



¿Dónde crece el empleo en la UE?

«Se trata de educación, educación y más educación, no de un remedio a corto plazo»

Desigualdades crecientes y sentimientos de exclusión social

¿Caballeros blancos? Creación de empleo en el ámbito de la asistencia sanitaria y social

¿Puede generar también empleo la adopción de prácticas más ecológicas?

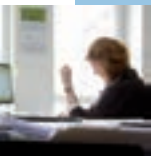
Esperanzas para la creación de puestos de trabajo en las empresas nacidas con vocación global

¿Sabe nuestra mano derecha lo que hace la izquierda?

¿Creación de puestos de trabajo, mantenimiento de puestos de trabajo o pérdida de puestos de trabajo?

El futuro del mercado de trabajo en Europa





3 ¿Dónde crece el empleo en la UE?



5 «Se trata de educación, educación y más educación, no de un remedio a corto plazo»



7 Desigualdades crecientes y sentimientos de exclusión social



9 ¿Caballeros blancos? Creación de empleo en el ámbito de la asistencia sanitaria y social



10 ¿Puede generar también empleo la adopción de prácticas más ecológicas?



12 Esperanzas para la creación de puestos de trabajo en las empresas nacidas con vocación global



14 Los Estados miembros luchan contra la crisis del empleo

15 ¿Sabe nuestra mano derecha lo que hace la izquierda?

17 Una imagen sencilla de una historia complicada

19 Bibliografía recomendada

En el presente número de Foundation Focus se examina la situación del mercado de trabajo europeo y lo que están haciendo las Administraciones, los interlocutores sociales y las empresas para superar la crisis. En los últimos años se han perdido muchos puestos de trabajo y el desempleo masivo se ha convertido en una realidad en algunos Estados miembros. La última Encuesta europea sobre calidad de vida realizada por Eurofound señala que las desigualdades y la exclusión social van en aumento. Al mismo tiempo, la UE sigue comprometida con la idea de crear y mantener un empleo de alta calidad. De modo que cabe preguntarse de dónde van a salir estos puestos de trabajo y si no se está poniendo en peligro la calidad del empleo por intentar recortar costes y mantener la competitividad. Todas estas cuestiones y algunas otras se abordan en el presente número de Foundation Focus.

Subscribe online at www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Editorial

Empleo, empleo y más empleo: he aquí el objetivo de la actual Presidencia irlandesa de la UE y, desde luego, del conjunto de la Unión, que se enfrenta a las dificultades actuales derivadas de un rendimiento económico débil. Las cifras de desempleo siguen creciendo, con cinco millones de personas menos en activo a mediados de 2012 que en el mismo periodo de 2008, y con un desempleo juvenil insosteniblemente elevado. Algunas conclusiones recientes de la Encuesta europea sobre calidad de vida indican que cada vez hay más personas con dificultades para llegar a fin de mes, a lo que se añade un aumento de los sentimientos de exclusión social en toda la UE. La situación es crítica, y es adecuado y conveniente que los responsables de la formulación de políticas coloquen el empleo en la primera línea de sus actuaciones para conducir a la UE hacia la recuperación.

Entonces, ¿qué perspectivas reales hay para el empleo? El Observatorio Europeo del Empleo, de Eurofound, indica que el crecimiento del empleo en los puestos con mayor retribución durante el año pasado se produjo sobre todo en los sectores de alto nivel de conocimientos, como las TIC, la consultoría empresarial, la asistencia sanitaria y la educación. El mismo crecimiento se observó en diversos puestos con baja retribución, como el trabajo de cuidados personales en servicios sociales y asistencia en establecimientos residenciales. El potencial para la creación de empleo en este sector lo ha puesto de relieve el Comisario Andor, y lo confirman los resultados iniciales del proyecto de Eurofound sobre los puestos de trabajo en el sector de la asistencia.

También se ha señalado el potencial de crecimiento de los trabajos «verdes», aunque el estudio realizado recientemente por Eurofound sugiere que la adopción de prácticas empresariales ecológicas ha redistribuido los puestos entre diversos sectores, pero no ha alterado las cifras de desempleo absolutas. Quizá la respuesta la tengan las denominadas «born globals», o empresas nacidas con vocación global, con unas cifras de empleo comparativamente alentadoras, aunque es un fenómeno que debe confirmarse aún a largo plazo.

Esté donde esté la respuesta, es evidente que mientras Europa se esfuerza por salir de las sombras de esta recesión, no puede permitirse no explorar todas las vías posibles que puedan conducir a la creación de «empleo, empleo y más empleo».

Foundation Focus es una publicación de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda. Eurofound es un organismo descentralizado de la Unión Europea, constituido con arreglo al Reglamento (CEE) 1365/75 del Consejo de Ministros de la UE de 26 de mayo de 1975.

Editora jefe: **Mary McCaughey** | Director: **Juan Menéndez-Valdés**
Directora adjunta: **Erika Mezger**

La lengua original es el inglés
Ilustraciones: shutterstock / Eurofound / Axel Hartmann

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublín 18 | Irlanda
Tel.: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu | Web: www.eurofound.europa.eu

¿Dónde crece el empleo en la UE?

En los cuatro años posteriores al comienzo de la gran recesión, el desempleo en la UE ha aumentado de nuevo durante más de 12 meses. En el segundo trimestre de 2012 había cerca de tres cuartos de millón de personas activas menos que en el segundo trimestre de 2011, y cinco millones menos que en el segundo trimestre de 2008.

En un mercado laboral con cerca de 220 millones de personas, tal vez la cifra no resulte excesivamente negativa, aunque debe examinarse en su contexto. Entre 1998 y 2007, el mercado laboral de la UE tendió a añadir, por término medio, alrededor de dos millones de nuevos puestos al año. Aparte de la ausencia de crecimiento, la crisis puede haber costado 15 millones de puestos de trabajo en la UE hasta el momento, y la situación macroeconómica no es favorable para la creación de empleo. En todo caso, el mercado de trabajo europeo es amplio y diverso, y hay diferentes categorías de empleo que están creciendo. Además, algunos Estados miembros siguen mostrando un rendimiento del mercado de trabajo relativamente resistente. La información siguiente está basada en datos procedentes del Observatorio Europeo del Empleo para identificar bolsas de crecimiento de empleo recientes.

Observatorio Europeo del Empleo

El Observatorio Europeo del Empleo (OEE) utiliza la «metodología basada en los puestos de trabajo» para analizar las variaciones en este ámbito desde una perspectiva estructural a partir de los datos que facilita la Encuesta Europea de Población Activa (EPA UE). Se trata de una metodología sencilla, pero eficaz, que incluye la definición de puesto de trabajo como una determinada ocupación en un sector determinado y hace uso de clasificaciones internacionales normalizadas (la de CIUO para ocupación y la de NACE para sector) para describir a continuación los cambios en el empleo en cada Estado miembro, así como en la UE en su conjunto. La clasificación de los puestos de trabajo –en función de los salarios, la educación o un índice pluridimensional más amplio de la calidad del empleo– añade una dimensión cualitativa. La metodología basada en los puestos de trabajo fue introducida por vez primera en el decenio de 1990 en los Estados Unidos por el Premio Nobel Joseph Stiglitz y perfeccionada posteriormente por Erik Olin Wright y Rachel Dwyer. La pregunta concreta que se planteaba en estos primeros estudios americanos (¿se está logrando el crecimiento del empleo en detrimento de la calidad del trabajo?) ha ido adquiriendo nuevos matices con el paso del tiempo. Se ha empleado, en concreto, la metodología basada en los puestos de trabajo para valorar en qué medida las estructuras de empleo de las economías desarrolladas están polarizando, provocando la reducción o la desaparición de los empleos de remuneración media, o bien su valorización, de conformidad con las predicciones de una «evolución tecnológica que favorece las cualificaciones».



Nuevos puestos de trabajo en ocupaciones bien remuneradas

El Observatorio Europeo del Empleo ofrece una manera cómoda de representar las variaciones totales en el empleo a escala de la UE y sus repercusiones en la calidad del empleo. Lo que ilustra el gráfico siguiente es que tanto durante la recesión (2008-2010) como durante el último año (del segundo trimestre de 2011 al segundo trimestre de 2012), aunque se renovaba el descenso del empleo, éste seguía creciendo en la quinta parte (quintil) superior de la distribución salarial, es decir, los puestos mejor retribuidos.

Los puestos correspondientes al 40 % superior de la distribución salarial han seguido aumentando el empleo neto, aunque no han crecido de manera tan rápida como lo hicieron durante la expansión del empleo previa a la recesión. En los otros tres quintiles se produjeron pérdidas de empleo importantes. Los nuevos puestos de remuneración elevada se crearon principalmente en sectores de servicios de alto nivel de conocimientos, como las TIC, la consultoría empresarial, la asistencia sanitaria y la educación. El crecimiento del empleo en puestos de trabajo bien remunerados se concentró en los sectores de servicios en los que predomina la financiación pública (en especial, la sanidad y la educación) durante el

periodo de recesión más intensa (2008-2009), pero se ha desplazado hacia los servicios del sector privado en fechas más recientes.

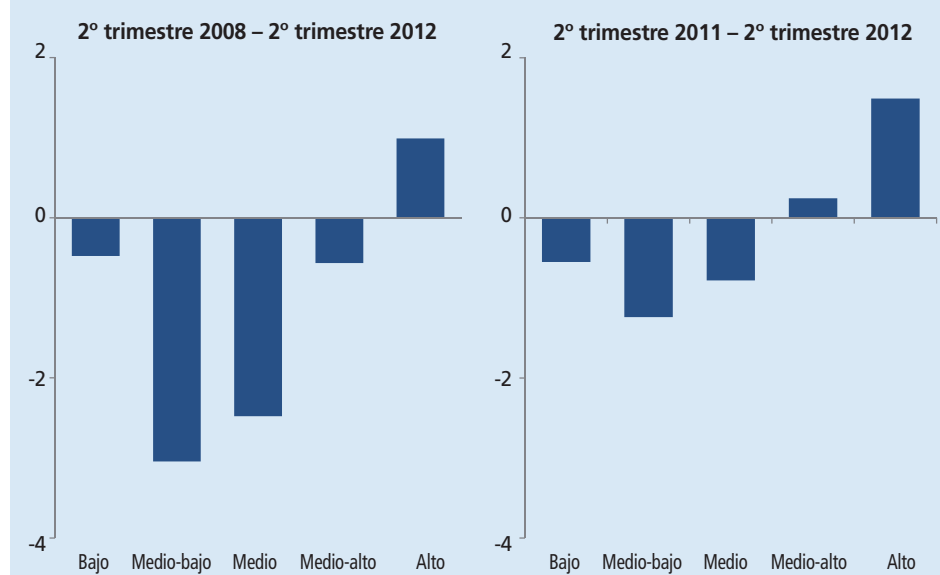
Los recortes en curso en el sector público indican que este desplazamiento hacia los servicios del sector privado como motor del crecimiento del empleo puede continuar.

Durante 2011-2012 se crearon en la UE más de 400 000 nuevos puestos de trabajo bien remunerados (pertenecientes al quintil superior) en los servicios de alto nivel de conocimientos del sector privado. Entre las ocupaciones que generan muchos puestos de trabajo, los dos mayores aumentos de empleo se produjeron en la categoría de cualificación elevada y retribución alta de los profesionales de programación y consultoría informática de TIC, y en la categoría de alta cualificación y retribución media-alta de los profesionales docentes en el sector de la educación (véase el cuadro de la página siguiente).

Crecimiento en puestos de trabajo poco remunerados

En algunos puestos de trabajo escasamente remunerados –trabajadores de limpieza y de cuidados personales en servicios sociales y asistencia en establecimientos residenciales– se ha elevado también el empleo, y el quintil inferior ha demostrado ser más resistente que

Cambios en el empleo (% por año) en la UE, por quintil salarial



Fuente: Eurostat, EPA UE (cálculos del autor)

el de los puestos de trabajo de retribución baja-media y media. El modelo general es el de la polarización del empleo, con cierta inclinación hacia los puestos de trabajo con una remuneración elevada. Esta inclinación hacia los niveles superiores se ha hecho más evidente durante 2011-2012: hay relativamente más nuevos puestos de trabajo de calidad «buena», y el descenso ha sido pronunciado en los puestos de calidad «escasa». La recesión en particular acentuó los modelos de polarización del empleo en cuanto a la estructura salarial, dado que la destrucción estaba concentrada en las ocupaciones manuales con salarios medios, en especial en los sectores de la fabricación y la construcción.

La situación es más favorable para las mujeres que para los hombres

A las mujeres les ha ido mejor que a los hombres recientemente, tanto por lo que respecta a la cantidad como la calidad del empleo. El empleo femenino ha crecido durante el pasado año, mientras que el masculino se ha reducido. Asimismo, la representación de mujeres fue mayoritaria en el crecimiento del empleo en el quintil salarial superior. En parte, ello se ha debido a que las mujeres están sobrerrepresentadas en determinados sectores en auge, como el de la sanidad, e infrarrepresentadas en sectores en declive, como el de la construcción o la fabricación. También

es reflejo de que las mujeres poseen unos niveles educativos relativamente más elevados en un momento en el que las cualificaciones son un requisito importante para el acceso a los puestos de trabajo de mejor calidad. Una tercera parte de las trabajadoras europeas tienen titulación de nivel superior, en comparación con la cuarta parte sólo en el caso de los hombres.

Por último, tanto el trabajo por cuenta propia como el trabajo a tiempo parcial en particular han crecido a pesar de que la recuperación está estancada y no genera empleo. El desglose del crecimiento del empleo a tiempo parcial por género muestra un patrón interesante. Los 750 000 nuevos puestos a tiempo parcial que se crearon entre el segundo trimestre de 2011 y el segundo trimestre de 2012 los ocuparon hombres y mujeres en proporción similar, a pesar de que el número de mujeres que trabajan en empleos a tiempo parcial en la UE es abrumadoramente elevado (cerca del 80 %). En todo caso, mientras que el nuevo empleo masculino a tiempo parcial se inclinó de forma marcada hacia puestos de baja remuneración (concentrados en especial en la construcción y el sector hotelero y de alojamiento), la probabilidad de que el nuevo empleo femenino a tiempo parcial correspondiera a los dos quintiles salariales superiores fue mucho mayor. Más de la mitad de los aumentos se registraron en sanidad y educación, sectores con puestos tradicionalmente bien remunerados.

Pocos puestos para los jóvenes

Lo que sigue siendo una de las principales preocupaciones, desde luego, es la debilitación de la situación macroeconómica y, en particular, su repercusión en el ritmo de la creación de empleo. Las recesiones tienden a afectar de forma desproporcionada a los jóvenes que acceden por primera vez al mercado laboral. Como ejemplo alarmante se puede citar que el año pasado el crecimiento neto de la UE en puestos de trabajo bien remunerados para titulados superiores estuvo más representado por personas pertenecientes a los grupos de edad posteriores a la jubilación (mayores de 65 años) que por trabajadores menores de 30 años. La cohorte más joven tiene el nivel medio más alto de cualificación y el capital humano adquirido más recientemente, pero incluso los jóvenes mejor formados tienen dificultades para acceder al mercado laboral. Las garantías para los jóvenes y la ampliación de las oportunidades de realización de prácticas de trabajo y aprendizaje profesional pueden contribuir a abordar el problema del desempleo juvenil, al igual que los incentivos fiscales para los empresarios que contraten a jóvenes. El remedio más importante, sin embargo, será la vuelta al crecimiento económico sostenido.

John Hurley

Puestos con mayor aumento absoluto del empleo, UE, 2º trimestre de 2011 - 2º trimestre de 2012

Profesión	Sector	Empleo		Media de clasificación del puesto de trabajo		
		Millones de trabajadores en 2012, UE27	Aumento del empleo (en miles)	Salario	Formación	Calidad del puesto no relacionada con el salario
Profesionales de la enseñanza	Educación	9,8	109	74,3	92,0	85,5
Profesionales de las TIC	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1,4	103	93,1	84,8	95,1
Limpiadores y asistentes	Servicios a edificios y actividades de jardinería	2,2	95	1,1	3,3	10,9
Trabajadores de cuidados personales	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1,9	73	7,7	42,8	50,0
Trabajadores de cuidados personales	Asistencia en establecimientos residenciales	1,9	71	20,2	45,7	40,7
Trabajadores de la agricultura, la silvicultura y la pesca	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1,5	68	21,7	1,1	8,4
Trabajadores de servicios personales	Servicios de comidas y bebidas	4,1	65	10,2	26,6	13,2

Nota: sólo ocupaciones que dan empleo a muchos trabajadores (más de un millón de trabajadores, UE27)

Fuente: Eurostat, EPA UE (cálculos del autor)

ENTREVISTA A DONALD STORRIE

«Se trata de educación, educación y más educación, no de un remedio a corto plazo»



La unidad de Eurofound dedicada al Empleo y el Cambio investiga la evolución del mercado laboral europeo, que abarca cuestiones como las áreas de crecimiento para la creación de empleo, el desempleo juvenil y las políticas para combatir el desempleo. Hemos hablado con el responsable de la unidad, Donald Storrie, sobre los cambios producidos en el mercado laboral y las perspectivas de crecimiento del empleo.

El sector de la asistencia sanitaria ha experimentado un firme crecimiento del empleo antes e incluso durante la recesión, y la Comisión ha identificado que el sector «blanco» –es decir, prestación de cuidados sanitarios y servicios sociales– tiene un gran potencial de creación de puestos de trabajo. Dado que la mayoría de estos empleos tienen financiación pública, ¿a qué responde la realidad de los recortes generalizados del gasto público?

Está muy claro que estos sectores tienen potencial de crecimiento, en particular, por la enorme demanda de este tipo de servicios. Cuando los países se enriquecen, una proporción creciente de la demanda corresponde a estos servicios avanzados: asistencia sanitaria, educación, etc. Se trata de servicios que demandan sobre todo las personas mayores y, habida cuenta del envejecimiento de nuestras sociedades, la demanda irá en aumento y será enorme.

Estos servicios se pueden prestar a través del sector público o del privado. No obstante, está muy claro que, en general, el modo más equitativo y también el más eficiente de prestar estos servicios es a través del sector público. Una de las maneras más sorprendentes de ilustrar este aspecto es comparar la proporción del producto nacional bruto que dedican los Estados Unidos a la asistencia sanitaria y la cifra equivalente de un país europeo típico. En los Estados Unidos es casi el doble que en

algunos países, lo cual indica en cierto modo que el sector público es más eficiente en la prestación.

Pero eso es sólo una especie de preámbulo de la cuestión que nos ocupa. Se mire como se mire, el problema es grave. Hay dificultades de financiación del sector público, de modo que, o bien se establecen prioridades y se recortan otras partidas del sector público si lo que se desea es mantener los niveles actuales de gasto en asistencia sanitaria, o bien se suben los impuestos. Por desgracia es así de sencillo.

Uno de los proyectos de investigación de su unidad, el Observatorio Europeo del Empleo, examina dónde se ha creado empleo y dónde se ha destruido. Llegó a la conclusión de que durante la recesión, la mayoría de los empleos creados (y no fueron tantos) fueron puestos bien remunerados de alta cualificación, mientras que la destrucción de empleo se ha concentrado en los puestos con salarios medios-bajos, muchos de ellos en los sectores de la construcción y la fabricación. ¿Qué pueden hacer los responsables de la formulación de políticas para ayudar a las personas que están en esa parte central «menguante» de la distribución salarial y que han perdido su empleo, dado que los puestos que han ocupado no van a estar ahí en el futuro?

Hay una corriente de opinión que afirmaría siempre que la pérdida de estos empleos de la zona media es inevitable y que hemos de avanzar en la cadena de valor y seguir creando empleos, incluso en mayor número, en el extremo superior de la distribución salarial. Siempre ha sido un escenario prometedor y vagamente realista que eso siguiera sucediendo. No obstante, el grado de destrucción de empleo en la categoría de remuneración media durante la recesión fue tan asombroso que probablemente no sea realista creer, al menos a corto plazo, que se pueden crear suficientes

empleos en el nivel superior como para compensar la pérdida en la zona media.

Así pues, en términos generales hay dos clases de empleos que se han perdido en la zona intermedia: en la construcción y en la fabricación, y los motivos son realmente muy distintos. En gran medida, en este sector de la construcción la destrucción de empleo tiene mucho de fenómeno cíclico, mientras que en la industria de la fabricación se trata fundamentalmente de un cambio estructural. De modo que, siempre y cuando se produzca la recuperación, muchos de estos empleos de la construcción se recuperarán. El tamaño del sector de la construcción en muchos países entre 2006 y 2008 era exageradamente grande, sin duda, y cabe esperar que no volvamos a tener los mismos niveles de entonces, pero es cierto que algunos de ellos se recuperarán.

Por lo que respecta al empleo destruido en el sector de la fabricación, es muy difícil imaginar que puedan recuperarse esos puestos específicos. Me ha preguntado qué podemos hacer para que las personas que han perdido su trabajo en este sector puedan dedicarse a la prestación de servicios avanzados. En mi opinión es preciso aceptar que, al menos a corto plazo, no es muy realista pensar que estos trabajadores de astilleros o textiles se conviertan en médicos o abogados. Es bastante obvio que eso no va a suceder, porque hay numerosas actividades educativas (no formativas, sino educativas) que hay que realizar para llegar a ese punto. Así pues, por desgracia, es de esperar que estos trabajadores despedidos de sus puestos de fabricación no serán los que ocupen puestos avanzados, sino posiblemente sus hijos. En consecuencia, se trata de educación, educación y más educación, no de un remedio a corto plazo.

Desde una perspectiva más especulativa, y esto va ligado en cierto modo a la recuperación del sector de la construcción, aunque es bastante difícil definir los trabajos «verdes», se podría considerar que si logramos disponer

de un programa adecuado de inversión en infraestructuras ecológicas, muchos de estos empleos podrían ser de la parte central de la distribución salarial.

Parece que las instituciones tienen cierta fe en la mejora de las cualificaciones y en la formación, de modo que algunos de los instrumentos políticos que utilizan –el Fondo Social Europeo y también el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización– tienen importantes presupuestos para estas dos partidas, sobre la base de que hay ciertas personas a las que se puede volver a formar y de que terminará habiendo trabajo para ellas. ¿Tenemos alguna prueba de que estos programas de formación funcionan, o son sólo una fase de contención para evitar el salto al desempleo de larga duración, con todas las consecuencias personales negativas que ello conlleva?

De nuevo conviene distinguir entre cursos de formación o de mejora de las cualificaciones (que suelen durar entre tres y seis meses) y educación, que es algo diferente. Habitualmente, la eficacia de las medidas en materia de política activa del mercado laboral, adopten la forma que adopten: formación u otros tipos de servicios, subvenciones a los salarios, servicios de búsqueda de empleo... toda una batería de medidas, tienen unos resultados menos positivos en tiempos de recesión, puesto que el problema principal es el empleo. Y yo propondría que es posiblemente más rentable volver a los programas educativos más tradicionales en tiempos como los presentes, que adoptar las medidas clásicas de políticas del mercado laboral activas. Esto se debe en parte a que durante la «burbuja» de la que es ejemplo España, entre otros países, muchos jóvenes dejaron de estudiar para trabajar en empleos muy bien remunerados en la construcción y en el sector turístico. Y es muy frecuente que estos jóvenes hayan perdido su trabajo. Si nos preguntamos qué políticas serían necesarias, el problema es que a menudo estas personas carecen de estudios básicos, y deberíamos pensar tal vez en reorientar las medidas políticas de forma que abordaran estas carencias particulares.

Me pregunta usted si los cursos de formación no son más que una manera de mantener ocupadas a estas personas, sin que necesariamente conduzcan a un puesto de trabajo. Desde luego, el riesgo de que esto suceda es elevado. Si no hay suficientes empleos para todos, entonces estas personas tienen que ser integradas en la sociedad de algún otro modo. Quizá lo más sensato sería mantenerlas ocupadas mediante la educación, actualizando sus competencias genéricas generales.

En relación con la crisis bancaria de Escandinavia en la década de 1990, muchos han afirmado que los suecos supieron hacer las cosas muy bien. Una de las decisiones que tomaron fue recortar recursos para medidas en materia de política activa del mercado laboral y devolver literalmente a millones de personas al sistema escolar normal. Y esto les

dio exactamente lo que les faltaba y lo que necesitaban para acceder a un mercado de trabajo moderno, es decir, una titulación en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria. También se dice que sirvió para mantener a estas personas dentro de la sociedad: así sentían que estaban haciendo algo constructivo. Cuando pasado un tiempo, hacia finales de la década de 1990, el mercado laboral remontó, el desempleo disminuyó drásticamente, ya que estas personas estaban aún activas, disponibles y no desilusionadas, de modo que pudieron reducir el desempleo hasta menos del 4 % en 2000.

Algunos países han capeado mejor que otros los efectos de la recesión, por ejemplo, Alemania. Pero al analizar cómo lo han hecho y qué medidas han adoptado para reducir su tasa de desempleo de más del 10 % a finales de la década de 1990 hasta conseguir casi el pleno empleo recientemente, observamos que muchos de los trabajos podrían considerarse de baja calidad y poco retribuidos, y que su número va en aumento. ¿Es mejor aceptar cualquier empleo antes que estar desempleado? ¿O se deberían proteger los niveles que hemos alcanzado en relación con las condiciones y resistirnos a crear puestos de trabajo insostenibles que propician la existencia de trabajadores pobres?

Una de las tareas que estamos haciendo es abordar aspectos de la calidad del empleo a partir de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, y parece que, en especial durante la recesión, el tipo de puestos que se han perdido son los pertenecientes a la zona central de la distribución salarial, aunque no sólo éstos. Se trata de empleos que, según la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, son de baja calidad. De modo que los empleos que se han perdido, no tanto por lo que respecta a salarios, sino a la calidad no pecuniaria del trabajo, estaban en el extremo inferior de la distribución salarial. Y si se observa la creación neta de empleo en Alemania durante la recesión, vemos que se ha producido un aumento significativo en los puestos de trabajo pertenecientes al extremo superior de la distribución salarial. Y los contratos de cero horas de denominadas «reformas Hartz» existen, pero en Alemania parece que la mayor parte del empleo neto creado durante la recesión ha correspondido al extremo superior de la distribución salarial.

Y respecto a la cuestión de si cualquier trabajo es mejor que ningún trabajo, mi opinión al respecto, y creo que la de muchas otras personas, es que puede resultar prudente aceptar un trabajo con una remuneración razonablemente baja durante un periodo determinado de la vida, cuando se es joven y no se tiene familia, etc., pero el riesgo está en aceptarlo de manera permanente, porque entonces sí es un problema. Dada la tremenda reducción de puestos de trabajo en la zona central, algunas personas pueden argumentar que lo que debe hacerse para recuperarlos es bajar los salarios en la industria

de la fabricación para poder competir mejor a escala mundial. Me parece un argumento bastante estúpido, porque la reducción salarial que exigiría competir con los chinos es, sencillamente, inconcebible. En los países más desarrollados, como la mayoría de los europeos, es preciso centrarse menos en el aspecto de los costes y más en el de la productividad.

Entrevista: Patrick Grabolle

Desigualdades crecientes y sentimientos de exclusión social



La crisis económica ha acentuado las desigualdades en Europa, generado un desempleo masivo en los países más afectados y conducido a un empeoramiento de las condiciones de vida de muchos europeos. Para que Europa vuelva a encarrilarse, es necesario que los responsables de la formulación de políticas consideren cómo contrarrestar estos hechos y encontrar vías de creación de crecimiento en todos los sectores de la sociedad.

La Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) realiza un seguimiento de la satisfacción con la vida, el bienestar personal y las percepciones de las situaciones sociales y personales, que permite disponer de una imagen detallada de cómo ven los europeos sus vidas y su entorno. El trabajo de campo de la tercera edición de la encuesta se realizó a finales de 2011 y comienzos de 2012, con entrevistas a 35 500 europeos en los 27 Estados miembros. Los resultados detallan los efectos que ha tenido la crisis en algunas áreas, pero muestran también las tendencias a largo plazo y demuestran la naturaleza compleja y pluridimensional de la satisfacción con la vida. En conjunto, los datos indican que los grupos que ya son vulnerables (por ejemplo, los desempleados de larga duración, los incapacitados para trabajar, los hogares monoparentales y las personas mayores en Europa central y oriental) están sometidos a una presión aún mayor en el contexto de la crisis económica. El alcance y el número de las personas con riesgo de exclusión social han aumentado también si se tienen en cuenta los desempleados recientes o los hogares con dificultades para pagar la hipoteca.

Inseguridad laboral

La sensación de inseguridad en el empleo aumenta en tiempos de crisis. En la EQLS, un 13 % de los trabajadores declaran que creen probable que puedan perder su empleo en los seis meses siguientes. En relación con la seguridad económica de las personas, tal vez sea importante que una persona tenga posibilidad de encontrar otro empleo con un

salario parecido al perder su trabajo: el 44 % de los trabajadores europeos afirman que es «bastante improbable» o «muy improbable» que pudieran encontrar otro empleo con salario similar si perdieran el actual. No obstante, las percepciones entre los distintos grupos de edad varían sustancialmente a este respecto. Entre los trabajadores de 18-24 años de edad, el 31 % creen que no encontrarían un trabajo con salario similar; la cifra es del 33 % en el grupo de 25-34 años, del 44 % en el de 35-49 y del 60 % en el de 50-64. Es más frecuente entre personas las personas de más edad que los más jóvenes que la situación económica de sus hogares empeore en los 12 meses siguientes (un 38 % en el grupo de 50-64 años; un 35 % en personas con más de 65 años). En el 13 % de trabajadores que temen perder su empleo en los seis meses siguientes, hay un 46 % que esperan que su situación económica empeore, en comparación con un 24 % que piensan que no van a perder su empleo.

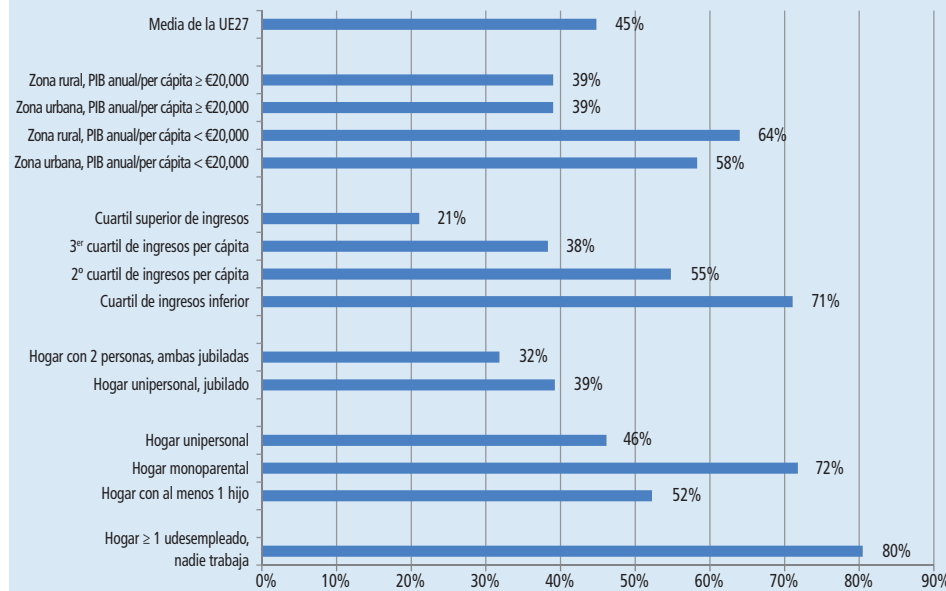
El desempleo elevado y la falta de seguridad van acompañados de disminuciones importantes del optimismo y la felicidad en algunos países de la UE. Es un hecho evidente en los países afectados negativamente por la crisis, y que adquiere tintes dramáticos en Grecia, donde sólo el 20 % de las personas son optimistas sobre el futuro, un descenso de 33 puntos porcentuales desde 2007.

Dificultades para llegar a fin de mes

La proporción de personas que declaran tener dificultades para llegar a fin de mes aumentó del 38 % en 2007 al 45 % en 2011-2012. Los hogares en los que al menos una persona está desempleada y ninguno de los restantes miembros de la familia trabajan tienen muchas más probabilidades de tener dificultades para llegar a fin de mes.

En el gráfico siguiente se comparan las áreas urbanas y las rurales en dos conjuntos de

Algunas o grandes dificultades para llegar a fin de mes (%)



Fuente: Eurofound, tercera EQLS

países: los de mayor y menor PIB medio. Se observa que en los Estados miembros menos prósperos (con un PIB medio per cápita inferior a 20 000 euros), los habitantes de las zonas rurales tienen más dificultades para llegar a fin de mes. En los países más prósperos, considerados en conjunto, el nivel de urbanización no influye (aunque se observan disparidades en algunos estados concretos).

Tener dificultades para llegar a fin de mes no significa que no se pueda llegar. No obstante, casi uno de cada cinco (19 %) europeos declara tener que retrasar pagos formales o informales (sobre todo, demoras en el pago de los suministros públicos o del alquiler o la hipoteca). Hay hogares en los que la incapacidad para llegar a fin de mes es menos evidente, dado que pueden recurrir a préstamos informales de amigos o familiares; el 8 % de las personas no devuelven el préstamo oficial en la fecha establecida.

El PIB per cápita en la UE en conjunto, corregido en función de los cambios en los niveles de precios, permaneció casi invariable entre 2007 y 2011. ¿Por qué, entonces, hay más personas con dificultades para llegar a fin de mes? Una explicación podría ser la desigualdad: en los últimos años ha habido una tendencia creciente a la desigualdad en los ingresos. En la UE, el PIB creció en algunos Estados, pero, al mismo tiempo, el índice de GINI –que examina

la desigualdad– creció también, por lo que se produjo un aumento de la proporción de personas con dificultades para llegar a fin de mes (Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Lituania, Eslovaquia y Suecia). Se observó un aumento incluso en países en los que el PIB creció y la desigualdad de ingresos se redujo (Alemania, Hungría, Polonia y Rumanía). Debe subrayarse que el PIB y el GINI se centran en los ingresos, mientras que la capacidad para llegar a fin de mes tiene un ámbito que no se reduce sólo a los ingresos; por ejemplo, puede reflejar el coste real de la vida y las fuentes de ayuda informales.

Tensiones sociales

Tal vez no sea de extrañar que los recientes problemas económicos y sociales se vean desde el prisma de las tensiones sociales. La proporción de europeos que declaran que existe mucha tensión entre ricos y pobres se elevó del 30 % en 2007 al 36 % en 2011-2012. Esta tensión suele ir acompañada de tensión entre directivos y trabajadores, aunque en un nivel ligeramente inferior (32 % en el conjunto de la UE).

Percepción de la exclusión social

Si el avance social es un proceso por el cual las sociedades se hacen más incluyentes y

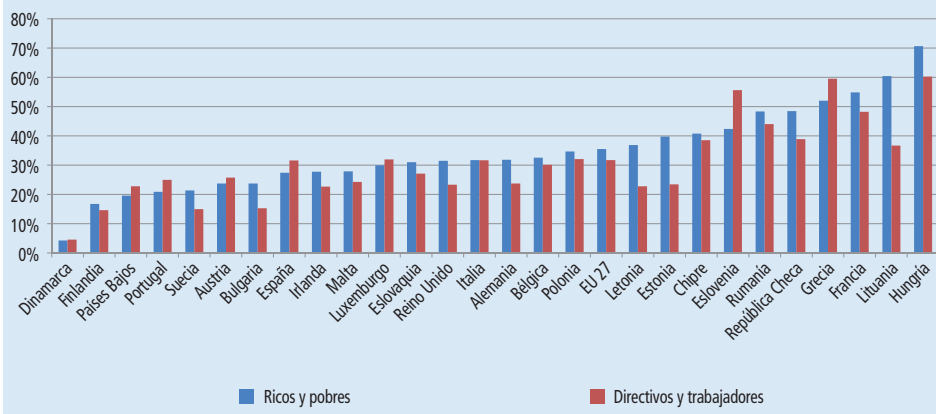
participativas, es necesario tener en cuenta varias dimensiones de experiencia. Y la EQLS lo hace, ya que ofrece un índice de percepción de la exclusión basado en el grado de rechazo o falta de reconocimiento que sienten las personas. La puntuación media del índice de exclusión es de 2,17 en la UE, medida en una escala de 1 a 5, en la que 5 significa la exclusión máxima. Varía en función de los países y los grupos sociales, pero el desempleo tiene los efectos más devastadores: los desempleados de larga duración, cuya puntuación es de 2,76, y las personas incapacitadas para trabajar (por causas que incluyen la mala salud o la discapacidad), con una puntuación de 2,81, son los que sienten mayor grado de exclusión. Con este telón de fondo, la creación de empleo, los regímenes para evitar periodos largos de desempleo y las vías de acceso al trabajo y la participación son esenciales para evitar la profundización de las disparidades sociales.

No obstante, los datos indican que las medidas para abordar la exclusión social no deben dirigirse exclusivamente al mercado de trabajo ni incluso a la mejora de los ingresos; las personas que colaboran en alguna asociación o que realizan labores de voluntariado se sienten menos excluidas que aquéllas que no lo hacen. Otro factor que debe considerarse es el nivel de estudios: las personas con titulación superior se sienten menos excluidas en casi la mayoría de los países de Europa. Es necesario aumentar las oportunidades de participación cívica y política. En todo caso, el fomento de la participación como medida para superar la exclusión social sigue siendo un reto para los responsables de la formulación de políticas. Aunque casi uno de cada cinco europeos (18 %) desearía dedicar más tiempo al voluntariado, el aumento de los niveles de participación podría depender no sólo de la motivación personal, sino también de los recursos de cada uno, entre ellos el tiempo, las redes y las competencias.

La prestación de ayuda a los grupos excluidos, así como su habilitación pueden exigir formas más sutiles, entre otras el fomento de recursos interpersonales, como la confianza y el capital humano. Pueden exigir el desarrollo de ciertas condiciones marco que permitan la creación de espacios de participación y establecimiento de redes para las personas que están fuera del mercado laboral, y eso conciliaría diversas responsabilidades de trabajo y vida familiar para que la participación resultara posible y atractiva.

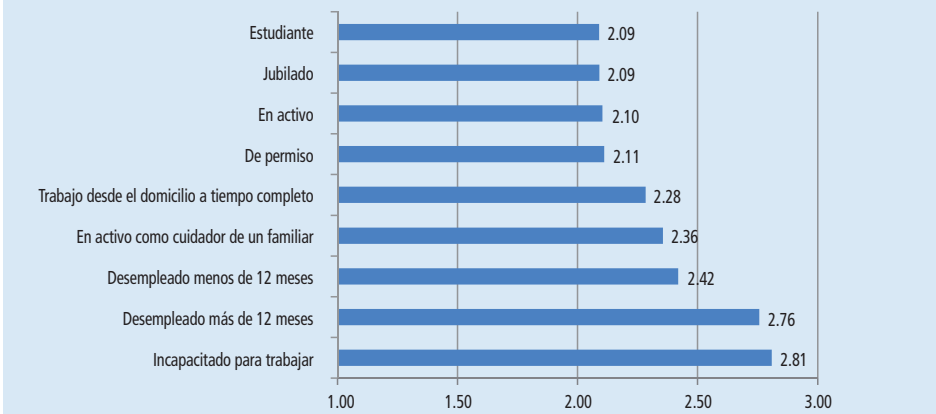
Tadas Leončikas, Hans Dubois

Percepción de las tensiones entre ricos y pobres, y entre directivos y trabajadores (%)



Fuente: Eurofound, tercera EQLS

Índice de percepción de la exclusión social, por situación laboral, escala de 1 a 5



Fuente: Eurofound, tercera EQLS

¿Caballeros blancos? Creación de empleo en el ámbito de la asistencia sanitaria y social



¿De dónde van a salir estos puestos de trabajo? La Comisión Europea ha señalado el potencial de la asistencia sanitaria y social para la creación de nuevos puestos de trabajo en Europa.

Según el Comisario Andor, en este sector se crearon 4,2 millones de empleos en la UE de 2000 a 2009, más de una cuarta parte del total de empleos creados en ese periodo. En la actualidad, el sector de los empleos «blancos» —es decir, los servicios sanitarios y sociales—, representa casi el 10 % del empleo en la UE. Estas cifras se reflejan en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2012, en el que se reconoce que el sector de la asistencia sanitaria y social es uno de los tres sectores con el mayor potencial de empleo en la UE (junto con los empleos verdes y las TIC). Es necesario que los Estados miembros aprovechen este hecho mediante la priorización de las iniciativas que potencien aún más estos sectores.

Barreras a la contratación

En la Comunicación de la Comisión relativa al paquete de empleo «Hacia una recuperación generadora de empleo», se reconoce que hay diversas dificultades que deben superarse para aprovechar este potencial. Algunos de los obstáculos mencionados incluyen la necesidad de nuevas competencias en el sector para usar nuevas tecnologías (como la teleasistencia y las tecnologías para la vida diaria asistida) o para ofrecer nuevos tratamientos, la falta de un salario adecuado y de desarrollo de la carrera profesional, y las condiciones de trabajo exigentes.

En 2012, Eurofound comenzó un proyecto de investigación en el que analizaba medidas para contratar y retener a personas que prestan servicios comunitarios de cuidado de personas con discapacidad o problemas de salud crónicos. Los países que cubría el estudio fueron Austria, Bulgaria, Dinamarca, Francia, Alemania, Países Bajos, Polonia, Portugal, España y el Reino Unido. Cada uno de los informes nacionales incluye tres ejemplos de medidas que han demostrado su eficacia en la contratación y retención de trabajadores que prestan cuidados a otras personas y que pueden, en potencia, transferirse a otros países.

De las muchas y variadas medidas que se emplean en la contratación y retención de personal, la más generalizada es centrarse en las reservas de mano de obra que no esté suficientemente representada entre los

profesionales de la prestación de cuidados, que en la actualidad son fundamentalmente mujeres. El nuevo grupo de contratados potenciales incluye a estudiantes recién licenciados, grupos vulnerables, trabajadores mayores, hombres, trabajadores extranjeros, trabajadores a tiempo parcial y otros grupos. En Austria encontramos una iniciativa interesante: la «ofensiva de formación» (*Qualifizierungsoffensive*) Migrants Care! (Cuidados a los inmigrantes), dirigida a este colectivo. Los trabajadores de los servicios sociales organizan actos informativos en las organizaciones locales para inmigrantes y distribuyen información en seis lenguas sobre cómo convertirse en asistente social. También se ofrece formación y ayuda para la búsqueda de empleo. Otro programa realizado en Dinamarca utiliza la rotación laboral, que permite sustituir temporalmente a los trabajadores sociales que tienen un permiso de formación con personas desempleadas.

Respuesta a las necesidades del mercado laboral

La estimulación y facilitación de la educación es otro elemento importante para aumentar la contratación y la retención de personal. Incluye campañas que promuevan la realización de una carrera profesional en el sector de la asistencia y los cuidados, y la mejora de los vínculos entre el contenido de los cursos de formación y las necesidades del mercado laboral. En los Países Bajos, las empresas de formación práctica de los barrios (*WijkLeerbedrijf*) ayudan a los estudiantes de asistencia sanitaria y social, permitiéndoles adquirir experiencia laboral en la zona en la que viven. Su actividad está relacionada con los estudios de asistencia sanitaria y social que realizan y comprende tareas de las que no se ocupa la autoridad local.

La mejora de la gestión operativa y la productividad laboral, por ejemplo mediante el uso de nuevos tratamientos o tecnologías, puede ayudar a aumentar la productividad de los trabajadores. En Bulgaria hay un programa experimental que apoya a las empresas sociales mediante subvenciones. De este modo se financian proyectos realizados por proveedores de servicios sociales cuyo objetivo es crear puestos de trabajo u ofrecer formación sobre destrezas sociales, y les da formación sobre cómo lograr sus objetivos.

Las cooperativas sociales son un tipo de organización de la economía social en las que los trabajadores pueden tener un mayor compromiso

con los objetivos de la empresa. Además, este modelo puede ser también más ventajoso para los usuarios del servicio. En España, la cooperativa Suara ofrece servicios en zonas rurales, no tan bien atendidas por los prestadores de servicios privados, que suelen encontrarse en áreas urbanas.

Mejora de las condiciones de trabajo

Unos salarios bajos, unas jornadas largas y unas condiciones de trabajo deficientes pueden derivar en una elevada rotación del personal. En consecuencia, la mejora de la situación de los trabajadores es importante para retener a los cuidadores y hacer que los sectores de la asistencia sanitaria y social resulten una opción profesional atractiva. Entre las medidas para lograrlo se encuentran la oferta de formación para el desarrollo profesional continuo, la profesionalización de los servicios y la ampliación de las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores existentes. El programa alemán *Personalentwicklung in der Pflege professionalisieren - PEPP* (Profesionalización del desarrollo de los recursos humanos en el sector de la asistencia) es un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo que imparte formación en materia de gestión a los profesionales de la asistencia, con el propósito de reducir el estrés asociado a las responsabilidades de gestión.

Hay, asimismo, varias iniciativas en Europa dirigidas a formalizar las competencias de los cuidadores informales. En Francia, la *Validation des Acquis de l'Expérience* (Validación de la experiencia adquirida) permite a los cuidadores obtener cualificaciones formales en distintos ámbitos de experiencia; más de 11 000 personas han recibido hasta la fecha certificaciones nacionales para cuidadores y auxiliares de enfermería.

Los resultados preliminares de este proyecto muestran que la mayoría de los países utilizan una combinación de estas medidas para retener y contratar trabajadores. En los Estados miembros en los que la calidad de la asistencia sanitaria y social ya es elevada, la atención se centra más en atraer nuevas reservas de mano de obra y en aumentar la productividad. En países con un nivel inferior de servicios de asistencia sanitaria y social se atiende sobre todo al aumento de la calidad y el atractivo de los puestos de trabajo.

Daniel Molinuevo

¿Puede generar también empleo la adopción de prácticas más ecológicas?

La necesidad de incorporar prácticas más ecológicas en todos los aspectos de las actividades empresariales suele considerarse un factor de coste adicional, pero también una fuente de posible crecimiento del empleo. No obstante, estudios recientes de Eurofound indican que la implantación de prácticas ecológicas en las empresas parece haber redistribuido los puestos de trabajo entre los sectores, sin alterar los niveles absolutos de empleo.

Los estudios disponibles indican que el cambio climático puede contribuir a que se produzca un aumento general del empleo en hasta un 1 %-1,5 % (en términos netos) para 2020, y se espera que los efectos sean más evidentes en la construcción, los textiles, la logística y el comercio, el transporte y, posiblemente, la industria del mueble. La pérdida relativa de empleo (medida por la diferencia porcentual con respecto a una situación de referencia) derivada de la aplicación de nuevas políticas relativas al cambio climático es probable que sea mayor en los sectores de suministro de gas, textiles, otros tipos de fabricación (parte de ellos relacionados con el mueble), energía (afectará al conjunto del sector), caucho y plásticos, transporte aéreo, así como madera y papel (parte de éstos en relación con el mueble). Entre tanto, el mayor aumento relativo de empleo a consecuencia de las políticas sobre el cambio climático puede esperarse en el sector de la construcción. La reciente crisis económica y financiera no ha reducido el número de trabajos «verdes», pero sí ha ralentizado el ritmo general de adopción de prácticas ecológicas en los distintos sectores. De igual modo, los estudios de casos empresariales realizados por Eurofound muestran que las empresas tienen dificultades para equilibrar el cambio climático y la necesidad de hacer frente a la crisis.

Consecuencias para la calidad del empleo

Del examen de las repercusiones que puede tener el cambio climático en la calidad

general del empleo no se pueden extraer conclusiones directas; sin embargo, en nuestro informe sobre la transformación ecológica de las industrias se identifican algunas tendencias provisionales que dejan ver unos efectos bastante moderados. En relación con las dimensiones de la calidad del empleo, el desarrollo de destrezas parece ser el área más afectada por el cambio climático. El estudio confirma que la ecológización de las empresas crea muy pocos perfiles profesionales nuevos; lo que hace, sobre todo, es estimular la mejora de las series de competencias existentes en todos los sectores. Además, indica también que el desarrollo de destrezas es probable que se asocie positivamente con otras dimensiones de la calidad del empleo: cuanto mayor sea el nivel de competencias asociadas a una ocupación, mejores serán la seguridad profesional y laboral, la salud y el bienestar y la conciliación de vida personal y profesional que ofrezca tal ocupación.

Por otra parte, al menos a corto plazo, es probable que la ecológización de las empresas aumente la demanda de trabajadores muy cualificados (y, por tanto, su calidad del empleo) y que reduzca o deje invariable la demanda (y, por tanto, la calidad del empleo) de trabajadores de cualificación media o baja. Entre los 10 sectores analizados en el estudio de Eurofound en este ámbito, la demanda del desarrollo de competencias para puestos de trabajo «verdes» es probable que sea elevada en los sectores de construcción y energía; moderada en automoción, productos químicos, distribución y comercio, mobiliario y materiales no metálicos, y baja en los sectores textil, de transporte y de construcción naval. A medio y largo plazo, cuando las tecnologías maduren, la demanda (y, por tanto, la calidad del empleo) de trabajadores de cualificación alta, media y baja podría incluso nivelarse. El tipo de competencias que se necesitan para facilitar este proceso son fundamentalmente genéricas, es decir, las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, según

su siglas en inglés), así como competencias interdisciplinares y diversificación de competencias. Los efectos de la adopción de prácticas ecológicas en otras dimensiones de la calidad del empleo están menos generalizados.

Cómo ir más lejos

Para no limitarse a trasladar los puestos de trabajo de un subsector a otro, o de un sector a otro, es necesario tomar medidas adicionales. Sobre la base del análisis de 48 empresas europeas que lideran una transición hacia las prácticas «verdes» en sus sectores respectivos, el informe afirma que la aplicación de la ecológización, mediante el ahorro energético, la fabricación de productos verdes, la provisión de servicios verdes u otro tipo de prácticas empresariales ecológicas, podría dar lugar a situaciones beneficiosas en tres vertientes: las empresas, por la mayor competitividad y rentabilidad; los trabajadores, por el número de puestos de trabajo y los niveles más elevados de calidad del empleo y, por último, las economías, que serían más fuertes con un entorno más saludable.

Para lograr esto se necesita un espectro más amplio de medidas reguladoras, financieras y no financieras. En relación con las medidas reguladoras, es preciso prestar especial atención no sólo a la redacción de las leyes, sino también a su aplicación activa y sistemática. Los interlocutores sociales esperan contar con herramientas claras, procedimientos y un marco institucional, financiero y jurídico estable para alcanzar los objetivos relativos al cambio climático. Las autoridades públicas podrían introducir de manera más activa normas medioambientales en las políticas de contratación pública «verde». La UE podría seguir el ejemplo de los países escandinavos, muy avanzados en esta materia. Las normativas de gestión medioambiental (por ejemplo, la ISO 14001) podrían promoverse más intensamente entre las empresas, en especial, las pequeñas y medianas.

En lo que respecta a las medidas financieras, es necesario que estén bien equilibradas y dirigidas

a los que más ayuda necesitan (por ejemplo, las pymes o los grupos infrarrepresentados de empleados, como las mujeres en ciertos subsectores, los jóvenes, los trabajadores no cualificados o los trabajadores de más edad). Los fondos públicos disponibles deberían asignarse no sólo a innovaciones tecnológicas, sino también al cambio de comportamiento en relación con el medio ambiente a escala de lugar de trabajo. Las ayudas del Fondo Social Europeo deberían programarse y usarse con mayor frecuencia para anticipar y gestionar la transición hacia una economía «verde», en especial, por parte de los interlocutores sociales en los Estados miembros de reciente incorporación a la UE, que parecen ser menos activos en procesos de ecologización. Además, para garantizar e incluso para mejorar la calidad del empleo, las autoridades públicas podrían introducir requisitos horizontales relacionados con la calidad del empleo en sus inversiones públicas «verdes».

Por otra parte, deberían añadirse medidas no financieras a gran escala para promover la transformación ecológica en los distintos sectores industriales. En primer lugar, las autoridades públicas podrían dedicar una proporción significativa de recursos a aumentar la sensibilización sobre la transición hacia una economía verde y, en particular, la importancia de las capacidades respecto a los puestos de trabajo ecológicos y la cultura «verde» en general en el marco de los procesos de ecologización. En segundo lugar, la prestación de servicios de asesoramiento adicionales

para las empresas (en especial las pymes) –por ejemplo, facilitando información sobre los programas de apoyo pertinentes, previsiones de tendencias en la adopción de prácticas ecológicas o herramientas sobre cómo aplicar la transición hacia una economía «verde»– podría aumentar la proporción de empresas ecológicas. Al facilitar información y prestar servicios de asesoramiento debería atenderse en especial a la facilitación de innovaciones organizativas y de comportamiento orientadas a criterios ecológicos a escala de empresa y, sobre todo, de lugar de trabajo. En tercer lugar, las autoridades públicas podrían apoyar las redes de pymes que facilitan la transición hacia una economía «verde», como los foros sobre sostenibilidad, los consejos de capacitación o los fondos de formación sectoriales con orientación ecológica.

Integración de los trabajadores en el proceso

Sin embargo, para que se produzca una ecologización socialmente responsable a escala de empresa y de sector, son requisitos imprescindibles no sólo las normativas, el apoyo financiero y el desarrollo de conocimientos técnicos internos de la empresa, sino también la sensibilización y aceptación generales del cambio entre los empleados. En consecuencia, se necesitan innovaciones organizativas dirigidas a aplicar una comunicación clara y una participación interactiva de los empleados. Esto podría hacerse a través de diversas innovaciones

ecológicas organizativas, entre ellas: participación de los representantes de los trabajadores (o los representantes sindicales del lugar de trabajo) en las estructuras de gestión ecológica; concesión del tiempo adecuado para actividades de formación sobre cuestiones medioambientales en el trabajo, incluida la enseñanza de destrezas «verdes» tanto genéricas como –en particular– específicas (por ejemplo, sobre eficiencia energética y de recursos, auditorías, legislación pertinente); realización de una serie de actividades «verdes» acordadas, que pueden abarcar desde auditorías en relación con la energía a encuestas conjuntas con empresarios y miembros de la organización sindical para identificar áreas conflictivas en materia de energía y recursos que exijan una intervención; y modificaciones de los convenios colectivos actuales (o la conclusión de los nuevos) con objetivos sobre la eficiencia energética y prestaciones para los empleados que hayan participado en su consecución. Todo lo anterior proporciona a los empresarios un mandato para actuar, ofrece a los trabajadores una sensación de «propiedad» en relación con los procesos de transición a una economía «verde» y ayuda a formular una visión estratégica de la ecologización de la empresa.

Radosław Owczarzak



Esperanzas para la creación de puestos de trabajo en las empresas nacidas con vocación global

Las llamadas «*born globals*», o empresas nacidas con vocación global, son sociedades que intervienen en numerosas operaciones internacionales desde los primeros años de actividad, que operan en muchos mercados extranjeros y alcanzan niveles elevados de exportación. Están impulsadas por la mentalidad mundial del empresario y la necesidad de atraer negocios internacionales, puesto que sus mercados internos son demasiado pequeños para los productos o servicios específicos que ofrecen.

Al ser jóvenes, este tipo de sociedades suelen ser pequeñas empresas o microempresas en fase de crecimiento. Operan en todos los sectores económicos y ofrecen productos o servicios que se caracterizan por un elevado nivel de innovación, tecnología o diseño exclusivo. En realidad, la proporción de entidades de este tipo innovadoras es cerca de 5-10 puntos porcentuales mayor que la de las empresas jóvenes en general.

En consecuencia, estas empresas suelen integrarse en diversas redes internacionales, y el adecuado funcionamiento de sus relaciones transfronterizas constituye un elemento sustancial de su éxito.

Contribución al empleo

En el conjunto de Europa hay cerca de un 20 % de empresas jóvenes (es decir, que llevan en activo hasta 3,5 años) que pueden considerarse «empresas nacidas con vocación global». No obstante, se observan diferencias considerables de un país a otro: las proporciones varían entre menos del 10 % en Hungría y cerca del 40 %-50 % en Bélgica, Dinamarca y Rumanía.

A pesar de su pequeño tamaño, se da por supuesto que este tipo de empresas tienen un potencial mayor de crear empleo que otras empresas jóvenes. Por ejemplo,



mientras que un 36 % de todas las empresas jóvenes son negocios de una sola persona y cerca del 12 % tienen 10 o más empleados, el número de empresas nacidas con vocación global sin empleados es menor (29 %), y mayor el de las que tienen 10 o más empleados (22 %). Por término medio, las empresas nacidas con vocación global tienen un empleado más que las empresas jóvenes en general, y hay ciertos indicadores de que aquéllas se caracterizan por tener mayores niveles de autonomía, flexibilidad e ingresos.

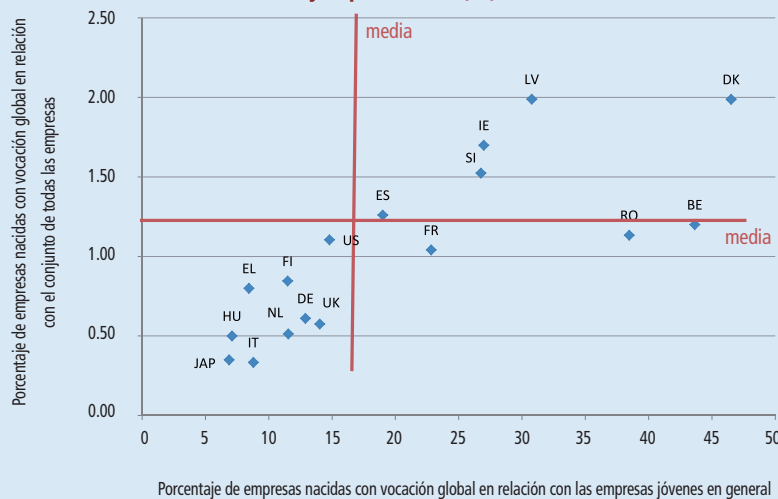
Las empresas nacidas con vocación global tienen asimismo mayor potencial de crecimiento que las orientadas al mercado nacional, dado que se necesita más personal para realizar negocios en diversos mercados. Además, por el carácter innovador de este tipo de empresas, que las obliga a competir mediante la producción de valor añadido, dependen de una mano de obra cualificada que, a ser posible, contratan, retienen y aumentan para conservar la competitividad.

Efectos en cadena

Las repercusiones en el empleo de las empresas nacidas con vocación global se materializan no sólo en éstas, sino también en las compañías ligadas a ellas. Dado su pequeño tamaño y especialización, este tipo de entidades suelen concentrarse en elementos individuales del proceso de producción (principalmente, desarrollo y venta de productos), mientras que otros (a menudo, la producción) se encargan a terceros. Por consiguiente, si las empresas nacidas con vocación global tienen buenos rendimientos y operan con subcontratistas a lo largo de la cadena de suministro, los niveles de empleo en esas otras empresas también aumentarán.

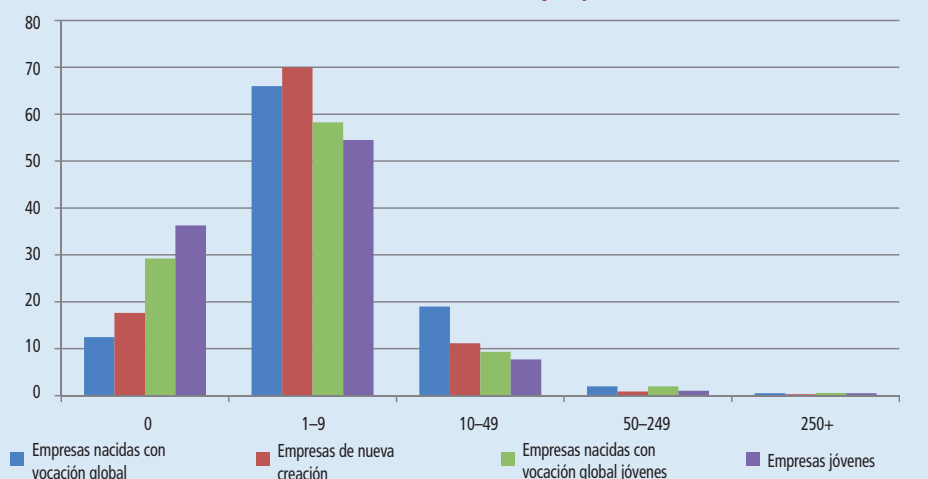
Sin embargo, ser una de estas empresas no se traduce automáticamente en desarrollo económico y empleo. Aunque las empresas nacidas con vocación global son más rentables y saludables desde el punto de vista financiero que las empresas jóvenes

Empresas nacidas con vocación global en relación con las empresas jóvenes en general y con el conjunto de todas las empresas, en Estados miembros de la UE seleccionados, Estados Unidos y Japón, 2008 (%)



Fuente: Global Entrepreneurship Monitor (cálculos y presentación del autor)

Número de empleados en empresas nacidas con vocación global, en Estados miembros de la UE seleccionados, Estados Unidos y Japón, 2008 (%)



Nota: se consideran empresas de nueva creación las que no tienen aún una fuente de ingresos establecida, y empresas jóvenes las que participan activamente en el negocio y llevan en activo hasta 3,5 años.

Fuente: Global Entrepreneurship Monitor (cálculos y presentación del autor)

en general, se considera que cerca de una tercera parte de ellas son vulnerables, por los muchos desafíos que deben superar en poco tiempo por lo que respecta a capacidad financiera, de gestión y de desarrollo de producto. Dado que el crecimiento, o incluso la supervivencia, de las empresas nacidas con vocación global no están asegurados, el apoyo externo puede ayudar a garantizar que desplieguen su potencial pleno.

- fomento de una «cultura de la internacionalización» a escala nacional y promoción en el extranjero de los «centros de conocimiento técnico especializado» regionales y sectoriales para que este tipo de entidades puedan beneficiarse de la reputación y la experiencia de otras empresas;

Irene Mandl

Apoyo a las empresas nacidas con vocación global

Las empresas nacidas con vocación global disponen de una amplia serie de ayudas a la puesta en marcha, la internacionalización y la innovación en toda Europa, aunque no estén dirigidas a ellas expresamente. No obstante, algunos de los instrumentos las excluyen de la participación por los criterios de admisibilidad inherentes, como el requisito de tener un mercado nacional establecido antes de recibir ayuda para la internacionalización. Aparte de revisar los criterios para hacer accesibles tales instrumentos a las empresas nacidas con vocación global, las siguientes cuestiones en particular podrían abordarse mejor para beneficiar el potencial económico y de creación de empleo de estas empresas:

- establecimiento de «incubadoras» de empresas de orientación internacional que proporcionen un conjunto exhaustivo de servicios, incluidos los de formación y oportunidades de creación de redes empresariales, intercambio entre iguales de ideas y modelos empresariales, y contacto con posibles inversores;
- mejora del acceso de estas empresas a la financiación reforzando el mercado de capital riesgo a través de medidas para aumentar la sensibilización, los incentivos a los inversores y el apoyo a este tipo de entidades en la presentación de sus empresas en el mercado de capitales;



Los Estados miembros luchan contra la crisis del empleo



Con un telón de fondo de crisis económica y disminución del empleo, la Comisión Europea reconoció en su programa de trabajo para 2012 que la creación de puestos de trabajo es uno de los retos más importantes a los que se enfrenta Europa. La Comisión señaló que la respuesta de los países de la UE a fin de mejorar las oportunidades para los jóvenes en activo y los que acceden al mercado laboral es crucial. También abordó otras áreas esenciales que afectan a la creación de empleo, como la cuidadosa gestión de la reestructuración y la flexiguridad.

En todo caso, el contexto de aplicación de medidas de austeridad presente en toda Europa es el que ha dictado más bien la forma de tales respuestas. El aumento de las tasas de desempleo y las reducciones de puestos de trabajo –en combinación con un crecimiento escaso o nulo– han limitado las posibles respuestas que podrían haber estimulado el aumento de las cifras de empleo. Lo que ha prevalecido han sido las iniciativas para evitar la pérdida de los puestos de trabajo ya existentes mediante la reestructuración. Además, el ligero crecimiento de las cifras de empleo ha estado impulsado, en muchos casos, por el aumento del trabajo a tiempo parcial, una medida de reestructuración que redujo con eficacia el trabajo a tiempo completo. Tal vez haya originado el tímido aumento de puestos de trabajo en 2010-2011 en comparación con el ligero descenso del anterior periodo anual, pero dada la ubicuidad de las medidas de austeridad, es difícil percibir algún aumento sostenible del empleo. Por desgracia, los aumentos del empleo van acompañados en ocasiones de un deterioro de las condiciones de trabajo. En el sector minorista, por ejemplo, las iniciativas emprendidas por los interlocutores sociales han intentado reducir las dificultades, pero el sector sigue siendo vulnerable a los inconvenientes del trabajo y los contratos temporales, a las prácticas de trabajo no saludables y al bajo nivel salarial.

El pesimismo de los empresarios

En los casos en los que se observa un crecimiento del trabajo temporal, parece ser reflejo de la preocupación de los empresarios

por la situación de incertidumbre. Así ocurre, en particular, en Bélgica e Italia, donde el aumento del trabajo temporal ha sido mayor que el del empleo total. En Estonia, Finlandia, Lituania, Malta, Eslovaquia y Suecia, el empleo temporal creció al par que el empleo general. En el extremo opuesto se encontraban la República Checa, Hungría, Letonia, Noruega y Polonia, donde el empleo temporal descendió mientras que el empleo total aumentó, lo que parece reflejar optimismo entre el empresariado. En Bulgaria, Grecia y Portugal, la reducción del trabajo temporal refleja probablemente tanto la situación económica de estos países como el pesimismo de sus empresarios. Entre los países de la UE, sólo Alemania y Estonia han dado muestras importantes de crecimiento del empleo, mientras que en los demás se observaron ligeros aumentos o disminuciones. En todo caso, Grecia perdió un alarmante 6,8 % de puestos de trabajo como resultado de las medidas de austeridad.

La creación de empleo sigue incluida en el orden del día. En la industria química se llegó a un acuerdo marco, el primero de su clase, que tal vez allane el terreno para la creación de empleo sostenible durante la crisis económica. En una iniciativa que apunta a incrementar de forma sustancial las cifras de trabajadores cualificados, todos los empleados en la industria química en los 27 Estados miembros de la UE se beneficiarán de la mejora de las capacidades y de la normalización de las cualificaciones y competencias en el conjunto del sector. El aumento de la formación profesional está también sentando las bases para una futura creación de empleo en Austria, Bulgaria, República Checa, Luxemburgo, Suecia y Reino Unido. En el Reino Unido, el sector de la electricidad está dando señales de creación de empleo tras una etapa de declive.

En Austria, una perspectiva diferente sobre el aumento del empleo ha conducido a demandas para que la retribución de los altos directivos tenga un límite y vaya ligada a medidas sostenibles como la creación de puestos de trabajo. La Cámara de Trabajo ha señalado que las retribuciones de los directivos son excesivas; los directivos con mayor nivel retributivo ganan 48 veces más que el trabajador medio, una cifra que se ha duplicado en los dos últimos años.

¿Dar o quitar?

El nuevo gobierno de Bélgica intenta aumentar el empleo imponiendo restricciones a las prestaciones por desempleo. Se van a aplicar restricciones más estrictas a los trabajadores jóvenes en la etapa entre la educación a tiempo completo y el trabajo, puesto que no podrán solicitar prestación durante un plazo de hasta un año (en lugar de nueve meses) después de quedarse sin trabajo o terminar los estudios. Las personas desempleadas tendrán ahora que aceptar las ofertas de trabajo que reciban de los servicios estatales de empleo, aunque el lugar de trabajo diste hasta 60 kilómetros de su domicilio, o se arriesgan a perder la prestación. Los empresarios, sin embargo, podrán acogerse a beneficios fiscales por los primeros tres empleados que contraten. Una iniciativa belga de descentralización introducirá vales para servicios domésticos, prácticas en la industria y exenciones fiscales en medidas dirigidas a grupos de riesgo, un programa que se espera que aumente el empleo en un 5 %.

Por su parte, el nuevo gobierno elegido en Francia ha adoptado un enfoque distinto, que permite que los trabajadores mayores y jóvenes se beneficien de un «contrato de generación».



Su intención es crear puestos de trabajo para los jóvenes que acceden al mercado laboral mediante la retención de las destrezas de los trabajadores de más edad. Las subvenciones a los empresarios tienen el objeto de aumentar la tasa de empleo de trabajadores de más de 57 años de edad, que, como contrapartida, deberán enseñar a los trabajadores jóvenes. La propuesta representa una iniciativa compleja que ha recibido un respaldo amplio tanto de las organizaciones sindicales como de la patronal. Francia ha introducido también una Ley para los empleos del futuro con la que se prevé crear 150 000 puestos de trabajo de aquí a 2014.

La austeridad perjudica la demanda

Los planes de Portugal para reducir las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social (y aumentar las de los trabajadores) quedaron frustrados por las manifestaciones masivas y la amenaza de huelga general que provocaron. Se pensó que los cambios promoverían la creación de empleo, al animar a los empresarios a contratar más personal, pero éstos dieron inesperadamente su apoyo a la oposición, ya que pensaron que tales medidas afectarían a la capacidad de compra de los portugueses y reducirían la demanda interna de productos y servicios.

El giro hacia el trabajo temporal denota un pesimismo profundamente arraigado entre los empresarios, aunque éstos reconocen que la mayoría de las oportunidades de creación de empleo se encuentran en etapas previas al empleo, en el sector de la educación. El enfoque bipartito francés cuenta con un amplio respaldo entre empresarios y organizaciones sindicales, ya que permite la incorporación de nuevos trabajadores que acceden al mercado laboral por primera vez y evita que se produzca una laguna en las competencias. El restrictivo enfoque de Bélgica depende en gran medida de la disponibilidad de empleo y de la movilidad de los trabajadores, lo que, a su vez, se basa en la accesibilidad del transporte y las perspectivas de alojamiento flexibles. En cuanto a Portugal, el mensaje es claro: unas medidas draconianas de austeridad reducen la demanda interna de productos y servicios. Y el efecto en cadena aumenta aún más la incapacidad de las empresas para crear puestos de trabajo.

Este reportaje está basado en artículos e informes publicados en el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) y el Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO), de Eurofound.

Camilla Galli da Bino

¿Sabe nuestra mano derecha lo que hace la izquierda?

«Empleo, empleo y más empleo». No cabe duda de que el empleo es la prioridad del momento; en los últimos años se han destruido muchos puestos de trabajo y el desempleo ha aumentado. Esto ha afectado a determinados grupos de la sociedad más que a otros; algunos trabajadores se sienten desalentados y permanecen ahora inactivos.

Ahora bien, se plantea la pregunta siguiente: ¿es mejor aceptar cualquier empleo antes que estar desempleado?

El estudio reciente realizado por Eurofound sobre el desarrollo de índices de calidad del empleo¹ indica que el 20 % de los puestos de trabajo en 2010 tenían unas características con probabilidades de afectar negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores. En el mejor de los casos, trabajar en uno de esos puestos podría derivar en una limitación de la capacidad de la persona para desempeñar una actividad remunerada.

Tal conclusión pone en peligro el compromiso adquirido por todos los Estados miembros de alcanzar el pleno empleo en 2020, en un contexto de envejecimiento de los trabajadores, a quienes se pide además que prolonguen su permanencia en el puesto. El cumplimiento de este objetivo exigirá respuestas políticas enérgicas y coordinadas. Una calidad del trabajo y un empleo sostenibles e inclusivos podrían ser uno de los instrumentos que sirvieran para garantizar que vamos en la dirección correcta.

¿Qué es la calidad del empleo?

A pesar de haber figurado en la agenda europea durante muchos años, no hay una definición única de «calidad del empleo», si bien se han desarrollado diversos marcos (por ejemplo, el de Eurofound en 2002), que en algunos casos se han puesto en práctica en los últimos años. La Comisión Europea empezó a controlar los indicadores de Laeken en 2001 para medir el proceso político de la estrategia en materia de

¹ Eurofound (2012), *Trends in job quality* (Tendencias en la calidad del empleo), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.



empleo; la Organización Internacional del Trabajo, más centrada en los derechos laborales, la protección social y la justicia social, desarrolló el concepto de «trabajo decente», y la Organización Mundial de la Salud elaboró un marco en 2007 para comprender mejor los vínculos entre las condiciones de empleo y los determinantes sociales. En algunos casos, los Estados miembros han desarrollado también de manera individual marcos y programas de acción para medir y fomentar el trabajo y el empleo de buena calidad.

Todos estos marcos tienen tres elementos en común:

- Calidad del empleo no es lo mismo que satisfacción con el empleo.
- La calidad del empleo está integrada en un sistema con varios niveles, en el que trabajadores, empresas y mercados laborales, a escala nacional y supranacional, interaccionan a través de una serie de instrumentos (derechos y normativas, incentivos financieros, políticas en materia de recursos humanos, prácticas y comportamientos en relación con la organización del trabajo) para determinar en última instancia la calidad del empleo.
- La calidad del empleo es pluridimensional y no puede limitarse a una sola dimensión.

Sobre la base de este trabajo, Eurofound decidió medir la calidad del empleo mediante el establecimiento de índices, para lo que utilizó indicadores de la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Las decisiones al desarrollar los índices estuvieron guiadas por varios principios.

Elección de criterios

La primera decisión fue establecer los criterios de selección de las características del trabajo relevantes. Se consideraron una serie de criterios, como el bienestar de los trabajadores, el rendimiento de la empresa, las características del modelo social europeo y la igualdad de género. Por causas ligadas a la calidad y la solidez de los datos científicos disponibles en parte, se escogió el criterio del bienestar. Todas las características del trabajo y el empleo, ya sean positivas o negativas, que han demostrado tener una

relación causal con el bienestar y la salud de los trabajadores se tuvieron en cuenta para su inclusión en los índices. La mayoría de estos indicadores repercuten también en el absentismo laboral, así como en el fenómeno contrario (es decir, cuando el trabajador acude al trabajo a pesar de estar enfermo), e influyen en última instancia, aunque de manera indirecta, en el rendimiento de las empresas.

Fue preciso adoptar una segunda decisión sobre el número de índices que debían elaborarse, a partir de dos principios: un principio de economía de índices para facilitar la comprensión, pero también un principio de identificación de problemas que exijan atención en la formulación de políticas. En realidad, dado que la calidad del empleo se entiende de diversas maneras, es importante identificar claramente las dimensiones que se tienen en cuenta y que tal vez exijan atención por parte de los responsables políticos. A esto se añadió el cuidado por evitar el riesgo de confusión y facilitar cifras que en última

instancia establecieran una media entre las situaciones.

Una tercera decisión se refirió al nivel en el sistema que debía medirse. Se seleccionó el nivel del puesto de trabajo para este ejercicio. Se midieron las características del puesto, pero no la adecuación de éste a los empleados individuales que lo ocupan, en un mercado laboral y entorno nacional determinados.

La atención en el ámbito de las políticas a escala del puesto de trabajo está justificada, dado que los datos disponibles en ese nivel son escasos y, por tanto, es información que aumenta nuestros conocimientos.

El resultado de este ejercicio fue el desarrollo de cuatro índices, uno de los cuales puede dividirse en cuatro dimensiones más. Cubren ingresos, perspectivas profesionales, calidad del tiempo de trabajo y calidad intrínseca del empleo; esta última puede dividirse a su vez en competencias y autonomía, entorno físico seguro, entorno social seguro y de confianza, y alto nivel de exigencia del puesto (intensidad del trabajo).

Uno de cada cinco puestos de trabajo es de calidad deficiente

Dado que todos los indicadores se elaboraron a partir de la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, el análisis por grupos permitió evaluar hasta qué punto pueden agruparse determinados valores de estos índices. Se observó que los puestos de trabajo podían clasificarse en cuatro categorías: buenos empleos bien remunerados, buenos empleos bien equilibrados, empleos poco equilibrados y empleos de mala calidad. Se consideraron empleos de mala calidad los que tenían niveles bajos en todos los índices, y representaban el 20 % de los trabajos en Europa. Los ciudadanos con empleos de baja calidad presentaban, de media, los niveles más reducidos de salud y bienestar, con más problemas de salud y un bienestar subjetivo menor, y veían menos significado en su actividad laboral. Las personas con estos empleos tienen probabilidad de ver mermada su salud a causa de la exposición a un elevado número de riesgos en el desempeño de su trabajo.

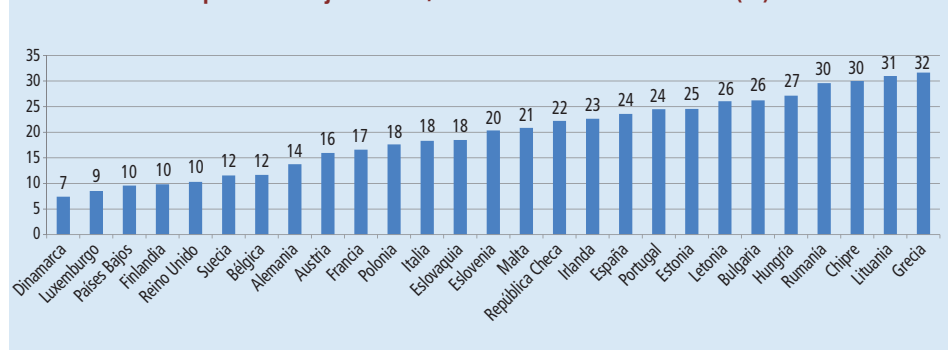
Uno de cada cinco: ¿es una proporción aceptable para nosotros? ¿Permitirá que Europa cumpla el objetivo del pleno empleo? ¿Podemos permitirnos crear puestos de trabajo pero no vigilar su calidad?

Agnès Parent-Thirion

Los cuatro índices de Eurofound para la calidad del empleo

Índice	Breve descripción del contenido
Ingresos	Ingresos por hora
Perspectivas profesionales	Seguridad del puesto de trabajo, progresión profesional y calidad del contrato
Calidad del tiempo de trabajo	Duración, programación, discreción y flexibilidad a corto plazo en relación con el tiempo de trabajo
Calidad intrínseca del empleo	<i>Uso de competencias y discreción</i>
	• competencias y autonomía
	<i>Buen entorno social</i>
	• apoyo social y ausencia de abusos
	<i>Buen entorno físico</i>
	• nivel bajo de peligros físicos y relacionados con la postura
	<i>Intensidad del trabajo</i>
	• ritmo del trabajo, presiones del trabajo y exigencias en conflicto con criterios emocionales o de valor

Personas con empleos de baja calidad, Estados miembros de la UE (%)



Fuente: Eurofound, quinta EWCS

Una imagen sencilla de una historia complicada

Las representaciones gráficas son una herramienta importante que permiten a Eurofound presentar mensajes complejos y polifacéticos de una manera atractiva y accesible. En *Sustainable work and the ageing workforce* (Trabajo sostenible y envejecimiento de la población activa), informe basado en la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, los autores han usado una serie de gráficos que transmiten con eficacia una historia complicada con una imagen sencilla. La ilustración que figura en esta página es uno de esos gráficos y permite hacerse una buena idea de las diferencias en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres de distintas edades.

Visualización de las dimensiones del trabajo

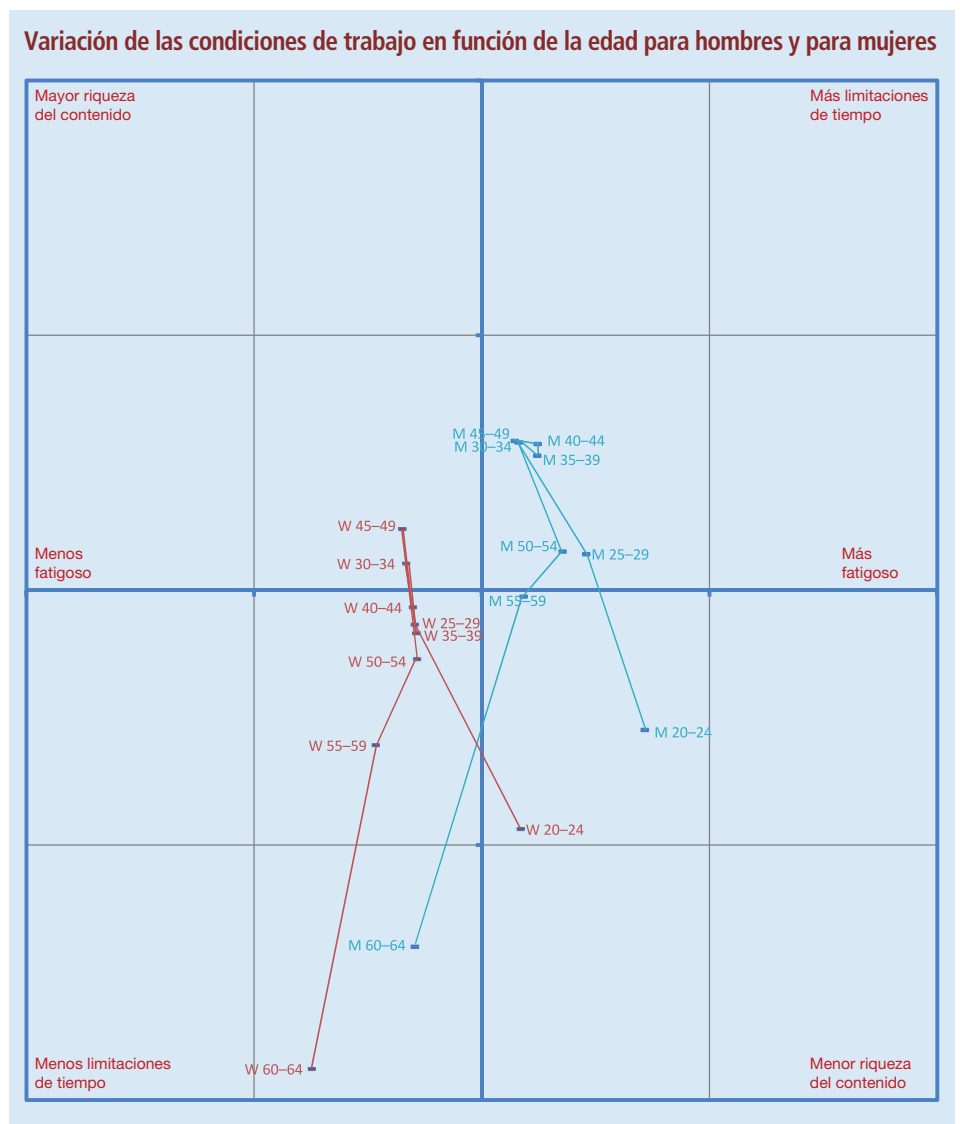
El gráfico coloca distintos grupos de trabajadores en un espacio pluridimensional. Las dimensiones se identifican a partir del análisis estadístico (análisis de correspondencias múltiples), que agrupa las condiciones de trabajo según la frecuencia con la que se producen juntas. Por ejemplo, las personas que trabajan en turnos es probable que también trabajen por la noche, suelen tener que cumplir plazos muy ajustados y trabajar a gran velocidad. Estos resultados permitieron identificar y representar en un gráfico tres dimensiones susceptibles de interpretación. La primera se refiere al grado de fatiga que produce el trabajo y se representa a lo largo de una línea que corre desde la parte central izquierda (menos fatigoso) a la parte central derecha (más fatigoso). La segunda es la medida en que el trabajo implica limitaciones de tiempo; esta línea corre desde la parte inferior izquierda (menos limitaciones de tiempo) a la parte superior derecha (más limitaciones de tiempo). Y, por último, la riqueza del contenido del trabajo: la línea corre desde la parte inferior derecha (menor riqueza del contenido) hasta la parte superior izquierda (mayor riqueza del contenido). Una vez definido el espacio pluridimensional, los grupos de trabajadores pueden colocarse sobre él según las características de su trabajo.



Diferencias según las etapas de la vida

La figura muestra los cambios en las condiciones de trabajo para hombres y para mujeres en distintas etapas de la vida. En general, las mujeres ocupan mayor espacio en la parte izquierda e inferior del gráfico que los hombres. Esto indica que las mujeres están ligeramente menos expuestas a las tareas

físicamente fatigosas, los horarios nocturnos y la alta velocidad. Las diferencias entre grupos de edad parecen ser muy parecidas entre hombres y mujeres. Tanto entre hombres como entre mujeres, los menores de 25 años figuran más que otros grupos de edad en la parte inferior derecha. Esto significa que tienen más probabilidades de enfrentarse a una menor riqueza del contenido y a tareas más fatigosas. Los grupos de edades entre 25 y 54 están muy



Nota: H = hombres, M = mujeres; cada marcador representa un segmento de edad de cinco años.

próximos entre sí, con un número de hombres ligeramente mayor en la parte superior del gráfico, y un número de mujeres ligeramente menor en la parte inferior izquierda.

Las presiones físicas y de tiempo se reducen con la edad

Hay, sin embargo, efectos claros en relación con la edad para los trabajadores de 55-59 años y para los mayores de 60. Comenzando por los trabajadores de 50-54 años de edad y acelerándose en los grupos de 55-59 y mayores de 60, las líneas tanto para hombres como para mujeres se desplazan hacia la parte inferior izquierda. Esto significa que los hombres y las mujeres de más de 55 años de edad tienen cada vez menos probabilidades de enfrentarse a limitaciones de tiempo, problemas de horarios y tareas físicas agotadoras. Los niveles inferiores en las presiones físicas y relativas al tiempo entre los trabajadores de más edad pueden deberse a diversas razones. La primera, que es probable que se produzca un efecto de selección: los trabajadores que realizan tareas fatigosas o que están sometidos a mucha presión tienen mayor probabilidad de salir del mercado laboral a edades más tempranas, dejando sólo a los que tienen menores niveles de exposición. En segundo lugar, los trabajadores de más edad pueden cambiar a otros trabajos que sean menos exigentes. Y en tercer lugar, los trabajadores de más edad pueden permanecer en sus empleos, pero los niveles de exigencia de éstos se ajustan.

Al interpretar estos datos es importante evitar la adopción de un «modelo deficitario» del envejecimiento, es decir, considerar éste como una pérdida natural y progresiva de capacidades. Las personas no son espectadores pasivos de su propio envejecimiento. A medida que los trabajadores envejecen, es probable que alcancen un compromiso entre los requisitos del puesto y sus capacidades reales, y que desarrollen nuevas habilidades para compensar las que se reducen a causa de la edad. Naturalmente, la capacidad de los trabajadores para aplicar estas estrategias y, por tanto, sus posibilidades de éxito dependerán de la organización del trabajo.

Gijs van Houten

- Appelbaum, L.D. (2012), *Reconnecting to work*, Upjohn Institute, Kalamazoo.
- Borelli, S. y Veille, P. (2012), *Quality of employment in Europe: Legal and normative perspectives*, Peter Lang, Bruselas.
- Doherty, P., Kira, M. y Shani, A.B. (2009), *Creating sustainable work systems*, Routledge, Abington.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, informe 2011 del OER, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Nacidas con vocación global: el potencial para la creación de empleo de las nuevas empresas internacionales*, Eurofound, Dublín.
- Informe del ERM de 2012 — *After restructuring: Labour markets, working conditions and life satisfaction*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011*, Dublín.
- Eurofound (2012), *Los «NiNi», jóvenes que ni estudian ni trabajan: características, costes y respuestas políticas en Europa*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Quality of work and employment: A policy tool towards inclusive and sustainable growth*, informe de una conferencia, Eurofound, Dublín.
- Eurofound (2012), *Tercera Encuesta europea sobre calidad de vida – Calidad de vida en Europa: Impactos de la crisis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Trends in job quality*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (próxima publicación), *European Jobs Monitor Annual report 2012*, Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (próxima publicación), *Creation and development of jobs in care and support services for people with disabilities or health problems*, Dublín.
- Banco Central Europeo (2012), *Euro area labour markets and the crisis*, Frankfurt am Main.
- Comisión Europea (2012), *Informe conjunto sobre el empleo*, anexo de COM (2012)750, de 28 de noviembre de 2012, Bruselas.
- Comisión Europea (2012), *Labour market developments in Europe 2012*, European economy, Bruselas.
- Comisión Europea (2012), *Promover el empleo juvenil*, COM(2012)727 final, Bruselas.
- Comisión Europea (2012), *Hacia una recuperación generadora de empleo*, COM(2012) 173 final, Bruselas.
- Fernández-Macías, E., Hurley, J. y Storrie, D. (2012), *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995-2007*, Palgrave Macmillan, Houndmills.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Anton, K.-I. y Esteve, F. (2011), *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar, Cheltenham.
- OECD (2011), *Divided we stand: Why inequality keeps rising*, OECD Publishing, París.
- OCDE (2012), *Perspectivas del empleo 2012 de la OCDE*, OECD Publishing, París.
- Banco Mundial (2012), *World development report 2013: Jobs*, Banco Mundial, Washington.

Jan van Damme

www.eurofound.europa.eu

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo es un órgano tripartito de la UE, cuyo cometido consiste en poner a disposición de los actores clave en la formulación de la política social los resultados, conocimientos y asesoramiento derivados de la investigación comparada. Eurofound fue creado por el Reglamento del Consejo (CEE) n° 1365/75 de 26 de mayo de 1975.