
Tabla 5.1	Visión general del potencial de empleo y del empleo en los sectores ecológicos	68
Tabla 5.2	Empleos ecológicos y tipos de empleo por género, origen y nivel de cualificación	80
Tabla 6.1	Tipos de empleo en el sector de las TIC por género, origen y nivel de cualificación	98
Tabla 7.1	Tipos de empleo en el sector sanitario y de asistencia por género, origen y nivel de cualificación	108

Lista de diagramas

Diagrama 3.1	Ranking de tipos de trabajo en función de los resultados de la calidad del empleo	46
Diagrama a1.1	Visión general del ranking de tipos de empleo frente a los resultados de la calidad	142

Introducción

En 2010 la Unión Europea lanzaba la estrategia Europa 2020, cuyo objetivo manifiesto era conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Estas prioridades, que se refuerzan mutuamente, deben ayudar a la UE y a sus Estados miembros a ofrecer unos niveles elevados de empleo, productividad y cohesión social. Concretamente, la Unión Europea se ha fijado cinco objetivos ambiciosos – en materia de empleo, innovación, educación, inclusión social y clima/energía – que busca alcanzar para 2020. El paquete de empleo de la UE para contribuir a más y mejores empleos se desarrolló como complemento a la estrategia Europa 2020 y a la Agenda de nuevas cualificaciones y empleos. Con este paquete, la Comisión Europea desea impulsar la creación de puestos de trabajo y centrarse en un crecimiento rico en empleo (Comisión Europea 2013, 6 de julio) (Comisión Europea 2013, 6 de julio). Uno de los objetivos principales de empleo es conseguir que para 2020 el 75% de la población entre 20 y 64 años esté trabajando (COM 2020 final, 2010). En el periodo anterior a la crisis (2000-2007), se constataba un crecimiento del empleo en toda Europa. Sin embargo, los primeros años de la crisis provocaron una pérdida de alrededor de 6 millones de puestos de trabajo y, en 2012, Europa no se había recuperado aún. Por esta razón, se decide prestar especial atención al potencial de crecimiento de empleo que ofrecen ciertos sectores prometedores. En 2012, la Comisión Europea comunicó la estrategia “Hacia una recuperación generadora de empleo”, en la que se identificaban una serie de sectores con un potencial de empleo importante: el sector sanitario y de asistencia, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los empleos ecológicos (COM 173 final, 2012). Además de impulsar la tasa de empleo, el paquete de empleo busca garantizar la calidad de los nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, no es tarea fácil definir el concepto de calidad del empleo, lo que complica aún más la búsqueda de la forma adecuada de medirla. La cali-

dad del empleo es multidimensional y son muchas las variables relativas a un puesto de trabajo las que inciden sobre la calidad. Además, en la mayoría de los casos no se puede declarar tajantemente que un empleo sea bueno o malo. Cada puesto de trabajo está compuesto por un conjunto específico de características positivas y negativas, que juntas permiten determinar la calidad del mismo (Ecorys & IDEA, 2009).

En el plan de trabajo de EZA-HIVA 2011-2013, uno de los elementos clave es cómo las organizaciones de trabajadores pueden influir sobre la ejecución de la estrategia Europa 2020. El programa anual de 2013 se centra en la calidad del empleo de los sectores en los que se prevé la generación de empleo, así como el papel que pueden desempeñar las organizaciones de trabajadores para garantizar la calidad de los puestos de trabajo o para mejorarla cuando emerjan nuevos riesgos o cuando riesgos conocidos adquieran mayor relevancia.

En este informe de investigación, nos centraremos en los sectores con potencial de generación de empleo, en las características de esos nuevos puestos de trabajo, así como en el posible papel que pueden desempeñar los agentes sociales para mejorar la calidad de los mismos.

En la primera parte, comentaremos el crecimiento del empleo experimentado en Europa en los últimos años y las perspectivas de crecimiento para 2020. En segundo lugar, abordaremos la cuestión de la definición de los sectores en crecimiento en el marco de las encuestas internacionales. A continuación, revisaremos la bibliografía reciente y los modelos relativos a la calidad del empleo, para luego definir los indicadores y los resultados de la calidad del empleo que utilizaremos. Por último, hemos diseñado ocho tipos de empleo, cada uno con su conjunto específico de características positivas y negativas. Se describirá y analizará detenidamente cada uno de ellos. En la segunda parte del informe, se comentarán en detalle los tres sectores seleccionados. Se empezará definiendo el sector, luego se analizará el creci-

miento del empleo en cada uno, así como su potencial de generación de puestos en los próximos años. A continuación, examinaremos la distribución de los tipos de empleo ese sector y revisaremos la calidad del empleo. Se incluirán análisis detallados por género, origen y nivel de cualificación. Además, comentaremos las conclusiones de investigaciones anteriores relativas a la calidad del empleo en esos sectores y aportaremos algunos ejemplos. A modo de conclusión, se presentarán una serie de sugerencias, tanto generales como específicas para cada sector, con el fin de nutrir las estrategias de los trabajadores dirigidas a mejorar la calidad de los puestos de trabajo en su sector.

PARTE 1 EL CRECIMIENTO Y CALIDAD DEL EMPLEO EN EUROPA

1 El crecimiento del empleo en Europa

Desde 2008, Europa, al igual que otras partes del mundo, tuvo que hacer frente a una importante crisis económica y financiera. La recesión resultante tuvo a su vez un impacto sobre las tasas de empleo en toda Europa. Pese a dicha coyuntura, en 2010 Europa se fijaba unos objetivos ambiciosos relativos a las tasas de empleo, las emisiones de efecto invernadero o el riesgo de pobreza, entre otros, en la estrategia Europa 2020. Sin embargo, la lenta recuperación de la economía europea tras la crisis no favorece la consecución de esas ambiciosas metas.

1.1 La estrategia Europa 2020

En 2010 se lanza la estrategia Europa 2020, que incluye el objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 75% (de la población entre 20 y 64 años) (COM 2020 final, 2010). Dicho objetivo se ve apoyado por una serie de documentos de trabajo, así como por el paquete de empleo (2012) para una recuperación generadora de empleo (COM 173 final, 2012). El paquete busca alentar a los Estados miembros a proporcionar unas condiciones favorables a la creación de empleo y a la demanda de mano de obra, aprovechando el potencial de sectores claves, como los empleos ecológicos, los puestos de trabajo en el sector sanitario y de asistencia, así como los empleos para los profesionales de las TIC. Al mismo tiempo se movilizan fondos de la UE para la creación de empleo. Además, los Estados miembros deben devolver el dinamismo a los mercados laborales a través de reformas, inversiones en cualificaciones y la creación de un mercado del trabajo europeo. Por último,

se debe incrementar la gobernanza de la UE mediante el refuerzo de la participación de los interlocutores sociales, a través de los informes nacionales y la coordinación (con supervisión multilateral). La estrategia de la CE no solo se centra en el aumento del empleo, sino también en la calidad de los nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, según el seguimiento de la estrategia Europa 2020 realizado por Eurostat, la tendencia no es positiva, puesto que se han perdido más de 5 millones de empleos durante la crisis (COM 173 final, 2012).

1.2 Crecimiento del empleo

Para tener una visión clara de la evolución del empleo en Europa en la última década, se puede empezar analizando las cifras absolutas de empleo. Eso permite ver el impacto de la crisis sobre el crecimiento del empleo en general. Vamos a comparar el crecimiento del empleo entre los años 2000 y 2007 con el crecimiento entre 2008 y 2012. En la UE, el empleo aumentó de forma evidente entre los años 2000 y 2007 en más de 58 millones puestos de trabajo. Sin embargo, durante la crisis – entre el año 2008 y 2012 – se perdieron alrededor de 6 millones de empleos. En términos de la tasa de crecimiento anual media, significa que el empleo aumentó en 7.266 millones de puestos al año antes de la crisis y disminuyó 1.204 millones al año desde el inicio de la crisis. Por consiguiente, a nivel europeo, la crisis tuvo un impacto considerable sobre el empleo y su crecimiento (Eurofound, 2013b).

Es evidente que las cifras de la UE ocultan diferencias importantes en la evolución de los países.¹ A excepción de Rumanía, todos los países muestran un incremento en el periodo anterior a la crisis, así como tasas de crecimiento anual positivas. Sin embargo, desde el inicio de la crisis, la tendencia se vuelve negativa en la mayoría de los países. Solo en aquellos que parecen haber padecido menos la crisis (hasta 2012) – como Polonia, Alemania, Malta, Austria, Bélgica y Suecia (Eurofound, 2013b) – mantiene

1 Para las cifras detalladas para la UE y los Estados miembros véase la Tabla a.1.1 en el anexo.

un crecimiento del empleo, positivo, pero inferior. El impacto de la crisis sobre los Estados miembros fue muy variado. Algunos países, duramente afectados por la crisis entre 2008 y 2012, como Grecia y España, sufrieron pérdidas importantes de empleo. Sin embargo, todavía se podía constatar un crecimiento del empleo, aunque limitado, en países menos afectados (por el momento) como Polonia o Alemania... (Eurofound, 2013b).

El enfoque adoptado por el observatorio del empleo de Eurofound presenta una perspectiva interesante de la estructura del empleo y sus cambios. Se trata de un método que emplea la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) en sus informes sobre los patrones de crecimiento del empleo (Eurofound, 2008), los cambios en las estructuras de trabajo (Eurofound, 2011) y la polarización del empleo durante la crisis (Eurofound, 2013a). La metodología se basa en puestos de trabajo, puesto que se clasifica todo el empleo en función de “puestos”. Cada puesto se define como una ocupación (basada en la clasificación CIUO) dentro de un sector concreto (basado en la clasificación NACE). A continuación, se ordenan los empleos en función del salario por hora mediano y se agrupa en quintiles que van de bajo a alto: salario bajo, salario medio-bajo, salario medio, salario medio-alto, salario alto. También se representa el cambio en el número de empleados en cada quintil, para mostrar la estructura del empleo (Eurofound, 2008).

Gracias al seguimiento continuo de los datos y los informes oportunos, se pueden comparar los cambios en la estructura del empleo de tres periodos de tiempo, lo que permite demostrar de forma inequívoca el impacto de la crisis sobre el crecimiento del empleo. Los tres periodos son:

- el periodo de crecimiento del empleo previo a la recesión (1995-2007 o 1995-2006);
- el periodo de la Gran recesión (2008-2010);
- el periodo de la recuperación estancada (2011-2012).

Se pueden identificar varias tendencias:

- *mejora*: significa que se produce un crecimiento del empleo en los puestos de trabajo con salario (medio-)alto y menos crecimiento o una disminución en otros grupos;
- *deterioro*: en este caso hay crecimiento en los empleos con salario (medio) bajo y menos crecimiento o una disminución en otros grupos;
- *polarización*: implica un crecimiento tanto en los empleos con salarios bajos, como en los de salarios altos, pero un crecimiento cero o mucho menor en los puestos con salarios medios;
- *crecimiento en el medio*: como su propio nombre indica, se produce un crecimiento en los empleos con salarios medios, pero un crecimiento cero o mucho menor en otros grupos.

El análisis de las tendencias en la estructura de empleo en los tres periodos permite realizar una serie de observaciones. En el periodo anterior a la crisis, un periodo de crecimiento del empleo, la tendencia más frecuente es el crecimiento en el medio, aunque también se constatan tendencias a la mejora o a una mejora híbrida – menos pronunciada que la tendencia a la mejora pura – así como polarización. Durante la crisis, se produce un cambio sustancial relacionado con las importantes pérdidas de empleo en toda Europa. La polarización del empleo se convierte en la tendencia dominante durante este periodo. Además, muchos más países se enfrentan a un deterioro en su estructura de empleo. Pese a todo, se constata en algunos países una tendencia a la mejora híbrida o un crecimiento en el medio. En el periodo entre 2011 y 2012, un periodo de recuperación económica lenta y limitada, la polarización sigue siendo la tendencia más importante. Además, se puede constatar mucho deterioro o mucha mejora en la estructura del empleo. Sin embargo, es muy significativo destacar que ya no hay crecimiento en el medio. Se pueden ver las tendencias en la estructura del empleo de cada Estado miembro de la UE para estos tres periodos en la Tabla a1.2 en el anexo.

Resulta muy difícil encontrar tendencias claras a través de un análisis de las evoluciones en cada país de forma individual, puesto que las diferencias son muy grandes y, al parecer, cada país ha seguido su propio curso. Sin embargo, si se agrupan los países, se logra información adicional sobre la evolución de la estructura del empleo entre 1995 y 2012. La crisis no ha afectado en el mismo grado a todos los países europeos. Por ejemplo, Grecia y España sufrieron tremendamente la crisis, lo que supuso también un impacto de gran envergadura sobre el empleo en estos países.

Para realizar un análisis de lo anterior, hemos empleado la clasificación preliminar propuesta en un informe de Eurofound sobre el impacto de la crisis sobre las condiciones de trabajo europeas

(Eurofound, 2013b), en el que se ordena a los países de menos afectado (Polonia) a más afectado (Grecia) por la crisis. En términos de cambios en el empleo, se pueden constatar algunas diferencias entre los países en función de que se vieran más o menos afectados por la crisis. Los países más castigados (como Grecia, Letonia, Irlanda, España, Portugal, Estonia y Lituania) contaban con una estructura del empleo con crecimiento en el medio (o con mejora) antes de la crisis. En general, la tendencia cambiaba a polarización durante la crisis, aunque se pueden constatar dos patrones distintos en el periodo 2011-2012, con un grupo en el que continua la polarización y otro grupo en el que se produce un cambio hacia el deterioro de la estructura del empleo. Los países mucho menos castigados por la crisis (como Polonia, Alemania, Malta, Austria, Bélgica, Suecia y Eslovaquia) mostraban generalmente un patrón de mejora híbrida antes de la crisis. Sin embargo, durante la crisis se produce una evolución hacia dos patrones diferentes, la continuación de la mejora híbrida o una tendencia a una mejora pura, que desemboca en una tendencia general a la mejora en el periodo de 2011-2012. Los cambios en la estructura del empleo en los países con un impacto medio de la crisis son más dispares, como se puede ver en la Tabla a1.2 (en el anexo). Las tendencias más presentes en estos países son la polarización y el deterioro (Eurofound, 2008, 2011, 2013a, 2013b).

En general, podemos concluir que la crisis afectó de forma importante a la estructura del empleo en Europa, con una mayor mejora de las estructuras del empleo en los países menos afectados por la crisis y polarización (y en ocasiones deterioro) en los países más castigados.

1.3 Tres sectores de crecimiento

En los documentos de trabajo que acompañan a la comunicación de la CE “Hacia una recuperación generadora de empleo”, la Comisión Europea se centra en tres sectores diferentes o grupos ocupacionales con potencial de empleo: los empleos ecológicos, el sector sanitario y de asistencia y los puestos de trabajo relacionados con las TIC.

Dos objetivos claves de la estrategia Europa 2020 se encuentran en la búsqueda de una economía más verde. No solo el objetivo relativo al empleo, sino también el objetivo sobre el crecimiento sostenible incluye la iniciativa emblemática de una “Europa que utilice eficazmente los recursos”, en la que se fija como objetivo una reducción de más de un 20% (o incluso un 30%) de los gases de efecto invernadero para 2020, así como un incremento en un 20% de la eficacia energética (COM 2020 final, 2010). Por consiguiente, el aumento de los empleos ecológicos se ha convertido en una de las prioridades clave de la Unión Europea. La CE espera que un incremento de la eficacia en el uso individual de los recursos provoque la creación de entre 1,4 y 2,8 millones de nuevos empleos (ecológicos). Además, las nuevas medidas de eficacia energética también generarán 2 millones de empleos nuevos o mantenidos para 2020 (SWD 92 final, 2012).

Dentro de la estrategia de empleo Europa 2020, así como la Agenda digital para Europa, una de las iniciativas emblemáticas en la prioridad del crecimiento inteligente, la UE define el sector de las TIC como uno de los sectores con un gran potencial de crecimiento. Para 2015, se espera que surjan alrededor de 700.000 puestos vacantes para profesionales de las TIC en Europa (COM 2020 final, 2010; SWD 96 final, 2012).

Por último, la estrategia EU 2020 vuelve a prestar atención al sector sanitario y de asistencia. Con sus 17,6 millones de empleados en 2012, constituye uno de los sectores más grandes de la economía europea. Además, representaba alrededor de un 8,3% de todos los empleos de la UE de los 27. A lo largo de la crisis, el sector sanitario y de asistencia siguió creciendo con alrededor de 1,3 millones de nuevos puestos de trabajo, pese a la disminución general del empleo provocada por la crisis (Eurostat 2013, NACE Rev.2 categorías 86 y 87). Actualmente, el sector sanitario y de asistencia (personal) tiene problemas para cubrir los puestos vacantes y se espera que la situación empeore. El envejecimiento de la población europea llevará a un incremento de los servicios sanitarios y de asistencia, sobre todo de los servicios de atención a largo plazo (Eurofound, 2013c). Entre 2010 y 2020, la CE espera que se genere 1 millón de nuevos puestos de trabajo, así como 7 millones de puestos vacantes debido a las necesidades de reemplazo (CEDEFOP, 2010).

Las cifras muestran claramente el importante potencial de empleo que revisitan estos sectores. Por esta razón, merecen un análisis más pormenorizado. Sin embargo, resulta difícil encontrar mediciones detalladas del crecimiento del empleo en estos sectores, más allá de las cifras muy generales y especulativas de la CE. Parece distribuirse entre varios grupos sectoriales. Por ejemplo, un profesional de las TIC puede trabajar en un hospital y ser responsable de la infraestructura en TIC del mismo. En este caso, resulta difícil determinar si se trata de un empleado del sector de las TIC o del sector sanitario. Comentaremos este problema cuando definamos detalladamente los sectores en relación a una muestra, así como nuestra metodología al principio de la segunda parte del presente informe.

1.4 Conclusiones

Como consecuencia de la reciente crisis financiera y económica, se han perdido alrededor de 6 millones de puestos de trabajo desde su estallido en

2008. Hasta el momento, no se ha constatado una auténtica mejora de la situación del empleo. Durante la crisis, la tendencia general del empleo fue la polarización, sobre todo debido a las importantes pérdidas de puestos de trabajo en los grupos salariales medios. Sin embargo, no se trata de una tendencia homogénea en toda Europa. Los países más castigados por la crisis mostraron principalmente una polarización o incluso un deterioro de su estructura del empleo, mientras que se produjo una mejora de la estructura en los países menos afectados, al perderse menos puestos de trabajo en los grupos salariales superiores. La Comisión Europea identifica tres sectores que cuentan con un potencial importante de generación de empleo entre 2010 y 2020: el sector de las TIC, el sector de la ecología y el sector sanitario y de asistencia.

2 La calidad del empleo

La calidad del empleo es un concepto ampliamente utilizado por investigadores, sindicatos, responsables políticos, etc. Sin embargo, es difícil encontrar una definición común en la bibliografía. Por esa razón, cuando se intenta responder a la pregunta “¿Cómo se puede medir la calidad del empleo?” surge una gran variedad de modelos e indicadores. Tomando como base varios modelos punteros y actuales, defenderemos un modelo para la calidad del empleo conformado por tres dimensiones: la organización del trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales, cada una de ellas compuestas por una serie de indicadores.

2.1 Teorías sobre la calidad del trabajo

La primera pregunta que surge en el debate en torno a la calidad del trabajo es muy básica: ¿qué es la calidad del empleo? ¿Cuáles son las dimensiones importantes y las subdimensiones de la misma? Actualmente, los investigadores coinciden en que la naturaleza de la calidad del trabajo es compleja y multidimensional, así como en la dificultad de plasmarla en una definición concluyente y a la vez específica. Aún no hay ningún consenso en torno a una definición específica ni sobre su conceptualización. Holman (2012) define la calidad del empleo de la siguiente manera:

“La medida en la que un empleo cuenta con factores relacionados con el trabajo y el empleo que favorecen resultados beneficiosos para el empleado, sobre todo el bienestar psicológico, físico y actitudes positivas como la satisfacción de empleo” (Green, 2006 en Holman, 2012).

Esta definición implica que la calidad del empleo depende de las características del trabajo mismo y de las condiciones dentro de las cuales debe reali-

zarse. La definición también sugiere algunos resultados positivos indicadores de un empleo de alta calidad, como el bienestar y la satisfacción laboral (Green & Mostafa, 2012; Holman, 2012).

A lo largo de la amplia bibliografía existente sobre la calidad del empleo, los autores presentan un gran número de conceptualizaciones. No ahondaremos en todos, sino que nos centraremos en tres modelos actuales que han servido como base para la definición de los tipos de empleo que comentaremos más adelante.

Holman and McClelland (2011) ofrecen una clasificación de las dimensiones de la calidad del empleo en la que intentan plasmar la naturaleza multidimensional de la misma. Distinguen tres áreas, cubiertas por cinco dimensiones, así como un conjunto de subdimensiones (Tabla 2.1). La primera área es la calidad del trabajo, cubierta por la dimensión de la organización del trabajo. A su vez, la organización del trabajo se puede dividir en dos subdimensiones: las exigencias del empleo (como la carga de trabajo, las exigencias ambientales y las cognitivas) y los recursos del empleo (por ejemplo el apoyo social, la discreción, la autonomía). La segunda área, la calidad contractual, incluye la dimensión del sueldo y el sistema de remuneración (otros tipos de beneficios), así como la dimensión de la seguridad y de la flexibilidad (incluyendo la flexibilidad de horario, la seguridad del empleo). La tercera área se centra en la calidad de empoderamiento, que cubre la dimensión relativa a las competencias y el desarrollo (como la formación o las oportunidades de promoción), así como la dimensión de involucramiento y de representación (Holman, 2012).

Tabla 2.1 Clasificación de la calidad del empleo

Área de la calidad del empleo	Dimensión	Ejemplos de indicadores
Calidad del trabajo	Organización del trabajo	Diseño del puesto: por ej. discreción, exigencias, ergonomía, condiciones físicas; diseño de los equipos, por ej. equipos que trabajan en línea o no, grupos de trabajo autónomos
Calidad contractual	Sueldo y sistema de remuneración	Nivel salarial, remuneración por resultados, complementos
	Seguridad y flexibilidad	Estatus contractual, modalidades de trabajo flexible, tiempo de trabajo
Calidad de empoderamiento	Competencias y desarrollo	Competencias requeridas, oportunidades de formación para el desarrollo
	Involucramiento y representación	Prácticas de participación y de comunicación de los empleados

Fuente Tabla tomada de Holman y McClelland (2011)

Green y Mostafa (2012) desarrollaron un marco diferente de la calidad del empleo para Eurofound. En dicho marco, la calidad se basa en cuatro bloques o dimensiones, siendo dos de ellas características extrínsecas del empleo y las otras dos, intrínsecas. El primer bloque está compuesto por los ingresos, incluyendo el nivel y la equidad de los salarios. La segunda dimensión extrínseca incluye las perspectivas, como las características relacionadas con la necesidad que tienen las personas de contar con un empleo, por ejemplo las oportunidades de promoción, la seguridad del empleo o el desarrollo de la empleabilidad. El primer bloque intrínseco relativo a la calidad incluye aspectos del puesto que están relacionados con el empleo mismo y su entorno, como el uso de competencias y la discreción, el entorno físico y social o la intensidad del trabajo. La última dimensión, la calidad relativa al tiempo del trabajo, incluye aspectos del puesto relacionados con la búsqueda de un buen equilibrio entre las exigencias laborales y la vida privada y las actividades no laborales del empleado. Esta dimensión está relacionada con aspectos como el horario de trabajo, disposiciones varias como un servicio de guardería, por ejemplo, etc. (Green & Mostafa, 2012).

Un tercer enfoque relativo a la calidad del empleo, con coincidencias importantes con los modelos anteriores, es el modelo belga de las cuatro A, también conocido como modelo JWES, por sus siglas en inglés. En este modelo se identifican cuatro dimensiones de la calidad del empleo: el contenido (*job content* o J), como la carga de trabajo y la autonomía; las condiciones laborales (*working conditions* o W), incluyendo la presión, los riesgos, etc.; las condiciones de empleo (*employment conditions* o E), con factores como el tipo de contrato, el sueldo, las oportunidades de promoción, etc.; así como las relaciones sociales (*social relations* o S), como última dimensión, que incluye aspectos como el apoyo social, contar con voz, etc. (Vandenbrande et al., 2012).

Con estos modelos en mente, hemos definido un marco para la calidad del trabajo (Szekér, Vandekerckhove, De Spiegelaere y Ramioul, en prensa) compuesto por tres dimensiones, cada una de ellas con varias subdimensiones. La primera dimensión es la organización del trabajo, que agrupa el contenido del trabajo y las condiciones laborales, dos dimensiones del modelo JWES. Las subdimensiones que la conforman son: la autonomía en las tareas, la complejidad de las tareas, el trabajo en equipo autónomo, la autonomía en la planificación, las tareas repetitivas, la presión emocional y el trato con gente, la presión de tiempo y los riesgos (por ejemplo ergonómicos, ambientales o bioquímicos), así como contar o no con un lugar de trabajo fijo. La segunda dimensión, las condiciones de empleo, abarca los aspectos relacionados con las cuestiones jurídicas y contractuales como los ingresos, el tipo de contrato, las horas de trabajo, etc., pero también las oportunidades de promoción profesional y de formación. Por último, las relaciones sociales es la dimensión social de un puesto de trabajo e incluye el apoyo social de los compañeros y de la dirección, en su vertiente positiva, o la violencia y el acoso, en su vertiente negativa. También forma parte de esta dimensión tener voz y voto.

2.2 Los indicadores de la calidad del empleo

Para medir la calidad del empleo, necesitamos ser capaces de medir cada una de esas tres dimensiones. En otras palabras, necesitamos indicadores para cada una de ellas. Hemos buscado, por tanto, indicadores apropiados en los datos de la EWCS 2010, que utilizaremos a lo largo del informe.

En nuestros análisis emplearemos los indicadores de calidad del empleo desarrollados por Vandenbrande et al. (2012) para el informe sobre la “Calidad del trabajo y el empleo en Bélgica”. Estos indicadores de la calidad ofrecen una representación completa y multidimensional de la calidad del empleo y se basan en el modelo JWES. Nos basaremos en nuestro modelo compuesto por tres dimensiones de calidad, a saber la organización del trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales. Vandenbrande et al. crearon los indicadores a partir de marcos teóricos desarrollados para encuestas anteriores (como el relativo a los riesgos del EWCS de Eurofound) o a partir de un análisis factorial ordinal de los datos de la EWCS 2010 para Bélgica.

Tabla 2.2 Resumen de las subdimensiones de la calidad del empleo

Organización del trabajo	Condiciones de empleo	Relaciones sociales
Autonomía en las tareas	Sueldo	Voz
Complejidad de las tareas	Contrato indefinido	Voto
Trabajo en equipo autónomo	A tiempo completo	Apoyo social
Autonomía en la planificación	Horarios de trabajo variables	Apoyo de la dirección
Tareas repetitivas	Horarios de trabajo atípicos	
Presión emocional y trato con gente	Oportunidades de promoción	
Presión de tiempo	Formación	
Riesgos		
Lugar de trabajo fijo		

Fuente basada en Vandenbrande et al. (2012)

En la Tabla 2.2 se recapitula la selección final de indicadores relativos a la calidad del empleo, tras la exclusión de dos indicadores, el cambio de nom-

bre de varios indicadores, así como la introducción de algunos ajustes teniendo en cuenta el alcance europeo de nuestro estudio. Se puede encontrar más información sobre los cambios en nuestro documento de trabajo sobre los tipos de empleo (Szekér et al., en prensa). En el anexo, la Tabla a1.3 proporciona una visión de conjunto de los indicadores, así como la descripción de cada uno de ellos.

2.3 Resultados de la calidad del empleo

Los resultados de la calidad del empleo no son iguales a los indicadores de la calidad del empleo. Mientras que los indicadores de la calidad del empleo son aspectos intrínsecos al trabajo o al entorno laboral (véase la definición de Holman), los resultados de la calidad del empleo son el efecto del puesto de trabajo en su conjunto sobre el individuo en relación a su bienestar físico y psicológico, las actitudes positivas, la satisfacción laboral, etc. Cuando se investiga la calidad del puesto de trabajo es esencial tener siempre bien presente esta distinción con el fin de no mezclar los indicadores relativos a la calidad del empleo con los resultados de la calidad.

Vandenbrande et al. (2012) también identifican un conjunto de indicadores sobre los resultados de un puesto de trabajo (variables subjetivas relativas a la seguridad, la actitud frente al puesto y las variables relacionadas con la salud), empleando los ítems disponibles en la EWCS 2010, por lo que resultará útil considerar algunos de ellos en nuestros análisis. Como primer grupo, las variables relativas a la seguridad subjetiva son: la inseguridad subjetiva del empleo y la seguridad subjetiva del mercado laboral. La inseguridad subjetiva del puesto se mide con el ítem: "Puedo perder mi puesto de trabajo en los próximos 6 meses". La seguridad subjetiva del mercado laboral se mide con el ítem "Si perdiera mi puesto actual o dimitiera, me resultaría fácil encontrar un puesto de trabajo con un salario similar". Estos ítems miden claramente un resultado que viene determinado por la calidad del puesto de trabajo. Un segundo grupo de resultados relativos a la calidad del empleo son las variables relacionadas con la salud. Incluyen el bienestar físico, el

bienestar psicológico, el estado general de salud, la salud y el trabajo y el índice de bienestar OMS-5. Este conjunto de indicadores relativos a la calidad del puesto de trabajo ofrece una visión global de la salud del empleado. En este informe, limitaremos el análisis al bienestar físico y psicológico, puesto que estos dos resultados relativos a la calidad pueden aportar una visión amplia del impacto de las características del puesto sobre la salud del trabajador. Un tercer grupo de resultados relativos a la calidad del puesto de trabajo son las actitudes relacionadas con el puesto, incluyendo la sostenibilidad percibida del mismo (“¿Cree que será capaz de realizar el mismo trabajo que hace ahora cuando tenga 60 años?”) y la satisfacción laboral (¿Hasta qué punto se considera satisfecho – en su conjunto – con las condiciones de trabajo de su empleo remunerado principal?) (Eurofound, 2010). Estas dos variables ayudan a hacerse una idea sobre las actitudes y el sentir general del empleado frente a su puesto de trabajo (Vandenbrande et al., 2012).

3 Tipos de empleo

Los tipos de empleos son una forma de agrupar a todos los trabajadores en diferentes tipos de trabajo, cada uno de ellos conformado por un conjunto de características típicas del puesto. Al emplear estos tipos de empleo se consigue una imagen simplificada de los tipos de puesto que tienen los trabajadores y se pueden formular conclusiones sobre su calidad. En el presente capítulo, se explica el desarrollo de una tipología de empleos usando los datos de la EWCS 2010. Se procede a su descripción y se comentan los resultados relativos a la calidad del empleo asociada a dicha tipología. Además, se describirá la distribución de los tipos de puesto en función de los sectores, el género, el nivel de cualificación, el origen y los países o los grupos de países.

3.1 Metodología para la definición de los empleos

En su artículo sobre tipos de empleo y su calidad en Europa, Holman (2012) desarrolla una taxonomía de seis tipos de trabajo, en la que se describen conjuntos de empleos, cada uno con una combinación única de indicadores de calidad. Utilizando los datos de la EWCS 2005 sobre los países de la UE de los 27 en un análisis de conglomerados (clústeres) en dos etapas, Holman halló un modelo compuesto por seis clústeres como mejor solución.

En este artículo, Holman (2012) comenta la relevancia y las ventajas del uso de una tipología de puestos de trabajo. En primer lugar, resalta la importancia para los responsables políticos y para otras partes interesadas. Los tipos de empleo pueden ofrecer una imagen más detallada de la variación de la calidad del empleo entre países y dentro de un mismo país, así como las características de los puestos que pueden desempeñar un papel clave en la calidad. Una mejor comprensión de la complejidad de la calidad del empleo puede ayudar a los responsables políticos a elaborar políticas más adecuadas. Además, los tipos de trabajo pueden resultar útiles a la hora de investi-

gar las diferencias en la calidad del empleo en grupos distintos, por ejemplo en función del género, del grupo de edad, del sector, etc. También, la tipología puede emplearse como método para estimar la calidad general o total de un empleo, para determinar si hay varios tipos de empleo de alta o de baja calidad, partiendo de diferentes indicadores relativos a la calidad de un puesto. En este estudio, en el que queremos analizar la calidad de los empleos en tres sectores de crecimiento, el uso de esta tipología resultará muy útil.

Para la presente investigación, se realizó un análisis del perfil latente empleando el programa Latent Gold Software con el fin de identificar los clústeres de empleos. Dicho análisis nos permitió identificar clústeres dentro de la muestra que cuentan con características similares relativas al puesto de trabajo. Se puede encontrar más información sobre este método en nuestro artículo sobre tipos de empleo (Szekér et al., en prensa).

Nuestro análisis se basa en los últimos datos disponibles de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de trabajo (EWCS) en el momento de la publicación, cuya quinta edición se realizó en 2010. La EWCS es una encuesta llevada a cabo por primera vez en 1990 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Cada cinco años, se recaban datos a través de entrevistas presenciales que se realizan en la residencia de los encuestados en uno de los idiomas nacionales del país. La quinta edición de la EWCS cubrió 24 países, incluyendo los entonces 27 Estados miembros de la UE. Nuestra muestra se ha extraído de la quinta EWCS y contiene los datos de los 27 Estados miembros de la Unión Europea (en 2010), con un tamaño de la muestra de 35.372 (Green & Mostafa, 2012).

3.2 Tipos de empleo en Europa en 2010

El análisis de perfil latente mostró que una solución basada en 8 clústeres resultaba ser la opción óptima (Szekér et al., en prensa). El programa Latent

Gold requiere puntuaciones en todas las variables para que se incluya una observación en el proceso de agrupación. Puesto que en nuestra muestra los empleadores y los autónomos no puntuaban en varios de los ítems relacionados con nuestros indicadores de calidad del empleo, los autónomos quedaron excluidos del análisis de clase latente, así como las observaciones de los empleados con valores perdidos para ítems relacionados con los indicadores de la calidad del empleo. Esto redujo nuestra muestra a solo empleados (N= 22.398). Sin embargo, gracias al tamaño total de la muestra de la EWCS 2010, la reducción de nuestra muestra no tiene un impacto demasiado importante sobre los resultados e incluso los clústeres más pequeños, con tan solo un 3% de todas las observaciones, cuentan todavía con suficientes observaciones (n=629) para la realización de análisis posteriores.

Los ocho tipos de empleo se pueden describir a través de una combinación única de características del puesto. En la Tabla 3.1 se pueden ver resumidos los perfiles de los ocho tipos. A través de la clasificación CIU0-08 también es posible identificar las profesiones predominantes para cada tipo. En la Tabla a1.4 (en el anexo) se incluyen las puntuaciones detalladas de los tipos de empleo relacionados con las diferentes características del puesto. Los ocho tipos de empleo son: el trabajo activo, el trabajo saturado, el trabajo con apoyo, el trabajo a tiempo parcial con poca tensión, el trabajo repetitivo, el trabajo pasivo, el trabajo de alta demanda emocional y el trabajo de mucha presión.

El trabajo activo

El primer clúster abarca puestos que cuentan con una elevada autonomía de las tareas (nivel más elevado), trabajo en equipo autónomo y autonomía en la planificación, altos niveles de complejidad de la tarea, altos niveles de apoyo de la dirección y de los colegas, así como el nivel más elevado de voto y nivel moderado de voz. Los riesgos y las demandas se encuentran a un nivel moderado: la presión de tiempo, las presiones emocionales y los

riesgos, la repetitividad de las tareas y el lugar de trabajo fijo. Estos empleados cuentan con muchas oportunidades de formación y reciben niveles moderados de formación. Dentro de este grupo, de promedio, los empleados trabajan a tiempo completo con un contrato indefinido, un nivel moderado de horarios variables y de horarios atípicos. El salario es algo más elevado que la media. Este clúster muestra claras similitudes con los puestos de trabajo activos descritos en estudios anteriores (Holman, 2012; Karasek, 1979). Por esta razón, hemos decidido denominar a este clúster trabajo activo, como han hecho investigadores anteriores. Una proporción importante de los empleados con trabajo activo son profesionales de las TIC u ocupan otro puesto como especialista, técnico o profesional asociado. También los gestores del sector de la hostelería y de la distribución cuentan con este tipo de empleo, así como los trabajadores cualificados en los sectores de la pesca, la silvicultura y la caza. Algunas profesiones son especialista en TIC, analista financiero o científico.

El trabajo saturado

Los aspectos más diferenciadores de este tipo de empleo, comparado con el trabajo activo, son el salario elevado, así como la alta frecuencia de horarios de trabajo atípicos. En cuanto a las características de la organización del trabajo, estos empleados gozan de altos niveles de autonomía y de complejidad de las tareas, con niveles bajos de repetitividad. Los riesgos en estos empleos también son bajos y la presión de tiempo es algo inferior a la media, mientras que las presiones emocionales son algo superiores. También es importante destacar que estos trabajadores a menudo no cuentan con un lugar de trabajo fijo. Las condiciones de empleo en este clúster se encuentran a niveles muy altos con muchas oportunidades de promoción, niveles moderados de formación, así como contratos indefinidos a tiempo completo. Además, estos puestos de trabajo se caracterizan por la elevada autonomía de planificación y los horarios laborales flexibles. En su organización, estos empleados cuentan con un alto nivel de voz y voto, pero solo reciben unos

niveles moderados de apoyo. Este grupo recibe el nombre de trabajo saturado, al no poderse negar la semejanza de este tipo de puestos con los descritos en los estudios de otros autores (Holman, 2012; Vandenbrande et al., 2012). Los directivos y los profesionales son los que ocupan con más frecuencia estos puestos de trabajo. Ejemplos más específicos de profesiones que pertenecen a este clúster serían directivo, médico, juez o cirujano.

El trabajo con apoyo

Los trabajos con apoyo cuentan con puntuaciones medias en prácticamente todos los indicadores de la calidad del empleo. En relación a la organización del trabajo, todos los indicadores se sitúan ligeramente por encima, con una única excepción, la autonomía de las tareas, en la que se distingue por presentar el nivel más bajo comparado con todos los demás tipos de empleo. Estos empleados se enfrentan a exigencias de nivel moderado, como la presión de tiempo, la presión emocional y los riesgos. Además, cuentan con empleos moderadamente desafiantes, con una repetición y una complejidad de las tareas moderadas y un lugar de trabajo más bien fijo y niveles medios de trabajo en equipo autónomo. Las condiciones de empleo también son moderadas: las oportunidades de promoción y la formación, los contratos indefinidos y a tiempo completo, así como los horarios de trabajo atípicos y variables o la autonomía en la planificación. El salario se sitúa en la media, así como su voz y voto dentro de la organización. Otra característica distintiva de estos empleos, junto con el bajo nivel de autonomía en las tareas, es el elevado nivel de apoyo que reciben estos empleados, tanto de sus colegas, como de la dirección, en términos de apoyo social y apoyo relacionado con la tarea. De este cuadro sorprendente de elevadas puntuaciones en todos los indicadores relativos a las relaciones sociales, especialmente los indicadores relacionados con el apoyo, se deriva el nombre de este clúster, "trabajo con apoyo". Las ocupaciones típicas de este tipo de puesto de trabajo tienen que ver con la seguridad (por ejemplo los agentes de policía), también incluye a los trabajadores que proporcionan servicios de apoyo,

como los operadores en centros de llamadas, profesionales asociados al sector sanitario (como las enfermeras), así como profesionales relacionados con las ciencias y las ingenierías.

El trabajo a tiempo parcial con poca tensión

El clúster de trabajo a tiempo parcial con poca tensión está compuesto por empleos con una característica muy típica, a saber el hecho de que el trabajo que realizan estos trabajadores no tiene ninguna característica (o muy pocas) que causen (o puedan causar) estrés. Ofrecen niveles muy bajos de presión de tiempo, presión emocional y riesgos, así como una probabilidad muy baja de horarios de trabajo atípicos. La autonomía (la autonomía en las tareas o el trabajo en equipo autónomo) es inferior a la media, así como la complejidad de las tareas. Las variaciones de su horario de trabajo son limitadas, aunque también cuentan con una autonomía de planificación también limitada y que se sitúa ligeramente por debajo de la media. Típicamente son empleos a tiempo parcial, lo que se ve reflejado también en un salario inferior a la media. Cuentan con oportunidades de promoción y de formación limitadas. El lugar de trabajo claramente fijo también es muy típico de esta categoría. Entre los aspectos negativos cabe destacar que solo cuentan con un nivel moderado de contratos indefinidos. Todos los indicadores de relaciones sociales son moderados. A menudo estos empleados trabajan como docentes, administrativos (o trabajadores que proporcionan servicios de apoyo administrativo), así como puestos relacionados con las ventas.

El trabajo repetitivo

Este clúster cuenta con un cuadro general de niveles moderados en todas las características del puesto de trabajo. Sin embargo, hay una característica que se desvía de esta tendencia: las tareas repetitivas. Estos trabajadores cuentan con unos niveles muy elevados de tareas repetitivas y por eso este clúster recibe el nombre de trabajo repetitivo. Con niveles moderados de condiciones de empleo y relaciones sociales que se sitúan en la media, este

tipo de empleo no destaca en ningún otro aspecto. Las ocupaciones con una elevada incidencia de este tipo de trabajo son el personal de apoyo administrativo (por ejemplo un contable), los oficios con máquinas y trabajadores relacionados (por ejemplo los obreros en una fábrica de madera), los profesionales asociados al sector sanitario, los gestores administrativos y los comerciales.

El trabajo de alta demanda emocional

Este tipo de empleo cuenta con una serie de características diferenciadoras: un elevado nivel de presión emocional y un nivel relativamente elevado de presión de tiempo, acompañado de muy poco apoyo, tanto por parte de los colegas como de la dirección, a nivel social y laboral. Además, reciben una gran cantidad de formación y la mayoría de estos empleados cuenta con contratos indefinidos, aunque su lugar de trabajo a menudo no es fijo. En cuanto a las tareas, estos empleados cuentan con niveles elevados de autonomía y complejidad y trabajan en equipos autónomos, mucho más que en cualquier otro clúster. Por otra parte, las puntuaciones relativas a las tareas repetitivas son superiores a la media. Los riesgos relacionados con su trabajo son moderados. Este tipo de empleo también incluye un nivel elevado de horas de trabajo atípicas, combinado con horarios de trabajo altamente variables. El salario de estos empleados también es mucho mayor que la media. Por último, estos trabajadores cuentan con un nivel de voz y voto moderado en su organización. La combinación de unos niveles de apoyo bajos y unos niveles elevados de demanda emocional (como la presión emocional y el trabajo en equipo) se ve reflejada en la denominación de este clúster. En este tipo de empleo, que denominamos de alta demanda emocional, encontramos a muchos directivos, profesionales, técnicos y profesionales asociados. En esta categoría, predominan los médicos, otros profesionales sanitarios, como psiquiatras, dentistas, etc., o los cuidadores.

El trabajo pasivo

Los empleados de este clúster cuentan con niveles muy bajos de autonomía y complejidad en las tareas y prácticamente nunca trabajan en equipos autónomos. Están sometidos a muy poca presión emocional y la presión de tiempo se encuentra a un nivel moderado. Por otra parte, los riesgos de estos empleos son bastante elevados y muchas de las tareas son repetitivas. Las condiciones de empleo de estos trabajadores no son favorables, con muy pocas oportunidades de promoción y unos niveles muy bajos de formación. Además, la mayoría no cuenta con un contrato indefinido y menos de la mitad tiene un empleo a tiempo completo. Es más, sus horarios de trabajo se ven caracterizados por unos bajos niveles de autonomía en la planificación y niveles moderados de horarios variables y atípicos. El salario en este grupo es el más bajo de todos los clústeres. También el nivel de voz y voto se sitúa a un nivel muy bajo. La denominación de este clúster proviene de los puestos de trabajo pasivos de Karasek (1979), que los describe como los empleos con los niveles más bajos de control (como la autonomía), combinado con niveles bajos de exigencias laborales. Las ocupaciones relacionadas con este clúster son, por ejemplo, los operarios de plantas, máquinas y cadenas de montaje u ocupaciones elementales (por ejemplo el personal de limpieza, el personal encargado de la gestión de basuras, los vendedores ambulantes, los asistentes, los conductores o los operarios de plantas móviles, etc.).

El trabajo de gran presión

El último tipo de empleo se denomina “trabajo de alta presión” porque estos empleados cuentan con un nivel muy elevado de presión de tiempo, altos riesgos y un nivel algo más elevado de presión emocional, además de un alto grado de repetitividad en las tareas. La autonomía (autonomía en las tareas, autonomía en la planificación y el trabajo en equipo autónomo), así como la complejidad están bastante limitadas en estos puestos de trabajo. Este clúster es claramente muy similar a los trabajos de gran presión de

Karasek (1979) y de clústeres similares de otros investigadores (Holman, 2012; Vandenbrande et al., 2012). Estos trabajadores se encuentran con niveles moderados de flexibilidad en su trabajo, horarios de trabajo variables y niveles moderados de horarios atípicos. Aunque reciben formación, cuentan con oportunidades de promoción muy limitadas. Además, trabajan menos que la media con contrato indefinido o a tiempo completo y su salario es inferior a la media. En cuanto a las relaciones sociales, los empleados en esta categoría cuentan con unos niveles muy bajos de apoyo y unos niveles bajos de voz y voto. Los operarios de plantas, máquinas y cadenas de montaje, así como los trabajadores de apoyo administrativo aparecen de forma recurrente en este tipo de puestos de trabajo.

Tabla 3.1 Tipos de trabajo y puntuaciones de las características del empleo

	Trabajo activo	Trabajo saturado	Trabajo con apoyo	Trabajo a tiempo parcial poca tensión	Trabajo repetitivo	Trabajo de alta demanda emocional	Trabajo pasivo	Trabajo de gran presión
Organización del trabajo								
Autonomía y complejidad	A	A	Baja autonomía Complej. mod.	Autonomía baja Complej. mod.	M	A	B	B
Tareas repetitivas	M	B	M	B	A	A	A	A
Presión y riesgo	M	Alta presión Bajo riesgo	M	B	M	Alta presión Riesgo mod.	Alto riesgo Presión de tiempo mod. Presión emocional B	A
Lugar de trabajo fijo	M	B	M	A	M	A	M/A	A
Condiciones de empleo								
Salario	M/A	Muy alto	M	B	M	A	B	B
Contrato indefinido y a tiempo completo	A	A	M	Indefinido M Tiempo completo B	M	M/A	B	B
Horarios variables y atípicos	M	A	M	B	M	A	M	M
Oportunidades de promoción y formación	Oport. A Formación M	A	M	M	M	Oport. M Formación A	B	Oport. B Formación A
Relaciones sociales								
Voz y voto	Voto A Voz M	A	M	M	M	M/A	B	A
Apoyo	A	M	A	M	M	Dirección B Social mod.	B/M	A

* A = niveles altos del indicador; M = Mod = niveles moderados del indicador; B = niveles bajos del indicador; Oport. = oportunidades de promoción; Dirección = apoyo de la dirección; Social = apoyo social

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

3.3 La calidad del trabajo de los tipos de empleo

Al mirar las descripciones de estos ocho tipos de empleo diferentes, claramente se puede ver que están compuestos cada uno por una combinación típica de características tanto buenas como malas. Ninguno de los tipos de empleo cuenta con características meramente positivas ni con características meramente negativas. Sin embargo, se pueden detectar diferencias en el cuadro general de cada tipo de puesto de trabajo en función de las características buenas y malas. El trabajo activo y el trabajo saturado – al igual que el trabajo con apoyo, aunque en menor medida – combinan muchas características positivas y aunque también se observan algunas negativas (por ejemplo, un número elevado de horarios atípicos en el caso del trabajo saturado), el balance final es claramente positivo. Eso permite afirmar que estos tres tipos de empleo son de alta calidad. La calidad del empleo en el caso del trabajo a tiempo parcial con poca tensión y del trabajo repetitivo se sitúa en un nivel medio. Por lo tanto, la calidad general de estos dos tipos de empleo es moderada. Los tres tipos de empleo restantes – el trabajo de alta demanda emocional, el trabajo pasivo y el trabajo de gran presión también cuentan con algunas características positivas o moderadas. Sin embargo, las características negativas son claramente superiores a las buenas, en número o en impacto. Así que esos tres clústeres se pueden considerar claramente como puestos de trabajo de baja calidad.

Ahora queremos analizar las diferencias entre los diferentes tipos de empleo en relación a los resultados de la calidad del empleo. El Diagrama 3.1 muestra el ranking de los tipos de empleo en función de su puntuación sobre los resultados de la calidad del empleo. Cuando dos o más tipos de empleo tienen una puntuación similar, significa que no hay diferencias significativas entre ellos en términos de los resultados de la calidad. Los rankings presentados en ese diagrama se basan en un análisis de regresión de varios niveles de los tipos de empleo para predecir los niveles de cada resultado de la cali-

dad para los tipos de empleo individualmente (empleando el beta). Se pueden encontrar más detalles sobre dicho análisis en el documento de trabajo (Szekér et al., en prensa). En el anexo se incluye un diagrama global (Diagrama a1.1) de las diferentes puntuaciones de los resultados de la calidad del empleo.

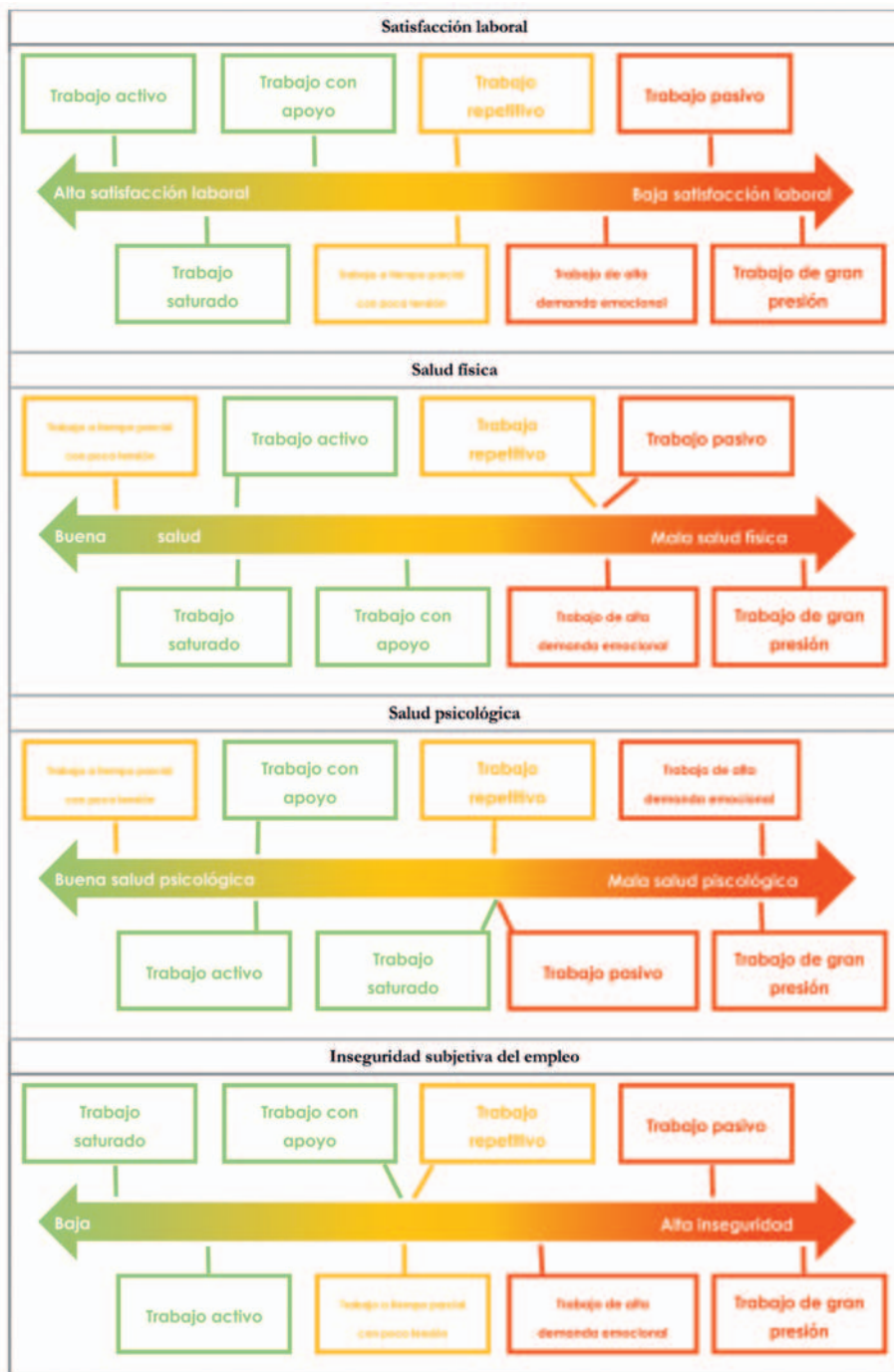
La satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un resultado importante de un empleo que se puede asociar con su calidad (Loher, Noe, Moeller, y Fitzgerald, 1985; Spector, 1997). En nuestra muestra, los empleados en puestos de trabajo de una calidad mayor también se mostraban más satisfechos con su trabajo. El trabajo activo está asociado con el grado más elevado de satisfacción laboral, seguido por el trabajo saturado y el trabajo con apoyo. Sin embargo, los puestos de trabajo con un nivel moderado de calidad no muestran grandes diferencias en relación a la satisfacción laboral. Por su parte, los puestos de trabajo de mala calidad cuentan con niveles más bajos de satisfacción laboral comparados con los empleos de calidad buena o moderada. Se encuentran los niveles más bajos de satisfacción laboral en los trabajos de gran tensión.

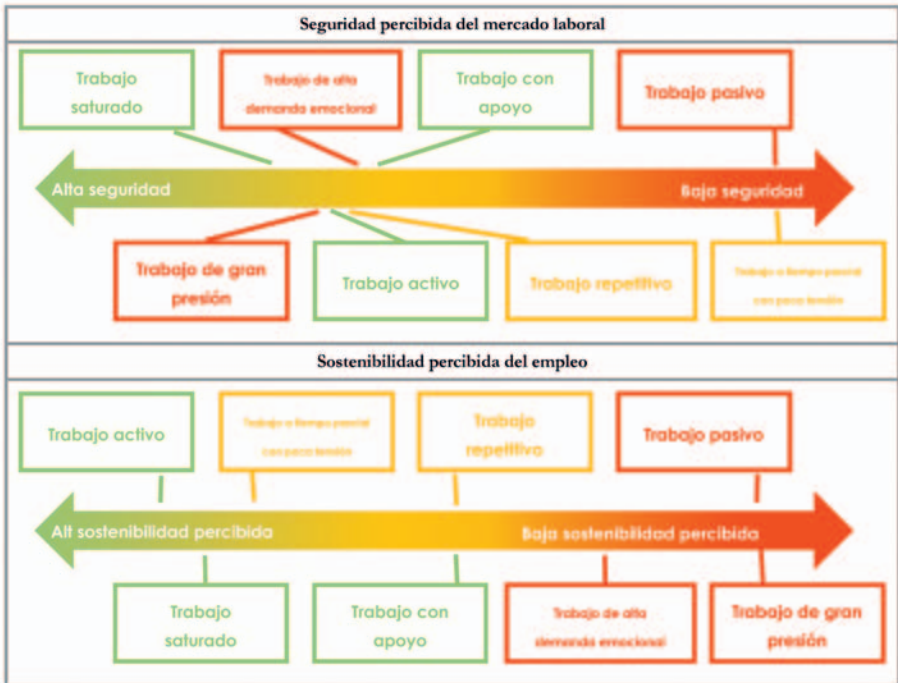
Salud física y salud psicológica

No se puede ignorar la relación entre el trabajo y la salud. Los investigadores han demostrado frecuentemente que la calidad del trabajo tiene un impacto importante sobre la salud tanto física como psicológica (Green, 2006; Van der Doef y Maes, 1999). En nuestra muestra de la EWCS 2010, esta relación se ve confirmada. En general, los empleados con puestos de trabajo de calidad buena o moderada cuentan con una salud física y psicológica mejor que aquellos con puestos de trabajo de mala calidad.

Diagrama 3.1 Ranking de tipos de trabajo en función



de los resultados de la calidad del empleo



Los trabajadores con empleo a tiempo parcial con poca tensión cuentan con las puntuaciones más elevadas tanto en salud física como en salud psicológica. En cuanto a la salud física, los tres tipos de empleo de buena calidad ocupan los puestos 2 a 4 en términos de buena salud, aunque las diferencias entre estos tipos de trabajo son en ocasiones pequeñas y no significativas. Los trabajadores con empleos de gran presión son los que se ven más afectados negativamente por su trabajo. Curiosamente, la salud psicológica de los empleados en trabajos activos y en trabajos con apoyo (que se sitúan al mismo nivel) es ligeramente inferior a la de los trabajadores con empleo a tiempo parcial con poca tensión. Además, la baja puntuación en salud psicológica de los empleados con trabajos saturados llamada poderosamente la atención. Sin embargo, la salud psicológica es significativamente peor en el trabajo de alta demanda emocional o el trabajo de gran presión.

La inseguridad subjetiva del empleo y la sostenibilidad percibida

En momentos de crisis, como la actual Gran recesión, los resultados relacionados con el empleo como la inseguridad subjetiva del empleo o la seguridad subjetiva del mercado laboral cobran especial importancia para los empleados (mucho más que durante épocas de crecimiento económico). Hay diferencias importantes relativas a la inseguridad del empleo entre los diferentes tipos de trabajo. Los trabajadores pasivos y de alta presión son los que padecen una inseguridad subjetiva mayor, así como los que realizan trabajos de alta demanda emocional. La inseguridad mayor se encuentra en el caso del trabajo saturado.

La seguridad subjetiva del mercado laboral en los diferentes tipos de empleo es difícil de analizar, puesto que no se ven grandes diferencias entre ellos (como se puede ver en el Diagrama 3.1). Sin embargo, se pueden identificar claramente dos tipos de trabajo que ofrecen la peor seguridad del mercado laboral, el trabajo a tiempo parcial con poca tensión y el trabajo pasivo. Por otra parte, los empleados con trabajo saturado y, en menor medida, los trabajadores con alta demanda emocional tienen la mayor seguridad en el mercado laboral. El resto de los tipos de empleo cuentan con un nivel más moderado de seguridad del mercado laboral, sin diferencias significativas entre ellos.

La sostenibilidad percibida de un empleo, en otras palabras “si el empleado piensa que será capaz de realizar el mismo trabajo cuando tenga 60” también es claramente un indicador relevante. De nuevo, los trabajadores con una gran presión y los trabajadores pasivos son los que obtienen los peores resultados, mientras que el trabajo activo, el trabajo saturado y el trabajo a tiempo parcial con poca tensión parecen contar con una sostenibilidad del empleo elevada.

3.4 Análisis en profundidad de los tipos de empleo

Diferencias en los tipos de trabajo por género, origen y cualificación

La visión de conjunto sobre los tipos de trabajo en Europa proporciona una primera instantánea de la calidad del empleo en Europa. Sin embargo, como siempre, esta imagen oculta varias diferencias substanciales. El análisis de la distribución de los tipos de trabajo para grupos separados conformados en función de una serie de características personales ayuda a revelar algunas de esas diferencias ocultas. En la Tabla 3.2 se presenta la distribución de los tipos de trabajo por género, origen y cualificación.

En general, un 53,1% de los puestos de trabajo son de alta calidad, un 26% de los trabajadores cuentan con empleos de baja calidad y el 20,7% restante ocupa puestos de calidad moderada. El grupo más importante de empleados lo encontramos en trabajo activo (24,6%), trabajo pasivo (19,7%) y trabajo con apoyo (19%). Sin embargo, al lado de esta distribución general de los empleados entre tipos de trabajo, se encuentran diferencias substanciales en estas distribuciones para diferentes grupos de la población, como se puede ver en la Tabla 3.2.

Al desglosar la muestra en función del género, podemos observar algunas diferencias. Aunque un 56,6% de todos los hombres cuenta con un empleo de alta calidad, ni siquiera la mitad de las mujeres (49,5%) se encuentran en la misma situación. La diferencia se debe principalmente a un número inferior de mujeres en trabajo saturado y en trabajo con apoyo. Por otra parte, se encuentra a un número mayor de mujeres en empleos de calidad moderada, con un número más importante de mujeres (16,7%) con un trabajo a tiempo parcial con poca tensión, comparado con los hombres (10,5%). Además, el porcentaje de mujeres con un trabajo pasivo (20,3%) es ligeramente mayor que el de los hombres (19,2%).

Las diferencias entre trabajadores autóctonos y no autóctonos son incluso mayores que las diferencias de género. Aunque los trabajadores no autóctonos están menos representados en nuestra muestra, se puede comparar su distribución entre los diferentes tipos de empleo. Se encuentra menos trabajadores no autóctonos en empleos de alta calidad (48,3%) comparado con los trabajadores autóctonos (53,8%) y también están menos representados en el empleo de calidad moderada (no autóctonos: 17,1%; autóctonos: 21,3%). Esto implica que hay más trabajadores no autóctonos en empleo de baja calidad, especialmente en trabajo pasivo (no autóctonos: 26,8%, autóctonos: 18,8%).

El desglose de los datos en función del nivel de educación máximo completado muestra otra imagen de la distribución entre los tipos de trabajo. Los empleados con solo el primer ciclo de educación secundaria completado o menos están mucho más presentes en puestos de trabajo de baja calidad (34,1%), con grandes exigencias físicas y presión de tiempo, especialmente en trabajos pasivos (28,6%) y trabajos de gran presión (3,4%). Por otra parte, están menos representados en empleos de alta calidad (45,1%). Aunque cuentan con una representación correspondiente a la media en trabajo con apoyo (20,4%), lo anterior se ve explicado por su presencia menor en el trabajo activo (20,1%) y especialmente en trabajo saturado (4,6%). El segundo grupo, con trabajadores que han completado la educación secundaria o educación postsecundaria no superior, es el más grande y su distribución es la que más se sitúa en la media en los diferentes tipos de trabajo. Comparado con la media, hay menos trabajadores en trabajo saturado (6,3%) y más en trabajo con apoyo (21,0%) y trabajo pasivo (21,4%). El último grupo está compuesto por los trabajadores que han completado la educación superior. Este grupo cuenta con una cuota mucho mayor de empleos de alta calidad (64%) comparado con los otros dos grupos y con la media. Concretamente, mucho más empleados cuentan con un trabajo activo (30%) o un trabajo saturado (19,1%), mientras que son muchos menos los

que realizan un trabajo con apoyo (14,9%). Por otra parte, los empleos de baja calidad están mucho menos presentes (15,7%), tan solo un 2,3% de estos empleados realiza un trabajo de gran presión y solo un 8,2% un trabajo pasivo, (de media un 19,7% de los trabajadores cuenta con un empleo pasivo). Sin embargo, el trabajo de alta demanda emocional es más predominante en este grupo (5,2%).

Resumiendo, se puede decir que más hombres ocupan un empleo de alta calidad que las mujeres, que están más representadas en los empleos de calidad moderada, sobre todo en trabajos a tiempo parcial con poca tensión. Los trabajadores no autóctonos a menudo realizan más empleos de baja calidad frente a los trabajadores autóctonos y suele tratarse de trabajo pasivo. En cuanto al nivel educativo, hay una relación clara con la calidad del puesto de trabajo. Se encuentra a más trabajadores con un título superior en trabajos con una alta presión emocional y estrés, mientras que aquellos que tan solo cuentan con el primer ciclo de educación secundaria suelen estar más presentes en empleos con una gran presión de tiempo y riesgos físicos.

Tabla 3.2 Tipos de empleo por género, origen y nivel de cualificación

	Total % del total de empleados	Género		Origen ¹		Nivel de cualificación ²		
		Hombres	Mujeres	Autóctonos	No autóctonos	Cualificación baja	Cualificación media	Cualificación alta
Calidad alta								
Trabajo activo	24,6	24,5	24,8	25,0	21,2	20,1	23,6	30,0
Trabajo saturado	9,5	11,4	7,5	9,7	8,3	4,6	6,3	19,1
Trabajo con apoyo	19,0	20,7	17,2	19,1	18,8	20,4	21,0	14,9
<i>Total</i>	<i>53,1</i>	<i>56,6</i>	<i>49,5</i>	<i>53,8</i>	<i>48,3</i>	<i>45,1</i>	<i>50,9</i>	<i>64,0</i>
Calidad moderada								
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	13,4	10,5	16,7	13,9	10,3	12,6	14,0	13,6
Trabajo repetitivo	7,3	7,5	7,2	7,4	6,8	7,6	7,6	6,7
<i>Total</i>	<i>20,7</i>	<i>18,0</i>	<i>23,9</i>	<i>21,3</i>	<i>17,1</i>	<i>20,2</i>	<i>21,6</i>	<i>20,3</i>
Calidad baja								
Trabajo de alta demanda emocional	3,4	3,4	3,4	3,3	4,3	2,1	3,1	5,2
Trabajo pasivo	19,7	19,2	20,3	18,8	26,8	28,6	21,4	8,2
Trabajo de alta presión	2,9	2,9	3	2,9	3,6	3,4	3,1	2,3
<i>Total</i>	<i>26,0</i>	<i>25,5</i>	<i>26,7</i>	<i>25,0</i>	<i>34,7</i>	<i>34,1</i>	<i>27,6</i>	<i>15,7</i>

- 1 Origen: autóctono: el entrevistado y ambos padres nacidos en el país de residencia; no autóctono: el entrevistado, uno o ambos padres o todos nacidos en un país diferente al de residencia.
- 2 Nivel de cualificación: cualificación baja = educación cero, educación primaria y primer ciclo de secundaria; cualificación media = educación secundaria y postsecundaria, incluida la formación preprofesional y la formación profesional, sin ser educación superior; cualificación alta = educación superior de primer nivel o de nivel avanzado.

Tipos de trabajo en Europa

En los estudios, los académicos normalmente distinguen entre diferentes grupos de países dentro de la Europa de los 27 (Holman, 2012; Van-denbrande et al., 2012). Se trata de una agrupación que puede simplificar la comparación de los tipos de trabajo y la calidad del empleo en Europa. Sin embargo, no hay una respuesta inequívoca a la interrogante de cómo agrupar a los países europeos. Para ser breves, nos limitamos a emplear la agrupación utilizada por Holman (2012), en función de los regímenes institucionales. Los resultados se incluyen en la Tabla 3.3.

Para empezar, aunque hay alguna desviación menor, se puede ver que la distribución proporcional de los tipos de trabajo es bastante similar en los grupos de países separados, con alguna excepción. Las excepciones importantes son el alto grado de trabajo saturado en los países socialdemócratas y niveles muy bajos en los países del Sur de Europa y los países transicionales. En los países socialdemócratas el nivel de trabajo pasivo (9,9%) también es muy bajo comparado con el porcentaje medio de 19,7% en la UE en su conjunto. Por su parte, los países del Sur muestran un porcentaje muy elevado (27,45%) de trabajo pasivo.

Tabla 3.3 Tipos de empleo en función del régimen institucional

	Total	Social-demócrata	Continental	Liberal	Sudeuropeo	Transicional
Calidad alta						
Trabajo activo	24,6	28,7	22,1	28,9	24,3	26,6
Trabajo saturado	9,5	15,5	10,7	10,1	6,8	6,3
Trabajo con apoyo	19,0	16,4	18,3	22,2	17,1	21,8
Calidad moderada						
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	13,4	7,1	13,4	10,4	13,6	17,6
Trabajo repetitivo	7,3	10,4	8,4	7,5	5,9	5,3
Calidad baja						
Trabajo de alta demanda emocional	3,4	8,7	4,1	3,9	2,1	1,5
Trabajo pasivo	19,7	9,9	19,8	12,1	27,5	18,6
Trabajo de alta presión	2,9	3,4	3,2	3,0	2,8	2,3

- 1 Nota: países por régimen institucional: Socialdemócrata = Dinamarca, Finlandia y Suecia; Continental = Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Países Bajos; Liberal = Reino Unido e Irlanda; Sudeuropeo = Chipre, España, Grecia, Italia, Malta y Portugal; Transicional = Bulgaria, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia, República Checa y Rumanía (Holman, 2012).

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

El análisis de la distribución de los tipos de trabajo dentro de cada grupo de países permite realizar una serie de observaciones para cada tipo de trabajo (Tabla 3.3). Los niveles más elevados de trabajo activo aparecen en los países socialdemócratas y liberales y los niveles más bajos en países continentales. El trabajo saturado está mucho más presente en los países socialdemócratas comparado con el resto de Europa. Los países del Sur y los países transicionales muestran los niveles más bajos de estos tipos de trabajo. El trabajo con apoyo es más prevalente en los países liberales y transicionales

y su porcentaje más bajo se encuentra en los países socialdemócratas. Encontramos el porcentaje más importante de trabajo a tiempo parcial con poca tensión en los países transicionales y el porcentaje más bajo en los países socialdemócratas. El trabajo repetitivo, el trabajo de mucha presión y el trabajo de alta demanda emocional cuentan, por su parte, con una mayor representación en los países socialdemócratas y una representación menor en los países transicionales. En los países socialdemócratas es donde se observa menos el trabajo pasivo y los países del Sur, donde se observa más. También se pueden descubrir algunas tendencias generales en esta distribución en función del grupo de países (Tabla 3.3). Se puede ver que en la representación de los tipos de trabajo que parece darse una relación inversa entre los países socialdemócratas y en los países transicionales. Cuando los países socialdemócratas cuentan con el porcentaje mayor en un tipo de trabajo, los países transicionales cuentan con el porcentaje menor de ese mismo tipo de trabajo y viceversa. Los países liberales cuentan con los niveles más elevados de trabajo activo y de trabajo con apoyo, así como niveles medios en el resto de los tipos de trabajo.

Por su parte, en los países del Sur, el trabajo pasivo está mucho más presente que en Europa en general. Además, se encuentra mucho menos trabajo saturado en estos países. Por último, los países continentales muestran niveles medios para todos los tipos de trabajo, excepto para el trabajo activo, menos prevalente en este grupo comparado con el resto de los grupos de países. En la Tabla a1.5 (en el anexo) se puede ver la distribución de los tipos de trabajo en cada uno de los Estados miembros de la UE (excepto Croacia, que no pertenecía aún a la UE cuando se realizó la encuesta).

Tipos de trabajo en los sectores de crecimiento

Esto nos lleva a la siguiente pregunta clave: ¿qué tipos de trabajo se observan en los sectores objeto de estudio en el presente informe? La Tabla 3.4 ofrece una visión general de la distribución total, de la distribución de los tipos de trabajo en los sectores con un crecimiento potencial del empleo

(llamados “sectores de crecimiento”) y en el grupo restante que incluye todos los demás sectores. Aquí quisiéramos presentar una primera instantánea de la distribución de los tipos de trabajo en los sectores de crecimiento. En la segunda parte del informe, ahondaremos en los detalles sobre los tipos de trabajo y su calidad en cada uno de los sectores de crecimiento y buscaremos posibles explicaciones y sugerencias para la mejora de la calidad del empleo.

En los empleos sanitarios y de asistencia, todos los tipos de empleo están más representados que la media, excepto en el caso del trabajo pasivo, que aparece mucho menos (10,3%) comparado con la media (19,7%). Más de la mitad de los puestos de trabajo (59,2%) sanitarios y de asistencia son de alta calidad y más de una tercera parte son empleos activos (36,3%). El trabajo con apoyo es el segundo tipo de empleo más prevalente en este sector. Además, solo un 19,2% de los empleos son de baja calidad.

En el sector de las TIC, casi un 70% de los empleos son de alta calidad, debido a los niveles elevadísimos de trabajo activo (un 38,7% comparado con el 24,6% de media) y de trabajo saturado (un 16,6% comparado con el 9,5% de media). También constituyen los dos tipos de empleo más importantes en el sector de las TIC. El trabajo con apoyo, por su parte, está menos presente. El sector de las TIC ofrece buenas perspectivas en términos de la calidad del empleo, teniendo en cuenta la gran cantidad de puestos de alta calidad y el hecho de que tan solo un 10,3% del trabajo es de mala calidad.

Sin embargo, el sector ecológico muestra una panorámica menos positiva. Tan solo un 43,1% de los empleos son de alta calidad, frente a la media de un 53,1%. Esta diferencia parece deberse a los niveles más bajos de trabajo activo y de trabajo con apoyo, puesto que el trabajo saturado es superior a la media. Además, el grupo de empleo de calidad moderada es mayor en el sector ecológico (un 26,4% comparado con el 20,7%), así como el grupo de empleos de baja calidad (un 30,4% comparado con el 26%). El trabajo pasivo y el trabajo de gran presión son mucho más predominantes en este sector.

Tabla 3.4 Tipos de empleo por sector: empleos sanitarios y de asistencia, en las TIC y ecológicos

	Total	Sectores de crecimiento			Otros sectores
	% del total de empleados	Sanitario y de asistencia	TIC	Ecológico	
Calidad alta					
Trabajo activo	24,6	26,3	38,7	17,7	23,8
Trabajo saturado	9,5	10,3	16,6	12,5	9,0
Trabajo con apoyo	19,0	21,6	13,9	12,9	19,9
<i>Total</i>	<i>53,1</i>	<i>58,2</i>	<i>69,2</i>	<i>43,1</i>	<i>53,7</i>
Calidad moderada					
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	13,4	14,0	12,8	17,7	13,3
Trabajo repetitivo	7,3	8,2	7,6	8,7	7,2
<i>Total</i>	<i>20,7</i>	<i>22,2</i>	<i>20,4</i>	<i>26,4</i>	<i>20,5</i>
Calidad baja					
Trabajo de alta demanda emocional	3,4	5,8	3,9	3,4	3,0
Trabajo pasivo	19,7	10,3	5,6	22,2	21,9
Trabajo de alta presión	2,9	3,1	0,8	4,8	3,0
<i>Total</i>	<i>26,0</i>	<i>19,2</i>	<i>10,3</i>	<i>30,4</i>	<i>27,9</i>

Fuente documento de trabajo (Szekér et al.. en prensa)

Resumiendo, podemos afirmar que dos de los tres sectores de crecimiento ofrecen más empleos de alta calidad comparado con la economía europea en general, lo que parece prometedor. Sin embargo, es esencial recalcar que los datos no permiten ver los nuevos empleos en estos sectores, puesto que el crecimiento no se puede aislar de los puestos ya existentes. Por consiguiente, no es posible extraer conclusiones sobre la calidad de los nuevos empleos en estos sectores partiendo de esta información. Solo podemos observar la calidad del empleo general para todos los puestos de trabajo en estos

sectores. Por ejemplo, no se puede excluir que un número considerable de nuevos empleos creados actualmente sean trabajo pasivo o trabajo de gran presión, pese a que el sector de las TIC cuente ahora con niveles elevados de trabajo activo y saturado. Una comparación en el tiempo podría ayudarnos, en cierta medida, para poder realizar afirmaciones sobre la calidad del empleo de los nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, no es posible en este momento realizar un análisis longitudinal del conglomerado utilizando diferentes ediciones de la EWCS.

3.5 Conclusiones

En primer lugar, podemos concluir que hay diferentes tipos de buenos y malos empleos, que se pueden clasificar en tipos de empleo. Estos tipos de trabajo describen un conjunto único de aspectos relacionados con la calidad del empleo que es característico de ese tipo de empleo y que está asociado a un nivel determinado de calidad y a un conjunto único de resultados positivos y negativos. Estos tipos de empleo no cuentan con una distribución homogénea entre países, sectores, etc. Además, se pueden identificar diferencias en la distribución de los diferentes tipos de empleo entre hombres y mujeres, entre trabajadores autóctonos y no autóctonos, así como en función de la cualificación del trabajador.

PARTE 2 LOS EMPLEOS Y SU CALIDAD EN LOS SECTORES DE CRECIMIENTO

4 La definición de un sector

Nuestro objetivo es definir de forma amplia cada uno de los tres sectores con un gran potencial de creación de empleo con el fin de incluir todos los puestos de trabajo relacionados con estas actividades. Por ejemplo, un especialista de medicina del trabajo que trabaje en una fábrica industrial, en nuestra opinión, forma parte del sector sanitario y de asistencia. Por otra parte, también intentamos incluir los empleos atípicos de los sectores de crecimiento, por ejemplo un trabajador de una planta farmacéutica, al que se considera empleado en el sector sanitario y de asistencia. Además, identificamos una serie de puestos de trabajo específicos para los que se pueden contabilizar empleados en más de uno de los sectores considerados. Por ejemplo, un especialista en TIC puede trabajar para una empresa que fabrica molinos eólicos, por lo que ese trabajador pertenece tanto al sector de las TIC como al sector ecológico. Otro ejemplo sería los encargados de reciclaje que se pueden encontrar en hospitales; de nuevo en ese caso se debe incluir a dichos trabajadores tanto en el sector ecológico como en el sector sanitario y de asistencia.

Se necesitan indicadores para identificar a los empleados con un puesto de trabajo en los sectores de crecimiento. En la mayoría de las encuestas nacionales e internacionales se emplean una serie de indicadores para las ocupaciones, los puestos de trabajo y los sectores. Se utilizan ampliamente como indicadores la clasificación sectorial NACE rev.2 y las clasificaciones ocupacionales CIUO-08. La NACE rev.2 clasifica todos los sectores y subsectores en hasta cuatro subniveles. A su vez, la CIUO-08 clasifica las ocupaciones en

diferentes tipos, de nuevo en hasta cuatro subniveles. Como nuestro objetivo es crear una definición amplia de los sectores, no podemos depender solo de una clasificación que se base meramente en ocupaciones, como la CIUO-08, ni de una clasificación meramente sectorial como la de NACE rev.2. Sin embargo, una combinación de las dos puede ayudarnos a tener en cuenta a empleados que de otra forma se quedarían fuera. Aplicando esta metodología, descrita en detalle en nuestro documento de trabajo (Szekér et al., en prensa), logramos un indicador sectorial que designa a cada empleado a un único grupo sectorial: el sector sanitario y de asistencia, el sector de las TIC, el sector ecológico o un grupo de otros, que incluye al resto de los sectores. En los próximos capítulos del presente informe se utilizará este indicador de sector con el fin de analizar la calidad del puesto de trabajo de los empleados en estos sectores y en los diferentes tipos de trabajo.

5 Empleos ecológicos

Dos objetivos clave de Europa 2020, el primero centrado en el empleo y el segundo, en la ecologización, se encuentran en la búsqueda de una economía más respetuosa con el medio ambiente. En materia de empleo y de crecimiento inclusivo, la UE desea crear más y mejores puestos de trabajo, mejorando las condiciones para la generación de empleo, aumentando la calidad de los puestos de trabajo y garantizando unas mejores condiciones laborales, invirtiendo en la consecución de las competencias necesarias para los (futuros) empleos,... Además, el objetivo del crecimiento sostenible incluye la iniciativa emblemática de una “Europa que utilice eficazmente los recursos” con objetivos fijados para la reducción más allá de un 20% (o incluso un 30%) de los gases de efecto invernadero (GEI) para 2020, así como un incremento de un 20% de la eficiencia energética (COM 2020 final, 2010). Por lo tanto, el crecimiento del sector ecológico y de los empleos en el mismo es una de las prioridades clave de la Unión Europea.

En el presente capítulo se definen los empleos ecológicos y se intenta delimitar estos empleos al máximo. A continuación, se analiza su crecimiento, así como el potencial de generación (hasta 2020). Puesto que es importante no solo la cantidad, sino también la calidad de esos más y mejores empleos, también examinaremos la calidad de los empleos ecológicos. Por último, presentamos un ejemplo de la búsqueda de un mayor respeto del medio ambiente en el sector de la construcción y su impacto sobre la calidad del empleo.

5.1 ¿Qué son los empleos ecológicos?

No es fácil ni automática la definición de los empleos ecológicos, aunque es un tema sobre el que se realizan muchas investigaciones hoy en día. La Comisión Europea (SWD 92 final, 2012) define los empleos ecológicos en un documento de trabajo titulado *Exploiting the employment potential of green growth* [La explotación del potencial de empleo del crecimiento ecológico]:

Los empleos ecológicos son todos los empleos que dependen del medio ambiente o que se crean, sustituyen o redefinen (en cuanto al conjunto de competencias, métodos de trabajo y perfiles ecologizados, etc.) en el proceso de transición hacia una economía más respetuosa con el medio ambiente. (Ecorys, 2012; ‘Green jobs: employment potential and challenges’, 2012; SWD 92 final, 2012).

Un ejemplo de empleos ecológicos de nueva creación son los trabajadores que instalan paneles solares o bombas de agua en el sector de la construcción o los auditores energéticos. Los empleos sustituidos son los relacionados con la atención cada vez mayor que se presta al medio ambiente y al clima en empresas que cambian a procesos de producción más respetuosos con el medio ambiente y con una mayor eficiencia energética. Se pueden encontrar estos empleos en el sector de los residuos y del reciclado en empresas que pasan de la incineración de basura al reciclaje. Otros puestos de trabajo se transforman o se redefinen en el proceso de ecologización, a medida que las competencias y los perfiles laborales se vuelven más “verdes”. Por ejemplo, los especialistas en el aislamiento de los edificios ahora trabajan con normas que son diferentes a las de hace diez años. Debido al incremento de los precios de la energía, así como de los costes y los impuestos relacionados con el procesado de residuos y el almacenaje, un gran número de industrias manufactureras tuvieron que introducir una producción con una mayor eficiencia energética, así como una producción “de la cuna a la cuna” (*cradle-to-cradle*),² lo que a menudo implicaba la ecologización de los puestos de trabajo en esas empresas (UNEP/OIT, 2009).

Ahondando en esta definición, se puede distinguir entre dos tipos de sectores en la economía ecológica: las ecoindustrias y las industrias de altas emi-

² A diferencia del enfoque “de la cuna al sepulcro” (*cradle-to-grave*) (en el que se desecha los subproductos resultantes del procesado de materias primas que no son directamente útiles para la planta), un sistema de producción “de la cuna a la cuna” busca la creación de sistemas de circuito cerrado. En estos sistemas, los subproductos no deseados de una empresa se convierten en los insumos de otra. De esta forma, las plantas intentan limitar su producción de residuos. (UNEP/OIT, 2009).

siones que realizan esfuerzos por reducir sus emisiones de GEI. Estas últimas pertenecen principalmente a los sectores de suministro y utilización de la energía, así como al sector transportes. Cada una de estas industrias ecológicas o en proceso de ecologización están asociadas a retos particulares relativos al empleo y requieren estrategias diferentes ('Green jobs: employment potential and challenges', 2012).

Las ecoindustrias incluyen un espectro muy amplio de actividades dentro del ámbito de la protección medioambiental (como la gestión de residuos) y la gestión de recursos (como el sector de las energías renovables, las materias primas y los productos renovables), así como las actividades que dependen del medio ambiente (como la agricultura biológica, la silvicultura y la pesca, la extracción de agua y su suministro, etc.). El crecimiento del empleo en estas ecoindustrias está vinculado a un incremento de la escasez de cualificación, sobre todo en el caso de los trabajadores poco cualificados. Resulta clave que estas industrias se centren en abordar la falta de cualificación de los empleados existentes – a través de la formación – y de potenciales jóvenes trabajadores – a través del sistema educativo y de formación.

Por otra parte, la atención creciente que se presta al clima y al medio ambiente, por ejemplo con los objetivos en materia de clima y energía de Europa 2020 (COM 2020 final, 2010), también ha promovido que las industrias tradicionales y de altas emisiones busquen ser más respetuosas con el medio ambiente. Los objetivos de Europa 2020 representan un reto importante para las industrias que cuentan con un ratio elevado de emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) comparado con su valor añadido ('Green jobs: employment potential and challenges', 2012) como el sector del transporte por agua y aire, así como otras actividades de transporte terrestre; las industrias que producen coque y derivados del petróleo o combustible nuclear; las empresas que proporcionan gas y agua, etc. (OCDE, 2012). Partiendo de la estrategia Europa 2020 y sus objetivos, se ha procedido a la introduc-

ción de varias estrategias destinadas a la reducción de las emisiones. Como es evidente, esas han tenido un impacto sobre el PIB y también sobre el empleo. En general, el impacto de estas políticas depende de forma importante de la concentración regional de las mismas (más elevada en los nuevos Estados miembros de Europa del Este), así como la reinversión de los impuestos y de otros ingresos (recaudados por ejemplo a través de los impuestos sobre el carbono o del comercio de derechos de emisión) en la economía y en el mercado laboral a través de una reducción, por ejemplo, de los costes laborales o a través de la inversión en políticas de formación para estos trabajadores. Un estudio reciente de impacto de la CE concluía que podría reducir los GEI a través de acciones unilaterales de la UE, como la generación de ingresos mediante impuestos o la inversión para reducir los costes laborales, sin afectar significativamente al PIB o al empleo. En el mejor de los casos, estas políticas podrían llevar a un crecimiento neto del empleo en 1,5 millones de puestos nuevos (ecológicos) para 2020 (COM 112 final, 2011; SEC 288 final, 2011).

En el informe sobre la competitividad de las ecoindustrias (Ecorys e IDEA, 2009) se proporciona una tercera definición de las mismas, partiendo de la definición de Eurostat (Eurostat, 2009), y que las delimita aún más:

Las ecoindustrias son los sectores en los que las actividades principales – o una parte sustancial de las mismas – van destinadas prioritariamente al desarrollo de tecnologías y a la producción de bienes y servicios para medir, prevenir, limitar, minimizar o corregir el daño medioambiental al agua, al aire y a la tierra, así como a encarar problemas relacionados con los residuos, con el ruido o con los ecosistemas (Ecorys, 2012).

Esta definición arroja una nueva luz sobre el amplio conjunto de empleos ecológicos que se puede encontrar en la economía contemporánea. Por esta razón, cabe concluir que lo difícil es encontrar una definición paraguas de

empleos ecológicos que cubra todos los aspectos, ocupaciones e industrias diferentes, como mencionan los investigadores activos en estos ámbitos.

Debido a lo anterior, no es fácil definir los empleos verdes desde un punto de vista metodológico. Los empleos ecológicos están repartidos entre diferentes ocupaciones y sectores y resulta especialmente difícil incluirlos y medirlos en una encuesta normal (como la Encuesta de Población Activa Europea o la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo) porque no cuentan con categorías separadas para las ocupaciones ecológicas o para sectores dentro de los códigos NACE rev.2. o CIUO-08 (Szekér et al., en prensa). Devogelaer (2013) comenta el problema a la hora de definir las tecnologías relacionadas con las energías renovables. A menudo, las empresas que trabajan en este ámbito están repartidas entre una gran variedad de actividades económicas tradicionales. Para determinar correctamente si cada trabajador individual cuenta con un empleo ecológico o no, se puede basar la decisión en el grupo ocupacional en el que correspondan la mayoría de las actividades o en una actividad específica dentro de la empresa que se ha transformado en actividad ecológica.

Aunque varios estudios sobre las actividades y los sectores ecológicos proporcionan definiciones sobre el sector “verde”, sigue siendo difícil medir y definir plenamente estos empleos ecológicos en las encuestas. Esto provoca a su vez que se subestime el empleo en el sector ecológico, puesto que es difícil medir tanto los puestos directos como los indirectos. Por las razones anteriores, se ha definido un indicador en el que se emplea una combinación de las clasificaciones NACE rev.2 y CIUO-08 para el análisis de los tipos de trabajo (Szekér et al., en prensa).

5.2 El crecimiento de los empleos ecológicos

La naturaleza amplia de los empleos ecológicos dificulta la búsqueda de mediciones completas de los niveles de empleo ecológico y de su crecimiento.

to. Sin embargo, algunos estudios, que a menudo se centran en un aspecto específico de los empleos ecológicos y de ecologización, nos pueden dar una idea de su crecimiento. La Tabla 5.1 aporta una visión general de las conclusiones principales de dichos estudios.

El informe de Ecorys (2012) proporciona una visión general del crecimiento del empleo dentro de las ecoindustrias (empleando su definición). Se centra en las ecoindustrias, que ofrecieron empleo a 2,2 millones de personas en la Unión Europea (UE-27) en el año 2000. En 2008, la cifra había aumentado a 2,7 millones de personas y siguió creciendo hasta alcanzar un total de 3,4 millones de personas en las ecoindustrias en 2012. Estas cifras probablemente subestiman el tamaño real de las ecoindustrias, debido a los problemas inherentes a la medición comentados anteriormente. En 2008, las ecoindustrias cubrían un 1,22% del empleo total en la UE de los 27 (Ecorys & IDEA, 2009; Ecorys, 2012).

Por su parte, las industrias con altas emisiones emplearon a unos 15,8 millones de personas en 2010, lo que constituye un 7,45% del empleo total en la UE de los 27. Cabe destacar que hay grandes diferencias en la UE en el tamaño de estas industrias. Chipre cuenta con el porcentaje más bajo (alrededor de un 4,5%) de empleados activos en estos sectores, mientras que en la República Checa alrededor de un 11% de toda su población activa trabaja en estos sectores. La ecologización de estas industrias ofrece claramente un potencial de crecimiento importante para el sector ecológico, aunque la distribución en Europa no sea homogénea (OCDE, 2012).

La economía ecológica ha sido uno de los pocos sectores que ha mostrado una generación continua de empleo a lo largo de la recesión, una tendencia que se espera sea aún mayor tras la crisis (COM 173 final, 2012). La CE proporciona algunas estimaciones sobre el crecimiento del empleo ecológico en su documento de trabajo (SWD 92 final, 2012). Si se aumenta la eficacia individual de los recursos, se podrían generar en Europa entre 1,4 y 2,8 millones de puestos de trabajo (GWS, 2011). Es más, las nuevas medidas de

eficiencia energética podrían crear o preservar 2 millones de empleos hasta 2020 y la promoción de las energías renovables podría generar 3 millones de puestos de trabajo adicionales para 2020 (COM 109 final, 2011; COM 31 final, 2011; SWD 92, 2012). Asimismo, la ejecución de la directiva sobre la imposición de los productos energéticos podría generar 1 millón adicional de empleos para 2030 (COM 168/3 final, 2011). Esta transición hacia una economía más ecológica y con un uso más eficaz de los recursos beneficiará inicialmente ante todo a los trabajadores altamente cualificados. Sin embargo, el sector de servicios y manufactura más ecológico, cuando se haya vuelto más sostenible, llevará a su vez a la generación de un gran número de empleos para cualificaciones medias, así como a la transformación de los empleos para los trabajadores menos cualificados y para los trabajadores mayores (COM 173 final, 2012).

Tabla 5.1 Visión general del potencial de empleo y del empleo en los sectores ecológicos

<i>El empleo en los sectores ecológicos</i>				
Industria	Año	Cifras absolutas	% de la población activa total (15-64 años)	Comentarios y fuente
Ecoindustrias	2000	2,2 mill.		(Ecorys, 2012)
	2008	2,7 mill.	1,22	(Ecorys, 2012)
	2012	3,4 mill.		Proyección (Ecorys, 2012)
Sector de bienes y servicios medioambientales (EGSS)	2011	1,6 mill.	0,77	EGSS = 4 sectores: captación y distribución del agua; saneamiento; actividades de recogida, tratamiento y eliminación de residuos, así como recuperación de materiales; y actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos. Pero grandes diferencias dentro de la UE (Eurostat, 2009)
Sector de las Energías Renovables (SER)	2010	1,1 mill.	0,5	(European Renewable Energy Council: Jobs', s.f.)
Actividades dependientes del medio ambiente	2007	28,4 mill. (de los cuales 10,7 mill. en agricultura)	16,7	= empleos ecológicos directos e indirectos (Ecorys, 2012)
Industrias tradicionales con altas emisiones	2011	15,8 mill.	7,45	(OCDE, 2012)
<i>Crecimiento del empleo en los sectores ecológicos</i>				
Industria	Periodo	Cifras absolutas de empleos adicionales o perdidos		Comentarios y fuente
EGSS	2008-2010	+ 45,000 empleos		(Eurostat, 2009)
SER	2005-2009	+ 300,000 empleos		Sector de rápido crecimiento (European Renewable Energy Council: Jobs', s.f.)
<i>Potencial de empleo en los sectores ecológicos y medidas para una economía más respetuosa con el medio ambiente</i>				
Medida/actividad		Potencial de empleo	Para (año)	Comentarios y fuente
Aumentar la eficiencia energética del sector de la construcción en un 20%		+ 400.000 empleos	2020	('Green jobs: employment potential and challenges', 2012)
Uso más eficaz de los recursos en los residuos		+ 526.000 empleos	2025	
Objetivo 2020 para SER		+ 2,8 mill. de empleos	2020	
Inversión de (200.000 M€) en un transporte por tierra sostenible		+ 650.000 empleos		
Política de un uso eficaz de los recursos: reducir las necesidades de material en un 17%		+ Entre 1,4 y 2,8 mill. de empleos		(GWS, 2011)
Medidas de eficacia Emery		+ 2 mill. de empleos (o preservados)	2020	(COM 109 final, 2011)
Desarrollo del SER		En total 3 mill. de empleos	2020	(COM 31 final, 2011)
Ejecución de la Directiva sobre la Imposición de la Energía revisada		+ 1 mill. de empleos	2030	(COM 168/3 final, 2011)
Tarificación del carbono		+ 1,5 mill. de empleos	2020	(SEC 288 final, 2011)
Objetivo UE reciclaje del 70% materiales clave		+ 400.000 empleos	2020	(Friends of Earth, 2010)
La consecución de los objetivos de la estrategia UE 2020 sobre la biodiversidad		Directa e indirectamente: en total 14,6 mill.		(GHK, 2011)

Varios investigadores han analizado el potencial de empleo de la transición hacia una economía más ecológica. Esta transición y, por ejemplo, un mayor uso de renovables (hasta un 100%), ofrecen un elevado potencial de generación de empleo (Tabla 5.1). Sin embargo, Devogelaer (2013) advierte sobre el llamado efecto de la innovación (Lachenmaier y Rottmann, 2011). Dicho efecto implica que inicialmente la innovación en la industria puede crear muchos empleos nuevos, pero que, con el tiempo, la innovación llevará a una disminución en el número total de empleos, cuando las prácticas relativas al trabajo estén más optimizadas. Se trata de una idea que también sugiere el informe *The employment in Europe 2009* (European Communities, 2009) en el que se dice:

El desarrollo en el SER también puede suponer costes adicionales que neutralizarán los efectos positivos sobre el empleo, por lo que su impacto sobre el empleo neto es incierto.

Devogelaer (2013) también señala que el crecimiento del empleo relacionado con la transición ecológica puede no ser local. Por ejemplo, la manufactura de paneles solares puede resultar menos cara en el extranjero y, por lo tanto, ser objeto de deslocalización. Sin embargo, algunos nuevos trabajos ecológicos – como empleos en la construcción, la instalación de paneles solares, etc. – no se pueden realizar en el extranjero. Concretamente Kannelos (2008 en Devogelaer, 2013) declara que los empleos más importantes necesarios y creados dentro del sector ecológico son los empleos en la construcción, en ingeniería y en el sector de la salud y la alimentación (agricultura). Además, otras ocupaciones pueden verse impulsadas por la transición ecológica, como los informáticos, los biólogos y los químicos, los planificadores del uso de la tierra, los ingenieros y los arquitectos. Todas estas profesiones contarán con una elevada demanda y actualmente se detecta ya falta de mano de obra en el mercado laboral.

Pese a estas perspectivas relativamente halagüeñas en términos de creación de empleo, el gran potencial de crecimiento de los empleos ecológicos plantea algunos retos políticos. En primer lugar, las políticas deben ayudar a impulsar la demanda de trabajadores en las ecoindustrias a través de un aumento de las inversiones. Los gobiernos deben crear un clima favorable a la inversión, así como posibilidades de acceder a fondos públicos para invertir en la ecologización o en la investigación y el desarrollo de actividades ecológicas. Además, deben aumentar las exigencias en materia de las normas relativas al cambio climático en las inversiones públicas y proporcionar medidas que incentiven el cumplimiento de dichas normas por parte de las empresas. En segundo lugar, la transición ecológica dentro de las empresas y de la economía requiere nuevas cualificaciones, así como una inversión en la adaptación de las cualificaciones existentes. Las políticas para anticipar y gestionar los cambios en materia de cualificación resultan esenciales en muchos aspectos. La incorporación de jóvenes titulados debe facilitarse proporcionando una formación y educación (por ejemplo en las llamadas competencias STEM)³ que permita una entrada fácil en empleos ecológicos, entre otros a través de una colaboración más estrecha entre las empresas y el sistema educativo. Se debe proporcionar una formación profesional específica a los trabajadores existentes, encarando los cuellos de botella en materia de cualificación y aportando a los empleados las competencias necesarias para que puedan seguir rindiendo a lo largo del proceso de ecologización. Asimismo, hay que prestar atención al número elevado de trabajadores poco cualificados y también a los trabajadores mayores. Un tercer punto importante para los responsables políticos ante esta tendencia a la ecologización debe ser la conservación del empleo en las industrias tradicionales. Se puede realizar a través de una mayor reinversión de los beneficios (que se genera, por ejemplo, a través de ventajas fiscales relativas al CO₂ o la subasta de derechos de emisión) en la reducción de los costes laborales. Cabe

³ Las competencias STEM, por sus siglas en inglés, son competencias en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (Eurofound, 2012), todos ellos campos importantes para las actividades relativas a las ecoindustrias y a la ecologización de las industrias tradicionales.

destacar que las mujeres están poco representadas en los sectores ecológicos. Se debe promover su presencia a través de medidas políticas como leyes contra la discriminación, cuotas, contratación específica, reducción de la brecha salarial, etc. Por último, se debe garantizar la calidad de estos empleos nuevos y transformados, para las ocupaciones de cualificación baja, media y alta (COM 112 final, 2011; Eurofound, 2012; ‘Green jobs: employment potential and challenges’, 2012).

5.3 La calidad y los tipos de trabajo en el sector de los empleos ecológicos

El crecimiento continuo de los empleos ecológicos es una tendencia positiva en Europa que nos permite alcanzar nuestro objetivo de crear “más empleos”. Sin embargo, también la calidad de estos puestos es importante y, desde luego, no es un objetivo menor en la agenda en materia de empleo de la UE.

Hasta el momento, no se han realizado muchos estudios sobre la calidad de los empleos ecológicos. Eurofound (2012) resume una serie de observaciones y de estimaciones de las investigaciones sobre la calidad de los empleos ecológicos en toda Europa, centrándose especialmente en las ecoindustrias emergentes. Analizando las cuatro dimensiones de la calidad del empleo – desarrollo de competencias, seguridad de la carrera profesional y del empleo, salud y bienestar y la conciliación de la vida laboral y no laboral – identifica algunos indicios sobre los efectos positivos o negativos de la ecologización sobre la calidad del empleo.

El informe de Eurofound sugiere que la calidad del empleo en estas nuevas (emergentes) economías ecológicas probablemente será peor que en las economías tradicionales debido a una serie de aspectos y características inherentes a estos empleos ecológicos. El primer aspecto es el alto grado de pymes en las economías ecológicas (Eurofound, 2012, p. 28). Se puede vin-

cular a las pymes con efectos directos e indirectos sobre la calidad del empleo. Los trabajadores en las pymes tienden a contar con unas condiciones laborales peores, especialmente en lo relativo a la prevención y gestión de riesgos, así como en la pericia en salud y seguridad, etc. La representación de los empleados es menor en las pymes, lo que lleva a una organización y protección limitada, poca cobertura a través de convenios colectivos y un diálogo social más débil. Sin embargo, el diálogo social puede desempeñar un papel clave en el desarrollo de estrategias conjuntas de los interlocutores sociales, entre otros, para aumentar la calidad del empleo (Eurofound, 2012, p. 28; OIT, 2012; SWD 92 final, 2012). Se puede relacionar a las pymes con niveles mayores de trabajo no declarado y trabajo temporal, así como con un mayor trabajo por cuenta propia, todo ello vinculado a su vez a menudo con condiciones de trabajo inferiores (Eurofound, 2012, p. 28).

En segundo lugar, el sector ecológico se desarrolla rápidamente con la creación de un gran número de empresas volátiles, si se comparan con las industrias más tradicionales. Estas empresas, en la mayoría de los casos muy pequeñas, emergen rápidamente, aprovechando una tecnología recién desarrollada con un gran crecimiento y potencial de ingresos para las empresas. Sin embargo, cuando sus actividades se vuelven menos rentables (debido por ejemplo a cambios en la legislación, a las exigencias relativas a la calidad, a los impuestos, a los recortes en la financiación pública, etc.), también desaparecen muy rápidamente o cambia su rumbo centrándose en otras actividades, más rentables. Esta naturaleza volátil puede generar una mayor inseguridad laboral para los empleados, que pueden perder su puesto de trabajo (o experimentar cambios drásticos en su empleo) cuando estas empresas cesan o cambian su actividad. Esta mayor inseguridad del empleo puede tener una incidencia negativa sobre la calidad del empleo para los trabajadores (Eurofound, 2012, p. 29).

En consonancia con lo anterior, el ritmo y la velocidad de los cambios en empresas que se someten a un proceso de ecologización pueden ser importantes. La calidad del empleo tiende a ser menor en empresas y en indus-

trías que se vieron forzadas a introducir cambios más rápidamente y que estaban menos preparadas para ello. Por otra parte, la calidad del empleo en industrias con una mayor tradición en iniciativas ecológicas parece verse menos afectada (negativamente) (Eurofound, 2012, p. 29).

En cuarto lugar, la naturaleza cambiante de las economías ecológicas se ve reflejada en los peligros para la salud y la seguridad presentes en estas industrias. En general, las actividades industriales están vinculadas a ciertos riesgos para la salud y para la seguridad de los trabajadores, que no son diferentes en el caso de las industrias ecológicas o en proceso de ecologización. El proceso de cambio y de implementación de las nuevas tecnologías crea peligros nuevos y desconocidos para la salud y la seguridad. También se pueden transformar viejos peligros a lo largo del proceso de cambio. Los trabajadores tienen poca experiencia con los peligros nuevos y transformados, lo que aumenta el riesgo. Además, la rapidez de los cambios y la naturaleza volátil de estas industrias genera un flujo continuo de cambios en los riesgos para la salud y la seguridad, con los que estas empresas tienen poca experiencia (Eurofound, 2012, p. 35). Lo anterior se ve confirmado en las conclusiones de estudios recientes de la Agencia para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Se concluye que la ecologización y el desarrollo de nuevas tecnologías puede desembocar en la creación de nuevas combinaciones de riesgos. Por lo tanto, es importante que se evalúen y gestionen de forma adecuada también los nuevos riesgos. En las industrias ecológicas, están presentes los riesgos existentes en las industrias tradicionales, además de los nuevos riesgos. Por ejemplo, la instalación de paneles solares en un tejado conlleva un riesgo similar a otras tareas – no ecológicas – sobre un tejado. Otros riesgos desaparecen. Por ejemplo, el riesgo asociado con el uso de ciertos materiales de construcción tradicionales y malos para la salud (como el amianto) disminuye cuando se ven reemplazados por alternativas menos nocivas (verdes). Los empleadores deben invertir en la anticipación y la adaptación de estos riesgos nuevos, transformados y cambiantes, que presentan las economías ecológicas, invirtiendo a su vez en actividades de

identificación, evaluación y control de estos peligros (UE-OSHA, 2011a, 2011b).

En el lado positivo de la balanza, la ecologización de las industrias se asocia al desarrollo de nuevas tecnologías y nuevas cualificaciones, lo que puede resultar beneficioso para las condiciones laborales y para la calidad del empleo, especialmente para los trabajadores altamente cualificados (Devogelaer, 2013; Eurofound, 2012, p. 29). El sector ecológico parece tender a la creación de puestos de trabajo principalmente técnicos, científicos y cualificados. Sin embargo, para algunas actividades del sector ecológico, como por ejemplo la instalación de paneles solares, los trabajadores de menor cualificación van a ser indispensables (ASES, 2008). Este efecto de impulsar a la alza el nivel de cualificación puede tener un efecto positivo sobre la calidad del empleo. La necesidad de contar con nuevas cualificaciones exige inversiones en la formación de los empleados. Una formación mayor como tal tiene un impacto positivo sobre la calidad del empleo. Además, este desarrollo de competencias y provoca efectos positivos sobre otras dimensiones relativas a la calidad, como un salario mayor, mejores oportunidades de promoción laboral, mejor salud, una mayor satisfacción con la conciliación entre trabajo y vida personal, etc. Sin embargo, la necesidad de mayores competencias llevará inicialmente a una demanda mayor de empleados altamente cualificados y una menor demanda (disminución o efecto cero) para los trabajadores con una cualificación media o baja, lo que puede generar una brecha importante en la calidad del empleo entre trabajadores con alta y con baja cualificación. Las empresas en proceso de ecologización a menudo son más conscientes de la necesidad de contar con mano de obra altamente cualificada y tienden a destinar más esfuerzos a atraer y mantener a estos trabajadores (Eurofound, 2012). A largo plazo, se espera que aumente la demanda de trabajadores con una cualificación media o baja, reduciendo nuevamente la brecha. De esta forma, la tendencia a la ecologización podría resultar con el tiempo en un mayor nivel de vida y de

trabajo para cada trabajador (CEDEFOP, 2011a, 2011b; Eurofound, 2012; Comunidades Europeas, 2009; SWD 92, 2012).

Resumiendo, la calidad del empleo parece verse afectada tanto negativa como positivamente por el proceso de ecologización. La elevada presencia de pymes – vinculadas a condiciones de trabajo peores – en este sector incide negativamente sobre la calidad general del empleo. Otros aspectos que tienen un efecto negativo sobre la calidad del empleo son el alto número de compañías volátiles, con la inseguridad del empleo que ofrecen a sus empleados, el elevado uso de contratos temporales y el trabajo no declarado, así como el elevado número de autónomos. Además, se identifican nuevos peligros para la salud y la seguridad que aumentan el riesgo que corren los trabajadores del sector ecológico. Las necesidades de alta cualificación de las economías verdes tienen un impacto negativo sobre la calidad del empleo de los trabajadores de menor cualificación, que se ven relegados cada vez más a empleos de muy mala calidad.

Si empleamos los tipos de trabajo descritos anteriormente, se puede analizar la distribución de los mismos dentro del sector ecológico (Tabla 5.2). Se puede ver que el sector cuenta claramente con cifras elevadas de trabajo pasivo, trabajo activo y trabajo con poca tensión. El trabajo de gran presión y el trabajo de alta demanda emocional están menos presentes. La comparación con la distribución media de los tipos de trabajo en la economía en su conjunto resulta especialmente relevante. Los empleos ecológicos tienden mucho más a ser trabajo saturado (un 12,5% frente a un 9,5%) y trabajo a tiempo parcial con poca tensión (un 17,7% frente a un 13,4%) comparado con todos los empleos en la economía. También se encuentran niveles mayores de trabajo de gran presión, trabajo pasivo y trabajo repetitivo. El trabajo con una alta demanda emocional se encuentra en la media y el trabajo activo y el trabajo con apoyo están menos presentes en los sectores ecológicos comparados con la media. La menor prevalencia de estos dos tipos de trabajo de alta calidad podría explicar en cierto grado la cuota inferior (solo un

43,1%) de empleos de alta calidad en los sectores ecológicos comparado con la economía en su conjunto (53,1%). La cuota inferior de empleos de alta calidad se ve reflejada en la cuota mayor de empleos de calidad moderada o baja. La pérdida se encuentra en los niveles inferiores de trabajo activo y de trabajo con apoyo, puesto que el trabajo saturado es mayor que la media. El trabajo pasivo y el trabajo de gran presión están más presentes en los sectores ecológicos. La explicación de este perfil típico del sector se puede encontrar de nuevo en la naturaleza de los empleos y las actividades. Dentro del sector ecológico, se puede encontrar un alto nivel de actividades industriales (como la producción de molinos eólicos, paneles solares, energía ecológica en general y el reciclado de residuos). En general, los empleos industriales tienden con mayor frecuencia a ser trabajo de alta presión o trabajo pasivo comparado con el empleo en el sector servicios (Vandenbrande et al., 2012).

Esta imagen viene explicada en parte por la forma en la que se ha construido el indicador de empleo ecológico. Empleando las clasificaciones CIUO y NACE resultaba difícil identificar las actividades y los empleos ecológicos. Por esta razón, es posible que la selección esté algo sesgada por la especificación mayor dentro de la clasificación de actividades industriales, comparado con las actividades relativas a los servicios. Esto ha permitido una mejor selección de los empleos industriales ecológicos dentro de la muestra, pero es probable que un número importante de empleos verdes en el sector servicios y en el sector primario haya quedado fuera al no poderse identificar con las variables NACE y CIUO. Una mejor clasificación de los empleos verdes, dentro de estas clasificaciones generales resultaría de gran utilidad para futuros estudios. Puesto que estas cifras no permiten identificar en qué tipos de empleo se crean los nuevos empleos ecológicos, solo se puede extraer una conclusión general, a saber que los empleos ecológicos ofrecen una calidad inferior a la media.

5.4 Análisis en profundidad de los tipos de empleo en el sector ecológico

En general, los empleos ecológicos parecen ser a menudo de calidad baja (o moderada). Además, la distribución general entre los tipos de empleo esconden algunas diferencias importantes entre hombres y mujeres entre trabajadores autóctonos y no autóctonos y entre trabajadores de diferentes niveles de cualificación (Tabla 5.2). Antes de entrar en los detalles, es importante destacar que nuestra submuestra del sector ecológico contenía un porcentaje mayor de hombres que nuestra muestra general, tal vez como reflejo del carácter industrial de los empleos ecológicos en nuestra muestra), así como una cantidad mayor de trabajadores autóctonos que de no autóctonos.

Los hombres en el sector ecológico están mucho más presentes en empleos de baja calidad (35,9%) comparado con las mujeres (21,5%), con grandes diferencias especialmente en el trabajo pasivo y el trabajo de gran presión. Esto parece estar vinculado al porcentaje elevado de actividades industriales en la definición del sector ecológico. Los hombres también están más presentes en el trabajo a tiempo parcial con poca tensión y en el trabajo de alta demanda emocional. Estas cuotas mayores de hombres en el empleo de baja calidad están relacionadas inversamente con el trabajo activo y el trabajo con apoyo. En cuanto a las mujeres, el grupo más importante se encuentra en el trabajo de calidad moderada (40,4%), principalmente en trabajo a tiempo parcial con poca tensión. Un 30% de las mujeres tienen trabajos activos, un porcentaje mayor a la media.

En cuanto a las cualificaciones y el nivel educativo, se pueden distinguir tres grupos de trabajadores: de cualificación baja (primer ciclo de la educación secundaria o inferior), cualificación media (educación secundaria superior y educación postsecundaria no superior); y cualificación alta (educación superior). Cada uno de estos grupos cuenta con tipos de empleo en el que están mucho más representados que los demás. Si se comparan con la media, los

empleados con poca cualificación en el sector ecológico están mucho más presentes en trabajos saturados (14,8%) y en trabajos pasivos (32,1%). Los trabajadores con una cualificación media cuentan con el porcentaje más bajo de empleos de alta calidad, lo que se ve en parte explicado por el porcentaje extremadamente bajo de trabajo saturado (1,2%). Un 26,3% de estos trabajadores tiene un empleo de calidad moderada, principalmente un trabajo a tiempo parcial con poca tensión (24,3%). Entre los empleos de baja calidad, el trabajo de alta demanda emocional (6%) y el trabajo de gran presión (8,1%) son realizados con mayor frecuencia por trabajadores de cualificación media. Por último, un 69,7% de los trabajadores altamente cualificados en el sector ecológico cuenta con empleos de alta calidad, especialmente trabajos activos (40,1%) y trabajos saturados (28,7%). El número de empleados de alta cualificación en trabajo con apoyo es muy bajo (0,9%) y, en el sector ecológico, prácticamente están ausentes en empleos de baja calidad (5%).

No se pueden obviar las diferencias en la calidad del empleo de los trabajadores autóctonos frente a los trabajadores no autóctonos en los empleos ecológicos. Solo un 20,1% de los trabajadores no autóctonos cuenta con un empleo de alta calidad, frente al 48,6% en el caso de los autóctonos. Los trabajadores no autóctonos están mucho menos presentes en los trabajos saturados y con apoyo. Hay dos aspectos adicionales que revisten gran importancia. Primero, el hecho de que un 99% de los trabajadores no autóctonos del sector ecológico son hombres, que se encuentran más a menudo en empleos de baja calidad en este sector comparado con la economía en general. Segundo, un 62% de los trabajadores no autóctonos (comparado con el 40% de los autóctonos) cuenta con un nivel de cualificación media, con un nivel inferior a la media de trabajo activo y saturado en el sector ecológico. La combinación de estas altas cuotas de trabajadores no autóctonos en los grupos que muestran ya desventajas en términos de la calidad de empleo en este sector sirve para explicar en parte la gran diferencia entre

los trabajadores autóctonos y no autóctonos en los empleos de alta calidad. Más de la mitad de los trabajadores no autóctonos cuenta con un trabajo pasivo, lo que parece apoyar la conclusión de estudios anteriores (Eurofound, 2012) de que los trabajadores ecológicos no autóctonos parecen estar empleados en un conjunto específico de empleos de baja calidad dentro del sector, como el personal de limpieza, los encargados de los residuos y del reciclaje, etc.

Tabla 5.2 Empleos ecológicos y tipos de empleo por género, origen y nivel de cualificación

	Total	Género		Origen ¹		Nivel de cualificación ²		
		Hombres	Mujeres	Autóctonos	No autóctonos	Cualificación baja	Cualificación media	Cualificación alta
Calidad alta								
Trabajo activo	17,7	16,2	31,4	19,7	16,9	13,1	18,9	40,1
Trabajo saturado	12,5	13,3	0,6	12,7	1,3	14,8	1,2	28,7
Trabajo con apoyo	12,9	15,7	6,1	16,2	1,9	15,2	17,1	0,9
<i>Total</i>	<i>43,1</i>	<i>45,2</i>	<i>38,1</i>	<i>48,6</i>	<i>20,1</i>	<i>43,1</i>	<i>37,2</i>	<i>69,7</i>
Calidad moderada								
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	17,7	15,3	31,0	17,2	24,3	15,5	24,3	10,6
Trabajo repetitivo	8,7	3,7	9,4	5,8	0,3	4,1	2,0	14,8
<i>Total</i>	<i>26,4</i>	<i>19,0</i>	<i>40,4</i>	<i>23,0</i>	<i>24,6</i>	<i>19,6</i>	<i>26,3</i>	<i>25,4</i>
Calidad baja								
Trabajo de alta demanda emocional	3,4	4,3	1,2	3,9	2,8	2,3	6,0	0,5
Trabajo pasivo	22,2	25,1	20,3	18,2	52,5	32,1	24,5	4,5
Trabajo de alta presión	4,8	6,5	0	6,3	0	3,8	8,1	0
<i>Total</i>	<i>30,4</i>	<i>35,9</i>	<i>21,5</i>	<i>28,4</i>	<i>55,3</i>	<i>38,2</i>	<i>38,6</i>	<i>5,0</i>

- 1 Origen: autóctono: el entrevistado y ambos padres nacidos en el país de residencia; no autóctono: el entrevistado, uno o ambos padres o todos nacidos en un país diferente al de residencia.
- 2 Nivel de cualificación: cualificación baja = educación primaria y primer ciclo de secundaria; cualificación media = educación secundaria y postsecundaria, incluida la formación preprofesional y la formación profesional, sin ser educación superior; cualificación alta = educación superior de primer nivel o de nivel avanzado.

Para concluir, cabe enumerar las diferencias más llamativas: ser trabajador altamente cualificado tiene una clara recompensa en el sector ecológico en lo referente a la calidad del empleo. Un 70% de los trabajadores altamente cualificados en el sector ecológico cuenta con empleos de alta calidad. Solo un 5% tiene un trabajo de baja calidad. Los trabajadores no autóctonos en este sector se encuentran en una posición muy desventajosa, puesto que un 53% realiza trabajo pasivo de baja calidad. Comparado con la economía en general, los hombres en el sector ecológico realizan más a menudo trabajos de baja calidad (trabajo pasivo y trabajo de gran presión), lo que parece estar vinculado de nuevo al carácter industrial de los empleos. Las mujeres están muy presentes en el trabajo de calidad moderada, especialmente en el trabajo a tiempo parcial con poca tensión, un tipo de trabajo típico de puestos administrativos.

5.5 El sector de la construcción: un ejemplo de buenas y malas prácticas

La búsqueda de una economía más respetuosa con el medio ambiente ha tenido un impacto de gran envergadura sobre el sector de la construcción, al centrarse en construcciones más ecológicas y con mayor eficiencia energética o incluso un consumo energético cero. Esto impone nuevos requisitos sobre el sector de la construcción, como una precisión y una exigencia de calidad mayor, el aumento de la complejidad del proceso de construcción, con una mayor especialización y normalización, así como una planificación más estricta. Estos cambios pueden influir sobre el empleo y la calidad del mismo en este sector. Ramioul y Van Peteghem (2012) describen dos estrategias de gestión diferentes a la hora de abordar estos cambios y su posible impacto sobre la calidad del empleo como ilustra el estudio de caso a continuación (véase el Recuadro 5.1).

Recuadro 5.1 Autonomía y aprendizaje en construcciones ecológicas: lo óptimo es posible

Nuevos requisitos de producción...

La ecologización de la construcción, acelerada por unos requisitos cada vez más estrictos relativos a la eficiencia energética impuestos por las normativas europeas y nacionales, tiene un impacto de gran envergadura sobre la forma en la que se organiza la construcción de viviendas privadas. Lo más importante es que la precisión, la calidad y la atención a los detalles son esenciales en todas las fases del proceso. El encaje de los elementos de construcción; el acabado de las esquinas, puertas, enchufes y conductos; la introducción de láminas aislantes en los huecos entre las paredes; el montaje de ventanas estándar con triple cristal;... todo debe realizarse con extremo cuidado, sino los puentes térmicos son inevitables y no se pasa las pruebas de hermeticidad.

... generan nuevas formas de organización

Todo lo anterior produce una serie de cambios en el proceso de construcción:

Cada vez más, los técnicos de los departamentos centrales son los que se encargan de la preparación pormenorizada del trabajo; hay una normalización creciente de módulos de construcción como tejados y paredes; muchos se prefabrican en talleres centrales para su montaje posterior como bloques de construcción in situ y con un horario preciso; hay un número creciente de subcontratistas especializados en un aspecto (por ejemplo las bombas de calor).

El resultado es que la cadena de valor de la construcción cada vez es más larga y compleja, con un número creciente de empresas y personas, lo que requiere un elevado grado de coordinación y de logística (entregas una hora y un día precisos, plazos de entrega breves) y proscribir en la medida de lo posible los "tiempos muertos". Sin embargo, un proceso así es

mucho más sensible a posibles perturbaciones y problemas con materiales, herramientas, tráfico, etc. y el margen de maniobra para resolverlos in situ se ve reducido al máximo. Prácticamente resulta imposible introducir medidas correctivas en el lugar de la construcción ni en el paso siguiente del proceso de construcción...

¿La autonomía y la artesanía corren peligro?

En un entorno organizativo de estas características, la respuesta tentadora de la dirección es maximizar el control y minimizar los riesgos, lo que llevaría normalmente a una mayor centralización, normalización y una coordinación descendente burocrática. Esto a su vez puede desembocar en una mayor división del trabajo, así como en producción estandarizada de ciclo corto "off-site", estrategias continuas para el aumento de la productividad y racionalizaciones. En una organización del trabajo así, no es fácil conseguir una calidad de empleo decente con suficientes oportunidades para aprender y un riesgo de estrés mínimo.

Pero es posible optar por la alfombra roja

Pese a todo lo anterior, algunas empresas entienden que cuando se dan unas condiciones de producción de esas características, adoptar la estrategia opuesta lleva a un mayor éxito y, además, promueve una mejor calidad del empleo y más oportunidades de aprendizaje para los trabajadores. Por ejemplo, una empresa que basa su estrategia en políticas y prácticas que impulsan una participación sistemática. La necesidad de contar con conocimientos contextualizados, una coordinación descentralizada y capacidades para la resolución de problemas y una alta involucración de todos los subordinados en la estrategia corporativa. En este caso, la organización del trabajo combina el diseño centralizado y la prefabricación exterior de algunos componentes con una organización de trabajo en equipo in situ con amplia discreción descentralizada. La dirección está convencida de los beneficios e incluso de la necesidad de que todos los presentes

en el lugar de la obra estén involucrados y participen. Se incluye a los subcontratistas como socios en los equipos de construcción in situ por sus competencias específicas y sus resultados de alta calidad. Se informa a los trabajadores en detalle y puntualmente sobre los plazos de producción, los cambios en el plan, las adaptaciones de las preparaciones del trabajo, los detalles técnicos, nuevas herramientas y materiales, etc. La empresa invierte en el desarrollo de las competencias de todo el personal. De forma regular reciben formación durante el trabajo y fuera del trabajo dirigida a una mayor sensibilización y conocimiento de métodos, materiales y herramientas para una construcción ecológica. Prácticas adicionales para la gestión de RR.HH., como evaluaciones y eventos para el personal, sirven para apoyar esta estrategia corporativa centrada en los empleados.

Fuente: Ramioul y Van Peteghem (2012) en Holtgrewe y Sardadvar (2012b).

Una primera estrategia corporativa para cumplir los requisitos de una construcción ecológica es maximizar el control y minimizar los riesgos. Esto lleva a un aumento de la estandarización del trabajo. La construcción de casas se limita al montaje de elementos estándar prefabricados. Las tareas cuentan cada vez con un ciclo más corto y son cada vez más repetitivas. Se rota a los trabajadores entre las obras y estos realizan las mismas tareas día tras día. Se maximiza la subcontratación, por ejemplo para la prefabricación de los diferentes elementos de construcción. Se instaura un estilo de dirección descendente y aumenta la burocracia. Otras características son la adherencia a instrucciones detalladas, a horarios estrictos y a procesos pormenorizados de control, lo que provoca un deterioro de la autonomía y el control de los trabajadores.

Una estrategia de dirección alternativa para cumplir las nuevas demandas en el sector de la construcción es maximizar la involucración y la participación de los trabajadores. Esto empieza con la contratación de trabajadores expe-

rimentados y con la valoración de su pericia, a la vez que se proporciona a los trabajadores suficiente formación para aumentar, por ejemplo, sus conocimientos relativos a las técnicas de construcción ecológicas. Estos constructores trabajan juntos en equipos de construcción con responsabilidad mutua y alta autonomía. Lo anterior implica la descentralización de la toma de decisiones, con planificación in situ y regulación, involucrando a todos los trabajadores del equipo, proporcionando tiempo para compartir información, ajustes de planes, etc.

Estas estrategias de dirección contrapuestas llevan a formas totalmente diferentes de organización del trabajo y de las tareas, lo que tiene un impacto sobre las características de estos empleos ecológicos en el sector de la construcción y, por consiguiente, en la calidad de dichos empleos. La ecologización de la construcción puede llevar a una mejora o a un deterioro de la calidad del empleo y, al parecer, son las políticas de la empresa las que más incidencia tienen (Ramioul y Van Peteghem, 2012).

5.6 Conclusiones

El sector ecológico es un sector muy amplio y diferenciado que ofrece potencial de empleo en varios tipos de actividades, tanto para trabajadores alta cualificación, como con poca cualificación, aunque en el segundo caso sea en menor medida. Resulta difícil examinar la calidad de los empleos ecológicos, al tratarse de actividades y sectores muy extendidos y diferenciados. Un aspecto común de los empleos ecológicos es que se enfrentan a retos importantes relativos a la calidad del empleo, vinculados principalmente a la naturaleza volátil y a la inseguridad de las pymes emergentes en el sector ecológico. Este tipo de empresas suelen estar asociadas a unas condiciones laborales más precarias para los empleados, más que las empresas grandes. Sin embargo, el caso comentado muestra que la calidad del empleo puede depender en gran medida de las políticas de la empresa, sobre todo de las relativas a la organización del trabajo.

6 Empleos en las TIC

En nuestra economía contemporánea, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desempeñan un papel clave en la globalización y en la innovación de los procesos económicos. Ante una competencia internacional cada vez mayor, las TIC también desempeñan un papel esencial. Con una comunicación mundial cada vez más flexible y fácil a través de Internet, se han visto facilitadas estrategias de gestión como la externalización, el off-shoring y la deslocalización y se encuentran al alcance de cualquier organización. Por lo tanto, hoy en día la economía se vuelve cada vez más tecnológica y las empresas que deseen sobrevivir en este entorno deben adaptarse a estos cambios e introducir las TIC en todos los elementos de sus procesos de trabajo. Esta omnipresencia y disponibilidad de las TIC explica la creciente demanda de profesionales de este sector en toda Europa.

Dentro de la Estrategia para el Empleo de Europa 2020 (COM 2020 final, 2010), así como la Agenda Digital para Europa (*Digital Agenda: ICT for jobs*, s.f.), una de las iniciativas emblemáticas de la prioridad de un crecimiento inteligente, la UE definía el sector de las TIC como uno de los sectores con un gran potencial de generación de empleo. Sin embargo, las empresas deben reaccionar rápidamente y garantizar que los trabajadores de la UE desarrollen las cualificaciones y competencias necesarias si se quiere evitar que sean otras regiones del mundo las que se lleven parte de este potencial de generación de empleo. Además, la UE, como se ha comentado antes, busca no solo más sino también mejores puestos de trabajo (COM 2020 final, 2010; SWD 96 final, 2012). Al inicio de este capítulo definiremos el sector de las TIC y los empleos más claramente y procederemos a analizar su potencial de crecimiento. A continuación, se comentará la calidad de estos empleos.

6.1 ¿Qué son los empleos en las TIC?

El sector de las TIC está compuesto por muchas actividades diferentes y se reparte entre muchos sectores y actividades empresariales diferentes. Actualmente, prácticamente toda empresa cuenta con alguna actividad relativa a las TIC en sus procesos cotidianos de gestión (como el desarrollo de la página Web, las herramientas de gestión de RR.HH., etc.). En el documento de trabajo de la Comisión Europea (SWD 96 final, 2012), se distingue entre tres tipos de trabajadores con una relación diferente a las TIC en la ejecución de su trabajo. El primer grupo es el de los profesionales de las TIC, “para los que las TIC representa el centro de su trabajo. Por ejemplo, desarrollan, venden o realizan el mantenimiento de los sistemas de las TIC o proporcionan soporte”. Los usuarios de las TIC, por su parte, son trabajadores que emplean las TIC solo como herramienta de apoyo y no como tarea principal. Esto significa que emplean “herramientas generales de software y herramientas especializadas que sirven para apoyar las funciones empresariales dentro de un sector”. El tercer grupo es el de empresarios e individuos en posiciones de dirección que buscan oportunidades estratégicas en el ámbito de las TIC, así como innovaciones potenciales que requieren un conjunto específico de competencias, centrándose a menudo en los negocios electrónicos. Sin embargo, no todos los trabajadores que emplean las TIC en su trabajo cuentan con empleos en las TIC en sentido estricto. Por esta razón, para analizar los empleos en las TIC, limitaremos nuestro análisis a los profesionales de las TIC, puesto que las TIC constituyen el elemento principal de su trabajo.

Pese a esta descripción del papel de las TIC en las ocupaciones, sigue siendo difícil delimitar claramente el sector de las TIC, puesto que incluye un conjunto amplio de servicios, empezando con la fabricación de productos TIC (que incluye tanto a los diseñadores que desarrollan nuevas tecnologías como a los trabajadores que se encargan de la producción), pasando por la venta al por mayor y la distribución de los productos TIC, el soporte y la cre-

ación de software, páginas Web (para uso profesional e individual) y otros productos relacionados, hasta los servicios de reparación cuando surgen problemas (Lumio, 2006; Szekér et al., en prensa). Mas, Robledo y Pérez (2012) enumeran tres tipos de industrias de las TIC en su informe técnico sobre la definición del sector empleando la clasificación NACE rev.2. El primer grupo está compuesto por las industrias que producen las TIC, incluyendo tanto la manufactura de productos acabados, como la de piezas y componentes. En segundo lugar, están las industrias de servicios de TIC, como el desarrollo de software, la programación y la consultoría, el desarrollo de Webs y los servicios de reparación,... El tercer grupo es el sector del comercio de las TIC, incluyendo la venta al por mayor y la distribución de productos. Esta distinción proporciona un buen punto de partida para el desarrollo de un indicador para el sector de las TIC. Incorporando, además, ciertos elementos de la clasificación CIUO-08, desarrollamos un indicador del sector de las TIC, basándonos en los códigos NACE y CIUO (Szekér et al., en prensa).

6.2 Crecimiento de los empleos en las TIC

En el documento de trabajo de la CE sobre el sector de las TIC (SWD 96 final, 2012) se presta atención a la gran escasez de trabajadores cualificados. Aunque se dice de la actual generación de jóvenes que son nativos digitales, les faltan muchas competencias digitales para convertirlos en usuarios de TIC competentes, profesionales y críticos. Con frecuencia, solo cuentan con unas competencias TIC básicas para utilizar Internet y aplicaciones de Internet y algunas aplicaciones de software generales. Aunque estas competencias son todavía muy básicas, hoy en día los jóvenes cuentan con mucha ventaja frente a los trabajadores mayores, que a menudo no tienen esas experiencias básicas con las nuevas aplicaciones TIC. Las empresas tendrán que invertir en el desarrollo de las TIC y en competencias relacionadas con las mismas para garantizar que su mano de obra cuente con las cualificaciones necesarias para seguir trabajando en un entorno de TIC en cambio y des-

arrollo continuo. La CE espera que para 2015, un 90% de los empleos requieran al menos unos conocimientos informáticos básicos. En 2010, de media, tan solo un 18,5% de la mano de obra necesitaba contar con competencias avanzadas en materia de TIC para su trabajo. Como es natural, hay grandes diferencias entre los países de la UE, con porcentajes de usuarios avanzados de TIC que oscilan entre el 9% de Rumanía y el 31% de Luxemburgo (Eurofound, 2013a; IDC - Libro Blanco, 2009; SWD 96 final, 2012).

En su documento de trabajo sobre una recuperación generadora de empleo (COM 173 final, 2012), la Comisión Europea declara que el empleo de los profesionales de TIC aumentó un 3% cada año durante la actual crisis económica y que muchas de las vacantes de TIC no han sido cubiertas. Por esta razón, al centrarse en el desarrollo de las competencias necesarias en materia de TIC, la UE puede realizar el alto potencial de empleo de las TIC para impulsar la competitividad internacional de las empresas europeas. Se tiene que preparar el mercado laboral de la UE de los 27 para cubrir el número creciente de puestos vacantes en TIC. En el Boletín Europeo de la Movilidad Laboral (EJMB, 2013), los profesionales de la informática ocupaban el quinto puesto en la lista de empleos con el mayor número de vacantes en toda Europa (por ejemplo, 27.290 en el Reino Unido, 11.300 en Alemania y 2.500 en Bélgica). Para 2015, la CE prevé hasta 700.000 vacantes de profesionales de las TIC en la UE (*Digital Agenda: ICT for jobs*, s.f.). Junto con la creación de nuevos empleos TIC, la presión de cubrir vacantes también aumentará debido al número importante y creciente de jubilaciones de los profesionales actuales (se prevé que para 2015 se jubilen hasta 120.000 profesionales de las TIC), puesto que el número de estudiantes y jóvenes titulados en TIC sigue siendo bajo. Las empresas y los países europeos tienen que invertir para atraer a los jóvenes a carreras profesionales en TIC. También se deben introducir políticas e iniciativas para reorientar hacia las TIC a los demandantes de empleo que se encuentren hacia la mitad de su vida laboral.

Además, se debe proporcionar formación y educación en TIC a todos los empleados, si las empresas desean seguir siendo competitivas en un mundo cada vez más digitalizado (COM 173 final, 2012; IDC - Libro Blanco, 2009; Rubery y Grimshaw, 2001).

Claramente, estas cifras sirven para demostrar que hay un alto potencial de empleo en el sector de las TIC y que es de esperar que la demanda laboral en este sector siga aumentando. Teniendo en cuenta que en Europa actualmente ya es difícil cubrir una parte importante de las vacantes en TIC, se debe prestar más atención a este sector para aumentar el empleo y animar a los empleados (futuros) a que se decanten por él.

6.3 La calidad y los tipos de empleo en el sector de las TIC

En Europa, se ha investigado poco de forma específica sobre la calidad del empleo de los trabajadores en el sector de las TIC. Algunos estudios de naturaleza global se centran en uno o varios aspectos relacionados con los empleos en las TIC. A partir de estos estudios se puede formular una serie de tendencias y de conclusiones relativas a la calidad de los empleos en las TIC.

El sector de las TIC es un sector de rápido crecimiento y cambio con altas oportunidades de crecimiento para las empresas emergentes. El número de pequeñas y medianas empresas (pymes) en este sector aumenta por encima de la media. Por esta razón, muchos trabajadores en las TIC se encuentran en estas pymes, asociadas en general a condiciones de empleo más inciertas e inestables, así como a una inseguridad laboral elevada para los empleados frente a empresas más grandes. El sector de las TIC cuenta con un número importante de trabajadores autónomos y eventuales (en parte por el hecho de trabajar en pymes), así como con trabajadores con contratos de empleo no estándar. Como es natural, estos contratos generan riesgos mayores y diferentes para los empleados, como una mayor incertidumbre, frente a con-

tratos estándar indefinidos. Sin embargo, no se trata de un efecto generado solo por la demanda, sino que también está relacionado con una supuesta mayor predisposición a cambiar de empleo de los trabajadores en las TIC, que desarrollan una carrera profesional menos delimitada, con una lealtad menor hacia una empresa (Carnoy, Castells y Benner, 1997; McMullin y Marshall, 2010).

Valenduc (Valenduc, Vendramin, Krings y Nierling, 2007; Valenduc, Vendramin, Pedaci, y Piersanti, 2009) analizaron las carreras profesionales de los trabajadores de las TIC y encontraron pruebas de carreras organizativas y también de carreras no delimitadas. Algunos trabajadores en las TIC optan por uno de tres tipos de carreras profesionales en una organización: clásica, técnica o institucional. En una carrera clásica, los trabajadores siguen un camino en el que se van asumiendo cada vez más tareas de dirección. La carrera técnica implica tareas más complejas y estimulantes con una especialización cada vez mayor. Estos trabajadores se convierten en expertos en su ámbito. La carrera profesional institucional es típica de trabajadores que cambian o tienen que pasar de un trabajo en la administración pública al sector privado de las TIC (por ejemplo debido a una reestructuración o fusiones). Su objetivo principal es intentar mantener su carrera profesional pese a estos cambios. Todos estos trabajadores de TIC con una carrera organizativa optaron por trabajar dentro de una organización concreta, manifestando lealtad a dicha empresa. Por su parte, los trabajadores en las TIC con una carrera profesional no delimitada o nómada tienen una orientación más individualista y cuentan con carreras compuestas por reorientaciones, regreso a las aulas, interrupciones, periodos de desempleo o de trabajo como autónomo, intentos de crear una empresa propia, etc. Las carreras no delimitadas también se suelen centrar en actividades para el desarrollo de conocimientos y el networking. Vinculado a lo anterior, la reputación de estos trabajadores en las TIC y sus redes son muy importantes y constituyen un activo muy valioso para sus carreras profesionales (Rubery y Grimshaw, 2001). Las trayectorias profesionales que decidan seguir los trabajadores en

las TIC también determinarán en cierto grado las características de empleo que valorarán más. Por ejemplo, un trabajador en las TIC con una carrera profesional no delimitada considerará los contratos temporales y la inseguridad del empleo como algo inherente o incluso como un elemento positivo de su empleo, mientras que esa misma inseguridad puede tener un impacto negativo sobre los trabajadores que persiguen una carrera organizativa para los que la seguridad del empleo es un objetivo más claro.

La naturaleza rápidamente cambiante del sector de las TIC genera grandes expectativas sobre las competencias y capacidades de los trabajadores, independientemente de la trayectoria profesional que sigan. Los trabajadores del sector de las TIC tienen que aprender a lo largo de toda la vida, ser flexibles y capaces de adaptarse rápidamente y tienen que mantenerse al día y conocer los últimos avances. Puesto que una parte de estos empleados son trabajadores con contratos temporales o autónomos, la responsabilidad de este aprendizaje recae a menudo sobre el empleado mismo (claramente en el caso de los que siguen una trayectoria no delimitada). Esta demanda continua de autoaprendizaje puede imponer una gran presión sobre el empleado. Esta presión resulta especialmente elevada en el caso de trabajadores con otras responsabilidades además de las laborales, como aquellos que tienen hijos. Los trabajadores mayores también pueden experimentar una presión cada vez mayor porque puede resultar difícil seguir aprendiendo nuevas competencias. Los trabajadores en el sector de las TIC son y tienen que ser (más que en otros sectores) autoprogramadores, capaces de centrarse en su propia carrera profesional, en la empleabilidad y en el desarrollo de sus cualificaciones para mantenerse al día y seguir resultando atractivos en el mercado laboral (McMullin y Marshall, 2010; Rubery y Grimshaw, 2001; Valenduc et al., 2007).

En otros estudios se debate el entorno laboral de gran presión en el que se encuentran los empleados en las TIC. Trabajar en el sector de las TIC se vin-

cula a menudo con una carga de trabajo elevada y creciente (debido al aumento de la competitividad y de la internacionalización), lo que ejerce presión sobre los empleados que tienen que ser capaces de realizar más trabajo en menos tiempo y de trabajar con plazos muy estrictos (McMullin y Marshall, 2010; Valenduc et al., 2007). Jornadas laborales largas de hasta 16 horas al día y trabajar toda la noche se consideran algo normal en muchas empresas de TIC y se quedan enraizadas a menudo en la cultura de la empresa. Valenduc et al. (2007) encuestaron a trabajadores en las TIC sobre su percepción de esta carga de trabajo y concluyeron que consideraban que la carga era sostenible e inevitable en un trabajo compuesto de proyectos, con plazos y altas normas de calidad. Sin embargo, esta gran carga de trabajo puede generar estrés laboral y problemas cada vez mayores a la hora de conciliar las exigencias del trabajo y las de la vida personal. Algunos estudios encontraron indicios de problemas de salud relacionados con el estrés en trabajadores de las TIC y altos niveles de desgaste profesional (McMullin y Marshall, 2010). Los trabajadores de las TIC cuentan con altos niveles de autonomía en la organización de sus tareas, en los horarios de trabajo, en el aprendizaje, etc. y valoran mucho esa autonomía. Los horarios de trabajo son flexibles y coinciden con la carga de trabajo, lo que permite a los trabajadores un respiro en los periodos antes o después de los picos de trabajo con largas jornadas. Los trabajadores generalmente evalúan de forma positiva la conciliación de la vida laboral y personal, aunque señalan que la carga de trabajo ejerce cierta presión sobre la misma (Valenduc et al., 2007).

La tipología de los empleos, basada en la EWCS 2010, puede aportar información adicional sobre la calidad de los empleos en las TIC (Tabla 6.1). Si analizamos el porcentaje de empleos en las TIC que coinciden con puestos de trabajo de alta calidad, podemos declarar que los empleos en las TIC son buenos. Un 69% de los empleos en las TIC son de alta calidad, comparado con el 53% de la media. El porcentaje de empleos en las TIC de calidad

moderada es similar a la de la media de los empleos. Por otra parte, el número de empleos de baja calidad es mucho inferior (10%) al de la media (25%), lo que sirve para confirmar la alta calidad de los empleos en las TIC. Se explica por las ocupaciones típicas dentro del sector. Una parte importante de los empleados del sector de las TIC son profesionales o técnicos altamente cualificados, ocupaciones que se ven a menudo representadas en estos tipos de trabajo.

Si analizamos más en detalle los tipos de empleo individuales, vemos que en especial el trabajo activo representa una parte importante de los empleados en el sector de las TIC (39%), así como el trabajo saturado (un 17% comparado con el 10% de media). Estos son los dos tipos de empleo más importantes en el sector de las TIC. Por otra parte, el trabajo de gran presión y el trabajo pasivo están mucho menos presentes en este sector, al igual que el trabajo con apoyo (Tabla 6.1). Estas conclusiones parecen contrastar con la imagen que aparece en la bibliografía sobre los trabajadores de las TIC como trabajadores autoprogramadores, con una elevada inseguridad de empleo, alta carga de trabajo y mucha presión. Sin embargo, se puede ver que también en esta muestra, comparado con la media, hay un nivel mayor de trabajadores en trabajo saturado y en trabajo con alta demanda emocional (en menor medida), así como en trabajo activo, dos tipos de empleo asociados con niveles más elevados de presión laboral.

En general, parece que los trabajadores de las TIC cuentan con empleos de alta calidad, con características de empleo favorables. Sin embargo, se identifica una serie de factores que pueden amenazar esa calidad del empleo, como la alta carga de trabajo y la presión elevada de desarrollar continuamente las competencias, típicos de este sector.

6.4 Análisis en profundidad de los empleos en las TIC

La distribución de los trabajadores en el sector de las TIC se puede dividir en diferentes grupos dentro de la población, en función del género, el origen y el nivel de cualificación de los trabajadores. Se resume los resultados en la Tabla 6.1.

En el sector de las TIC, dominan los hombres (Habtu, 2003; SWD 96 final, 2012), lo que se ve reflejado en nuestra muestra, en la que encontramos 987 hombres y tan solo 209 mujeres que trabajan en este sector. De los hombres, un 71% cuenta con un empleo de alta calidad, frente a un 42% que cuenta con un empleo activo. Las mujeres están empleadas en menor medida en empleos de alta calidad (solo un 58%), con un número superior a la media en trabajo con apoyo (21%). Además, un 22% de las mujeres cuentan con un trabajo a tiempo parcial con poca tensión y se encuentra a más mujeres que la media (y más que a hombres) en trabajos con alta demanda emocional (4,5%) y pasivos (8,8%).

En cuanto a las diferencias entre los trabajadores autóctonos y no autóctonos, los trabajadores del sector de las TIC muestran un patrón poco habitual. Un 67% de los trabajadores cuentan con un trabajo de alta calidad, frente a un 87% de los trabajadores no autóctonos en una situación similar. Un 53% de los trabajadores no autóctonos tiene un trabajo activo, frente a un 36% de los autóctonos. Los trabajadores no autóctonos están claramente menos representados en los empleos de calidad moderada (7%), comparado con los trabajadores autóctonos (22%). La mayor diferencia es en el número de trabajadores autóctonos con empleos a tiempo parcial con poca tensión (14%), frente a solo un 5% en el caso de los trabajadores no autóctonos. En parte lo anterior se explica por el número muy bajo de trabajadoras no autóctonas en el sector de las TIC, puesto que el trabajo a tiempo parcial con poca tensión es un tipo de empleo realizado principalmente por mujeres.

El sector de las TIC es un sector con un número elevado de trabajadores altamente cualificados (Habtu, 2003; McMullin y Marshall, 2010). Los trabajadores altamente cualificados están principalmente representados en empleos de alta calidad (73%), seguido de los trabajadores con poca cualificación (64%) y los trabajadores con una cualificación media (55%). Llama la atención el número tan bajo de trabajadores de cualificación media (21%) en empleo activo comparado con los trabajadores de baja cualificación (42%) y los trabajadores de alta cualificación (42%). Se encuentra principalmente a los trabajadores de cualificación media en trabajo con apoyo y en trabajo a tiempo parcial con poca tensión. Además, estos trabajadores muestran unos niveles muy superiores de trabajo de alta demanda emocional (5%).

Resumiendo, los trabajadores en las TIC a menudo cuentan con empleos de alta calidad (comparado con otros sectores). Especialmente los hombres, los trabajadores no autóctonos y los trabajadores altamente cualificados cuentan con un trabajo de alta calidad en un 70% de los casos. El número de trabajadores con empleos de baja calidad es muy reducido, especialmente en el caso del trabajo de gran presión. Por último, las mujeres, así como los trabajadores con una cualificación media cuentan con empleos de baja calidad, especialmente trabajos con alta demanda emocional y pasivos, comparado con la media.

6.5 Conclusiones

El sector de las TIC es un sector complejo debido a la distinción entre profesionales de las TIC (aquí los llamamos trabajadores de las TIC) y usuarios de las TIC, que cubren una cuota muy grande y cada vez mayor de la mano de obra, pero a los que no se puede considerar trabajadores de las TIC. El potencial de empleo de este sector es claramente importante, puesto que puede generar millones de nuevos empleos, si se encuentra la forma de

abordar el problema del gran número de puestos vacantes y si se puede alentar a los jóvenes a elegir una carrera profesional en el sector de las TIC. La calidad del empleo de estos trabajadores parece ser de un nivel muy elevado. Estos trabajadores se encuentran a menudo con empleos con un grado elevado de autonomía y complejidad, buenos salarios, etc. Sin embargo, también están vinculados a problemas relacionados con una gran presión de tiempo y de trabajo, lo que puede hacer peligrar la calidad del empleo. Por esta razón, es importante prestar atención a estos trabajadores para evitar que los empleos que son más bien de alta calidad se pierdan debido a problemas de contratación y de retención de los trabajadores. Resulta esencial contar con políticas activas para cubrir el número creciente de puestos vacantes en las TIC, con el fin de alcanzar el objetivo fijado en el paquete de empleo de convertir a este sector en un motor generador de empleo y de competitividad. Esto exige esfuerzos en materia de formación, para ofrecer apoyo y no dejar esta cuestión a merced de la responsabilidad individual de la mano de obra actual. Además, se requieren políticas activas para mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar, por ejemplo a través de horarios flexibles adaptados a las necesidades de los trabajadores y proporcionando políticas adicionales como servicios de cuidado infantil de alta calidad.

Tabla 6.1 Tipos de empleo en el sector de las TIC por género, origen y nivel de cualificación

	Total % del total de empleados en las TIC	Género		Origen ¹		Nivel de cualificación?		
		Hombres	Mujeres	Autóctonos	No autóctonos	Cualificación baja	Cualificación media	Cualificación alta
Calidad alta								
Trabajo activo	28,7	41,7	25,1	36,3	52,5	42,3	20,7	41,7
Trabajo saturado	16,6	17,8	11,5	16,1	21,5	7,3	16,3	19,2
Trabajo con apoyo	13,9	12,3	21,2	14,3	12,7	13,9	18,1	11,8
<i>Total</i>	<i>69,2</i>	<i>71,8</i>	<i>57,8</i>	<i>66,7</i>	<i>86,7</i>	<i>63,5</i>	<i>55,1</i>	<i>72,7</i>
Calidad moderada								
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	12,8	10,7	21,8	13,8	4,9	10,1	14,5	12,6
Trabajo repetitivo	7,6	8,1	5,3	8,5	2,1	12,7	5,9	7,2
<i>Total</i>	<i>20,4</i>	<i>18,8</i>	<i>27,1</i>	<i>22,3</i>	<i>7,0</i>	<i>22,8</i>	<i>20,4</i>	<i>19,8</i>
Calidad baja								
Trabajo de alta demanda emocional	3,9	3,7	4,5	4,1	2,6	1,3	5,1	3,9
Trabajo pasivo	5,6	5,0	8,8	6,1	3,4	12,4	8,9	2,5
Trabajo de alta tensión	0,8	0,6	1,9	0,9	0,3	0	0,5	1,2
<i>Total</i>	<i>10,3</i>	<i>9,3</i>	<i>15,2</i>	<i>11,1</i>	<i>6,3</i>	<i>13,7</i>	<i>14,5</i>	<i>7,6</i>

- 1 Origen: autóctono: el entrevistado y ambos padres nacidos en el país de residencia; no autóctono: el entrevistado, uno o ambos padres o todos nacidos en un país diferente al de residencia.
- 2 Nivel de cualificación: cualificación baja = educación primaria y primer ciclo de secundaria; cualificación media = educación secundaria y postsecundaria, incluida la formación preprofesional y la formación profesional, sin ser educación superior; cualificación alta = educación superior de primer nivel o de nivel avanzado.

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

7 Empleos sanitarios y de asistencia

La estrategia Europa 2020, con la Agenda para nuevas cualificaciones y empleos (COM 2020 final, 2010) y el subsiguiente Paquete de empleo para una recuperación generadora de empleo (COM 173 final, 2012) han hecho que se prestara atención al sector sanitario y de asistencia. Este sector es uno de los de mayor tamaño en la economía europea, representa un 8,3% de todos los empleos en la UE de los 27 y siguió creciendo durante la crisis. Sin embargo, también se enfrenta a retos en materia de empleo que es necesario encarar, sobre todo en los servicios de asistencia a largo plazo (Eurofound, 2013c). Se ha definido como uno de los sectores con un gran potencial de crecimiento en la UE. Por tanto, en la consecución de una recuperación generadora de empleo puede constituir una estrategia valiosa centrarse en este sector, prestando atención tanto a la creación de nuevo empleo, como a la cobertura de los puestos vacantes, sin olvidar la mejora de la calidad del trabajo (COM 173 final, 2012).

7.1 ¿Qué son los empleos sanitarios y de asistencia?

Intuitivamente, cabe pensar que la definición del sector sanitario y de asistencia es sencilla y directa. Sin embargo, los investigadores utilizan diferentes definiciones para este sector. Dijkgraaf et al. (2009) centran su definición en los empleos sanitarios y de asistencia directos, dentro del marco de los servicios sanitarios y sociales. Esto incluye las actividades veterinarias y las actividades de asistencia, así como las actividades relacionadas con la salud humana (hospitales, médicos, dentistas, etc.), las actividades de atención en residencias (residencias de mayores, asistencia a discapacitados psíquicos, enfermos mentales, toxicómanos, la asistencia a personas mayores, a discapacitados físicos, etc.), así como las actividades sociales fuera de residencias (para personas mayores, personas con discapacidad, cuidado de los niños y otras actividades).

En el documento de trabajo de la Comisión Europea (SWD 93 final, 2012) se adopta otra definición del sector sanitario y de asistencia. Por una parte, se define el sector sanitario de forma más estricta, compuesto por empleos directos sanitarios y de asistencia, quedando excluidas las actividades veterinarias y de trabajo social. Por otra parte, se indica que hay un grupo importante de personas que trabajan de forma indirecta para el sector sanitario y de asistencia (por ejemplo, las industrias que fabrican los dispositivos médicos, los profesionales de terapias ocupacionales,...) (Alchimed, 2010 en SWD 93, 2012). Para poder contar con una visión completa y adecuada del sector sanitario y de asistencia, también se deben incluir los empleos indirectos. Por esta razón, vamos a utilizar otras clasificaciones del sector para ampliar nuestra definición.

El Boletín europeo de movilidad laboral (EJMB, mayo de 2013) denomina “empleos blancos” a las vacantes en el sector sanitario y de asistencia. Las vacantes principales en los empleos blancos son los puestos de trabajo para profesionales sanitarios, enfermeras y matronas, profesionales modernos de la salud de nivel medio y los cuidadores personales y trabajadores afines. Esta lista de ocupaciones claves dentro del sector sanitario y de asistencia ha servido como guía para identificar los empleos sanitarios y de asistencia en la clasificación CIUO-08 para puestos de trabajo relacionados directa o indirectamente con el sector sanitario y de asistencia. Con esta metodología como punto de partida y combinando la clasificación de ocupaciones CIUO-08, así como la de sectores NACE Rev.2, se delimita el sector sanitario y de asistencia en el documento de trabajo sobre tipos de empleo en Europa (Szekér et al., en prensa), creando así un indicador para el sector sanitario y de asistencia.

7.2 Crecimiento del empleo sanitario y de asistencia

Con 17,6 millones de empleados en 2012, el sector sanitario y de asistencia es uno de los más grandes de la economía europea. Un 8,3% de todos los empleos en la UE de los 27 pertenecen a este sector. Entre 2000 y 2010, generó alrededor de 4 millones de nuevos empleos. Incluso durante la crisis, en la que Europa perdió 5 millones de puestos de trabajo, el sector siguió creciendo con alrededor de 1,3 millones de nuevos empleos (estadísticas de Eurostat sobre la población activa para NACE Rev.2 sectores 86 y 87). Para el periodo entre 2010 y 2020, se espera la creación de un millón más de empleos. Además, 7 millones de puestos quedarán vacantes por las necesidades de reemplazo dentro del sector, puesto que la mano de obra en el mismo es relativamente mayor y está envejeciendo. Entre 2000 y 2009, el número de empleados mayores de 50 años pasó de un 20% a un 28%. Sin embargo, el número de jóvenes recién graduados resulta insuficiente para garantizar el reemplazo de los trabajadores que se jubilan (CEDEFOP, 2010; Comisión Europea, 2010, SWD 93 final, 2012).

Este sector se enfrenta desde hace tiempo al problema de vacantes sin cubrir y escasez de trabajadores cualificados adecuados (EJMB, mayo de 2013). En varios países europeos, los empleadores contratan a personal a nivel transnacional, lo que ha creado un grupo importante de trabajadores migrantes en este sector. Con la creación de empleos sanitarios y de asistencia adicionales no se espera que el problema vaya a disminuir. Los trabajadores del sector sanitario y de asistencia cuentan con frecuencia con un nivel educativo medio o alto (Eurofound, 2013c; Comisión Europea, 2010). Esto también se ve reflejado en las perspectivas de empleo hasta 2020. La mayoría de los empleos requieren trabajadores con un alto nivel educativo (más de 5 millones) y se crearán 3 millones de empleos adicionales para trabajadores de cualificación media. Sin embargo, se estima que las vacantes para los trabajadores de baja cualificación asciendan a tan solo 200.000 puestos de trabajo (SWD 93 final, 2012).

Cabe matizar en relación a estas cifras de empleo que habría que añadir a los trabajadores indirectamente empleados en puestos sanitarios y de asistencia. Con frecuencia se deja a estos trabajadores fuera de las estadísticas, por las cifras anteriores pueden subestimar el empleo total en el sector sanitario y de asistencia (COM 173 final, 2012; Eurofound, 2013c). Pese al elevado potencial de empleo de este sector, cabe destacar que no está exento de retos importantes que hay que encarar, si se quiere realizar dicho potencial.

7.3 Calidad y tipos de empleo en el sector sanitario y de asistencia

7.3.1 Tendencias

Antes de centrarnos en la calidad y las características del empleo en el sector sanitario y de asistencia, merece la pena prestar atención a tendencias y cambios importantes: una privatización y externalización crecientes, un cambio del cuidado institucional al cuidado a domicilio y una segmentación en función de las cualificaciones.

En los últimos años, se ha ido produciendo una privatización debido a la disminución de los servicios prestados directamente por la esfera pública. La crisis y las presiones de los programas de austeridad sobre el gasto público han acelerado esta tendencia. Los gobiernos y los servicios públicos introdujeron nuevos modelos de adquisición de servicios de atención a través de concursos públicos y la externalización, por lo que las organizaciones privadas y sin ánimo de lucro han ido cubriendo una cuota mayor de empleo. Además, la crisis incrementó la presión sobre el coste de los servicios y, en consecuencia, sobre los salarios y los contratos.

La privatización y la externalización a menudo complican más las relaciones laborales, al generarse relaciones triangulares y cuadrangulares. Por ejemplo, un trabajador que proporcione cuidados a domicilio puede estar emple-

ado por un proveedor privado de atención, que a su vez es pagado por el gobierno por proporcionar la asistencia, mientras que en la práctica el trabajador ejecuta sus tareas en el hogar de clientes particulares. En relaciones tan complejas es muy difícil para el trabajador determinar quién es realmente su cliente y quién su empleador.

Una segunda tendencia es el cambio de la atención institucional (en hospitales, centros médicos, etc.) a la atención a domicilio (donde se proporciona cuidados a un particular en su propio hogar), lo que implica una personalización de la asistencia. Una gran variedad de proveedores proporcionan estos servicios: públicos, privados, proveedores sin ánimo de lucro, así como autónomos. En la mano de obra también se puede ver un cambio de trabajadores (altamente) cualificados a un número creciente de trabajadores no cualificados. Además, se crean nuevos tipos de empleo, a menudo menos regulados y protegidos que los empleos tradicionales del sector sanitario y de asistencia en los servicios públicos.

Una tercera tendencia relacionada con la anterior es el aumento de la segmentación de los trabajadores del sector sanitario y de asistencia en función de la cualificación. Existe una brecha cada vez mayor en las cualificaciones de los trabajadores que proporcionan atención personal y los que realizan tareas del hogar. Por una parte, encontramos una diferenciación creciente en tipos de actividades específicas (relacionadas con el sector médico), así como su profesionalización, con reglamentos estrictos y normalmente la necesidad de contar con una alta cualificación. Por otra parte, las tareas del hogar, la ayuda con la higiene personal, la limpieza, etc. son realizadas a menudo por trabajadores con poca cualificación. Esto aumenta la segmentación en función de la cualificación, a menudo también étnica, de la mano de obra del sector sanitario, puesto que los trabajadores migrantes en este sector normalmente cuentan con pocas cualificaciones o no tienen las certificaciones necesarias para realizar tareas de atención sanitaria. Sin embargo, la

frontera entre la atención personal y las tareas del hogar se negocia continuamente y, en la práctica, la distinción puede resultar borrosa. Las tareas realizadas por los trabajadores de ambos grupos se solapan y las necesidades de los pacientes evolucionan con el tiempo, con una combinación cambiante de atención personal y servicios domésticos. Además, el apoyo relacional, social y emocional para los clientes no forma parte de las tareas de ninguno de los dos grupos, permaneciendo parte de la agenda de tareas implícitas (Holtgrewe, Sardadvar y Wagner, 2012; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a).

7.3.2 El impacto sobre la calidad del empleo

Las tres tendencias que hemos comentado arriba tienen un impacto claro sobre el sector y sobre las condiciones de trabajo de sus empleados.

En primer lugar, estas tendencias provocan una erosión del empleo público, que es - o era - un modelo de empleo favorable, que ofrece una alta seguridad de empleo y protección, buenos salarios, etc. La creciente privatización y la competencia asociada en el mercado ejercen una alta presión sobre las condiciones de empleo, lo que lleva a salarios más bajos, a contratos más precarios, como los contratos temporales, a tiempo parcial, contratos de cero horas o contratos muy pequeños, el trabajo en turnos partidos, etc. Todo lo anterior incide sobre la seguridad de ingresos y de empleo y convierte a los trabajadores del sector sanitario y de la asistencia en trabajadores cada vez más precarios (Eurofound, 2013c; Comisión Europea, 2010; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a; SWD 93 final, 2012).

La mano de obra no cualificada está aumentando, junto con la segmentación en función de la cualificación de los servicios de asistencia. Además, incrementa el número de trabajadores migrantes, que están más dispuestos a realizar un trabajo semilegal o no declarado, por salarios inferiores y con poca protección laboral. Por esta razón, coexiste el trabajo formal y el trabajo informal (Holtgrewe y Sardadvar, 2012a). Esto también ejerce presión sobre los trabajadores cualificados porque, en comparación, resultan más

caros. Además, la brecha salarial en función del género en los sectores sanitarios y de asistencia es mucho mayor que la de la media. Los pocos hombres que trabajan en este sector altamente feminizado suelen ocupar más a menudo puestos de alta responsabilidad con salarios más elevados que las mujeres (SWD 93 final, 2012).

En segundo lugar, el número creciente de pequeñas empresas privadas o sin ánimo de lucro que entran en el sector sanitario y de asistencia, así como el cambio a la atención a domicilio debilita la representación de los empleados y su poder de negociación colectiva, puesto que están más repartidos en pequeñas empresas con unas oportunidades de representación escasas o nulas. Se vuelve más difícil contar con voz o realizar acciones colectivas debido a las relaciones triangulares (Holtgrewe y Sardadvar, 2012a).

En tercer lugar, los trabajadores que proporcionan asistencia se enfrentan a unas condiciones laborales (cada vez) más exigentes. Tienen que trabajar en turnos, por la noche, los fines de semana y con horarios poco compatibles con la vida social, además de los cambios imprevistos en su horario de trabajo o los turnos partidos. Las jornadas laborales largas y las horas extra no son inhabituales en este sector. Estos horarios de trabajo poco habituales provocan problemas a la hora de conciliar la vida profesional y la personal, especialmente para las mujeres que intentan combinar un trabajo de asistencia con las responsabilidades familiares (Eurofound, 2013c; Comisión Europea, 2010; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a; SWD 93 final, 2012).

Los cuidados cada vez se estandarizan más y se asigna un tiempo bien preciso a cada una de las tareas, lo que aumenta la carga de trabajo y limita el tiempo para tareas inesperadas, como la proporción de apoyo emocional o relacional. La segmentación y la frontera borrosa entre los trabajadores que proporcionan cuidados y los que se encargan de las tareas del hogar dificultan la fijación de prioridades claras en el plan de trabajo (Eurofound, 2013c; Comisión Europea, 2010; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a).

La relación con el cliente es una parte muy importante del trabajo, que potencialmente puede ofrecer un gran sentido personal y resultar muy gratificante para los trabajadores del sector de la asistencia. Muchos consideran su trabajo una vocación. Sin embargo, la intensificación de la carga de trabajo, la estandarización y la presión de tiempo amenazan esta relación y, en consecuencia, la motivación laboral intrínseca, así como la satisfacción que sienten los trabajadores del sector de la asistencia con su empleo (Eurofound, 2013c; Comisión Europea, 2010; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a; SWD 93 final, 2012).

A menudo, los trabajadores migrantes se topan con el rechazo de los clientes. La esfera privada del cuidado a domicilio coloca a estos trabajadores en una situación muy vulnerable cuando trabajan solos en el hogar de un cliente. Estos trabajadores migrantes también tienen más posibilidades de convertirse en víctimas de intimidación, de acoso o de racismo, por lo que la carga que tienen que asumir es muy pesada (Eurofound, 2013c; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a).

Un quinto aspecto relacionado con la calidad del empleo es la naturaleza de este trabajo. Normalmente es un trabajo duro físicamente, que requiere ser capaz de levantar personas, llevar cargas pesadas, trabajar en posturas poco saludables, estar en contacto con enfermedades o infecciones en ocasiones peligrosas (como las bacterias en los hospitales). Esto conlleva riesgos serios para la salud y la seguridad, como dolores de espalda o lesiones musculoesqueléticas (Holtgrewe y Sardadvar, 2012a; SWD 93 final, 2012).

Al mismo tiempo, las demandas emocionales son elevadas, puesto que estos trabajadores se enfrentan a menudo a la enfermedad y a la muerte. Además, los trabajadores que proporcionan atención a domicilio suelen trabajar solos en el hogar del cliente y cuentan con pocas oportunidades para el contacto social o para recibir el apoyo de colegas o de sus superiores. Por lo tanto, estos trabajadores tienen un riesgo elevado de agotamiento emocional y laboral (Eurofound, 2013c; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a).

Empleando los datos de la EWCS 2010, se puede analizar desde otro punto de vista la calidad del empleo y los tipos de trabajo de los trabajadores en el sector sanitario y de asistencia (Tabla 7.1). En primer lugar, se puede observar que todos los tipos de trabajo están más representados que la media, excepto el trabajo pasivo muy inferior (10,3%) a la media (19,7%). Más de la mitad de los empleos en el sector sanitario y de asistencia son de alta calidad (59%) y alrededor de un cuarto son trabajos activos (26,3%). A continuación, el trabajo con apoyo es el segundo tipo de trabajo más prevalente. En sí, se trata de una indicación positiva de la calidad de estos empleos. Sin embargo, un 19% de los empleos son de baja calidad. Los dos tipos de trabajo más importantes se deben probablemente a la naturaleza de una gran parte de los empleos del sector sanitario y de asistencia. Estos tipos de trabajo aportan una imagen más equilibrada y positiva de la calidad de los empleos sanitarios y de asistencia, lo que de alguna forma sirve para contrarrestar el enfoque en características con un impacto negativo sobre la calidad que se encuentra en la bibliografía.

Tabla 7.1 Tipos de empleo en el sector sanitario y de asistencia por género, origen y nivel de cualificación

	Total		Género		Origen ¹		Nivel de cualificación ²		
	% del total de empleados en sanidad y asistencia		Hombres	Mujeres	Autóctonos	No autóctonos	Cualificación baja	Cualificación media	Cualificación alta
Calidad alta									
Trabajo activo	26,3		28,3	26,0	26,9	23,1	28,0	25,5	26,5
Trabajo saturado	10,3		16,6	8,9	10,1	14,9	6,1	8,0	15,5
Trabajo con apoyo	21,6		20,0	21,8	21,7	19,4	25,0	21,7	19,2
<i>Total</i>	<i>58,2</i>		<i>64,9</i>	<i>56,7</i>	<i>58,7</i>	<i>57,4</i>	<i>59,1</i>	<i>55,2</i>	<i>61,2</i>
Calidad moderada									
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	14,0		9,4	15,6	14,8	17,3	14,9	16,1	12,3
Trabajo repetitivo	8,2		8,2	8,2	8,5	5,9	9,3	7,9	7,6
<i>Total</i>	<i>22,2</i>		<i>17,6</i>	<i>23,8</i>	<i>23,3</i>	<i>23,2</i>	<i>24,2</i>	<i>24,0</i>	<i>19,9</i>
Calidad baja									
Trabajo de alta demanda emocional	5,8		7,1	5,4	5,7	6,3	1,9	5,5	8,4
Trabajo pasivo	10,3		8,0	10,9	10,1	10,9	11,8	12,6	7,2
Trabajo de gran presión	3,1		2,5	3,3	3,2	2,2	3,1	2,8	3,4
<i>Total</i>	<i>19,2</i>		<i>17,6</i>	<i>19,6</i>	<i>19,0</i>	<i>19,4</i>	<i>16,8</i>	<i>20,9</i>	<i>19</i>

- 1 Origen: autóctono: el entrevistado y ambos padres nacidos en el país de residencia; no autóctono: el entrevistado, uno o ambos padres o todos nacidos en un país diferente al de residencia.
- 2 Nivel de cualificación: cualificación baja = educación cero, educación primaria y primer ciclo de secundaria; cualificación media = educación secundaria y postsecundaria, incluida la formación preprofesional y la formación profesional, sin ser educación superior; cualificación alta = educación superior de primer nivel o de nivel avanzado.

7.4 Análisis en profundidad de los empleos

El sector sanitario y de asistencia cuenta con una mano de obra muy atípica, con un gran número de mujeres (un 78% de la mano de obra) y el grupo más importante de trabajadores cuenta con una cualificación alta o media (Eurofound, 2013c; SWD 93 final, 2012; SWD 95 final, 2012). Por esta razón, resulta interesante prestar atención a la distribución de los tipos de trabajo para diferentes grupos de esta mano de obra (Tabla 7.1).

En primer lugar vamos a comparar la situación de los hombres y de las mujeres. Claramente, los hombres cuentan más a menudo con empleos de alta calidad (un 65% comparado con tan solo un 57% en el caso de las mujeres) y sobre todo se trata de trabajo saturado (un 17%), un tipo de empleo con un porcentaje bajo de mujeres (8,9%). Por su parte, las mujeres, como en muchos sectores, están más representadas en el trabajo a tiempo parcial con poca tensión (15,6%) que los hombres (9,4%). Los hombres se enfrentan más a menudo que las mujeres a trabajos con alta demanda emocional. En general, este tipo de empleo también está más presente en el sector sanitario y de asistencia, comparado con la economía en su conjunto.

Resulta especialmente relevante analizar la distribución de los tipos de trabajo para trabajadores autóctonos y no autóctonos por el gran número de trabajadores migrantes que atrae el sector. En general, aparentemente las diferencias que se detectan entre los dos grupos son muy pequeñas. Sin embargo, un análisis más detallado permite identificar algunas con mayor claridad: se encuentra más a menudo a los trabajadores no autóctonos en trabajo saturado, trabajo a tiempo parcial con poca tensión y trabajo de alta demanda emocional. Los trabajadores autóctonos, por su parte, cuentan más a menudo con un trabajo repetitivo.

En cuanto al nivel de cualificación, los trabajadores altamente cualificados suelen estar más presentes (61%) en empleos de alta calidad, seguido de los trabajadores de baja cualificación (59%) y los trabajadores con una cualifi-

cación media (55%). Sin embargo, se pueden ver diferencias entre los tipos de trabajos de alta calidad. Los trabajadores altamente cualificados están más presentes en trabajos saturados que el resto de los trabajadores, mientras que los trabajadores con poca cualificación están más representados en trabajos activos y trabajos con apoyo. El trabajo a tiempo parcial con poca tensión se encuentra más en el caso de los trabajadores con una cualificación media, mientras que los trabajadores con una cualificación baja suelen contar más a menudo con un trabajo repetitivo. Un 21% de los trabajadores de cualificación media, un 19% de los trabajadores de cualificación alta y un 17% de los trabajadores de cualificación baja cuentan con un empleo de baja calidad. En el caso de los trabajadores altamente cualificados, el tipo más preocupante es el trabajo de alta demanda emocional, para un 8,4% de estos trabajadores, mientras que tan solo un 2% de los trabajadores de baja cualificación cuentan con un trabajo de alta demanda emocional (Tabla 7.1).

7.5 Ejemplos de buenas prácticas de Italia

Los recuadros 7.1 y 7.2 proporcionan dos ejemplos de buenas prácticas de organizaciones sanitarias en Italia. En el primer ejemplo, se muestra cómo un municipio aumenta la profesionalidad de los cuidadores poco cualificados a través de programas de formación durante su horario laboral, permitiendo a los empleados asistir a esas clases. En el segundo ejemplo, se comenta un programa de formación dirigido a reducir el racismo y la discriminación de trabajadores migrantes. A través de la formación de los empleados y de periodos de prueba gratuitos para los clientes, el proyecto ofrecía a las personas mayores experiencias y oportunidades para superar sus prejuicios. Los primeros resultados de esta formación son positivos: un número importante de los trabajadores formados empiezan sus prácticas y la reacción de las personas mayores frente a los trabajadores migrantes es positiva.

Recuadro 7.1: Ejemplo 1: Formación para cuidadores poco cualificados: el caso de un servicio municipal de atención a domicilio de personas mayores en Italia

Situación

Los asistentes personales (cuidadores generales no cualificados) que trabajan en los servicios de atención a domicilio de personas mayores no necesitan contar con ninguna cualificación formal. Un municipio del Noroeste de Italia, que presta un servicio de atención a domicilio para personas mayores, organiza cursos de formación para los asistentes personales. El objetivo es mejorar sus competencias y su cualificación. Estos cursos representan una cualificación formal nacional de competencias que los asistentes personales extranjeros (que son mayoría) pueden haber adquirido en sus lugares de origen. Además, estos cursos constituyen un primer paso hacia la obtención de la cualificación de Operador de Asistencia Social (cuidador formado), si los trabajadores optan por seguir adelante en esta trayectoria.

Con este programa el municipio ha logrado formar a cientos de asistentes personales.

Requisitos previos

Los usuarios del servicio municipal de atención a domicilio de personas mayores y sus familiares han desempeñado un papel clave en el éxito de la formación, puesto que han dejado que “sus” asistentes personales asistan a estas clases durante su horario de trabajo.

Limitaciones

La formación proporcionada por el municipio ha permitido profesionalizar a los asistentes personales y, al mismo tiempo, les ha permitido adquirir el escalón más bajo en el perfil ocupacional de los operadores de asistencia social (cuidadores formados), aunque no se proporcione más formación, una vez se alcance la cualificación de operador de asistencia social.

Sacado de Bizzotto, Villosio, y Revelli (s.f.) en Holtgrewe et al. (2012).

Recuadro 7.2: Ejemplo 2: Reducir el racismo y la discriminación de los migrantes mediante un periodo “de prueba”: un proyecto de formación de cuidadores en Italia dentro del marco del FSE

Situación

COOPCARE (pseudónimo del estudio de caso) es un servicio privado para la atención a domicilio de personas mayores que presta en el Noreste de Italia un consorcio de cooperativas (entidades sin ánimo de lucro). Este servicio privado se creó para ofrecer unos servicios completos de atención a domicilio para los hogares con familiares mayores dependientes no cubiertos por los servicios públicos de atención a domicilio.

En 2011, una de las cooperativas participantes en el servicio y especializada en formación inició un proyecto de formación para cuidadores financiado por el Fondo Social Europeo. El proyecto incluye alrededor de 100 horas de clases, unas horas de orientación y tutoría, así como unas prácticas finales de 64 horas en hogares de personas mayores.

La fase final cuenta con un doble objetivo: por una parte, proporciona a los cuidadores una forma de adquirir experiencia laboral y, por otra parte, las personas mayores pueden recibir atención sin ningún coste, sin poder elegir a su asistente personal. De esta forma, el proyecto también ofrece una oportunidad a las personas mayores de valorar a una persona que de otra forma tendría problemas para ser aceptada por su origen étnico.

El proyecto representa un paso importante para conseguir que los clientes superen prejuicios sobre los inmigrantes y sobre los trabajadores provenientes de minorías. De hecho, en la mayoría de los casos, cuando el inmigrante proporcionaba la atención, las actitudes de los usuarios se volvían positivas con el tiempo, al sentirse las personas mayores más cómodas con sus cuidadores migrantes a medida que les iban conociendo. Acaba de finalizar una primera ronda de cursos de formación: se ha formado a 24 asistentes personales, un 90 por ciento de ellos extranjeros y

la mitad ha iniciado sus prácticas. Los comentarios de los usuarios que reciben la atención han sido especialmente positivos.

En palabras del director del proyecto al que entrevistamos: “Una vez lanzado el proceso, las experiencias positivas empiezan y se va extendiendo la cultura de integración entre la gente”.

Requisitos previos

Aunque no se pide a los asistentes personales ninguna cualificación formal para ser contratados, las cooperativas que prestan este servicio privado a las personas mayores se preocupaban por la formación de los cuidadores, sobre todo en relación a la seguridad y a la higiene.

Sacado de Villosio y Revelli (s.f.) en Holtgrewe et al. (2012).

7.6 Conclusiones

El sector sanitario y de asistencia es un sector amplio que se centra en la proporción de servicios sanitarios, personales y de asistencia. Este sector feminizado de alta cualificación se enfrenta a varias amenazas y retos en materia de la calidad del empleo. Se observa que hay una serie de cambios nuevos y fundamentales en la proporción de atención que provoca una mayor vulnerabilidad en el trabajo. Concretamente, la intensificación del trabajo, la escasez de personal y la estandarización puede llevar a los trabajadores a domicilio a autoexplotarse cuando la preocupación por sus pacientes prevalezca sobre las normas a las que deben adherirse. Por esta razón, hay un riesgo cada vez mayor de que en la relación ambigua con el paciente, el “recurso” y la satisfacción que el trabajo de asistencia puede proporcionar intrínsecamente al trabajador se vean sometidos cada vez a una mayor presión y corran el riesgo de ser cada vez más vulnerables o de caer en la autoexplotación. Sin embargo, los tipos de trabajo también muestran que una

parte importante de los empleados cuentan con empleos de alta calidad. En el sector sanitario y de asistencia, estamos mucho más a menudo ante trabajo de alta demanda emocional, lo que está relacionado con las exigencias emocionales inherentes a esta asistencia. Las cifras muestran que hay un potencial importante de empleo, pero el gran número de puestos vacantes sin cubrir y la falta de empleados cualificados puede suponer una amenaza al crecimiento del empleo en el sector sanitario y de asistencia. Los gobiernos, los sindicatos y los empleadores deben prestar atención a lo anterior para garantizar que se realice plenamente el potencial de empleo. La situación del mercado laboral hace que sea aún más pertinente la preocupación de conseguir un empleo de calidad decente para todos. Los puestos de trabajo deben ser lo suficientemente buenos para atraer a nuevos trabajadores con el fin de hacer frente a una demanda grande y creciente de servicios de asistencia de calidad, pero además los esfuerzos deben desembocar en empleos más “sostenible”, en otras palabras, empleos en los que los trabajadores puedan y quieran permanecer hasta la edad de jubilación. La calidad del empleo de los cuidadores está directamente relacionada con las normativas relativas a los concursos públicos y al “mercado de asistencia”. Cuando las actividades relativas a la asistencia las dejan de proporcionar las autoridades públicas y se adquieren en el mercado de los proveedores privados, se debe prestar especial atención a la calidad del servicio. Como es evidente, esto presupone proporcionar suficiente tiempo y recursos a los trabajadores del sector, así como apoyo a través de los compañeros y superiores y formación para hacer frente a las demandas cada vez mayores y más complejas, variadas y cambiantes de las tareas de asistencia a domicilio.

8 Estrategias de los trabajadores

La parte anterior de este informe se centraba en la calidad del empleo en el mercado laboral europeo en general y en los tres sectores que son estratégicos en el paquete de empleo europeo, más concretamente, la economía ecológica, la sanidad y la asistencia, y el sector de las TIC. La calidad general del trabajo de cada sector ha sido analizada y debatida y se han identificado los obstáculos para que el trabajo sea de alta calidad. En esta parte nos centraremos en cómo pueden contribuir los sindicatos y las organizaciones de trabajadores a una mejor calidad del trabajo. En primer lugar, se tratan las estrategias de los trabajadores. A continuación, se realizan sugerencias específicas para cada uno de los sectores.

8.1 Estrategias generales de los trabajadores para la mejora de la calidad del empleo

Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores deben desempeñar un papel clave en la promoción y la mejora de la calidad del empleo. Cuentan con una larga tradición, con estructuras adecuadas y con prácticas bien desarrolladas para defender el interés de los trabajadores y de sus familias; todo ello proporciona una base necesaria para desarrollar estrategias y acciones eficaces sobre nuevos temas, como la calidad del empleo. Sin embargo, para conseguirlo quizás sea necesario cambiar de objetivo. Tradicionalmente, los sindicatos en particular se han preocupado principalmente de afrontar las consecuencias de los cambios y de la reestructuración económica. La estrategia dominante era garantizar las prestaciones y las condiciones laborales existentes, los sueldos y los niveles de empleo. Otras dimensiones de la vida laboral como la calidad del empleo y la participación en la innovación y en el cambio corporativo no se solían incluir en las estrategias activas.

En este mundo que cambia rápidamente, las organizaciones de trabajadores necesitan más que nunca cambiar de perspectiva. Hay que desarrollar estrategias para promover el trabajo decente, aunque no resulte sencillo en una era en la que el desempleo masivo, sobre todo el de los jóvenes, y la pobreza activa repercuten en la calidad de vida de muchos ciudadanos de la UE. La gran recesión también genera tensiones adicionales para las empresas, que deben innovar con el fin de mantener y aumentar su competitividad. Sin embargo, también en este caso, parece que las principales preocupaciones y objetivos se reducen más que nunca a los costes salariales y a la flexibilidad. Por último, la crisis afecta a las finanzas públicas: se cuestionan las bases del Estado de bienestar y la opinión pública y las orientaciones políticas tienden a desplazarse de la solidaridad y la compasión hacia las responsabilidades individuales, y los programas de austeridad rigen las políticas en lo referido a los servicios públicos. En este entorno económico y político no resulta evidente pedir que el trabajo decente sea una prioridad y es fácil caer en la tentación de contentarse con más empleo en vez de con más y mejor empleo. Sin embargo, las organizaciones de trabajadores deben estar convencidas de que promover la calidad del empleo es una estrategia esencial y un pilar para afrontar los cambios sociales actuales como el cambio climático, el envejecimiento de la población y la necesidad de una asistencia de más calidad para todos, así como la necesidad de una mano de obra cualificada en una sociedad basada en el conocimiento.

La innovación y el cambio constante se aceleran en todos los sectores e industrias, y afectan a todos los trabajadores, y desempeñan un papel clave en los tres sectores en los que se centra el paquete de empleo europeo. El sector ecológico está en constante evolución con el desarrollo de nuevas tecnologías para conseguir una producción más ecológica; el uso eficiente de los recursos debe ser una preocupación para todos y nadie puede permitirse pasar por alto el gran desafío que plantea el cambio climático. Para las empresas esto implica que la preocupación por el medio ambiente debe incluirse estructuralmente en todas las innovaciones de productos y proce-

sos. El sector de las TIC también se caracteriza por su naturaleza volátil y que cambia rápidamente, por el desarrollo de procesos y productos basados en las TIC y por la irreversible globalización. El sector sanitario y de asistencia se enfrenta a diferentes cambios sociales fundamentales que tendrán una repercusión profunda en la calidad del empleo del personal; el envejecimiento de la población requiere urgentemente un mayor nivel de asistencia de alta calidad. Por último, parece que los tres sectores se enfrentarán a una creciente escasez en el mercado laboral y de competencias debida a estos cambios emergentes. Asimismo, el problema que plantea la existencia de un gran número de puestos vacantes se intensifica considerablemente por la necesidad de reemplazar a una plantilla mayor y, a menudo, insuficientemente cualificada.

La suma de desafíos sociales fundamentales y urgentes por una parte, y la escasez en el mercado laboral y de competencias por otra, debería proporcionar argumentos lo suficientemente importantes como para que la calidad del empleo se sitúe entre las prioridades de los políticos a todos los niveles, así como entre las prioridades de las empresas y de los actores, incluido el movimiento de los trabajadores. Es imprescindible que los empleos sean de buena calidad, para que las organizaciones puedan atraer y retener a la plantilla (cualificada) necesaria para hacer frente a la demanda y para fabricar productos innovadores y prestar servicios de alta calidad. En este sentido, la calidad del empleo desempeña un papel clave para conseguir sinergias entre el cambio social y los desafíos del mercado laboral. Esta sinergia ya la están buscando los políticos europeos con el paquete de empleo pero, además, deberá ser una estrategia fundamental para los actores, entre otros para las organizaciones de trabajadores en todos los ámbitos, también en el lugar de trabajo.

En el ámbito político de la UE la sinergia entre las necesidades económicas y sociales no se ha conseguido plenamente. Esta sinergia requeriría, al menos, que la calidad del empleo se integrara plenamente en el seguimiento de las reformas sociales y económicas de los Estados miembros para alcanzar los

objetivos de Europa 2020, según se establece en el marco del Semestre Europeo, el ciclo de elaboración de políticas económicas de la UE. Quizás haya razones para un moderado optimismo en este sentido: en 2014 el Informe conjunto sobre el empleo anexo al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento incluye, por primera vez, un cuadro de indicadores sociales. Este debe identificar los principales problemas de empleo y sociales en el marco del Semestre Europeo, lo que permitirá analizarlos mejor e identificarlos más rápido. En cualquier caso, no se prevé ninguna sanción para los países que incumplan los indicadores. El Comité de Protección Social y el Comité de Empleo ya han actualizado y reforzado sus instrumentos de seguimiento y se están utilizando nuevos indicadores y datos para observar la inclusión social. Estos avances se organizan en un marco que desde 2012 incluye, entre otros, un paquete de inversiones sociales y un plan de garantía juvenil. La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo solicita en un informe más indicadores relacionados con el empleo. Esta Comisión lamenta que los indicadores de empleo y sociales que propone la Comisión Europea sean insuficientes para cubrir de manera exhaustiva las situaciones de empleo y sociales de los Estados miembros y, además, realiza un llamamiento para que el cuadro de indicadores incluya indicadores adicionales para poder evaluar adecuadamente la situación social de los Estados miembros, concretamente, los niveles de pobreza infantil, el acceso a la sanidad, las personas sin hogar y un índice sobre el trabajo digno. En las organizaciones y en las empresas, las organizaciones de trabajadores deben participar en los procesos de cambio a través del diálogo con la dirección. La innovación y el cambio se pueden definir como oportunidades, más que como amenazas, tanto para la creación de empleo (que es muy necesario para la recuperación de la crisis) como para el interés común y el objetivo compartido con los empleadores. Los trabajadores (y sus organizaciones) también se benefician de que la empresa sea más competitiva e innovadora.

8.2 Las estrategias de los trabajadores en el sector ecológico

Como ya se ha mencionado, la ecologización de la industria es una tendencia que predomina en una amplia gama de sectores. Si se tienen en cuenta los objetivos del clima, resulta también evidente que las empresas no pueden ignorar el desafío del cambio climático y que todas las empresas tendrán que iniciar la transición hacia una economía y una sociedad más ecológicas y de bajas emisiones de carbono (ACV VRC, 2013; Ramioul y Roskams, 2011).

En dichos procesos de transición, los sindicatos y los movimientos de trabajadores deberán desempeñar un papel activo, sobre todo participando plenamente en el proceso del cambio e involucrando en él a todos los trabajadores. Esta participación activa parte de tres perspectivas básicas. En primer lugar, los sindicatos deben estar preparados para ampliar el diagnóstico tradicional sobre lo que no funciona en la empresa y evitar un análisis que solo considere los costes salariales, la productividad y la falta de competencias. Una visión más amplia de los resultados de la empresa debe abarcar el análisis de los aspectos relacionados con la calidad, la sensibilización sobre el uso (y el abuso) de los materiales y de la energía, así como el seguimiento de los entornos laborales inseguros y de los riesgos para los trabajadores. En segundo lugar, debe fomentarse que los empleadores incluyan a los trabajadores en la innovación en los productos y en los procesos. Los empleados son expertos clave en lo que al trabajo se refiere y, por lo tanto, saben bien cómo innovar, mejorar la calidad del empleo y reducir los residuos. Por lo tanto, es pertinente que participen en el proceso de cambio de sus empleos. Por último, los trabajadores y las organizaciones de trabajadores pueden asociarse con los empleadores en la búsqueda de respuestas estratégicas. En este sentido, es importante que los sindicatos participen en los procesos de innovación y que la negociación colectiva sobre las condiciones laborales no suponga un obstáculo. Por el contrario, los sindicatos deben participar en el diagnóstico, el análisis y la búsqueda de soluciones a los

problemas, así como en la aplicación de los cambios. Los representantes sindicales deben desempeñar un papel esencial motivando a los compañeros y sensibilizando sobre lo que ocurre en la empresa (ACV VRC, 2013; Ramioul y Roskams, 2011). En resumen, los sindicatos deben reconsiderar una estrategia excesivamente defensiva y adoptar una estrategia de cooperación que refleje su disposición a participar plenamente en la innovación y en el cambio, que provoca el desafío de una economía más ecológica.

Sus prácticas y estrategias habituales son, evidentemente, una base esencial, pero también son una base de inspiración para fomentar la ecologización de la empresa. Se pueden identificar una serie de acciones sencillas:

- nombrar a un representante “ecológico” de los trabajadores puede reforzar la participación de los empleados en la transición a una empresa con más eficiencia energética,
- asignar responsabilidades ecológicas a los empleados, como el seguimiento de los requisitos de ecologización o ecológicos,
- incluir objetivos de eficiencia energética en los convenios colectivos puede permitir mostrar el compromiso de los empleados con el objetivo común de que la empresa sea más ecológica y que pueda cumplir sus objetivos. De este modo, los esfuerzos ecológicos no se imponen unilateralmente al empleador, sino que los empleados cuentan con incentivos adicionales para participar también en este proceso;
- planificar y desarrollar formaciones medioambientales en el lugar de trabajo, esto lo pueden llevar a cabo tanto el empleador como los sindicatos. Estas formaciones permiten sensibilizar más sobre los aspectos medioambientales de la organización y pueden garantizar que los empleados adquieran y desarrollen las competencias necesarias para afrontar el proceso de transición y para poder trabajar en una situación de trabajo que cambia y se ecologiza.
- por último, los sindicatos pueden apoyar las auditorías energéticas y las iniciativas de sensibilización para crear una base de apoyo a la ecologización más amplia entre los empleados.

Estos tipos de intervenciones pueden contribuir a que se establezca un diálogo social más innovador en el lugar de trabajo con el refuerzo de la participación de los sindicatos y de los trabajadores. Así se puede fomentar que las condiciones de empleo sean más dignas y mejorar la calidad del trabajo dentro del proceso más amplio de transición de la empresa hacia una producción más ecológica (ACV VRC, 2013; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a; Ramioul y Roskams, 2011).

8.3 Las estrategias de los trabajadores en el sector de las TIC

Existen escasos estudios sobre la calidad del empleo en el sector de las TIC y relacionados con el tema. Aunque la mayoría de los empleos en el sector de las TIC se pueden considerar de buena calidad, también se pueden identificar algunos riesgos específicos: estrés, conciliación difícil de vida privada y profesional, la necesidad constante de adaptar las competencias y las cualificaciones a los cambios, y la representación y el diálogo social que suelen estar subdesarrollados en este sector. Algunos estudios sobre el sector de las TIC incluyen sugerencias interesantes para las estrategias de los trabajadores. Se menciona que los sindicatos deben prestar más atención a las relaciones laborales cambiantes en el sector de las TIC, que son cada vez más flexibles. Los sindicatos pueden contribuir a crear nuevas maneras de proteger a los empleados en estas relaciones laborales específicas (Digital Agenda: ICT for jobs, s.f., 'The Grand Coalition for digital job creation: Closing the gap by 2020', 2013). Rubery y Grimshaw (2001) enumeran tres temas principales en los que pueden invertir los sindicatos para mejorar la calidad del empleo de los trabajadores de las TIC. En primer lugar, los sindicatos deben apoyar a los trabajadores para ayudarles a desarrollar y garantizar sus posibilidades de empleo y para que adquieran competencias transferibles que les permitan cambiar de empleo rápida y fácilmente en caso de reestructuración. En segundo lugar, los sindicatos deben sentar las bases de

las negociaciones para todos los trabajadores de las TIC, con el fin de garantizar que cuentan con representación en las estructuras formales de diálogo social en las que pueden defender sus intereses colectivos contra una creciente individualización de la relación laboral. Esto permite generar una seguridad mutua, tanto para el empleador como para el empleado, que les proteja contra la inseguridad económica característica del sector. En tercer lugar, deben invertir en la calidad del empleo de todos los trabajadores y dedicar especial atención a la movilidad laboral, a la planificación de la carrera profesional y al equilibrio entre vida privada y profesional.

Otros académicos sugieren que los sindicatos deben invertir en formación y en realizar un ajuste entre los jóvenes que acceden al sector y los trabajadores mayores que realizan cambios en su carrera profesional. Esto se puede conseguir cooperando estrechamente con las instituciones educativas; se debe animar a los estudiantes y los empleados o desempleados y, sobre todo, a las mujeres, a optar por el sector de las TIC. También se debe facilitar la movilidad laboral, por ejemplo, creando un sistema europeo de certificación (McMullin y Marshall, 2010). Un aspecto clave es que los esfuerzos de formación cuenten con apoyo y que no sean responsabilidad individual del trabajador.

McMullin y Marshall (2010) también formulan una serie de objetivos adicionales. Las organizaciones de trabajadores pueden actuar para fomentar que los empleadores desarrollen activamente estrategias que permitan reducir los altos niveles de estrés y de presión relacionados con el trabajo. Esto se puede llevar a cabo creando una atmósfera de trabajo agradable, animando a los trabajadores a descansar, dando opciones de jornada laboral flexible,... Además, deben conseguir que los empleadores presten atención a las necesidades y capacidades de sus empleados que cambian a lo largo de la vida. Deben desarrollarse soluciones, junto con el empleador, para que los trabajadores puedan seguir siendo productivos durante más tiempo y para resolver los problemas del equilibrio entre la vida personal y profesional. Son esenciales estrategias que les permitan a los trabajadores jóvenes, que sue-

len trabajar en este sector, conciliar mejor el trabajo y la vida personal. Esto incluye jornadas de trabajo flexibles que se ajusten a las necesidades (cambiantes) de la plantilla y políticas de acompañamiento, entre otros, suficientes servicios de cuidado infantil de alta calidad.

Es necesaria una política activa para reducir todos estos riesgos específicos y para garantizar la calidad del empleo con el fin de atraer a suficientes trabajadores y para cubrir el número creciente de vacantes en las TIC. Este es un prerrequisito si Europa quiere cumplir el objetivo del paquete de empleo de conseguir que el sector de las TIC sea un motor clave para el crecimiento del empleo y la competitividad.

8.4 Las estrategias de los trabajadores en el sector sanitario y de asistencia

Debido a la privatización y a la liberalización, los servicios públicos cada vez están más en manos del mercado. Aunque esto pueda resultar necesario para afrontar la creciente necesidad social de asistencia, también implica que se consideran importantes otros aspectos y que el principal motivo de la organización de la asistencia pueden ser los beneficios más que la calidad del servicio. Con el fin de evitar que la privatización y la reducción de los presupuestos públicos repercutan en la calidad del servicio, son necesarias normativas gubernamentales activas y explícitas. Estas deben también incluir criterios claros sobre la calidad del empleo: la alta calidad de la asistencia presupone necesariamente una calidad del empleo y un entorno laboral decente para todos los cuidadores, ya cuenten con un contrato laboral o trabajen voluntariamente.

Los distintos cambios fundamentales en la organización y en la regulación de la asistencia tienen una profunda repercusión en el contenido, las condiciones y las relaciones laborales, las tres dimensiones esenciales de la calidad del empleo. Dadas las vulnerabilidades intrínsecas de los cuidadores, que trabajan en estrecho contacto con los pacientes, con frecuencia en el

entorno privado de sus casas, es crucial ser conscientes de los nuevos (y viejos) riesgos a los que se enfrentan. La estandarización y la intensificación del trabajo son un problema fundamental y es muy probable que repercutan en la calidad del servicio que pueden prestar los cuidadores. Es esencial disponer de suficiente personal, de jornadas laborales viables (por ejemplo, evitar los turnos partidos) y de tiempo y de flexibilidad suficientes para responder a demandas de asistencia o a problemas inesperados. Aunque el trabajo en este sector es vocacional para muchos de los trabajadores y ese es el principal motor de su compromiso y su motivación, se debe prestar una atención constante a proteger el contenido y las condiciones laborales. Estas son medidas esenciales para evitar que la vocación y la motivación se conviertan en autoexplotación.

Las mejoras de la calidad del empleo deben conseguirse garantizando unos sueldos decentes y que estos sean menos impredecibles para los trabajadores. Los sindicatos deben prestar atención a la regulación de la flexibilidad de la jornada laboral y de las horas extras, así como a los contratos, para ello deben afrontar la tendencia de creciente precariedad en este sector y proporcionar más seguridad laboral a los trabajadores.

Otra estrategia clave es impartir formación suficiente al creciente número de personal no cualificado para que pueda realizar su trabajo con más calidad. Esto resulta beneficioso tanto para ellos como para sus clientes o pacientes. En estas estrategias relacionadas con las competencias se deben anticipar las necesidades futuras y cambiantes de los pacientes (mayores). El racismo puede convertirse en un problema urgente por el número creciente de trabajadores migrantes y las actividades típicas que realizan, concretamente, en la asistencia doméstica. Los organizadores de la asistencia deben sensibilizar y hallar soluciones creativas para que los pacientes experimenten las ventajas y la riqueza de la diversidad. Las medidas de salud y seguridad requieren también medidas adicionales, sobre todo en lo relacionado con la formación de los empleados para que trabajen de un modo más ergonómico y estén protegidos contra los riesgos presentes en su entorno de trabajo.

Una acción útil sería también crear más oportunidades para que los trabajadores construyan colectividades con los compañeros de trabajo, tanto los voluntarios como los contratados. Esto refuerza el apoyo social, que es la principal solución para responder a las demandas emocionales y facilita a los trabajadores algún tipo de red de seguridad (Eurofound, 2013c; Holtgrewe y Sardadvar, 2012a; SWD 93 final, 2012).

Por último, el sector sanitario y de asistencia tiene una gran necesidad de mejorar la representación de los empleados. La privatización ha provocado que se creen muchas empresas pequeñas y dispersas con una representación de los trabajadores limitada y ha perturbado el sistema de representación de los proveedores de asistencia sanitaria pública que existía. Por tanto, los sindicatos deben invertir en la creación de estructuras y de prácticas de diálogo social eficaces.

9 Conclusiones

El paquete de empleo europeo en favor del crecimiento creador de empleo es esencial si Europa quiere afrontar la profunda repercusión de la gran recesión y luchar contra la exclusión social y la pobreza. Asimismo, es muy pertinente que el paquete de empleo se centre en el potencial de crecimiento del empleo del sector sanitario y de los servicios (de asistencia) personales y en el hogar, el sector de las TIC y la economía ecológica. Dos de estos sectores, el sector de asistencia y la economía ecológica, no solo deben contribuir al crecimiento del empleo sino que, además, se prevé que hagan frente a dos cambios sociales urgentes y de gran alcance: el envejecimiento de la población y su creciente necesidad de servicios de asistencia de calidad, y el cambio climático. Por su parte, el sector de las TIC necesita contribuir a una economía europea fuerte, innovadora y basada en el conocimiento que sea suficientemente competitiva ante la irreversible globalización económica. El objetivo del programa de trabajo 2011-2013 de EZA sobre las posibilidades de empleo de estos sectores, sobre la calidad del empleo que ofrecen y sobre el papel de las organizaciones de trabajadores para promover ambos aspectos, por lo tanto, muy adecuado. Los cálculos sobre la creación de empleo en los tres sectores son, sin lugar a dudas, impresionantes: para 2020 las expectativas son entre 3,4 y 4,8 millones de empleos nuevos en la economía ecológica y 8 millones de empleos nuevos en la asistencia (la gran mayoría de estos se debe al reemplazo de la plantilla que envejece), mientras que se calcula que el sector de las TIC afrontará 700.000 vacantes a muy corto plazo (2015). También resulta notable que en los tres sectores el empleo haya seguido creciendo durante la crisis.

Sin embargo, la ambición de la UE no se limita a más empleo. Desde 2000, los objetivos de Lisboa también fomentan empleos “mejores”. En la situación de inseguridad económica continua y austeridad presupuestaria, el desafío de mejorar la calidad del empleo, e incluso de mantener sus niveles

actuales, es aún más pertinente. Resulta evidente, a la luz de lo presentado en este informe, que las organizaciones de trabajadores deben evitar a toda costa contentarse con “cualquier” empleo, a pesar del elevado número de desempleados en toda Europa y, sobre todo, de jóvenes.

En este informe pretendíamos dotar a las organizaciones de trabajadores de más argumentos de por qué es crucial promover y realizar un seguimiento sistemático del objetivo de más y mejores empleos. Profundizamos en las posibilidades de empleo del sector de las TIC, el sector de asistencia y la economía ecológica, y analizamos detalladamente la calidad del empleo en estos sectores. De nuestras investigaciones se desprendió, en primer lugar, que la preocupación constante por la repercusión de la gran recesión es esencial. Hasta la fecha, no se ha observado una recuperación real tras la pérdida masiva de empleo durante la crisis. Aunque los países menos afectados por la crisis sigan registrando cierto crecimiento del empleo en los segmentos mejor pagados del mercado laboral, deben preocuparnos especialmente los países más afectados por la crisis. Estos países presentan claramente una mayor proporción de empleos mal remunerados. Además, hay una creciente polarización en las estructuras de empleo en un gran número de Estados miembros de la UE. Esto se debe, en primer lugar, a la destrucción acelerada del empleo en los grupos salariales medios, donde generalmente se sitúan los empleos de las industrias más tradicionales como la fabricación. Estos empleos con sueldos medios suelen ofrecer puestos bastante estables para una plantilla (envejecida) con niveles de competencias iniciales de bajos a medios. La tendencia de polarización señala, en segundo lugar, un aumento relativo de empleos muy poco remunerados, generalmente porque solo son a tiempo parcial. Estos empleos pueden situarse, entre otros, en los segmentos más bajos de los servicios en los que vemos pocos signos de la llamada economía basada en el conocimiento. En estos segmentos del mercado laboral se observa una acumulación de características negativas de empleo: remuneraciones bajas, contratos breves, empleo temporal, contenido laboral pobre, sin autonomía, poco apoyo y voz, y pocas oportuni-

dades para los trabajadores de formación o promoción. Evidentemente, los trabajadores que ocupan estos puestos de trabajo son especialmente vulnerables, no solo por sus reducidos ingresos, sino también por su calidad de vida que se ve afectada en gran medida por la precariedad en el mercado laboral y por la mala calidad del empleo. Estos trabajadores deben, por lo tanto, ser una de las principales preocupaciones de las organizaciones de trabajadores en su labor de búsqueda de acciones y estrategias para mejorar el trabajo y la vida de los trabajadores.

Nuestro análisis más complejo de la calidad del empleo en los lugares de trabajo actuales demostró que la gama de características que constituyen un empleo puede tener diferentes efectos y resultados en los trabajadores. Las tres dimensiones de la calidad del empleo – la organización del empleo (contenido del trabajo, autonomía, discreción de jornada,...), las condiciones laborales (contratos, sueldos,...) y las relaciones sociales (voz y apoyo en el trabajo, individual y colectivo) – pueden brindar oportunidades, suponer riesgos o una combinación de ambos. Las características del empleo pueden compensarse entre sí: algunos grupos de trabajadores se enfrentan a un gran riesgo de estrés y realizan largas jornadas laborales, pero están bien remunerados. Otros tienen pocas posibilidades de desarrollar su carrera profesional y un trabajo aburrido, pero cuentan con una organización de la jornada laboral manejable y un contrato estable. Otros tienen un trabajo típico en el que el contacto con los clientes o pacientes es clave. En este caso, un riesgo importante está vinculado con la demanda emocional a la que se enfrentan los trabajadores, que se puede compensar si se dispone de suficiente apoyo social, algo de lo que no disponen, lamentablemente, todos los trabajadores en esta situación. Este enfoque pluridimensional de la calidad del empleo y de sus resultados brinda la posibilidad de diseñar políticas más eficaces para mejorar las situaciones laborales, ya que permite afinar más con el fin de afrontar las amenazas y los riesgos específicos y reforzar las ventajas y las oportunidades.

En general, el análisis de los últimos datos de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2010) muestra que el 26% de los trabajadores en Europa tiene un empleo de baja calidad y el 21% tiene un empleo de calidad moderada. Esto significa que, actualmente, solo la mitad de la población activa en Europa tiene un empleo que cumple los criterios de lo que se suele considerar un “buen empleo”. Se hallaron diferencias notables en la calidad del empleo en diversos grupos: el género y, especialmente, el grupo étnico y el nivel educativo son características personales que siguen diferenciando mucho a unos grupos de trabajadores de otros en lo que se refiere a la calidad del empleo. Los trabajadores con estudios superiores se enfrentan a alta presión emocional y a estrés, mientras que los que solo tienen educación secundaria inferior suelen tener empleos con alta presión de tiempo y riesgos físicos.

Resulta evidente que los trabajadores de los tres sectores del paquete de empleo no gozan de la misma calidad de empleo. Observamos que dos de los tres sectores de crecimiento ofrecen más empleo de alta calidad que la economía en general. En el sector de las TIC casi el 70% de los empleos son de alta calidad y en los empleos sanitarios y de asistencia estos representan más de la mitad del empleo (59%). En este último sector, solo el 19% de los empleos son de baja calidad. Estos buenos resultados de dos sectores importantes parecen prometedores, pero no deben hacernos olvidar los riesgos específicos que afrontan los trabajadores de estos sectores, concretamente, la demanda emocional, el riesgo de estrés y las dificultades para conciliar el trabajo y la familia. El sector ecológico muestra una imagen menos positiva. Solo el 43 % de los empleos son de alta calidad, mientras que la media es del 53%, y el grupo de empleos de calidad moderada también es mucho mayor (26% si se compara con el 21%). Casi un tercio de los empleos son de baja calidad (30%).

Si se analizan detalladamente las tendencias recientes en estos tres sectores se pueden identificar mejor las vulnerabilidades específicas y sugerir estrategias de mejora. De los tres sectores, los empleos que pertenecen a la lla-

mada economía ecológica son los más diversos. Un gran número de empleos ecológicos se encuentran en las industrias manufactureras tradicionales (que también incluyen la construcción, la energía y el transporte), que están experimentando una transición hacia un uso más eficiente de los recursos y hacia la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, que también son objetivos destacados de la UE. Es evidente que la transición hacia una producción más ecológica en estas industrias no afecta necesariamente a la calidad del empleo en lo fundamental. Una preocupación que se suele expresar sobre este asunto es cómo se puede afrontar una competencia más dura con regiones del mundo en las que estos requisitos medioambientales no existen o están subdesarrollados. En estas industrias, la globalización y las deslocalizaciones representan una seria amenaza. Por lo tanto, una de las cuestiones principales es cómo se puede conseguir la reducción de las emisiones de GEI sin que esto repercuta en la competitividad global y en los niveles de empleo. Los estudios sobre este tema llegan a la conclusión de que la inversión de los impuestos ecológicos en la reducción de los costes laborales puede ser un mecanismo crucial de compensación.

Pero, además, hay otras estrategias igual de importantes como los esfuerzos intensificados de innovación y las inversiones activas en la mejora de las competencias de los trabajadores para que puedan participar en estas innovaciones. El trabajo pasivo y el trabajo con mucha presión, especialmente para los menos cualificados, predominan en los sectores ecológicos debido a su carácter industrial. Tener una alta cualificación compensa en términos de calidad del trabajo, ya que el 70% de los trabajadores altamente cualificados ocupan puestos de alta calidad mientras que solo el 5% de ellos tienen empleos de baja calidad. Por esta razón, debe prestarse atención concretamente a la gran parte de trabajadores poco cualificados, así como a los trabajadores mayores, para evitar la escasez de competencias y la polarización de las oportunidades de empleo hacia los trabajadores altamente cualificados. El aumento de la formación repercute positivamente en la calidad del empleo. Las organizaciones de trabajadores deben seguir fomentando la

inversión en formación y la participación de los trabajadores en las innovaciones de productos y procesos y en el uso más eficiente de los recursos. Es esencial incluir sistemáticamente el conocimiento de los trabajadores en activo sobre cómo innovar, cómo mejorar la calidad del empleo y cómo reducir los residuos. Los trabajadores deben desempeñar un papel dinámico en la innovación, el diseño de la organización y la ecologización del trabajo, no solo como individuos bien formados y motivados, sino también colectivamente.

Las nuevas empresas de la economía ecológica, las llamadas ecoindustrias, se enfrentan a desafíos concretos. Muchas de las nuevas empresas de estos sectores de actividad se preocupan por el uso eficiente de los recursos y el cambio climático, lo que podría indicar que prestan una atención similar al bienestar de los trabajadores. Sin embargo, eso no es así necesariamente. En estas ecoempresas también se observan graves riesgos para la calidad del empleo: trabajo precario o no declarado, salarios bajos, contratos temporales y bajos niveles de participación y de representación de los empleados. Muchos de estos riesgos están relacionados con el carácter inestable de estas empresas que son pequeñas y recientes. Asimismo, hay una preocupación creciente por los nuevos riesgos laborales para la salud y la seguridad. Los empleadores deben invertir en la anticipación y la adaptación a estos riesgos nuevos, transformados y cambiantes de las economías ecológicas para desarrollar actividades de identificación, de evaluación y de control de estos riesgos.

Podemos concluir que hoy en día una etiqueta ecológica no es suficiente para garantizar el empleo de calidad. Ambos objetivos deben abordarse de manera explícita, activa y estructural. Aunque los objetivos comunes de la UE de crear más y mejor empleo en la economía ecológica y, simultáneamente, reducir las emisiones de GEI se centran principalmente en el nivel macroeconómico, también deben perseguirse en el lugar de trabajo esas mismas sinergias entre la ecologización y la mejora de la calidad del empleo. Con el fin de conseguir una fabricación más limpia, la preocupación por el uso efi-

ciente de los recursos debe incluirse en las estructuras empresariales y en sus prácticas habituales, esto también es necesario para conseguir una mejor calidad del empleo. En este sentido, las estrategias de las organizaciones de los trabajadores en la transición hacia unas industrias de bajas emisiones de carbono tienen mucho en común con su defensa de intereses más tradicionales: en ambos aspectos la participación de los trabajadores y de sus representantes es crucial para alcanzar ambos objetivos y para crear sinergias entre ellos.

El paquete de empleo no solo deposita sus esperanzas en la creación de empleo en la economía ecológica, sino también en el sector de las TIC. Este sector es emblemático para la economía basada en el conocimiento, que necesita proporcionar una base estable para que Europa sea competitiva en una economía global. En este caso, los riesgos para la calidad del empleo no son principalmente los contratos precarios o los sueldos bajos. Al contrario, estos en su mayoría cuentan con un nivel alto pero tienen que compensar otros riesgos ya identificados: el estrés y los bajos niveles de representación y de voz de los empleados. La naturaleza rápidamente cambiante del sector de las TIC genera grandes expectativas de competencias y de capacidades de los trabajadores. Los trabajadores en el sector de las TIC deben seguir formándose toda la vida, deben ser flexibles y adaptarse rápidamente, y estar siempre al día de los últimos avances. Y, debido a que una gran parte de estos empleados son trabajadores con contratos temporales o autónomos, la responsabilidad de esta formación suele recaer en el propio empleado. Esto puede generar estrés y graves problemas para conciliar la vida profesional y la personal. Al mismo tiempo, la industria se enfrenta a un elevado número de vacantes, que sigue aumentando. Es esencial una política activa para cubrir el creciente número de vacantes en las TIC con el fin de alcanzar el objetivo del paquete de empleo de conseguir que el sector de las TIC sea un motor para el crecimiento del empleo y la competitividad. Esto no solo requiere que se apoyen los esfuerzos de formación y que no sean responsabilidad individual de los trabajadores, sino también políticas activas para

mejorar el equilibrio entre vida personal y laboral, por ejemplo con jornadas laborales flexibles que se ajusten a las necesidades de la plantilla y con políticas de acompañamiento, como suficientes servicios de cuidado infantil de alta calidad. Las cifras más recientes muestran que estos riesgos específicos para la calidad del empleo de esta plantilla en general altamente cualificada no se reducen y, por lo tanto, el desafío para el movimiento de trabajadores sigue siendo llegar a estos grupos e incluirles más activamente en sus acciones y estrategias.

Por último, el estudio de la calidad del empleo en el sector de asistencia arroja luz sobre la situación específica del elevado y creciente número de cuidadores, principalmente mujeres, en Europa. El análisis de su calidad de empleo nos ha permitido describir mejor las vulnerabilidades “antiguas” e intrínsecas e identificar los nuevos riesgos. Estas antiguas vulnerabilidades están relacionadas con la alta demanda emocional y también con la ambigüedad de la relación con los pacientes. Esta ambigüedad se debe al estrecho contacto personal y, en el caso de la asistencia domiciliaria, a la esfera privada en la que se presta el servicio. Aunque la relación con el paciente o cliente puede ser una fuente de verdadera satisfacción en el empleo y de muy altos niveles de motivación para los cuidadores, también les hace más vulnerables y más propensos a ser víctimas de intimidaciones, acoso y racismo. Se observa, y esto es todavía más importante, que una serie de características nuevas y fundamentales de la asistencia provocan que estas ambigüedades intrínsecas se conviertan en mayores vulnerabilidades en el trabajo.

En primer lugar, la asistencia decente está amenazada por la creciente privatización, la reducción de la prestación directa de servicios y la reducción de los presupuestos públicos. El mercado es el encargado de prestar cada vez más los servicios de asistencia a través de la contratación pública. Con frecuencia el precio es el (único) criterio clave que se utiliza en la contratación pública. En este sector tan intensivo en mano de obra esto se reduce, al final, a que se trabaja más por un sueldo menor y con contratos más cortos.

En segundo lugar, hay un cambio creciente de la asistencia institucional a la asistencia domiciliaria que prestan una amplia gama de proveedores: públicos, privados, sin ánimo de lucro y también autónomos. En tercer lugar, se observa una creciente segmentación del personal sanitario y de asistencia en función de sus cualificaciones: los trabajadores altamente cualificados se encargan de la asistencia personal y los poco cualificados de las tareas del hogar. Esto refuerza la segmentación basada en las cualificaciones y, con frecuencia, también en el origen étnico de los trabajadores del sector de asistencia. En cuarto lugar y en relación con la creciente importancia de la prestación de asistencia basada en el mercado, las tareas de asistencia son cada vez más estándar y se asigna estrictamente un tiempo a cada una de las tareas, lo que aumenta la carga de trabajo y limita el tiempo para el apoyo emocional y de relación con los pacientes o para demandas inesperadas de asistencia.

Todas estas tendencias pueden aumentar la vulnerabilidad del cuidador a domicilio. Sobre todo, la intensificación del trabajo, la falta de personal y la estandarización pueden provocar que los cuidadores a domicilio se autoexploten si su preocupación por los pacientes prevalece sobre las normas que deben cumplir. Y, por esta razón, existe un riesgo creciente de que en la ambigua relación con el paciente, el “recurso” y la satisfacción que la asistencia proporciona intrínsecamente al trabajador se vean cada vez más sometidas a presión y se corra el riesgo de que se convierta en creciente vulnerabilidad y autoexplotación.

El hecho de que el sector sanitario y de asistencia en Europa se enfrente ya a un elevado número de vacantes y la previsión de que esta escasez en el mercado laboral aumente rápidamente hace que sea aún más pertinente preocuparse por una calidad decente del empleo. Los empleos no solo deben ser suficientemente buenos para atraer a nuevos trabajadores con el fin de afrontar la enorme y creciente demanda de servicios de asistencia de calidad, sino que los esfuerzos también deben dirigirse a que los empleos sean más “sostenibles”, es decir: que los trabajadores puedan y quieran mantener

su empleo hasta la edad de la jubilación. La calidad del empleo de los cuidadores está directamente relacionada con la normativa de contratación pública y con la normativa del “mercado de la asistencia”. Las actividades de asistencia ya no las prestan las autoridades públicas, sino que también se compran en el mercado de los prestadores privados. Aunque esto pueda ser necesario e inevitable para hacer frente a la enorme y creciente demanda de prestación de servicios, se requiere concienciación e intervenciones activas para garantizar la calidad del servicio. Por lo tanto, es esencial establecer normativas gubernamentales suficientes y exhaustivas para las prestaciones de asistencia a cargo del mercado, con el fin de garantizar el acceso y una asistencia de alta calidad para todos los ciudadanos que lo requieran. En estas normativas un elemento clave debe ser la calidad decente del empleo y no debe garantizarse solo para los cuidadores con contrato, sino también para el gran número de trabajadores voluntarios del sector. Esto implica, evidentemente, que los cuidadores deben disponer de tiempo y recursos suficientes, así como de apoyo de los compañeros y de sus superiores y de formación suficiente para responder a las crecientes demandas de tareas de asistencia más complejas, variadas y cambiantes.

Podemos concluir refiriéndonos de nuevo al ámbito de la UE que es en el que, en última instancia, se establecen los objetivos y las ambiciones. Si Europa desea realmente ser una sociedad integradora, la preocupación por la calidad del empleo debe relacionarse intrínsecamente con los problemas económicos, de empleo y del mercado laboral, y debe ser también una de las prioridades de la agenda política a todos los niveles. El principal desafío es conseguir verdaderas sinergias entre las demandas sociales y los cambios económicos y en el mercado laboral. La calidad del empleo es un pilar de este ambicioso objetivo.

Anexos

Anexo 1 Tablas y diagramas adicionales

Tabla a1 Crecimiento del empleo (1.000) en el tiempo y crecimiento anual medio¹ (1.000) por país entre 2000 y 2007, así como 2008 y 2012²

País	Crecimiento del empleo		Crecimiento anual medio		País	Crecimiento del empleo		Crecimiento anual medio	
	2000-2007	2008-2012	2000-2007	2008-2012		2000-2007	2008-2012	2000-2007	2008-2012
EU	58.129,4	-6.023,7	7.266,2	-1.204,7	LT	124,1	-238,7	15,5	-47,7
BE	255,1	67,3	31,9	13,5	LU	22,7	33,4	2,8	6,7
BG	374,6	-381,9	46,8	-76,4	HU	115,5	10,6	14,4	2,1
CZ	238,6	-104,2	29,8	-20,8	MT	13,1	10,0	1,6	2,0
DK	62,7	-206,6	7,8	-41,3	NL	538,6	-222,6	67,3	-44,5
DE	1.420,5	1.196,2	177,6	239,2	AT	315,2	107,8	39,4	21,6
EE	77,9	-28,2	9,7	-5,6	PL	851,1	-281,6	106,4	-56,3
IE	435,4	-274,1	54,4	-54,8	PT	131,2	-509,8	16,4	-101,9
EL	419,5	-82,2	52,4	-164,0	RO	-922,5	-29,4	-115,3	-5,9
ES	4.878,3	-3.030,4	609,8	-606,1	SI	84,1	-8.807,0	10,5	-17,7
FR	2.396,2	-197,5	299,5	-39,5	SK	272,2	-130,2	34,0	-26,0
IT	2.226,3	-593,3	278,3	-118,7	FI	108,6	-59,5	13,6	-11,9
CY	81,9	807	10,2	1,7	SE	402,9	6,9	50,4	1,4
LV	156,9	-200,3	19,6	-40,1	UK	1.673,3	-67,1	209,2	-13,4

- 1 Crecimiento anual medio = crecimiento absoluto en el periodo de tiempo/núm. de años en un periodo dado.
- 2 2008 = T3 2008; 2012 = T3 2012

Fuente Eurostat (UE-LFS)

Tabla a2.2 Cambios en la estructura de empleo entre 1995 y 2011

País	1995-2006	2008-2010	2011-2012*
Polonia	desconocido	mejora híbrida	mejora
Alemania	mejora híbrida	mejora	mejora
Malta	desconocido	desconocido	mejora
Austria	mejora híbrida	mejora híbrida	mejora
Bélgica	mejora híbrida	mejora híbrida	polarización
Suecia	crecimiento en el centro	mejora	mejora
Eslovaquia	polarización	mejora	deterioro
Rumanía	desconocido	crecimiento en el centro	deterioro
Países Bajos	polarización	crecimiento en el centro	deterioro
Luxemburgo	mejora	mejora	polarización
República Checa	crecimiento en el centro	deterioro	polarización
Francia	polarización	polarización	mejora
Finlandia	mejora	mejora híbrida	polarización
Bulgaria	desconocido	polarización	deterioro
Chipre	polarización	polarización	polarización
Reino Unido	mejora híbrida	polarización	polarización
Dinamarca	mejora	deterioro	mejora
Hungría	polarización	deterioro	deterioro
Eslovenia	mejora híbrida	polarización	deterioro
Italia	crecimiento en el centro	deterioro	deterioro
Lituania	crecimiento en el centro	deterioro	mejora
Estonia	crecimiento en el centro	desconocido	deterioro
Portugal	mejora	polarización	polarización
España	crecimiento en el centro	polarización	polarización
Irlanda	mejora	polarización	polarización
Letonia	crecimiento en el centro	polarización	deterioro
Grecia	crecimiento en el centro	polarización	polarización

* Los datos para 2011-2012 usados son de T2 2011 y T2 2012.

Fuente European Jobs Project Database (Eurofound, 2008) y European Jobs Monitor (Eurofound, 2011, 2013a)

Tabla a1.3 Selección final de los indicadores de calidad del empleo

Indicador	Descripción
<i>Organización del trabajo</i>	
Autonomía en las tareas	Grado de control del empleado sobre la forma y el momento en el que realizar las tareas
Autonomía en la planificación	Grado de control del empleado sobre la planificación del horario de trabajo, de las decisiones importantes sobre su trabajo, ...
Trabajo en equipo autónomo	Grado en el que un equipo trabaja de forma autónoma y controla el método de trabajo, la división de tareas, etc.
Complejidad de las tareas	Grado en el que el trabajo implica problemas imprevistos, tareas complejas y aprender cosas nuevas
Tareas repetitivas	Grado en el que el empleo implica la realización de tareas breves repetitivas
Presión de tiempo	Grado en el que el empleado tiene que trabajar sometido a la presión de tiempo, con plazos de tiempo justos,...
Presión emocional	Grado en el que el empleado tiene que tratar con personas (no colegas) durante el trabajo y se enfrenta a presión emocional, estrés,...
Riesgos	Riesgos relacionados con la ejecución del trabajo (riesgos bioquímicos, ergonómicos, ambientales)
Lugar de trabajo fijo	Grado en el que el lugar de trabajo (ubicación) es fijo (y no varía a lo largo del mes)
<i>Condiciones de empleo</i>	
Sueldo	Nivel de los ingresos mensuales netos de la actividad remunerada principal (quintiles)
Contrato indefinido	Si se cuenta con un contrato indefinido
Trabajo a tiempo completo	Si se trabaja a tiempo completo
Horarios de trabajo atípicos	Grado en el que el empleado trabaja en un horario atípico (tarde, noche, sábados, domingos, más de 10 horas al día)
Horarios de trabajo variables	Grado en el que el número de horas de trabajo son variables en función del día, horas de inicio y fin variables, guardias, turnos, cambios en el horario
Oportunidades de promoción	Grado en el que el empleo ofrece buenas perspectivas para progresar en la carrera profesional
Formación	Grado en el que el empleado ha seguido una formación relacionada con el empleo
<i>Relaciones sociales</i>	
Voz	Grado de la representación de los empleados, participación de los empleados,...
Voto	Grado en el que el empleado tiene algo que decir en los cambios relacionados con su propio trabajo (objetivos, elección de compañeros de trabajo,...)
Apoyo social	Grado del apoyo social de colegas y la dirección
Apoyo de la dirección	Grado de apoyo laboral ofrecido por la dirección

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

Tabla a4 **Perfiles de tipos de empleo**

Clúster	M	1	2	3	4	5	6	7	8
Tamaño del clúster		24,6%	9,5%	19%	13,4%	7,3%	3,4%	19,7%	2,9%
<i>Organización del trabajo</i>									
Autonomía en las tareas	0,636	1,000	1,000	0,353	0,563	0,596	0,671	0,390	0,370
Autonomía en la planificación	0,377	0,457	0,557	0,331	0,332	0,397	0,501	0,240	0,232
Trabajo en equipo autónomo	0,336	0,423	0,397	0,388	0,246	0,395	0,432	0,225	0,303
Complejidad de las tareas	0,678	0,769	0,825	0,719	0,641	0,718	0,799	0,487	0,589
Tareas repetitivas	0,342	0,379	0,000	0,450	0,000	0,557	0,507	0,502	0,523
Presión de tiempo	0,355	0,333	0,329	0,399	0,266	0,391	0,439	0,386	0,494
Presión emocional	0,460	0,484	0,526	0,479	0,396	0,492	0,566	0,404	0,499
Riesgos	0,183	0,165	0,115	0,217	0,115	0,224	0,195	0,235	0,269
Lugar de trabajo fijo	0,592	0,575	0,322	0,613	0,743	0,570	0,508	0,639	0,641
<i>Condiciones de empleo</i>									
Sueldo	2,704	2,881	3,755	2,697	2,543	2,813	3,160	2,120	2,443
Contrato indefinido	0,793	0,828	0,876	0,797	0,808	0,820	0,890	0,732	0,777
Trabajo a tiempo completo	0,760	0,762	0,852	0,795	0,687	0,803	0,779	0,731	0,737
Horarios de trabajo atípico	0,316	0,281	0,480	0,424	0,000	0,412	0,451	0,320	0,428
Horarios de trabajo variables	0,282	0,270	0,422	0,312	0,150	0,337	0,374	0,251	0,339
Oportunidades de promoción	0,440	0,513	0,533	0,491	0,428	0,466	0,464	0,247	0,249
Formación	0,367	0,455	0,546	0,505	0,303	0,522	0,664	0,000	0,675
<i>Relaciones sociales</i>									
Voz	0,502	0,572	0,656	0,571	0,465	0,565	0,611	0,295	0,472
Voto	0,489	0,661	0,638	0,521	0,439	0,502	0,552	0,226	0,146
Apoyo social	0,695	0,784	0,706	0,766	0,684	0,710	0,619	0,558	0,453
Apoyo de la dirección	0,832	1,000	0,716	1,000	0,850	0,750	0,438	0,689	0,369

* Resultados del análisis de perfil latente empleando el programa Latent Gold.
 1 = Trabajo activo; 2 = Trabajo saturado; 3= Trabajo con apoyo; 4= Trabajo a tiempo parcial con poca tensión; 5 = Trabajo repetitivo;
 6 = Trabajo de alta demanda emocional; 7 = Trabajo pasivo; 8 = Trabajo de gran presión

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

Tabla a5 Tipos de empleo por país y régimen institucional

	Trabajo activo	Trabajo saturado	Trabajo con apoyo	Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	Trabajo repetitivo	Trabajo de alta demanda emocional	Trabajo pasivo	Trabajo de gran presión
<i>Socialdemócrata</i>								
Dinamarca	30,8	22,5	12,4	7,1	7,9	8,1	9,1	2,1
Finlandia	34,5	13,3	16,0	6,0	11,2	9,0	6,3	3,8
Suecia	24,0	11,8	19,4	7,6	11,7	8,9	12,4	4,1
<i>Continental</i>								
Austria	20,9	10,6	24,9	14,2	7,5	3,1	16,4	2,4
Bélgica	22,6	12,5	14,7	13,2	10,2	5,1	18,5	3,3
Francia	18,1	9,7	15,2	14,9	9,7	5,4	23,4	3,7
Alemania	23,8	9,9	20,4	12,6	8,1	2,6	19,6	3,0
Luxemburgo	21,0	12,2	15,2	15,9	9,3	6,9	17,4	2,1
Países Bajos	26,2	16,4	15,9	12,5	6,3	6,8	13,2	2,7
<i>Liberal</i>								
Irlanda	27,1	9,9	26,9	13,6	6,9	2,8	10,2	2,6
Reino Unido	29,0	12,2	21,9	10,2	7,5	4,0	12,2	3,0
<i>Sudeuropeo</i>								
Chipre	28,3	4,2	25,2	27,4	1,0	0,2	13,0	0,7
España	23,7	5,6	21,4	9,7	7,0	2,7	26,5	3,4
Grecia	21,2	3,4	25,9	17,9	1,5	0,5	28,5	1,3
Italia	24,3	9,5	9,5	16,3	6,4	1,7	29,8	2,5
Malta	54,9	9,6	7,7	10,6	2,4	2,0	11,0	1,7
Portugal	27,1	4,1	23,1	13,2	4,4	2,1	23,3	2,8
<i>Transicional</i>								
Bulgaria	23,9	1,8	21,6	21,7	4,2	0,0	25,0	1,7
Lituania	28,8	4,5	15,4	14,9	3,6	2,1	26,9	3,7
Hungría	25,5	8,5	17,9	18,3	4,5	2,4	21,4	1,7
Rumanía	27,3	4,4	23,9	15,3	4,7	1,0	22,8	0,6
República Checa	28,7	9,0	22,1	13,8	5,4	1,8	15,0	4,3
Estonia	41,0	9,5	15,3	12,4	3,9	4,1	11,9	1,8
Letonia	32,0	9,5	17,3	14,9	5,7	3,4	15,9	1,4
Polonia	25,5	6,4	21,9	20,4	6,2	1,1	16,2	2,4
Eslovenia	29,4	7,6	23,0	8,0	6,8	5,2	16,0	4,0
Eslovaquia	24,1	5,7	27,9	17,7	5,0	1,2	13,9	4,6

- * Nota: países por régimen institucional: Socialdemócrata = Dinamarca, Finlandia y Suecia; Continental = Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Países Bajos; Liberal = Reino Unido e Irlanda; Sudeuropeo = Chipre, España, Grecia, Italia, Malta y Portugal; Transicional = Bulgaria, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia, República Checa y Rumanía (Holman, 2012).

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

Diagrama a1.2 Visión general del ranking de tipos de empleo frente a los resultados de la calidad

	Seguridad subjetiva del empleo	Sostenibilidad percibida	Salud psicológica	Salud física	Satisfacción laboral
Nivel más alto	2	1	4	4	1
	1	2	1	2	2
	3	4	3	1	3
	4	5	7	2	4
	5	3	5	3	5
	6	6	2	7	6
	7	7	6	5	7
Nivel más bajo	8	8	8	8	8

- * 1 = trabajo activo, 2 = trabajo saturado, 3 = trabajo con apoyo, 4= trabajo a tiempo parcial con poca tensión, 5 = trabajo repetitivo, 6 = trabajo de alta demanda emocional, 7 = trabajo pasivo y 8 = trabajo de gran presión.

En este diagrama se ordenan los tipos de empleo en función de su puntuación en los resultados de la calidad del empleo y se colocan unos al lado de otros para contar con una visión general de la calidad del empleo de estos tipos de trabajo. Cuanto más alto figura el tipo de empleo en el ranking, mejor es la puntuación en términos del resultado de la calidad del empleo. Cuando se colocan tipos de empleo uno al lado de otro, significa que no hay diferencias significativas entre esos tipos de empleo en sus puntuaciones en relación a ese resultado de la calidad.

Fuente documento de trabajo (Szekér et al., en prensa)

Bibliografía

ACV VRC. (2013). Thema 1: Jobs van de toekomst.

Alchimed. (2010). Study on healthcare services, sectors and products in Europe for the European Commission (Informe final).

ASES. (2008). Defining, estimating, and forecasting the renewable energy and energy efficiency industries in the U.S. and in Colorado. American Solar Energy Society (ASES) and Management Information Services, Inc. Recuperado de <http://alexanderhamiltoninstitute.org/lp/NatureFirst%20USA/Special%20Reports%5CGreen%20Jobs%20%20USA%5CGreen%20Collar%20Jobs%20in%20the%20US%20and%20Colorado%20%E2%80%93%20Economic%20Drivers%20for%20the%2021st%20Century.pdf>

Bizzotto, G., Villosio, C., & Revelli, L. (s.f.). Providing training for low-qualified caregivers: the case of a municipal elderly home care service in Italy. Consultado el 24 de febrero de 2014, <http://www.walqing.eu/index.php?id=126>

Bosmans, K. (2012). Quality of work and employment in Belgium. Dublin: EUROFOUND. Recuperado de http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456a_en.pdf

Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. Int'l Lab. Rev., 136(27).

CEDEFOP. (2011a). The anatomy of the wider benefits of VET in the workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de <http://wrap.warwick.ac.uk/49832/>

- CEDEFOP.** (2011b). The economic benefits of VET for individuals. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf
- COM 109 final.** (2011). Energy Efficiency Plan 2011. European Commission Communication. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0109:FIN:EN:PDF>
- COM 112 final.** (2011). A Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050. Comisión Europea. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0112:FIN:en:PDF>
- COM 168/3 final.** (2011). Smarter energy taxation for the EU: proposal for a revision of the Energy Taxation Directive. Comisión Europea. Recuperado de http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/com_2011_168_en.pdf
- COM 173 final.** (2012). Towards a job-rich recovery.
- COM 2020 final.** (2010). Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. European Commission Communication.
- COM 31 final.** (2011). Renewable Energy: Progressing towards the 2020 target. European Commission Communication. Recuperado de http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=_COM:2011:0031:FIN:EN:PDF
- Comisión Europea.** (2010). Second Biennial Report on social services of general interest. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6828&langId=en>

Comisión Europea. (2003, 17 de junio). Europe 2020 - Europe 2020 in a nutshell – Comisión Europea. Recuperado el 14 de febrero de 2014 de http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm

Comisión Europea - Comunicación. (2012). Towards a job-rich recovery. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.

Comunidades Europeas. (2009). Employment in Europe 2009. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community. Recuperado de http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/beskaeftigelse/091215_employmentreport_en.pdf

Devogelaer, D. (2013). Walking the green mile in Employment. Employment projections for a green future (Working paper 7-13). Recuperado de http://be2020.be/admin/uploaded/201309180917490.WP_1307.pdf

Digital Agenda: ICT for jobs (Ficha temática). (s.f.).

Dijkgraaf, E., Gijsbers, G., de Jong, J.M., Jonkhoff, W., Zandvliet, K., Treutlein, D., ... van der Zee, F. (2009). Sector Report. Health and Social Services. European Union, DG Employment.

Ecorys. (2012, 3 de abril). The number of Jobs dependent on the Environment and Resource Efficiency Improvements. Ecorys.

Ecorys, & IDEA. (2009). Study on the competitiveness of the EU eco-industry (Informe final – Parte I). client: DG Enterprise and Industry. Recuperado de <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/1459/attachments/1/translation/en/renditions/native>

EJMB. (2013, mayo). European job mobility bulletin, 9.

Eurofound. (2008). ERM report 2008: more and better jobs : patterns of employment expansion in Europe. Dublin; Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; Office for Official Publications of the European Communities.

Eurofound. (2010). 5th European Survey on Working Conditions (2010) (Cuestionario). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf>

Eurofound. (2011). Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; Office for Official Publications of the European Communities.

Eurofound. (2012). Greening of Industries in the EU: anticipation and managing the effects on quantity and quality of jobs. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; Office for Official Publications of the European Communities.

Eurofound. (2013a). Employment Polarización and Job Quality in the Crisis. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/244/>

Eurofound. (2013b). Impact of the crisis on working conditions. status: published. Recuperado de <https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/411019>

Eurofound. (2013c). More and better jobs in home-care services. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Centre for the Development of Vocational Training. (2010). Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Renewable Energy Council: Jobs. (s.f.). Recuperado el 19 de febrero de 2014 de <http://www.erec.org/statistics/jobs.html>

Eurostat. (2009). The environmental goods and services sector. Recuperado de http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF

Friends of Earth. (2010). More jobs, less waste - potential for job creation thorough higher rates of recycling in the UK and EU. Recuperado de http://www.foe.co.uk/sites/default/files/downloads/jobs_recycling.pdf

GHK. (2011). The Social Dimension of Biodiversity (Informe final). Recuperado de <http://ec.europa.eu/environment/enveco/biodiversity/pdf/Social%20Dimension%20of%20Biodiversity.pdf>

Green, F. (2006). Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton, NJ and Oxford: Princeton University Press. Recuperado de <http://press.princeton.edu/titles/8060.html>

Green, F., & Mostafa, T. (2012). Trends in job quality in Europe. European Union. Recuperado de <http://eprints.ioe.ac.uk/16320/>
Green jobs: employment potential and challenges. (2012, 18 de abril). EC. Recuperado de http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/19_green_jobs.pdf

GWS. (2011). Macroeconomic modelling of sustainable development and the links between the economy and the environment (Report for the European Commission, DG Environment) preparado por Cambridge Econometrics, GWS, SERI y WI. Recuperado de http://ec.europa.eu/environment/enveco/studies_modelling/pdf/report_macroeconomic.pdf

Habtu, R. (2003). Information technology workers. Perspectives - Statistics Canada, 5-11.

Holman, D. (2012). Job types and job quality in Europe. Human Relations, 66(4), 475-502. doi:10.1177/0018726712456407

Holman, D. y McClelland, C. (2011, mayo). Job quality in growing and declining economic sectors of the EU (Walqing working paper n° 2011-3.

Holtgrewe, U. y Sardadvar, K. (2012a). Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors (Synthesis report on company case studies). Walqing. Recuperado de http://www.walqing.eu/fileadmin/WALQING_Del6.13_fin.pdf

Holtgrewe, U. y Sardadvar, K. (2012b). The construction sector: 'Green' construction (Vol. 2 The construction sector: 'Green' construction). Walqing project. Recuperado de http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_2_Construction.pdf

Holtgrewe, U., Sardadvar, K. y Wagner, C. (2012). The Health & social work sector: Elderly care (Vols. 1-5, Vol. 4). Recuperado de http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_4_Elderly-Care.pdf

IDC – Libro Blanco. (2009, noviembre). Post Crisis: e-skills are needed to drive Europe's innovation society. Recuperado de http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/idc_wp_november_2009_en.pdf

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2). Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=00018392&AN=4009891&h=Q3uqQC17nt68FzH%2BJsOVH2f7tWifu380weyAMhD0Qyylvz0qNofy8YAnRHQ8Tz0j65G8D8WEk2%2BifxHY2UC9cQ%3D%3D&crl=c>

Lachenmaier, S. y Rottmann, H. (2011). Effects of innovation on employment: A dynamic panel analysis. *International Journal of Industrial Organisation*, 29(2), 210-220. doi:10.1016/j.ijindorg.2010.05.004

Loher, B.T., Noe, R.A., Moeller, N.L. y Fitzgerald, M.P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280-289. doi:10.1037/0021-9010.70.2.280

Lumio, M. (2006, June 15). Convergence challenging ICT measurement: The new NACE scheme. Presented at e-Business Watch 2006 Workshop, Brussels.

Mas, M., Robledo, J.C. y Pérez, J. (2012). ICT sector definition. Transition from NACE Rev. 1.1 to NACE Rev. 2. A Methodological note (JRC Technical Reports). European Commission Joint Research Centre.

McMullin, J.A. y Marshall, V.W. (2010). Aging and working in the new economy: changing career structures in small IT firms. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.

- OCDE.** (2012). The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy. DG employment, European Commission. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/emp/50503551.pdf>
- OIT.** (2012). Promoting safety and health in a green economy: World day for safety and health at work: April 28, 2012. Geneva: International Labour Office.
- Ramioul, M. y Roskams, J.** (2011). De industrie is dood? Leve de industrie! De Gids op Maatschappelijk Gebied: Blad met Mening (m/v), 102(5), 35-41. Ramioul, M. y Van Peteghem, J. (s.f.). Green construction: a straight road to teamwork?
- Ramioul, M. y Van Peteghem, J.** (2012). Autonomy and learning in green construction: The high road is possible (Vol. 2 The construction sector: 'Green' construction). Walqing project. Recuperado de http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_2_Construction.pdf
- Rubery, J. y Grimshaw, D.** (2001). ICTs and employment: The problem of job quality. *International Labour Review*, 140(2), 165-192.
- SEC 288 final.** (2011). Impact assessment. Accompanying document to the Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050 (Commission staff working document) Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2011:0288:FIN:EN:PDF>
- Spector, P.E.** (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE.
- SWD 92 final.** (2012). Exploiting the employment potential of green growth.

SWD 93 final. (2012). An action plan for the EU health Workforce.

SWD 95 final. (2012). Exploiting the employment potential of the personal and household services. Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7623&langId=en>

SWD 96 final. (2012). Exploiting the employment potential of ICTs.

Szekér, L., Vandekerckhove, S., De Spiegelaere, S. y Ramioul, M. (en prensa). Work title: Job types in Europe: the job quality of green jobs, ICTs jobs and health and care jobs anno 2010 (HIVA Working papers).

The Grand Coalition for digital job creation: Closing the gap by 2020. (2013, 21 de enero).

UE-OSHA. (2011a). Foresight of new and emerging risks to occupational safety and health associated with new technologies in green jobs by 2020. Phase 1 - Key drivers of change. European Agency for Safety and Health at work. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/foresight-green-jobs-drivers-change-TER011001ENN>

UE-OSHA. (2011b). Opportunities and challenges for occupational health associated with new technologies in green jobs by 2020. Phase 2 - Key technologies. European Agency for Safety and Health at work. Recuperado de <http://www.ijohy.it/Archivio/2/76%20-%2077%20Keynote%20Neira.pdf>

UNEP/OIT. (2009). Green jobs towards decent work in a sustainable, low-carbon world. Nairobi, Kenya: UNEP.

Valenduc, G., Vendramin, P., Krings, B.J. y Nierling, L. (2007). How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations. Leuven: WORKS project, Higher Institute of labour studies (KU Leuven). Recuperado de http://worksproject.be/Works_pdf/D11.1.pdf#page=49

Valenduc, G., Vendramin, P., Pedaci, M. y Piersanti, M. (2009). Changing careers and trajectories: how individuals cope with organisational change and restructuring. Leuven: HIVA.

Van der Doef, M. y Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114. doi:10.1080/026783799296084

Vandenbrande, T., (ed.), (2011). Quality of work and employment in Belgium, HIVA-KU Leuven, Leuven.

Villosio, C. & Revelli, L. (s.f.). Reducing racism and discrimination over migrants through the use of a 'try-out' stage: an ESF training project in Italy's care sector. Recuperado el 24 de febrero de 2014 de <http://www.walqing.eu/index.php?id=106>