

VISIONARY
ANALYTICS

CONFEDERATION

SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION



**CÓMO ANTICIPARSE A LA TRANSICIÓN: IMPLICAR AHORA A LOS TRABAJADORES JÓVENES
PARA ASÍ CUMPLIR LOS OBJETIVOS DE 2050**

INFORME ANALÍTICO

2013



ÍNDICE

LISTA DE TABLAS	3
LISTA DE FIGURAS	3
LISTA DE RECUADROS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
1. DEFINICIONES.....	7
1.1. La juventud	7
1.2. La ecologización de todos los empleos	7
1.3. Las competencias ecológicas genéricas y las específicas sectoriales.....	9
2. ANTECEDENTES	10
2.1. Retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo	10
2.2. Retos a los que se enfrentan los sindicatos.....	16
2.3. Retos económicos y medioambientales	19
3. PANORAMA GENERAL DE LAS TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS, DE EMPLEO Y DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA ECOLOGIZACIÓN	26
3.1. Selección de sectores	27
3.2. Tendencias demográficas y de empleo.....	28
3.3. Tendencias del desarrollo de competencias.....	39

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Características de los enfoques basados en las industrias ecológicas y en la transformación con respecto a la «ecologización»	8
Tabla 2: Tasas de desempleo juvenil en el período 2010-2012 en la Unión Europea.....	11
Tabla 3: Proporción de trabajadores en los sectores seleccionados como porcentaje del empleo total en la economía	30
Tabla 4: Porcentaje de trabajadores de edades comprendidas entre 15 y 24 años en el empleo total (+15 años), año 2011, por actividades económicas	30
Tabla 5: Evolución del empleo(%) e indicadores básicos del empleo (en miles), período 2010-2025.....	31
Tabla 6: Repercusión absoluta de las nuevas políticas sobre el cambio climático en el empleo de la UE-27 con las diferencias máxima y mínima previstas (en miles y en porcentajes) a partir de la hipótesis de referencia, período 2009-2020	33
Tabla 7: Efectos directos e indirectos en el empleo de las políticas sobre el clima (varias hipótesis)	34
Tabla 8: Discursos de los sindicatos que ilustran cómo perciben la relación entre el empleo y el medio ambiente	35
Tabla 9: Demanda agregada por grupos y cualificaciones generales profesionales en ocho sectores económicos, período 2010-2025	41
Tabla 10: Demanda agregada por grupos y cualificaciones generales profesionales en toda la economía, período 2010-2025	41
Tabla 11: Demanda por grupos generales profesionales en cada uno de los ocho sectores seleccionados en 2010 y 2025.....	42
Tabla 12: Resumen de los efectos del desarrollo de competencias en los sectores seleccionados.....	44

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Ratio de tasas de desempleo de personas de edades comprendidas entre 15 y 24 años en relación con las de personas de entre 25 y 64 años (2012)	13
Figura 2: Ilustración de las variaciones en las modalidades de empleo y las formas de trabajo	16
Figura 3: Variaciones en la tasa de desempleo juvenil [personas de 15 a 24 años] por regiones NUTS 2 de la UE, período 2008-2011 (diferencia en puntos porcentuales entre 2011 y 2008)..	21
Figura 4: Objetivos europeos en materia de energía y de empleo: hipótesis políticas	23
Figura 5: Hipótesis ilustrativas – PIB británico de 2008 a 2050	24
Figura 6: Hipótesis ilustrativas – Emisiones de carbono británicas de 2008 a 2050	24
Figura 7: El marco del valor sostenible.....	26
Figura 8: Evolución del empleo en los sectores seleccionados y en la economía en general, en miles de personas.....	30
Figura 9: Necesidades totales de trabajadores en los sectores seleccionados, período 2010-2025 (en miles y en porcentajes)	31
Figura 10: Porcentaje de empleos de baja cualificación por clasificaciones industriales, 2005	43
Figura 11: Porcentaje de población activa con altas cualificaciones, 2005	43
Figura 12: Porcentaje de población activa con bajas cualificaciones en sectores muy intensivos en carbono, 2005	44
Figura 13: Número de cuestionarios por país	55
Figura 14: Clases de personas encuestadas	55
Figura 15: Actividades relacionadas con el desarrollo sostenible y el medio ambiente	57
Figura 16: Distribución de prioridades con respecto a la juventud	57
Figura 17: Clases de cooperación entre secciones o departamentos dedicados a asuntos de desarrollo sostenible y de la juventud, por orden de prioridad.....	61

LISTA DE RECUADROS

Recuadro 1: El «Plan por el Empleo» de la Confederación General Italiana del Trabajo	36
Recuadro 2: La Asociación de Competencias Verdes para Londres	37
Recuadro 3: La promoción de empleos más verdes de la Confederación de Sindicatos Profesionales de Noruega	38
Recuadro 4: El proyecto de Lucas Aerospace	39
Recuadro 5: Principales cambios negativos y competencias básicas de la futura población activa	46
Recuadro 6: XXV Campamento Sindical de Verano de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.....	48
Recuadro 7: El proyecto de formación de la Confederación Sindical Alemana DGB «La eficiencia de los recursos para los trabajadores y los comités de empresa»	48
Recuadro 8: La Red Intersindical de Sensibilización sobre el Medio Ambiente (RISE)	49
Recuadro 9: La reducción de la huella de carbono en Magor Brewery.....	52

INTRODUCCIÓN

En marzo de 2011, la Comisión Europea publicó la Comunicación denominada «Hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050» en la que se establecían las opciones estratégicas de la UE para lograr una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero del 80 al 95% antes del año 2050 con respecto a los niveles de 1990. La consecución de este objetivo tan ambicioso exigirá el desarrollo de nuevos sectores e industrias (por ejemplo, de energías renovables, de servicios energéticos o de gestión de los recursos) y una transformación sustancial de los modelos de producción, transporte y consumo de los sectores económicos tradicionales (como el automovilístico, la construcción, la distribución o el comercio). Estos cambios deberán llevarse a cabo durante los próximos cuarenta años, por lo que afectarán plenamente a la vida laboral de los trabajadores jóvenes que se incorporen al mercado de trabajo en la actualidad.

Por otro lado, en diciembre de 2011, la Comisión Europea publicó la Comunicación «Iniciativa de Oportunidades para la Juventud» centrada en la creación de la denominada Garantía Juvenil, la promoción del aprendizaje, la formación y las prácticas de trabajo y la facilitación de las transiciones de la escuela al trabajo. Tras esta Comunicación, se adoptaron otras iniciativas y celebraron eventos como la reciente Conferencia sobre la Juventud Europea organizada por la Presidencia irlandesa de la Unión Europea, en la que se llegó a la conclusión de que «los trabajadores jóvenes deben tener derecho a un empleo y a un salario decentes, a puestos de trabajo no precarios y a oportunidades de formación y promoción profesional, y no deben sufrir discriminaciones por motivos de edad». Además, se acordó que «es preciso ofrecer el necesario apoyo económico, administrativo y de otro tipo, así como educación y formación empresarial, con el ánimo de fomentar el espíritu emprendedor de los jóvenes, poniendo énfasis en el emprendimiento social y ecológico»¹.

El objeto del presente estudio es vincular esta acción contra el desempleo de los jóvenes a las actuaciones de la UE a más largo plazo relativas a la eficiencia energética y de los recursos, cuyo propósito es fomentar el establecimiento de nuevos y transformadores modelos de producción y nuevas pautas de consumo para el logro de la sostenibilidad. Así, lo que denominamos la «ecologización» de la economía europea conlleva la realización de cambios en el mercado laboral, tanto en lo que atañe a las clases de trabajo como a las competencias requeridas. Los jóvenes, esto es la población activa de la futura economía europea, deberán llevar a cabo tareas y aplicar conocimientos específicos para dar respuesta adecuada a los cambios radicales que probablemente se produzcan en el clima, las economías y las sociedades de Europa como consecuencia del cambio climático y la escasez de recursos en el futuro.

La finalidad de este estudio es hacer hincapié en las acciones sindicales necesarias para dar respuesta colectiva al desempleo de los jóvenes y a las cuestiones derivadas del desarrollo sostenible, de modo que puedan servir de base para el establecimiento futuro de estrategias sindicales en estos ámbitos. En este proyecto se analizará cómo las iniciativas sindicales sobre la formación de los jóvenes y la creación de puestos de trabajo pueden asociarse al desarrollo de nuevas industrias ecológicas y a la transformación de los sectores tradicionales existentes (lo que llamamos la ecologización de la economía).

Las conclusiones de este estudio se basan en el análisis de bibliografía y estadísticas afines y de otras fuentes de información relevantes. Además, en él se incluye una encuesta hecha a las organizaciones afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre la colaboración entre departamentos o áreas responsables del desarrollo sostenible y medio ambiente y de la juventud, en asuntos relacionados con el desempleo juvenil y el desarrollo sostenible. Por último, las conclusiones del estudio se ilustran por medio de estudios de casos

¹ Véase la página web http://europa.eu/youth/content/ireland-presidency-eu-youth-conference-and-conclusions_en [no existe versión oficial en lengua española].

prácticos, nuevos o resúmenes de otros ya existentes, que abordan iniciativas sindicales sobre formación y creación de puestos de trabajo para los jóvenes, que pueden vincularse al desarrollo de nuevas industrias «verdes» y a la transformación (ecologización) de los sectores tradicionales existentes.

Son muchos los ejemplos existentes de programas de formación informales o de «formación en el propio puesto de trabajo» en oficios manuales e incluso no manuales con respecto a la eficiencia energética (por ejemplo, oficios del sector de la construcción), a las energías renovables y a otros aspectos de la ecologización. El papel de los interlocutores sociales a la hora de crear programas para la transferencia de conocimientos y competencias colectivos entre generaciones es de fundamental importancia si se desea llevar a la práctica la ambiciosa normativa de la UE sobre el cambio climático (por ejemplo, la Directiva sobre la eficiencia energética) y el empleo juvenil. También se han identificado ejemplos prácticos de algunos proyectos en curso de la CES sobre centros de trabajo ecológicos o «verdes». Nuestro estudio se apoya en éstos y otros ejemplos prácticos a fin de promover iniciativas sindicales sobre formación y creación de empleo para los trabajadores jóvenes en relación con el desarrollo sostenible en Europa².

El estudio consta de cuatro capítulos: en el primero se incluye la definición de los principales conceptos en él tratados; en el segundo se ofrece una amplia perspectiva de los contextos generales social, económico y medioambiental y de los retos a ellos asociados, y se extraen implicaciones con relación al empleo y la formación sostenible de los jóvenes; en el tercer capítulo se examinan las tendencias generales demográficas y laborales con respecto a la ecologización, que se ilustran mediante ejemplos de iniciativas sindicales sobre formación y creación de empleo para los jóvenes; en el último capítulo se hace un resumen de los resultados de la encuesta hecha a las organizaciones miembros de la CES sobre la relación existente entre las acciones dirigidas a fomentar el empleo y la formación para los jóvenes y el desarrollo sostenible. El estudio finaliza con la presentación de conclusiones y recomendaciones sobre nuevas actuaciones al respecto. Por otro lado, el estudio se acompaña de perspectivas generales de los ocho sectores económicos elegidos para el análisis, que se suministran separadamente del informe principal.

² La información contenida en el presente estudio hace referencia a los países siguientes: los 28 Estados miembros de la Unión Europea más Andorra, Islandia, Liechtenstein, Mónaco, Noruega, San Marino, Suiza y Turquía.

1. DEFINICIONES

En el presente capítulo se ofrece la definición de los principales conceptos utilizados en este estudio, a saber, los jóvenes, los empleos «verdes» y las competencias «verdes».

1.1. La juventud

No existe una definición sencilla de lo que se entiende por juventud, ya que en general puede considerarse como un período de transición. Según A. Walther y otros autores (2002), la juventud puede considerarse «el paso de la infancia dependiente a la edad adulta independiente», fase durante la cual los jóvenes se hallan en una etapa de transición desde un mundo de desarrollo bastante seguro hasta un mundo de decisiones y riesgos.

La definición de juventud en el ámbito de la Unión Europea no es una tarea fácil. Una posibilidad consiste en analizar los límites de edad en algunas etapas fundamentales antes de llegar a la edad adulta, como el límite de edad correspondiente a las prestaciones en concepto de hijos, el fin de la escolarización obligatoria a tiempo completo, la edad con derecho de voto y la edad mínima para presentarse a unas elecciones (18 años suele ser la edad más comúnmente fijada)[véase Eurostat 2009a].

La edad constituye un indicador útil, aunque insuficiente, para caracterizar la transición a la edad adulta. Otra segunda posibilidad consistiría en tener en cuenta el momento en que un joven se hace económicamente autosuficiente. El aumento promedio del número de años de enseñanza (sobre todo, debido a una participación cada vez mayor en los estudios superiores o universitarios), unido a las dificultades de encontrar un primer empleo y acceder a una vivienda asequible, así como a los efectos negativos derivados de la crisis económica y financiera, han ampliado la duración del tránsito desde la juventud hasta la independencia en todos los países, en especial en aquéllos con tasas de paro juvenil muy elevadas como España y Grecia.

Una tercera posibilidad sería examinar las definiciones oficiales de las instituciones de la UE. Así, por ejemplo, en una reciente Comunicación (Comisión Europea 2012a), la CE fundamenta su análisis en una definición utilizada por Eurostat en su Encuesta sobre la Población Activa, a tenor de la cual la juventud hace referencia a las personas que tienen menos de 25 años y la edad adulta a las personas que tienen 25 años o más.

Si tomamos en consideración las variaciones y limitaciones que acabamos de exponer, para el análisis estadístico de las tendencias demográficas y laborales que se efectúa en el presente estudio adoptamos la definición empleada en la Encuesta sobre la Población Activa de Eurostat, es decir, entendemos por «juventud» el conjunto de personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años. No obstante, para la exposición de prácticas, de estudios de casos y de exámenes analíticos de las tendencias más relevantes, consideramos que juventud es el conjunto de personas de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años.

1.2. La ecologización de todos los empleos

Los dos enfoques que exponemos a continuación (Comisión Europea 2013) son los más comúnmente empleados en los estudios especializados a la hora de definir los conceptos de «verde», «economía hipocarbónica», «economía verde» y «empleos verdes», así como de comprender lo que se entiende por «competencias verdes»:

- Enfoque basado en las «industrias ecológicas», conforme al cual «los empleos son verdes según la naturaleza de la actividad».
- Enfoque basado en la «transformación», conforme al cual «todos los empleos son ecologizables», incluidos los de los sectores económicos tradicionales (por ejemplo, cuando las actividades intensivas en energía de algunas industrias concretas sufren

un proceso de adaptación a la normativa en materia medioambiental de la Unión Europea).

Las principales características de ambos enfoques se exponen en la siguiente Tabla.

Tabla 1: Características de los enfoques basados en las industrias ecológicas y en la transformación con respecto a la «ecologización»

Enfoque basado en las industrias ecológicas ³	Enfoque basado en la transformación ⁴
<ul style="list-style-type: none"> • Es estático, es decir, la relación entre los empleos «verdes» y «otros» empleos es fija. • Está basado en las actividades (centrado en aquéllas con «finalidad medioambiental»). • Tiene efectos iniciales en sectores concretos. • Es categorizable, ya que permite mediciones cuantitativas precisas. • Las actuales clasificaciones estadísticas no permiten evaluaciones cuantitativas detalladas. • Es útil para la identificación preliminar de un subconjunto básico de actividades que se verá afectado por factores medioambientales e hipocarbónicos. • Se corre el riesgo de concentrarse en un área demasiado reducida de la economía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es dinámico, es decir, la relación entre los empleos «verdes» y «otros» empleos varía con el paso del tiempo. • Está basado en conceptos (centrado en procesos de reestructuración generales y constantemente cambiantes, fundamentados en factores medioambientales e hipocarbónicos). • Provoca efectos de reestructuración en todos los sectores y ocupaciones. • Es implícito, ya que no permite mediciones cuantitativas precisas. • Se apoya en clasificaciones estadísticas existentes para lograr mediciones más cualitativas. • Es útil para un análisis más general y especialmente a largo plazo de los efectos en la economía de factores medioambientales e hipocarbónicos. • Permite adoptar un planteamiento general basado en políticas que reconozca las complejas interrelaciones existentes entre el cambio climático/la sostenibilidad medioambiental y los mercados de trabajo. • Se corre el riesgo de perder el centro de atención (por ser demasiado amplio).

Fuente: Tabla elaborada por los autores, a partir de información de la Comisión Europea, 2013.

Estos enfoques no son mutuamente excluyentes, sino que se complementan entre sí. La ecologización de la economía se ha iniciado mediante el desarrollo y la implantación de nuevas tecnologías, como las relativas a las energías renovables (subconjunto principal de actividades fundamentadas en un enfoque basado en ecoindustrias). Sin embargo, si se aplica el enfoque basado en la transformación, el desarrollo y la implantación de nuevas tecnologías provoca efectos más amplios de reestructuración intersectorial que modifican el empleo de manera fundamental. La transformación impulsada por el medio ambiente afecta a los mercados de trabajo a través de las cuatro vías siguientes (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente [PNUMA] y Organización Internacional del Trabajo [OIT], año 2008):

- 1) En algunos casos, se crean empleos adicionales (como ocurre en la fabricación de dispositivos de control de la contaminación que se incorporan a equipos de producción existentes).

³ Eurostat entiende por industrias ecológicas o ecoindustrias aquéllas cuyas «actividades producen bienes y servicios para evaluar, impedir, limitar, minimizar o corregir daños medioambientales al agua, al aire y al terreno, así como problemas relacionados con los residuos, el ruido y los ecosistemas, dentro de lo cual se incluyen las tecnologías, los productos y los servicios que reducen el riesgo medioambiental y minimizan la contaminación y el uso de recursos» (Comisión Europea, 2006).

Un concepto afín al anterior es el denominado «sector de bienes y servicios medioambientales» (EGSS, según sus siglas en inglés) de Eurostat. En lugar de definir lo que se entiende por «empleos verdes», la metodología EGSS define expresamente un conjunto heterogéneo de productores de tecnologías, bienes y servicios en un grupo predeterminado de sectores que intenta proteger el medio ambiente o minimizar el uso de los recursos naturales, esto es, que tienen una «finalidad medioambiental» explícita (Eurostat, 2009b).

⁴ La Comisión Europea subraya, por ejemplo, el enfoque basado en la transformación, ya que define los empleos verdes como «... todos aquellos empleos que dependen del medio ambiente, o que se crean, sustituyen o redefinen (en forma de conjuntos de competencias, métodos de trabajo, perfiles ecologizados, etc.) en el proceso de transición hacia una economía más verde» (Comisión Europea, 2012b).

- 2) Se sustituyen algunos empleos (como ocurre en el paso de los combustibles fósiles a las fuentes de energía renovable).
- 3) Se eliminan algunos empleos sin reemplazamiento directo (como ocurre cuando se evitan o prohíben algunos materiales para embalaje y se suspende su fabricación).
- 4) Muchos empleos actuales sólo se transforman y redefinen en forma de conjuntos regulares de competencias o de métodos de trabajo, y sus características se «ecologizan».

En el presente estudio adoptamos una definición amplia de lo que se entiende por empleos verdes, a saber, «empleos que contribuyen a proteger el medio ambiente mediante la reducción de los efectos dañinos que las actividades humanas provocan en él (mitigación del cambio climático) o bien que ayudan a responder más eficazmente a la situación actual de cambio climático (adaptación al cambio climático)» [Miranda y Larcombe, 2012]. En este informe se integra el enfoque basado en las industrias ecológicas y se argumenta que los efectos positivos en el mercado de trabajo debidos a la transformación por motivos medioambientales están presentes no sólo en los nuevos sectores e industrias (por ejemplo, las energías renovables, los servicios energéticos o la gestión de recursos), sino también en sectores tradicionales como el del automóvil, la construcción, la distribución o el comercio.

1.3. Las competencias ecológicas genéricas y las específicas sectoriales

En el estudio también se adopta la definición de competencias ecológicas o verdes dada por la OCDE, es decir, aquellas competencias «requeridas para adaptar productos, servicios, procesos u operaciones debido al cambio climático o a modificaciones, exigencias o reglamentaciones hipocarbónicas» (Miranda y Larcombe, 2012). Por lo tanto, las competencias ecológicas pueden ser:

- Específicas sectoriales (por ejemplo, instalación de paneles solares, diseño de turbinas eólicas o comercio de carbono).
- Genéricas (por ejemplo, gestión ecológica, conocimiento de materiales sostenibles, evaluación del impacto medioambiental, conocimiento de la legislación en materia medioambiental, certificación medioambiental o mejora de la eficiencia de los recursos).

En nuestro estudio se tienen en cuenta tanto las competencias específicas sectoriales como las genéricas.

2. ANTECEDENTES

Resumen de conclusiones

El contexto político general que hemos destacado en el capítulo precedente, en sus aspectos sociales, económicos y medioambientales, va a tener gran incidencia en las iniciativas sindicales sobre formación y creación de empleo para los trabajadores jóvenes en relación con el desarrollo sostenible. Dichas iniciativas pueden dar respuesta a los retos laborales, sindicales, económicos y medioambientales a través de las medidas siguientes:

- Mejorar la calidad de la educación y la formación, reducir el desempleo y facilitar las transiciones al mercado de trabajo de los jóvenes, reduciendo así significativamente el riesgo de exclusión social.
- Fomentar la movilidad laboral de los jóvenes y contribuir a la promoción de buenas prácticas de relevancia (por ejemplo, aprendizajes relacionados con la sostenibilidad) en toda Europa.
- Servir de impulso para el continuo desarrollo de sistemas de provisión y anticipación de competencias laborales.
- Mejorar la representación sindical y la protección de los trabajadores (en especial, de los trabajadores jóvenes, siempre más vulnerables) y ampliar las actividades y la influencia de los sindicatos.
- Proporcionar herramientas y competencias apropiadas a los jóvenes a fin de que puedan hacer frente a los desafíos relacionados con el clima y a otros de carácter social, económico y medioambiental.
- Participar en actividades de empresas y de otras partes implicadas con el objeto de avanzar hacia el logro de una forma de capitalismo más innovador e inclusivo, caracterizada por la creciente aplicación de tecnologías perturbadoras (por ejemplo, tecnologías de la información, nanotecnologías o soluciones de energías renovables) y la colaboración con partes interesadas que anteriormente hayan sido pasadas por alto o ignoradas por las empresas.
- Facilitar la salida de la crisis económica.

En el presente capítulo ofrecemos una idea general de los retos más urgentes de carácter laboral, sindical, económico y medioambiental que se plantean a iniciativas sindicales relacionadas con el medio ambiente y cuyo fin es la mejora de la formación y la creación de empleo para los trabajadores jóvenes. Asimismo, se pone de relieve cómo dichas iniciativas pueden contribuir a dar respuesta a tales desafíos. En los capítulos siguientes se examinan los cambios en la demografía y el potencial de empleo que están teniendo lugar en sectores vinculados a la ecologización de la economía, y se ofrecen ejemplos de iniciativas sindicales de relevancia a dicho respecto.

El objetivo principal de este estudio (a saber, contribuir a la adopción de iniciativas sindicales para mejorar la formación y la creación de empleo para los trabajadores jóvenes en relación con el desarrollo sostenible) debe situarse en un contexto de mayor alcance, ya que las iniciativas sindicales pueden verse constreñidas o reforzadas por algunos de los retos que actualmente afectan a Europa en relación con políticas sectoriales de índole laboral, sindical, económica y medioambiental. En este capítulo examinamos brevemente estos retos a fin de extraer algunas posibles implicaciones para nuestro estudio.

2.1. Retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo

El desempleo juvenil y su relación con la exclusión social

En todos los países de la Unión Europea las tasas de desempleo juvenil son por lo general mucho más elevadas que las correspondientes a todas las edades. El paro entre los jóvenes

empezó a aumentar antes de la actual recesión económica, pero la crisis financiera hizo que este problema fuera uno de los más preocupantes para los gobiernos europeos. En mayo de 2013 había en la UE más de 5,5 millones de jóvenes sin empleo (Eurostat, 2013). En el año 2012, las cifras más altas eran las correspondientes a España, Grecia, Portugal, Italia, Eslovaquia e Irlanda (véase la Tabla 2).

Los datos estadísticos de la Tabla 2 ponen claramente de relieve las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes a la hora de buscar un empleo. No obstante, en opinión de la agencia estadística de la Unión Europea Eurostat, esto no implica necesariamente que el grupo de personas desempleadas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años sea así de grande, ya que muchos jóvenes siguen estudiando a tiempo completo, por lo que no trabajan ni están buscando un empleo, de manera que no forman parte de la población activa que se utiliza como denominador a la hora de calcular la tasa de desempleo [Eurostat, 2013]. Por este motivo, se calculan los denominados «ratios de desempleo juvenil» a partir de un concepto distinto al que acabamos de exponer, de forma que el ratio de desempleo permite calcular el porcentaje de personas desempleadas con respecto a la población total. Así, en la Tabla 2 se pone de manifiesto que los ratios de desempleo juvenil en la UE son mucho más bajos que las tasas de desempleo juvenil, aunque también se han incrementado desde el año 2008 debido a los efectos de la crisis en el mercado de trabajo.

Tabla 2: Tasas de desempleo juvenil en el período 2010-2012 en la Unión Europea

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

Fuente: Eurostat.

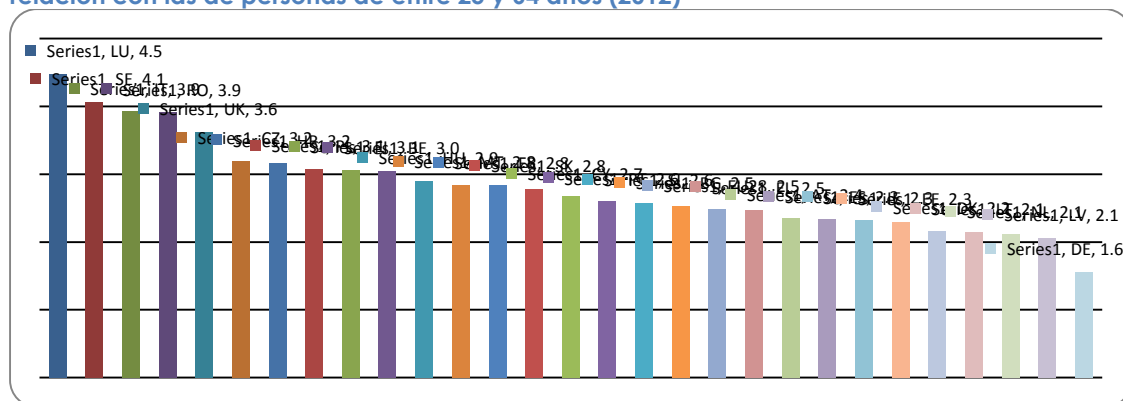
El desempleo, así como la baja calidad de la educación o la pobreza, entre otros factores, se consideran a menudo los principales factores determinantes de la exclusión social de los jóvenes (Delhaxhe, 2013). En opinión de este autor, la exclusión social provoca grandes daños a largo plazo en las condiciones de vida, la participación social y económica, la vida afectiva y la salud de los jóvenes. Asimismo, contribuye a la transmisión intergeneracional de la pobreza; por ejemplo, el coste global para las personas que se quedan en paro podría

significar una pérdida constante de ingresos, una reducción de la esperanza de vida y unos menores logros académicos y beneficios para sus hijos (FMI/OIT, 2010). Alrededor del 33% de los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años corre el riesgo de pobreza o de exclusión social en la Unión Europea (Eurostat, 2012). Por estas causas, el desempleo juvenil influye en las actitudes, de forma que disminuye la cohesión social en Europa (FMI/OIT, 2010).

Las repercusiones del desempleo juvenil según los países

Las variaciones en cuanto a la gravedad del desempleo juvenil en los países de la Unión Europea son reflejo de los distintos grados de capacidad de recuperación económica y de las tasas de ocupación generales en Europa, mas a la vez ponen de relieve diferencias sistémicas en cuanto a la «accesibilidad para los jóvenes» del mercado de trabajo en los diversos países (Lanning y Rudiger, 2012). Los jóvenes tienen más dificultades para competir con otros trabajadores más mayores y con mayor experiencia según el país en el que vivan. Así por ejemplo, los datos de Eurostat de la Figura 1 ponen de manifiesto que en 2012 un joven en Suecia o en el Reino Unido tenía, respectivamente, 4,1 y 3,6 veces más probabilidades de estar desempleado que un «adulto» (persona de 25 años o más). Dicha calificación es superada en países que sufren acusadamente las consecuencias de la recesión actual, como España o Grecia, donde los jóvenes tienen, respectivamente, 2,3 y 2,5 veces más probabilidades de estar desempleados que los trabajadores adultos. En Alemania, un joven sólo tiene 1,6 veces más de probabilidades de estar desempleado que un adulto.

Figura 1: Ratio de tasas de desempleo de personas de edades comprendidas entre 15 y 24 años en relación con las de personas de entre 25 y 64 años (2012)



Fuente: Eurostat.

Por otro lado, la naturaleza del debate político en torno al desempleo de los jóvenes y las cuestiones consideradas políticamente prioritarias difieren mucho entre los países de la UE (Lanning y Rudiger, 2012). Así por ejemplo, muchos jóvenes tienen dificultades para conseguir un contrato laboral fijo en España debido a que el mercado de trabajo está muy polarizado. La precariedad del empleo es un grave problema en los Países Bajos, Alemania y Francia, mientras que en Italia son muchos los casos de trabajos en prácticas no retribuidos. En Grecia es muy elevado el número de estudiantes en educación postuniversitaria, ya que al finalizar los estudios es muy difícil entrar en el mercado laboral. La discriminación y la integración de los inmigrantes de segunda generación constituyen factores fundamentales en Dinamarca y Suecia, debido a que ellos mismos piensan que tienen más probabilidades de ser excluidos (Lanning y Rudiger, obra citada).

La transición de los jóvenes al mercado de trabajo

La transición de los jóvenes de la escuela al trabajo se ha hecho más larga y arriesgada desde los pasados años 80 (Lanning y Rudiger, 2012). Ello se debe fundamentalmente a las razones siguientes: la intensificación del rechazo por parte de los empleadores a contratar a jóvenes y el cambio en los tipos de empleo disponibles para los jóvenes (lo cual en parte está unido

a la transformación de los empleos debida a la disociación del medio ambiente del crecimiento económico: véase la sección correspondiente al cambio climático).

Pese a que las reglamentaciones se aplican en marcos políticos, sociales y económicos de carácter nacional, algunas prácticas de otros países merecen una atención especial. Por ejemplo, Austria, Alemania, los Países Bajos y Dinamarca tienen tasas de desempleo juvenil relativamente bajas debido a que estos países cuentan con sistemas de transición entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo muy desarrollados y de fácil funcionamiento, así como con apoyos institucionales bien equilibrados, lo cual, en conjunto, hace que el paro entre los jóvenes sea menor. En concreto, los responsables políticos europeos ponen cada vez más énfasis en la importancia de la educación profesional de alta calidad, que combine debidamente los conocimientos teóricos y los prácticos (por ejemplo, a través del aprendizaje) y que ofrezca itinerarios bien estructurados para acceder al empleo.

El Paquete de Empleo Juvenil destinado a luchar contra el desempleo entre los jóvenes

En el año 2011 la Comisión Europea adoptó la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud⁵, en la que se insta a una mayor colaboración entre la CE y los gobiernos nacionales, especialmente de los países con mayores tasas de desempleo juvenil, para así reducir el paro entre los jóvenes. En 2012 la Comisión Europea propuso el denominado Paquete de Empleo Juvenil⁶ con el fin de ayudar a los Estados miembros a reducir el desempleo y la exclusión social entre los jóvenes, ofreciéndoles trabajo, educación y formación. En este paquete de medidas se incluyen los tres instrumentos siguientes:

- 1) La denominada «Garantía Juvenil»: los jóvenes de hasta 25 años de edad recibirán una buena oferta de empleo, educación continua, un aprendizaje o un trabajo en prácticas en el plazo de cuatro meses a contar desde que abandonen la educación formal o se queden en paro.
- 2) La facilitación de la transición de la escuela al trabajo: se consultará a los interlocutores sociales europeos sobre un marco de calidad para el trabajo en prácticas que permita a los jóvenes adquirir experiencia laboral de alta calidad en condiciones seguras.
- 3) La Alianza Europea para la Formación de Aprendices: cuyos objetivos son mejorar la calidad y la oferta de sistemas eficaces de aprendizaje mediante su difusión en los Estados miembros y determinar vías para reducir barreras a la movilidad de los jóvenes.

La importancia de la movilidad laboral y sus implicaciones en la juventud

La movilidad laboral, tanto entre sectores económicos como entre regiones geográficas, permitiría facilitar la transición a una economía verde mediante, por ejemplo, la reducción de potenciales «cuellos de botella» derivados de limitaciones en cuanto a competencias, tecnologías u otros factores de producción (*Cambridge Econometrics* y otros autores, 2011). Se ha demostrado que la emigración es considerada una alternativa viable para los jóvenes (mucho más que para los adultos) y, en especial, para aquéllos que no están casados o que son varones con hijos (Kahanec y Fabo, 2013).

Un número creciente de jóvenes emigra cada año con el fin de buscar oportunidades y ocupaciones alternativas (F-ODM, 2013). En opinión de Kahanec y Fabo (2013), los recientes problemas económicos y financieros mundiales han impulsado la movilidad laboral entre la juventud, mientras que antes de la gran recesión muchos trabajadores jóvenes de los nuevos Estados miembros de la UE no prestaban atención a la posibilidad de encontrar empleo en el

⁵ Iniciativa de Oportunidades para la Juventud de la Comisión Europea, disponible en la página web <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=es>.

⁶ Paquete de Empleo Juvenil de la Comisión Europea, disponible en inglés en la página web <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=1731>.

extranjero o sólo la consideraban una opción atractiva; sin embargo, tras la crisis esta opción se ha convertido en la única posibilidad de encontrar trabajo.

También se ha demostrado que la combinación del desempleo y la emigración de los jóvenes puede crear un conjunto interrelacionado de dificultades para éstos (Kahanec y Fabo, 2013). En el mejor de los casos, el hecho de tener un empleo de baja calidad en las primeras fases de la carrera profesional de una persona puede entorpecer las perspectivas laborales en el futuro. Además, la falta de empleos decentes y de acceso a la protección social expone a la juventud a mayor vulnerabilidad y a prácticas laborales potencialmente explotadoras. Por otro lado, genera importantes costes económicos y sociales a las colectividades en las que viven, ya que ocasiona pérdidas de productividad y exige la búsqueda de soluciones a las consecuencias de la exclusión social.

Por lo tanto, la cuestión que se plantea no es tanto si es necesaria la movilidad laboral, sino «qué clase» de movilidad laboral podría ser mejor para facilitar la transición a una economía verde. La formulación y administración de políticas integradas de empleo juvenil y de políticas sociales y migratorias es un ámbito en el que muchos países tenían escasa experiencia hasta hace muy poco tiempo. Habitualmente, las intervenciones en el mercado de trabajo se han concentrado en el incremento del número de empleos (lado de la oferta) y han prestado poca atención a las barreras de entrada al mercado laboral y al trabajo decente, o a los factores que empujan a los jóvenes a emigrar de sus colectividades (OIT, 2008 en el F-ODM, 2013). Por ello, es preciso aún establecer en la UE mejores formas de movilidad laboral para los jóvenes; por ejemplo, en un reciente estudio de la Dirección General de Empleo de la CE (2012c) se llegaba a la conclusión de que la actual movilidad geográfica internacional de estudiantes-aprendices es todavía reducida, pese al atractivo de recibir una formación práctica en una empresa extranjera. Los obstáculos existentes (en cuanto a costes, información, reconocimiento de estudios, idiomas, etc.) todavía superan a las ventajas evidentes que ofrece la movilidad internacional a los estudiantes, las empresas y los centros de formación educacional y profesional.

La capacidad de inclusión y la flexibilidad de los mercados de trabajo

Los mercados laborales son cada vez más inclusivos y flexibles a fin de responder a cuestiones como el envejecimiento de la población, el cumplimiento de las normas en materia de igualdad y las exigencias de los mercados mundiales. El propio proceso de envejecimiento (es decir, de reducción de los índices de fertilidad y de mortalidad) implica que un número menor de trabajadores debe proporcionar bienes y servicios a un número mayor de personas (ya que es inferior el número de trabajadores que entra en el mercado laboral que el que sale de él) [Barr, 2006].

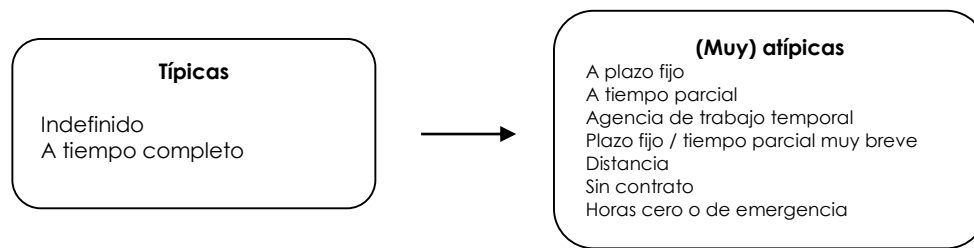
Según la Organización de las Naciones Unidas (2007) el reto principal que plantea la transición demográfica es la integración de un número mayor de personas en los mercados de trabajo, debido a que el incremento de la productividad de la actual población activa no es suficiente. Ahora bien, un aumento de la tasa de ocupación puede provocar efectos nocivos. En la actualidad, la población activa femenina no cesa de aumentar: la titulación universitaria de las mujeres es superior a la de los hombres (38,5 frente a 30,8%)⁷ y las diferencias salariales están reduciéndose poco a poco. No obstante, la participación de las mujeres en el mercado laboral está alterando sustancialmente el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (OCDE, 2012). Para empezar, la estructura familiar está cambiando, ya que ahora son dos los trabajadores que sustituyen al tradicional sostén masculino de la familia, por lo cual se aplazan las decisiones de tener hijos. Esta situación va unida a unos horarios de trabajo menos regulares y previsibles, así como a una intensificación del trabajo (OCDE, 2012). Así, podría ponerse en marcha un círculo vicioso debido a los cambios habidos en el trabajo:

⁷ Véase [la página web](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Tertiary_education_statistics)
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Tertiary_education_statistics.
© Visionary Analytics

las relaciones personales pueden empeorar debido a un inadecuado equilibrio entre la vida laboral y la familiar o al hecho de trabajar demasiadas horas; además, los padres que trabajan demasiado podrían ser incapaces de atender a sus hijos de modo apropiado, lo cual provocaría una mayor probabilidad de conductas antisociales (Sigma Scan, 2010).

Con el ánimo de adaptar las estrategias empresariales a los mercados globales y a las nuevas necesidades surgidas (incluida la transición hacia la sostenibilidad), están empezando a predominar modalidades de empleo más flexibles y formas atípicas de trabajo. Las empresas están dejando de lado a las organizaciones verticalmente integradas (es decir, aquella situación en la que una sola empresa se dedica a diferentes parcelas de la producción, como por ejemplo el cultivo de materias primas, la fabricación, el transporte, la comercialización y la venta al público), y se están creando empresas más especializadas que subcontratan actividades no básicas y poseen una forma más descentralizada de organización interna. Esto provoca también la desaparición de empleos fijos para toda la vida y el surgimiento de relaciones laborales y modalidades de trabajo menos permanentes e incluso no reglamentados (Rand, 2004; Eurofound, 2010; véase también la Figura 2). Estas nuevas tendencias generan mercados laborales duales, en los que existe una brecha entre los empleos fijos protegidos y los empleos flexibles con menores prestaciones sociales y protección, que por lo tanto provocan «nuevos riesgos sociales».

Figura 2: Ilustración de las variaciones en las modalidades de empleo y las formas de trabajo



Fuente: Elaborada por los autores con información de Eurofound, 2010.

El papel de la educación y la formación

En un documento de trabajo interno de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo del crecimiento verde (2012d) se indicaba que, en la actualidad, los jóvenes tienen más probabilidades de encontrar un empleo «no verde» que los demás trabajadores. Una de las posibles razones de este hecho reside en que existe un desajuste entre las competencias que poseen los jóvenes y las necesarias en la transformación del mercado de trabajo.

Los sistemas de educación y formación profesional pueden y deben desempeñar un papel fundamental a la hora de hacer frente a la falta de competencias, en particular en sectores con gran potencial de crecimiento como los ecológicos o los de tecnologías hipocarbónicas (Comisión Europea, 2012b). Así, la CE llega a la conclusión (2012b) de que los sistemas europeos de educación y formación siguen siendo incapaces de ofrecer las competencias adecuadas para la empleabilidad y no colaboran apropiadamente con las empresas o los empleadores para acercar los sistemas de aprendizaje a la realidad del entorno laboral.

Garantizar que los trabajadores poseen las competencias adecuadas va a ser una tarea colosal, ya que exigirá determinar las rápidamente cambiantes necesidades de los empleadores en un ámbito nuevo y ofrecer una formación apropiada y cada vez más adaptada a la demanda (Comisión Europea, 2012d). Existen pruebas recientes (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional ó CEDEFOP, 2013a, b) que demuestran que los países europeos han logrado hasta ahora escasos progresos en la identificación de las necesidades de competencias para una economía hipocarbónica y en la integración de este hecho en políticas de educación y formación coherentes. Así, el CEDEFOP (2013a, b)

señala que los ejemplos de estrategias nacionales para el logro de competencias verdes sólo existen en unos pocos Estados miembros, como Francia, Austria y el Reino Unido.

En 2009 el Consejo de la Unión Europea sostenía que uno de los objetivos principales del nuevo marco de cooperación europea para la juventud (2010-2018) debía ser la creación de nuevas oportunidades y de mayor igualdad de oportunidades para todos los jóvenes en la educación y en el mercado de trabajo. La pronta identificación y la generación adaptada a las necesidades de competencias verdes constituyen las medidas fundamentales para alcanzar dicho objetivo.

2.2. Retos a los que se enfrentan los sindicatos

Hoy en día los sindicatos deben hacer frente a retos colosales. En opinión de Stollt y Meinert (2010), mientras que las empresas a menudo operan a escala europea o mundial, los sindicatos tienen que depender en gran medida de herramientas nacionales para representar a los trabajadores, a pesar de los grandes avances logrados en colaboración con la Unión Europea durante los últimos años. Al mismo tiempo, las tasas de densidad sindical están disminuyendo en muchos países, sobre todo a causa de los cambios habidos en la estructura de la «sociedad trabajadora», como el enorme aumento del empleo precario, la pérdida de empleos en sectores en los que los sindicatos contaban tradicionalmente con gran número de afiliados, y el desempleo. La transición a una sociedad hipocarbónica y más eficiente respecto a los recursos es uno de los principales cambios paradigmáticos que transforma el papel de los sindicatos en todos los países. Así, tiene implicaciones en la fortaleza de los sindicatos en cuanto a la representación de los trabajadores y a las estrategias para mejorarla o al menos mantenerla.

La implicación de los sindicatos en el desarrollo sostenible

Aunque se reconoce que el papel fundamental de los sindicatos es actuar como agentes sociales y económicos, hay que señalar que también se han ocupado de asuntos relativos al medio ambiente (por ejemplo, la contaminación en los lugares de trabajo o la participación en eventos mundiales relacionados con el medio ambiente) durante mucho tiempo (Instituto Sindical Europeo/ETUI-REHS, 2008). Reforzar el papel de los trabajadores y de sus sindicatos y emprender acciones afines respecto al desarrollo sostenible (por ejemplo, incrementar el número de convenios colectivos dirigidos a lograr el desarrollo sostenible) ya se mencionaban en la denominada Agenda 21 (ONU, 1992). El resultado de dicha cumbre y de sus manifestaciones posteriores ha puesto fin al antagonismo existente entre el trabajo y la naturaleza de las actividades sindicales, que tradicionalmente había sido considerada como «el trabajo de otros» (Räthzel y Uzzell, 2013).

El desarrollo sostenible ha abierto una nueva vía para el diálogo, el logro de acuerdos y la negociación con la dirección de las empresas, tanto sectorial como intersectorialmente (Instituto Sindical Europeo/ETUI-REHS, 2008). Los sindicatos son especialmente fuertes en el ámbito intersectorial, ya que poseen capacidad para evaluar simultáneamente los costes y los beneficios económicos, sociales y medioambientales de los procesos de transición. Por consiguiente, esta orientación intersectorial de los sindicatos puede ayudar a garantizar el tan necesario equilibrio en el proceso de anticipar y gestionar la transición hacia una economía hipocarbónica y eficiente en materia de recursos.

Además, el desarrollo sostenible implica la renovación de la democracia y, por lo tanto, de las acciones sindicales a dicho respecto (Instituto Sindical Europeo/ETUI-REHS, 2008). El desarrollo sostenible se fundamenta en el cambio de los estilos de vida, que sólo será posible si es verosímil y aceptado por todos los ciudadanos. La modificación de los estilos de vida exigirá la implantación de procesos participativos, que todavía no han sido probados en la práctica. Para asegurar una implantación sin problemas, se pedirá a los sindicatos que

«negocien una transición justa basada en datos fiables sobre las repercusiones sociales de los cambios y las medidas previstos, los instrumentos para la prevención y paliación de dichas repercusiones, y garanticen su propia implicación en el proceso de planificación de estrategias y el reconocimiento de su función mediante la obtención de los derechos pertinentes y áreas de competencia» (Instituto Sindical Europeo/ETUI-REHS, 2008).

En opinión de Murillo (2013), la labor de los sindicatos en materia de desarrollo sostenible ha sido teórica en gran medida y ha dado como resultado relativamente pocas políticas sindicales concretas. Por lo tanto, es preciso llevar a cabo una labor más práctica y adoptar más políticas localmente. La dificultad a la hora de determinar prioridades entre aspectos sociales, económicos y medioambientales estrechamente vinculados entre sí constituye una de las razones básicas del reducido número de las tan necesarias acciones y políticas sindicales prácticas. Asimismo, como sostienen Rätzl y Uzzell (2013), «uno de los principales obstáculos para el éxito de políticas sindicales medioambientales son los diferentes puntos de partida de los sindicatos, debido a sus distintas tradiciones nacionales, a sus vinculaciones sectoriales, a su fortaleza en cuanto al número de afiliados y a sus convicciones políticas». La evaluación de la labor y las políticas sindicales en materia de desarrollo sostenible también tiene que tomar en consideración el alcance de los retos futuros y los cambios culturales que implican, ya que se trata de elementos que pueden facilitar o entorpecer la acción sindical.

La resolución del problema del desempleo juvenil es un objetivo prioritario de todos los Estados miembros de la UE y las medidas dirigidas al logro del desarrollo sostenible pueden ofrecer algunas respuestas a dicho respecto. Por su parte, Gil (2013) afirma que los nuevos sectores y actividades basados en la producción ecológica ofrecen un abanico de oportunidades para la protección del empleo, especialmente entre los jóvenes. Los sindicatos han promovido eficazmente la noción de «transición justa»⁸ (Murillo, 2013), mas es necesario adoptar medidas muy concretas para que sea un proceso constructivo con importantes efectos positivos en los tres componentes del desarrollo sostenible. Fomentar el empleo y la formación de índole ecológica de los jóvenes puede ser una de tales medidas, ya que no sólo aborda el componente medioambiental del desarrollo sostenible, sino también sus aspectos sociales y económicos.

La captación de trabajadores jóvenes a través de la sostenibilidad

En la situación económica actual, en la que los sindicatos atraviesan graves dificultades debido a recortes en los presupuestos y a disminuciones en el número de afiliados, la decisión de prestar más atención a la captación de trabajadores jóvenes a través de iniciativas en materia de sostenibilidad puede ser una buena opción para los sindicatos por los motivos siguientes: a) puede contribuir a atraer y movilizar a trabajadores nuevos o jóvenes, y b) puede mostrar las ventajas de la implicación de los sindicatos en el desarrollo sostenible a las empresas (por ejemplo, beneficios derivados de mejoras en la eficiencia energética) o a los gobiernos (por ejemplo, cumplimiento de los objetivos para el año 2050). En la guía de negociación colectiva del sindicato canadiense de funcionarios públicos CUPE (2007) se afirma que la ecologización del trabajo no sólo protege el medio ambiente y ahorra recursos financieros y de otro tipo, que pueden reinvertirse en la mejora de las condiciones laborales, sino también que «los sindicatos y los empleos verdes serán más atractivos para los jóvenes, que normalmente son más conscientes y activos en asuntos medioambientales».

Entre las muchas ventajas derivadas de la implicación de trabajadores jóvenes destacan las siguientes: son personas que participan más activamente, a menudo comprenden mejor los retos climáticos y medioambientales, son más innovadores y creativos, y poseen una

⁸ Se trata del marco conceptual en el que el movimiento sindical engloba las complejidades de la transición hacia una economía hipocarbónica y resistente frente al clima, haciendo hincapié en la necesidad de políticas públicas e intentando maximizar los beneficios y minimizar las dificultades para los trabajadores y sus agrupaciones en esta transformación (OIT, 2010).

determinación y unas perspectivas positivas (subrayan las posibilidades en lugar de las dificultades).

Ahora bien, los sindicatos necesitan transformarse para atraer y retener a los trabajadores jóvenes. Una de las hipótesis de participación de los trabajadores hasta el año 2030 (Stollt y Meinert, 2013) sostiene que muchos sindicatos «se han convertido con el paso de los años en agentes fundamentales, promoviendo los cambios necesarios de manera proactiva, convirtiéndose así en pilares de la nueva arquitectura de gobernanza mundial» y que «en su origen esto no se basaba necesariamente en convicciones, sino en la necesidad urgente de renovación sindical debido a la continua disminución del número de afiliados y al peligro de ser considerados un freno a la necesaria transformación».

El futuro es incierto y ninguna hipótesis es idéntica a la realidad. Sin embargo, los crecientes retos, unidos a la mayor complejidad del entorno laboral de los sindicatos, hacen necesaria la transformación del modelo de actuación existente. Dicha transformación podría suponer la ampliación de las tareas tradicionales de negociación salarial y de lucha por mejores condiciones laborales, a fin de incluir nuevos elementos del denominado modelo «organizativo». Entre las actividades sindicales adicionales podría incluirse la formación y capacitación más exhaustiva e intensiva de sus miembros en cuanto a organización del sindicato y de sí mismos, haciéndose más activos e implicándose más en la democracia, los debates y las campañas del sindicato. Asimismo, los sindicatos podrían participar más intensivamente en alianzas con movimientos medioambientales a fin de buscar vías innovadoras para hacer frente al empleo juvenil, por un lado, y al insuficiente avance hacia el desarrollo sostenible, por otro. Si se adoptase esta postura, los sindicatos podrían posicionarse adecuadamente en el proceso de «transición justa» como agentes del cambio que forman y capacitan a los trabajadores, no sólo de los sectores tradicionales con alta afiliación sindical, sino también de los nuevos sectores verdes en los que es preciso incrementar y consolidar la afiliación sindical. Este proceso podría ayudar a fortalecer a los sindicatos y, además, dar una respuesta constructiva a los retos planteados por el cambio climático.

Incrementar la afiliación sindical

Por lo común, la afiliación sindical se mide por el grado de densidad sindical, entendiéndose por ésta el porcentaje de trabajadores que son miembros de sindicatos (Fulton, 2013). La afiliación sindical varía enormemente de un país a otro, yendo desde aproximadamente el 70% de los trabajadores en Finlandia, Suecia y Dinamarca, hasta alrededor del 10% en Estonia, Lituania y Francia. El porcentaje medio de afiliación sindical en toda la Unión Europea, ponderado en función del número total de trabajadores en cada uno de los Estados miembros, es de un 23%. Los sindicatos de los nuevos Estados miembros de la Unión provenientes de Europa central y del este son probablemente los peor situados de la UE, ya que ocho de estos once países se encuentran por debajo de la media europea de afiliación sindical (las excepciones son Eslovenia, Rumanía y Croacia, que cuentan con unas tasas de afiliación sindical respectivas del 26, 33 y 35 por ciento; Fulton, 2013). Los motivos que explican estas diferencias de densidad sindical entre países son múltiples y complejos, entre los cuales se incluyen los enfoques nacionales habituales frente a la afiliación sindical y el hecho de si los sindicatos pagan prestaciones en concepto de desempleo o de otras cuestiones sociales.

Los sindicatos han experimentado una disminución del número de afiliados entre los trabajadores jóvenes superior a la correspondiente a los demás trabajadores, a pesar de que los trabajadores más recientemente incorporados al mundo laboral no son necesariamente negativos hacia los sindicatos (Vandaele, 2012). Los trabajadores jóvenes suelen estar empleados en sectores con menor afiliación sindical y menos sujetos a negociación sindical colectiva, lo cual es considerado por algunos especialistas como una de las razones principales de la escasa sindicalización de los jóvenes. Otra razón está asociada a las tácticas y actividades sindicales en materia de organización y captación de afiliados jóvenes. Así,

Vandaele (2012) afirma que los sindicatos cuentan con el potencial necesario para incrementar las actividades dirigidas a atraer y movilizar a los trabajadores jóvenes. Si se reduce la entrada de afiliados jóvenes en los sindicatos se producirá un envejecimiento de los miembros existentes, lo cual puede llegar a afectar a futuras políticas sindicales (por ejemplo, que no reflejen adecuadamente los intereses de los trabajadores jóvenes). Este mismo autor llega a la conclusión de que si los sindicatos no se dedican más activamente a atraer y movilizar a afiliados jóvenes, «será muy difícil invertir el sentido de la tendencia de -sindicalización, de modo que podrían surgir otras formas organizacionales que sustituyesen a los sindicatos en cuanto a la representación y al apoyo a la siguiente generación de trabajadores». La creación de una nueva función sindical que vincule el desempleo juvenil a las actividades de promoción del desarrollo sostenible podría ayudar a evitar una situación hipotética tan poco halagüeña como la que acabamos de describir.

Todo lo anterior indica que existe un gran potencial para que el desarrollo sostenible sirva para atraer a los trabajadores jóvenes al movimiento sindical y expandir las actividades y la influencia de los sindicatos. Por consiguiente, los sindicatos pueden llegar a ser más representativos de la población activa y, como consecuencia, los trabajadores jóvenes (y a menudo vulnerables) estarían mejor representados y protegidos.

2.3. Retos económicos y medioambientales

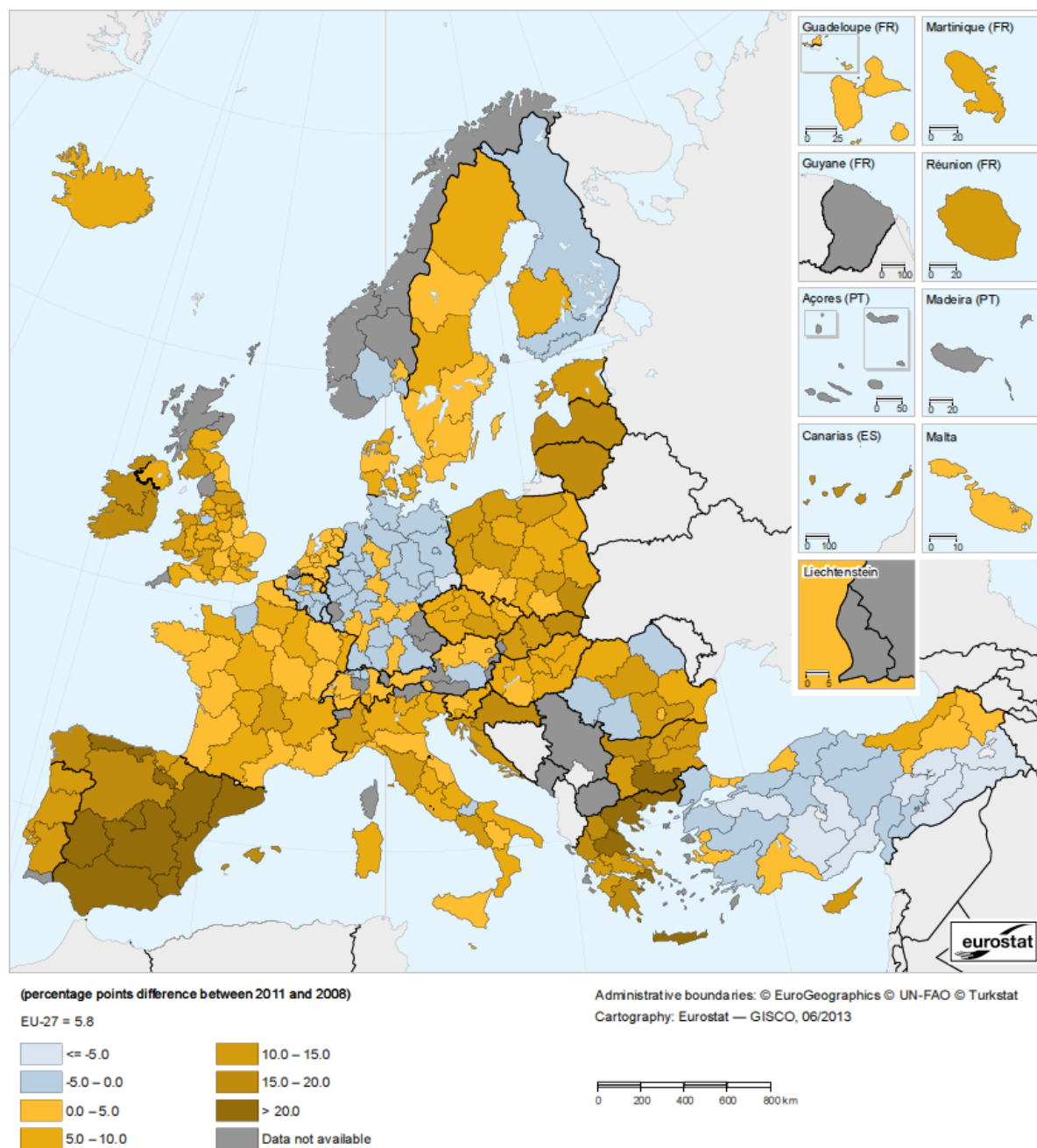
Los efectos de la crisis

La crisis financiera iniciada en 2008 y la subsiguiente crisis económica han afectado muy gravemente en Europa a los mercados de trabajo, las economías y la aplicación de las políticas en materia de cambio climático y otros asuntos afines.

La crisis ha afectado de manera importante y diferente a los mercados nacionales de trabajo (Eurofound, 2012 y 2013) y, aparte de su enorme repercusión en el descenso de las tasas de ocupación y el aumento del desempleo, la crisis también ha provocado la reducción de la cobertura de los convenios colectivos, la disminución del número y la calidad de las negociaciones sindicales colectivas, el aumento de la incidencia de empleos flexibles, atípicos, ilegales y precarios, y la modificación de los regímenes de prestaciones en concepto de desempleo y de los sistemas de Seguridad Social en muchos países.

Por otro lado, la crisis también ha incrementado enormemente las tasas de desempleo entre los jóvenes, como claramente ponen de manifiesto las cifras ofrecidas por Eurostat (véase la Figura 3). Este aumento de las tasas de paro juvenil ha sido especialmente grave en los países del sur y este de Europa, así como en algunos de los Estados miembros más antiguos de la UE, como Irlanda, o en algunas regiones de Escandinavia y del Reino Unido.

Figura 3: Variaciones en la tasa de desempleo juvenil [personas de 15 a 24 años] por regiones NUTS 2 de la UE, período, 2008-2011 (*), [diferencias en puntos porcentuales entre 2011 y 2008]



(*) Chemnitz (DED4), Emilia-Romagna (ITH5), Marche (ITI3), Helsinki-Uusimaa (FI1B), Etelä-Suomi (FI1C), Pohjois- ja Itä-Suomi (FI1D), Cheshire (UKD6), Merseyside (UKD7) y Kontinentalna Hrvatska (HR04): 2009-2011; Prov. Luxemburgo (BE34), Oberfranken (DE24), Uterfranken (DE26), Kassel (DE73) y Tiro (AT33): 2008-2010.

Fuente: Eurostat.

La reciente crisis financiera y económica también ha afectado a los sindicatos (Eurofound, 2013). En primer lugar, es posible que haya acelerado las fusiones y la reorganización de los sindicatos en los propios países (sin embargo, en muchos casos éstas habían sido planificadas antes, por lo que no son atribuibles directamente a la crisis). En segundo lugar, en muchos países la reducción de la densidad sindical (ya evidente desde hace muchos años) se ha visto agudizada por la crisis. En algunos otros países (por ejemplo, Austria, Alemania, Lituania o la República Checa) se ha ralentizado la disminución de la densidad sindical, lo cual puede

deberse a que la confianza de los trabajadores en los sindicatos aumenta en épocas de incertidumbre económica y laboral. Otra razón estaría vinculada al efecto positivo de la crisis, ya que en algunos países los sindicatos se han hecho más visibles e importantes desde su comienzo, en especial en sectores en los que se han producido protestas o en los casos en que los sindicatos han asumido nuevas funciones (por ejemplo, en la implantación de reducciones del tiempo de trabajo o de modalidades de empleo a corto plazo con el fin de mitigar los efectos negativos de la crisis en el empleo).

La crisis también afectó a las políticas sobre el cambio climático y otros asuntos afines. En un principio, sólo tuvo un efecto temporal sobre las emisiones mundiales de CO₂: tras una reducción del 1% en 2009 y un imprevisto aumento del 5% en 2010, las emisiones volvieron a incrementarse en un 3% en 2011 con respecto al año anterior, con lo cual se alcanzó su valor máximo histórico (Olivier y otros autores, 2012). Sin embargo, en la UE las emisiones de CO₂ han seguido disminuyendo desde la crisis, seguramente a causa de la reducción general de la actividad económica. En segundo lugar, la crisis ha hecho que los Estados miembros de la Unión adopten medidas de recuperación económica, que solían incluir componentes ecológicos que llegaban a representar alrededor del 10% de las medidas (Cambridge Econometrics y otros autores, 2011). Según esta misma fuente, es posible que estas inversiones hayan contribuido a reducir las emisiones de CO₂. Por último, puede que el débil entorno económico haya también animado a las empresas a utilizar infraestructuras menos intensivas en energía. No obstante, debido al (todavía) elevado precio de las soluciones de energía verde, la tan necesaria inversión en eficiencia energética y energías renovables se ha visto aplazada a fin de que las empresas puedan recuperarse.

El cambio climático

El cambio climático y el agotamiento de los recursos se han intensificado, lo cual está afectando notablemente a las políticas europeas. La UE ha adoptado varias iniciativas con el objeto de mitigar el cambio climático e incrementar la eficiencia de los recursos y la desmaterialización de la economía. Un importante avance en este sentido es el denominado Paquete de Medidas sobre el Clima y la Energía de la UE⁹ en el que se incluyen los ampliamente conocidos objetivos «20-20-20»: a) reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en al menos un 20% de los niveles de 1990; b) lograr que las fuentes renovables representen el 20% del consumo final de energía de la Unión; y c) reducir el consumo energético en un 20% frente al volumen previsto para 2020.

El año 2020 está ya muy cerca y parece evidente que los objetivos fijados para esa fecha no serán suficientes, por lo que deberán hacerse más rigurosos. Así, en la Hoja de Ruta 2050 (Comisión Europea, 2011a) se fijan diversas opciones estratégicas para conseguir una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero del 80-95% antes de 2050 con respecto a los niveles de 1990. Además, en la emblemática iniciativa de 2010 titulada «Una Europa eficiente en el uso de los recursos» (Comisión Europea, 2011b) y en la Estrategia a favor de la diversidad para 2020 de la UE del año 2011 (Comisión Europea, 2011c) se amplía la necesidad de actuar más allá de las cuestiones relacionadas con el clima, de modo que se intenta invertir el proceso de pérdida de biodiversidad y acelerar la transición de la UE hacia una economía eficiente en el uso de los recursos (no sólo de combustibles, minerales y metales, sino también de alimentos, suelo, agua, aire, biomasa y ecosistemas) y también ecológica. Éstas y muchas otras políticas y estrategias afines tienen por objeto disociar el crecimiento económico del uso de los recursos y su impacto medioambiental. Estas actuaciones ofrecen oportunidades para mitigar los efectos perniciosos de la crisis económica y financiera, y además promover un «crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo» con repercusiones beneficiosas en las tres dimensiones tenidas en cuenta (social, económica y medioambiental).

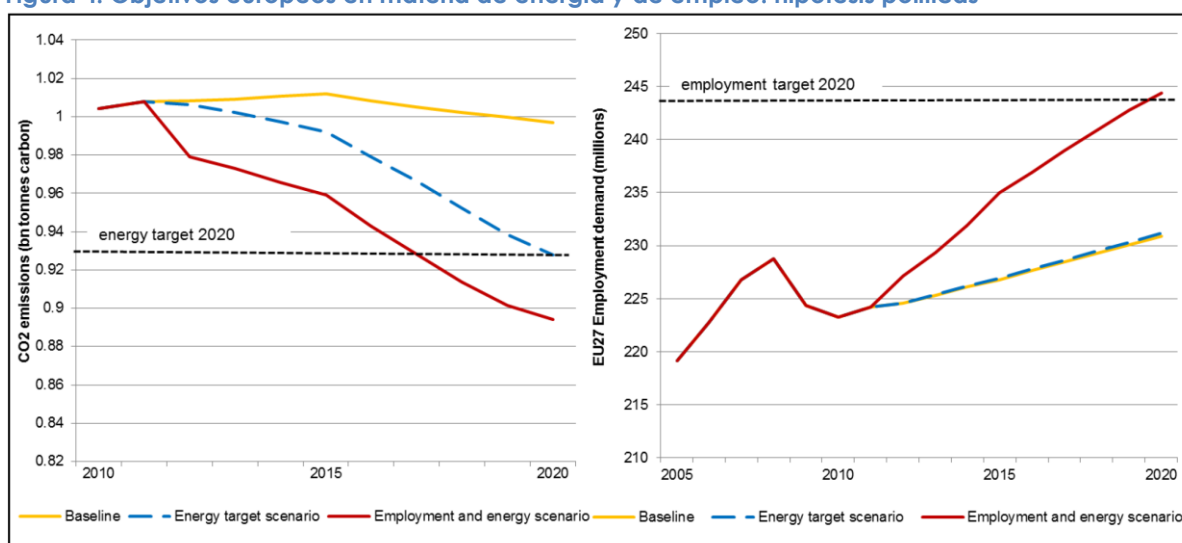
⁹ Para más información, véase la página web http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm.

Este objetivo, así como el propósito del Grupo Intergubernamental sobre el Cambio Climático de lograr una reducción de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero del 50-85% antes del año 2050, son muy ambiciosos y, como sostienen algunos investigadores (Jackson, 2009), son imposibles de alcanzar sólo mediante el crecimiento de la productividad y la eficiencia energética. Para que esta estrategia sea eficaz, puede que también sea necesario adoptar un nuevo concepto de macroeconomía ecológica, establecer límites ecológicos muy rigurosos a la actividad humana y transformar la actual lógica social con respecto al consumo. Esto planteará retos muy difíciles a la economía, al medio ambiente y a la sociedad durante los próximos cuarenta años, que deberán ser solventados por los jóvenes de hoy en día. La transición hacia una economía verde exigirá una transformación importante de la vida social y laboral de la juventud actual. El alcance y la naturaleza de esta transformación serán distintos según los sectores económicos¹⁰, y sus resultados también diferirán.

Perspectivas de la transición a una sociedad hipocarbónica y eficiente en la utilización de los recursos

Uno de los pocos estudios que analizan las implicaciones de la transición a una sociedad hipocarbónica y eficiente en el uso de los recursos (CEDEFOP, pendiente de publicar) no señala la existencia de un conflicto inherente entre tasas más elevadas de ocupación y un menor uso de la energía y una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. En dicho estudio se ofrecen posibles resultados de los objetivos en materia de energía y de empleo, teniendo en cuenta tres hipótesis distintas (véase la Figura 4).

Figura 4: Objetivos europeos en materia de energía y de empleo: hipótesis políticas



Fuente: CEDEFOP (pendiente de publicar).

La hipótesis de «empleo y energía» se basa en el supuesto de que las medidas adoptadas tendrán un efecto importante en el empleo (por ejemplo, incentivos para que los empleadores contraten trabajadores adicionales, como menores contribuciones sociales laborales; incentivos laborales para las personas, como menores prestaciones por desempleo; y mayor inversión en I+D y nuevas competencias) y se integrarán junto con las que reducen el consumo energético y las emisiones. Los resultados indican que, según esta hipótesis, en 2020 la tasa de ocupación de la UE sería del 75% frente al 71% previsto a tenor de la hipótesis de referencia, con lo cual se cumple el objetivo de empleo de la Unión. Los puestos de trabajo

¹⁰ Las diferencias entre los sectores son claras en cuanto a los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero; así, se espera que el sector energético reduzca dichas emisiones del 93 al 99% antes de 2050 con respecto a los niveles de 1990, el industrial del 83 al 87%, el de transporte del 54 al 67%, el de particulares y servicios del 88 al 91%, y el agrícola del 42 al 49% (Comisión Europea, 2011a).

adicionales generados según esta hipótesis no suponen un incumplimiento de los objetivos europeos en materia de clima y energía. En opinión de los autores del estudio, esto sólo es posible si se cumplen las tres condiciones siguientes: a) se actualizan y adaptan las competencias de la actual población activa a fin de adecuarlas a las nuevas tareas y tecnologías; b) los jóvenes y los desempleados se (re)integran eficazmente en la población activa; y c) los empleadores y los ciudadanos son concededores de las competencias requeridas y las oportunidades de empleo disponibles.

En otros estudios sobre el futuro se afirma que es necesario lograr importantes equilibrios para mantener incluso el empleo actual en una economía hipocarbónica en 2050. Jackson y Victor (2011) sostienen que en una nueva macroeconomía para la sostenibilidad lo fundamental es la relación entre el crecimiento, la productividad del trabajo¹¹ y el empleo. Algunos autores afirman que si se intenta ralentizar (limitar) el crecimiento económico (factor clave para una sociedad sostenible; Jackson, 2010), el deseo de mantener el pleno empleo exigirá: (a) reducir las horas de trabajo, o bien (b) ralentizar (limitar) el crecimiento de la productividad laboral. Ahora bien, ambas medidas son posibles. En su modelización, los autores demuestran que la hipótesis en la que el tiempo de trabajo se reduce en alrededor de un 33% y se produce una rápida expansión del sector de servicios ecológicos, caracterizado por un bajo crecimiento de la productividad y en el que se incluyen servicios como los proyectos energéticos comunitarios (esto es, la hipótesis 3 de las Figuras 5 y 6), puede provocar un decrecimiento con el empleo actual y podría cumplir el objetivo de un 80% de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero antes de 2050 con respecto a los niveles de 1990.

Figura 5: Hipótesis ilustrativas – PIB británico de 2008 a 2050 (*)

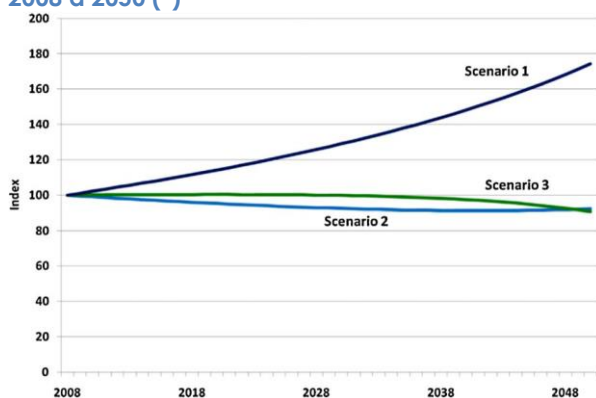
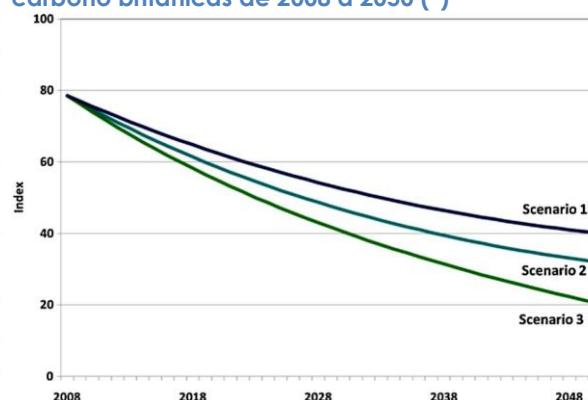


Figura 6: Hipótesis ilustrativas – Emisiones de carbono británicas de 2008 a 2050 (*)



(*) En la hipótesis 1 se produce una gran expansión (5% anual) del sector de infraestructuras ecológicas (esto es, el sector convencional basado en infraestructuras y tecnologías renovables e hipocarbónicas), pero ninguna expansión en el sector de servicios ecológicos (es decir, actividades basadas en servicios comunitarios, de baja utilización de recursos e hipocarbónicas, como proyectos energéticos comunitarios y mercados agrícolas locales) y ninguna reducción de las horas trabajadas en la economía. En la hipótesis 2 la expansión del sector de infraestructuras ecológicas va acompañada de una notable reducción anual (1,5%) del número de horas trabajadas en la economía. En la hipótesis 3, se reducen las horas trabajadas a un ritmo más realista (1% anual), pero la expansión del sector de infraestructuras ecológicas va acompañada de una expansión ligeramente superior (6% anual) del sector de servicios ecológicos.

Fuente: Jackson y Victor, 2011.

Las conclusiones a las que llegan Jackson y Victor (2011) han sido confirmadas en otros estudios. Así por ejemplo, Watt (2012) afirma que la estrategia de cumplir los objetivos en materia de emisiones y de mantener el empleo exigiría «una combinación de esfuerzos radicales para acelerar la disociación de las emisiones del crecimiento económico (esto es, reducir el volumen de gases equivalentes a CO₂ emitido por cada unidad de PIB - nota de los autores) y lograr reducciones considerablemente más importantes de las horas medias de trabajo de lo que ha sido la norma durante los últimos años».

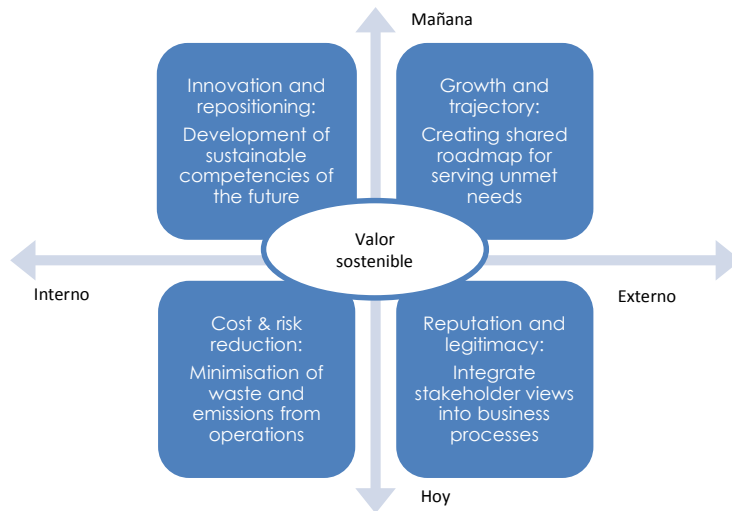
¹¹ Definida como el coeficiente entre la producción (esto es, el PIB) y los insumos (esto es, el tiempo dedicado por la mano de obra asalariada).

Los trabajos de modelización y simulación que acabamos de exponer son muy preliminares y mecánicos, ya que su finalidad es indicar opciones y equilibrios políticos, y fomentar nuevas investigaciones al respecto. En términos generales, existe un elevado número de perspectivas a largo plazo que examinan los avances interrelacionados en las dimensiones de índole económica, social y medioambiental hasta el año 2050. El motivo fundamental radica en que es probable que tales cambios se basen en factores complejos como tecnologías transformativas manifiestas que puedan modificar radicalmente los métodos de producción y de consumo en las sociedades y, por lo tanto, son difíciles de prever. A esto se añade el aumento de la incertidumbre con respecto al ritmo y los resultados futuros del proceso de transición.

Estrategias más allá de la economía hipocarbónica y eficiente en la utilización de los recursos

En un estudio (Hart, 2010) se afirma que el valor sostenible para las empresas y el conjunto de la sociedad sólo es semióptimo cuando aquéllas se centran en procesos internos de reducción de costes y riesgos y en actividades externas para mantener el prestigio y aumentar la legitimidad. En virtud de esta opinión, para lograr un mayor valor sostenible las empresas y otras partes implicadas deben concentrarse en el desarrollo de tecnologías «limpias» y en la atención de las necesidades insatisfechas de los pobres (por ejemplo, las necesidades de los 4.000 millones de personas pobres de la base de la pirámide económica). En la Figura 7 se expone el correspondiente marco del valor sostenible.

Figura 7: El marco del valor sostenible



Fuente: Información adaptada por los autores a partir del estudio de Hart, 2010.

En opinión de Hart (2010) una forma de capitalismo más innovadora e inclusiva, caracterizada por la creciente aplicación de tecnologías perturbadoras (por ejemplo, tecnologías de la información, nanotecnologías o soluciones de energías renovables) y la colaboración con partes interesadas que anteriormente hayan sido pasadas por alto o ignoradas por las empresas, puede ayudar a abrir vías adicionales para la consecución de un nuevo tipo de economía. No obstante, el análisis de la situación empresarial actual no muestra grandes progresos en esa dirección. Los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de ayudar a invertir esas tendencias actuales, a través, por ejemplo, de la vinculación de las campañas en favor de empleos verdes a programas sindicales que recurran a los conocimientos y las competencias de los trabajadores para explorar y crear nuevos modos de transformar los servicios y las industrias.

3. PANORAMA GENERAL DE LAS TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS, DE EMPLEO Y DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA ECOLOGIZACIÓN¹²

Resumen de conclusiones

- El análisis de las tendencias demográficas y de empleo ha puesto de relieve que la ecologización de la economía tendrá sus efectos más relevantes en los jóvenes en los sectores siguientes: automóvil, químico, construcción, energía, mueble, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), textil, y distribución y comercio. Ello se debe a diversos factores, como el porcentaje de emisiones de gases de efecto invernadero, la eficiencia energética y de utilización de los recursos, los efectos en el empleo de las nuevas políticas medioambientales, el porcentaje de trabajadores jóvenes y la intensidad de la demanda de sustitución de los trabajadores de más edad. Estos sectores proporcionan alrededor de la tercera parte del empleo total en Europa. Conjuntamente, los ocho sectores seleccionados representarán aproximadamente el 25% de las necesidades totales de trabajadores (nuevos empleos más los empleos actuales que hayan sido reemplazados).
- El examen de los estudios actuales en esta materia nos indica que los efectos acumulados en el empleo de las políticas adicionales necesarias para cumplir los objetivos en materia energética y climática antes del año 2020 serán probablemente reducidos (hasta un 1,5% en valores netos). No obstante, se producirán notables divergencias entre sectores, de modo que los mayores efectos relativos en el empleo (en porcentaje) en la UE-27 tendrán lugar en los sectores textil, de compañías de servicios públicos y del mueble (negativos) y en el sector de la construcción (positivos), mientras que los mayores efectos absolutos en el empleo se producirán en la construcción, el textil, el mueble, las TIC y la distribución y el comercio. Aparte de la dimensión sectorial, los efectos en el empleo debidos a la ecologización de la economía variarán significativamente entre regiones, según el momento y según los grupos profesionales (los de cualificaciones media y baja serán los más afectados). Los efectos indirectos del empleo en los puestos de trabajo de las cadenas de valor y de suministros pueden ser mucho mayores, mientras que los efectos en el empleo a largo plazo de la ecologización de la economía dependerán mucho del volumen de inversiones en soluciones «verdes».
- La realidad demuestra que los sindicatos pueden adoptar posturas muy distintas con respecto a la relación entre el empleo y el medio ambiente, que pueden ir desde posturas protecnológicas, basadas en que no habrá efectos negativos en el empleo derivados de la ecologización de la economía, hasta una perspectiva de movimiento social, según la cual los sindicatos podrían exigir formas alternativas de producción. Los ejemplos de iniciativas sindicales dirigidas a crear empleos verdes para trabajadores jóvenes que se analizan en el presente estudio, así como las perspectivas sectoriales que le acompañan, ponen de relieve las enormes variaciones en cuanto a la combinación de las posturas adoptadas, el enfoque geográfico, el período de implantación, el número de partes implicadas y los tipos de actividades.
- Las competencias verdes son de vital importancia en las trayectorias profesionales de los trabajadores jóvenes en los sectores económicos tradicionales. Algunos hechos recientes nos indican que los trabajadores que están adquiriendo competencias ecológicas integradas en un conjunto más amplio de cualificaciones profesionales gozan de muchas más oportunidades que los trabajadores que sólo reciben formación en competencias verdes de manera independiente. Los programas de formación que hacen que las competencias verdes sean los cimientos de cualificaciones más tradicionales proporcionan a los trabajadores más y mejores opciones en el mercado de trabajo.

¹² Los datos que aparecen en las tablas (a menos que se diga lo contrario) provienen del CEDEFOP e incluyen 33 países: los de la UE-28, los candidatos a la adhesión (la antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía), además de Islandia, Noruega y Suiza. En el Anexo 1 se incluye la definición de sectores económicos.

- En lo que atañe al desarrollo de competencias, es probable que la ecologización de la economía cause los siguientes efectos, según afirman algunos estudios al respecto: a) aumento de la demanda de cualificaciones de alto nivel; b) mejora (no sólo modificación) del conjunto de competencias existente; c) incremento de la brecha entre trabajadores altamente cualificados y poco cualificados, que aumentará con el paso del tiempo; d) aparición de importantes exigencias de ajuste para los trabajadores poco cualificados en los sectores muy intensivos en carbono y generadores de grandes emisiones contaminantes (en especial, empresas de servicios públicos, de construcción y químicas); y e) aumento de la demanda de competencias transferibles, entre las que se incluyen las científicas, tecnológicas, de ingeniería y matemáticas, las cualificaciones múltiples, las competencias interdisciplinarias y otras cualificaciones como la facilidad de expresión, la inteligencia social, el pensamiento novedoso y adaptable, los conocimientos interculturales, el pensamiento informático, el buen conocimiento de los nuevos medios de comunicación, la concepción de diseños, la gestión de las cargas cognoscitivas y la colaboración virtual.
- La función de los sindicatos es especialmente relevante en cuanto al progreso de los trabajadores jóvenes y los poco cualificados en los sectores seleccionados. El potencial de avance profesional que proporciona la ecologización de los sectores está estrechamente asociado a la naturaleza de las labores sindicales, donde los puestos de trabajo y el desarrollo profesional de un empleo a otro están integrados en un conjunto más general de negociaciones entre los trabajadores y la dirección de las empresas. Debido a la previsible naturaleza de los procesos de ajuste, existen muchas posibilidades de que los sindicatos colaboren con los demás interlocutores, con el objeto de facilitar la transición de los trabajadores jóvenes y los poco cualificados. En este estudio, y en los panoramas sectoriales que le acompañan, se han identificado más iniciativas sindicales dirigidas al desarrollo de competencias verdes entre los trabajadores jóvenes que iniciativas dirigidas a la facilitación de empleos.
- Los estudios existentes en esta materia, así como la encuesta llevada a cabo entre las organizaciones miembros de la CES, han puesto de relieve que actualmente la mayoría de las iniciativas sindicales relativas al empleo y formación juvenil sostenible está concebida para la ecologización de los trabajos existentes y para la concienciación en general. Aunque estas iniciativas son útiles, no llegan hasta el quid de la cuestión, en concreto el propio proceso productivo y su impacto en el medio ambiente. Por lo tanto, es necesario adoptar iniciativas sindicales más ambiciosas en sectores específicos o en actividades básicas concretas de las empresas, en las que puedan combinarse las actuaciones sobre formación y creación de empleo para trabajadores jóvenes con las actividades que transformen el papel del trabajo en los procesos de ecologización, que analicen el potencial de las acciones colectivas sindicales, etc. Como paradigmas de lo anterior, podemos citar el proyecto de la empresa Lucas Airport, la iniciativa sindical en Magor Brewery y el proyecto de formación de la Confederación Sindical Alemana DGB denominado «La eficiencia de los recursos para los trabajadores y los comités de empresa», que aunque no están específicamente ideados para los trabajadores jóvenes, son muy valiosos a este respecto.

3.1. Selección de sectores

El propósito del presente estudio es ofrecer un panorama general sobre el potencial de empleo y los cambios demográficos que se están produciendo en algunos sectores económicos y que están vinculados a la ecologización de la economía. Así, la selección de sectores se ha llevado a cabo a tenor de los criterios siguientes:

1. La importancia del sector en cuanto al porcentaje de emisiones de gases de efecto invernadero y a su potencial e implicaciones con respecto a la eficiencia energética y la eficiencia en la utilización de los recursos.

2. Los efectos en el empleo de las nuevas políticas medioambientales (además de las ya implantadas actualmente) en los distintos sectores.
3. El porcentaje de trabajadores jóvenes en los sectores económicos, así como su evolución en el período 2008-2011.
4. El volumen de la demanda de sustitución en el trabajo debida a jubilaciones, emigraciones, mortalidad o movilidad profesional y sectorial de los trabajadores actuales.

A partir de los criterios que acabamos de mencionar, se han seleccionado para el estudio los siguientes sectores¹³:

1. Automóvil.
2. Químico.
3. Construcción.
4. Distribución y comercio.
5. Mueble.
6. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
7. Textil.
8. Compañías de servicios públicos (en las que se incluyen las de electricidad, agua y gas, pero no las de saneamiento y tratamiento de aguas residuales).

Dentro de estos ocho sectores puede haber empresas públicas con una elevada afiliación sindical entre sus trabajadores. Sin embargo, la mayoría de las empresas de estos sectores es privada. Otros sectores públicos, como los relativos a la sanidad o la educación, no han sido seleccionados para el estudio debido a que se consideran menos relevantes (al menos directamente) en cuanto a emisiones de gases de efecto invernadero o al efecto en el empleo de las nuevas políticas medioambientales.

En los apartados siguientes se ofrece un resumen de las tendencias demográficas y de empleo, así como de las de desarrollo de competencias, que deben tenerse en cuenta en los sectores seleccionados. Asimismo, se incluyen las conclusiones a las que han llegado otros estudios en la materia y casos prácticos que ilustran la acción sindical en el empleo y la formación. Las tendencias específicas de cada uno de los sectores se examinan en las perspectivas sectoriales que acompañan a este estudio en documentos independientes.

3.2. Tendencias demográficas y de empleo¹⁴

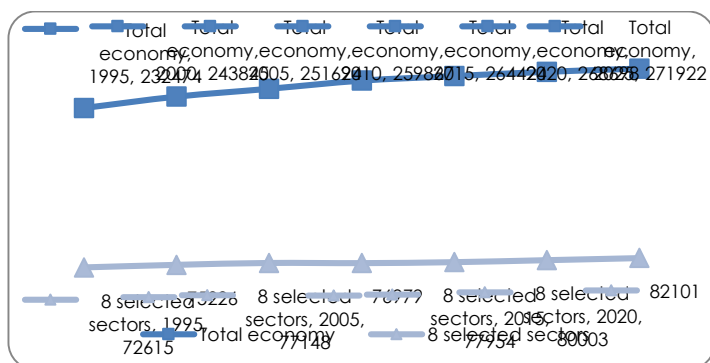
La importancia de los sectores seleccionados

Se ha efectuado una selección de sectores equilibrada en cuanto al tamaño (pequeños y grandes) y a la finalidad (producción y servicios). En la Figura 8 y en la Tabla 3 se pone de relieve que los ocho sectores elegidos generan aproximadamente la tercera parte del empleo en Europa, de manera que en 2010 empleaban a casi 77 millones de trabajadores, frente a un total de 260 millones en la economía en general.

¹³ El documento en el que se detalla el proceso de selección de los ocho sectores está disponible en la CES.

¹⁴ Algunos de los datos contenidos en éste y otros apartados han sido calculados por los autores a partir de la previsión de la oferta y demanda de competencias hasta el año 2025 hecha por el CEDEFOP, que incluye 33 países: los 28 de la Unión Europea, más los países candidatos a la adhesión (la antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía), Islandia, Noruega y Suiza.

Figura 8: Evolución del empleo en los sectores seleccionados y en la economía en general, en miles de personas



Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP.

Tabla 3: Proporción de trabajadores en los sectores seleccionados, como porcentaje del empleo total en la economía

Sector	2010	2020
Textil	1,4	1,1
Químico	1,4	1,4
Automóvil	0,9	0,9
Mueble	1,4	1,3
Compañías de servicios públicos	1,1	1,0
Construcción	6,8	6,9
Distribución y comercio	14,5	15,4
TIC	2,0	2,1
Ocho sectores seleccionados	29,6	30,2

Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP

Tendencias demográficas y de empleo

En la Tabla 4 se pone de manifiesto que la mayoría de los trabajadores jóvenes de los ocho sectores seleccionados está empleada en las áreas de comercio minorista, actividades de construcción especializadas, comercio al por mayor (distribución), construcción de edificios y automóvil. No obstante, el porcentaje mayor de trabajadores jóvenes en la población activa total corresponde al comercio minorista, al textil (excepto el cuero), al mueble y a las actividades de construcción especializadas.

Tabla 4: Porcentaje de trabajadores de edades comprendidas entre 15 y 24 años en el empleo total (+15 años), año 2011, por actividades económicas

Actividad económica (código CNAE, revisión 2, nivel de dos dígitos)	TOTAL (15-24 años)	TOTAL (15 años y más)	%
Comercio minorista, excepto vehículos de motor y motocicletas	3792.6	22104.8	17.2%
Fabricación de prendas de vestir	297.5	2180.9	13.6%
Actividades de construcción especializadas	1245.6	10065	12.4%
Fabricación de textiles	141.5	1323.8	10.7%
Fabricación de muebles	149.7	1498.7	10.0%
Fabricación de productos de cuero y otros afines	55.8	583.7	9.6%
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semi-remolques	310.1	3268.7	9.5%
Construcción de edificios	593.3	6289.4	9.4%
Fabricación de productos de caucho y de plástico	164.6	1804.9	9.1%
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	148.3	1730.6	8.6%
Ingeniería civil	156.3	1944.3	8.0%
Comercio mayorista, excepto vehículos de motor y motocicletas	650.7	8348.9	7.8%
Actividades de servicios de información	29.4	398	7.4%
Fabricación de sustancias y productos químicos	106.5	1524.3	7.0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	113.1	1801.4	6.3%
Programación informática, consultoría y actividades afines	177.4	2838.4	6.3%
Fabricación de productos farmacéuticos básicos y preparados farmacéuticos	53.3	860.2	6.2%
Recogida, tratamiento y suministro de agua	19.0	509.5	3.7%
TOTAL – Todas las actividades del código CNAE	24130.1	249664.2	9.7%

En la Tabla se incluyen datos de los países de la UE-27, más IS, NO, TR, CH, HR (no existen datos para AD, LI, MC ni SM). En muchas actividades económicas detalladas, no existen datos disponibles independientes por países. En la Tabla se recoge la clasificación de Eurostat de los sectores elegidos que se ofrece en el Anexo 1.

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Eurostat.

En la Tabla 5 se expone que es probable que el porcentaje de trabajadores empleados desde 2010 hasta 2025 en los sectores seleccionados aumente ligeramente debido a la evolución

positiva prevista de los sectores más importantes (construcción, distribución y comercio y TIC). La mayor tendencia negativa en cuanto al porcentaje previsto de trabajadores se produce en el sector textil, mientras que el sector del mueble y el de compañías de servicios públicos probablemente experimentarán sólo un leve decrecimiento (véase la Tabla 5). Asimismo, se prevé que el número de trabajadores de los sectores automovilístico y químico se mantenga estable durante este período.

Tabla 5: Evolución del empleo (%) e indicadores básicos del empleo (en miles), período 2010-2025

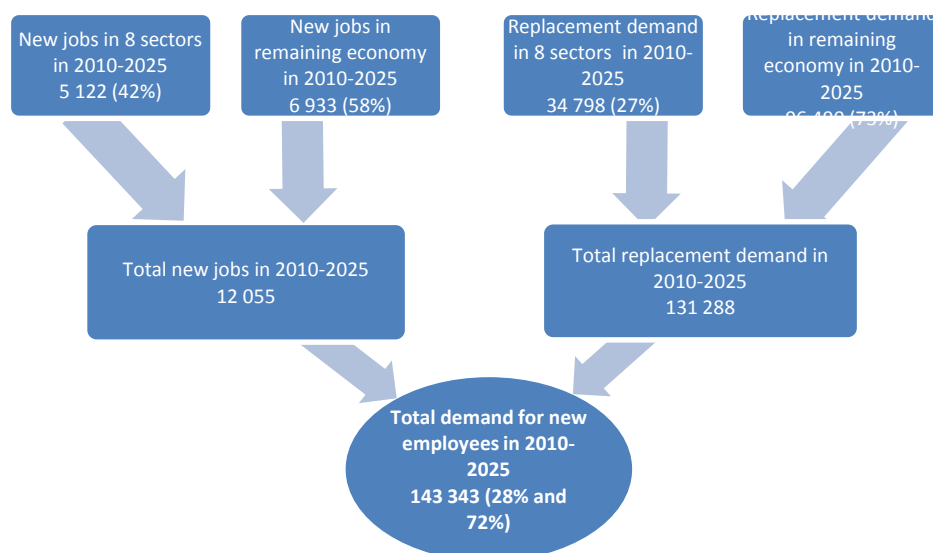
	Evolución del empleo			Indicadores básicos del empleo (en miles)		
	Tasa de crecimiento anual medio del empleo directo (1995-2010)	Tasa de crecimiento anual medio del empleo directo (2010-2025)	Tasa anual media de demanda de sustituciones	Nuevos empleos	Demanda de sustituciones	Necesidad total
Textil	-3,14%	-0,99%	2,30%	-543	1482	939
Químico	-0,82%	0,12%	2,44%	68	1633	1701
Automóvil	-0,15%	0,08%	2,36%	28	996	1024
Mueble	0,24%	-0,14%	2,42%	-78	1609	1531
Compañías de servicios públicos	-0,72%	-0,58%	2,53%	-254	1320	1066
Construcción	0,57%	0,40%	2,40%	1048	7549	8597
Distribución y comercio	1,19%	0,76%	2,61%	4317	17767	22084
TIC	2,22%	0,68%	2,58%	536	2442	2978
Ocho sectores seleccionados	0,40%	0,44%	2,46%	5122	34798	39920
Economía total	0,79%	0,31%	2,77%	12055	131288	143343

Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP.

Tal como indican las cifras absolutas de la Tabla 5, de los ocho sectores elegidos, los de la construcción, la distribución y comercio y las TIC serán las fuentes principales de crecimiento del empleo durante el período 2010-2025. Estas cifras ponen de relieve que estos tres grandes sectores experimentarán probablemente un crecimiento del empleo mucho mayor que la media de la economía en su conjunto y crearán aproximadamente la mitad de nuevos empleos en el período citado (alrededor de 6 de los 12 millones de nuevos empleos totales). La demanda de sustituciones de puestos de trabajo en dichos sectores no será más intensa que la media de la economía total, mas durante este período se prevé que constituya aproximadamente el 20% de las demandas totales de sustitución (en torno a 28 de los 131 millones de puestos de trabajo reemplazados). Por lo tanto, la necesidad total de trabajadores (nuevos empleos más demanda de sustituciones) en estos tres sectores constituiría casi el 25% de la correspondiente a toda la economía (aproximadamente 33,7 de los 143,3 millones de empleos requeridos).

La información que se ofrece en la Tabla 5 puede también visualizarse en la Figura 9, en la que se muestra que si se agrupan los ocho sectores seleccionados, se obtendría alrededor del 40% del total de nuevos empleos, el 27% de la demanda total de sustitución y el 28% de las necesidades totales de trabajadores.

Figura 9: Necesidades totales de trabajadores en los sectores seleccionados, período 2010-2025 (en miles y en porcentajes)



Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP.

Los efectos en el empleo de la ecologización de la economía

En términos generales, se prevé que las políticas necesarias para cumplir los objetivos «20-20-20» de la Unión Europea tendrán escaso efecto en las cifras de empleo total. La mayor parte de los estudios anticipa un modesto resultado positivo en el empleo, con un incremento del 1 al 1,5 por ciento (en valores netos) en 2020, mientras que las conclusiones de los modelos de previsión señalan que, de manera agregada, las políticas tendrán muy escasas repercusiones en la cifra total de empleo (Cambridge Econometrics y otros autores, 2011).

Las últimas previsiones basadas en hipótesis, que sólo tienen en cuenta los efectos de las políticas adicionales necesarias para cumplir los objetivos en materia energética y climática, estiman unos 250.000 empleos adicionales en la UE en 2020 a consecuencia de políticas hipocarbónicas, es decir, un incremento del 0,16% frente a la hipótesis de que todo sigue igual (CEDEFOP, 2013). Como, por lo común, las industrias hipocarbónicas requieren una cifra de trabajadores relativamente mayor por unidad de producción, las ganancias de empleo derivadas del paso a una economía hipocarbónica compensan las pérdidas de puestos de trabajo habidas en los sectores que se contraen, lo cual produce un ligero efecto positivo en el empleo.

Como se muestra en la Tabla 6, los efectos en el empleo de las nuevas políticas requeridas para alcanzar los objetivos «20-20-20» de la Unión variarán según el sector de que se trate. Las últimas previsiones macroeconómicas (Cambridge Econometrics y otros autores, 2011) indican que los mayores efectos negativos relativos en el empleo (en porcentaje) de la UE-27 se concentrarán en los sectores del textil, las compañías de servicios públicos y el mueble, mientras que se espera que los mayores efectos positivos relativos en el empleo se produzcan en el sector de la construcción. La mayor variación en el empleo (positiva o negativa) tendrá lugar en los sectores de la construcción, el textil, el mueble, las TIC y la distribución y comercio.

Tabla 6: Repercusión absoluta de las nuevas políticas sobre el cambio climático en el empleo de la UE-27 con las diferencias máxima y mínima previstas (en miles y en porcentajes) a partir de la hipótesis de referencia, período 2009-2020 (*)

Sector	Mínima		Máxima	
	Miles	%	Miles	%
Automóvil	4.2	0.18	23.7	1.02
Químico	-53.4	-1.58	36.3	1.07
Construcción	-291.4	-1.93	413.2	2.74
Distribución y comercio	-95.2	-0.27	30	0.09
Compañías de servicios públicos	-44.9	-3.18	-11.1	-0.79

Sector	Mínima		Máxima	
	Miles	%	Miles	%
Mueble	-112.4	-4.28	10.8	0.41
TIC	-103	-2.5	18	0.4
Textil	-171.8	-7.20	15.1	0.63
Ocho sectores seleccionados	-867.9	-1.3	536	0.8

(*) Cifras basadas en la clasificación del código CNAE revisión 1.1 de datos del nivel de dos dígitos. La hipótesis de referencia se basa en la previsión hecha por PRIMES 2009, modelo europeo de energía utilizado en la previsión, la formulación de hipótesis y el análisis del impacto de las políticas hasta el año 2030 (véase Comisión Europea, 2010). En la hipótesis de referencia están incluidos buena parte de la política medioambiental vigente y los cambios en el mercado de trabajo derivados de ella (se incluye alrededor de la mitad de la reducción de emisiones de CO2 respecto a los niveles de 1990 requerida para cumplir el objetivo del 20% fijado a las emisiones). En las hipótesis mínima y máxima se incluyen los efectos de las nuevas políticas medioambientales, pero no los efectos generales de todas las medidas medioambientales. Para cada sector la hipótesis mínima y máxima puede variar. Para más información, véase el estudio de referencia.

Fuente: Tabla elaborada por los autores, basándose en el trabajo de Cambridge Econometrics y otros autores (2011).

Probablemente los efectos en el empleo de las nuevas políticas dirigidas a alcanzar los objetivos «20-20-20» de la UE variarán según países y regiones. Se considera que las mayores dificultades derivadas de la transición «verde» surgirán en los sectores altamente intensivos en carbono¹⁵. Según un reciente estudio, existen divergencias significativas entre los Estados miembros de la Unión respecto al porcentaje de trabajadores empleados en el sector altamente intensivo en carbono, pudiendo llegar hasta más del 52% en los nuevos miembros, es decir la denominada UE-10, frente a sólo algo más del 40% en el resto de los Estados de la UE-15 (Comisión Europea – OIT, 2011a). Si solamente se tienen en cuenta las quince primeras industrias emisoras de gases (que en el sector altamente intensivo en carbono representan alrededor del 95% de las emisiones totales de CO2 y aproximadamente el 85% de todas las emisiones provenientes de la producción), la disparidad entre los Estados miembros de la UE-15 y los de la UE-10 es aún mayor, ya que más del 20% de todos los trabajadores de la UE-10 está empleado en las quince mayores industrias emisoras de gases, tasa superior al doble de la correspondientes a los Estados miembros de la UE-15 (9,5%).

Los efectos a largo plazo en el empleo derivados de la ecologización de la economía dependerán en gran medida del volumen de las inversiones. En opinión de Cambridge Econometrics y otros autores (2011), después del año 2020 es dudoso el número de empleos que perdurará, salvo que continúe el grado de inversión inicial o se realicen nuevas inversiones. Es seguro que habrá demanda de empleos en cuanto al mantenimiento y la sustitución, pero será muy inferior a la demanda de nuevos empleos estimulada durante los períodos de elevadas inversiones. En esos sectores intensivos en inversión puede que también haya subsectores muy específicos que experimenten consecuencias negativas (por ejemplo, los relativos al carbón, la fabricación de gasolina y diésel, los fertilizantes, la cal, el aluminio y el transporte por carretera).

Los efectos a largo plazo en el empleo neto derivados de la ecologización de la economía dependerán no sólo del volumen y la intensidad de la inversión, sino también de otros factores como las fugas de carbono y los precios del carbono y la energía. El efecto global «neto» en el empleo es la suma de los efectos directos e indirectos (esto es, los efectos en el empleo en las cadenas de valor y de suministros). Los efectos en el empleo indirecto son difíciles de calcular, por lo que requieren complejos modelos econométricos. Ahora bien, esa dificultad no significa que deban ignorarse los efectos indirectos ni, por lo tanto, el impacto en el empleo neto.

En la Tabla 7 se exponen cuatro hipótesis distintas de efectos directos e indirectos en el empleo de las políticas sobre el clima: pérdida de puestos de trabajo (hipótesis A); empleos

¹⁵ Dentro del sector especialmente intensivo en carbono se incluyen todas las industrias altamente intensivas en este elemento que se encuentran por encima de la media en lo que respecta a las emisiones de gases de efecto invernadero (Comisión Europea – OIT, 2011a).

verdes pero menor productividad (hipótesis B); reducción de empleos «sucios» (hipótesis C); y crecimiento verde (hipótesis D). También se muestra que los efectos indirectos pueden desempeñar un papel muy importante en las hipótesis A y B; por otro lado, en las hipótesis C y D, es muy posible que los efectos indirectos negativos no sean relevantes, por lo que podrían ignorarse. Sin embargo, en especial a corto plazo y suponiendo unos ambiciosos objetivos de reducción de las emisiones de gases, es probable que los precios de la energía aumenten significativamente, lo cual tendría un importante efecto indirecto negativo en el volumen de empleo.

Tabla 7: Efectos directos e indirectos en el empleo de las políticas sobre el clima (varias hipótesis)

	Principalmente efectos directos negativos	Principalmente efectos directos positivos
Principalmente efectos indirectos negativos	<p>A. «Pérdida de puestos de trabajo»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energía verde con costes energéticos más elevados. • Precio más alto del carbono (combustibles fósiles.) • Fugas de carbono. • Importante reducción de la producción tradicionalmente «sucia». • Insuficientes nuevas actividades verdes o hipocarbónicas. • Menores PIB e ingresos reales. • Efectos de realimentación negativos. 	<p>B. «Empleos verdes pero menor productividad»</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se producen fugas importantes de carbono. • Pérdidas moderadas de empleos directos. • Aumento de las energías renovables. • Aumento de los empleos de industrias de bajo carbono. • Reducción de los ingresos reales y los efectos indirectos negativos. • Menor productividad. • El efecto global en el empleo es la suma de los principales efectos directos positivos y efectos indirectos negativos.
Principalmente efectos indirectos positivos	<p>C. «Reducción de empleos sucios»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdidas de empleos directos (producción «sucia»). • Fugas de carbono. • Incremento insuficiente de las energías renovables y los empleos en industrias de bajo carbono. • Efectos indirectos positivos por medio de una mayor productividad que compensa el efecto negativo en los ingresos reales de los costes energéticos más elevados. 	<p>D. «Crecimiento verde»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nueva producción eficiente verde o de energía de bajas emisiones de gases. • Fugas de carbono irrelevantes. • Nuevas actividades productivas en el sector industrial (tecnologías eficientes en energía y producción más ecológica en los sectores tradicionales) que compensan totalmente la pérdida de empleos en la producción «sucia». • El incremento (o al menos el no decrecimiento) de la productividad no tiene efectos negativos en el PIB, los ingresos reales ni el empleo a largo plazo (en comparación con la situación en la que nada varía).

Fuente: Elaborada por los autores a partir de información del Comité de Empleo del Consejo Europeo (EMCO), 2010.

Implicaciones y campos de actuación para los sindicatos

Es importante examinar las implicaciones en los programas y políticas sindicales de las tendencias en el empleo que acabamos de exponer, que diferirán enormemente y dependerán de los discursos o argumentos de cada sindicato con respecto a la relación entre el empleo y el medio ambiente. En la obra de Rätzzel y Uzzell (2011) se identifican cuatro «discursos» básicos recurrentes que los sindicatos han adoptado o podrían adoptar a dicho respecto (Tabla 8). Los discursos pueden ir desde un planteamiento protecnológico, que sostiene que no se producirán efectos negativos en el empleo debido a la ecologización de la economía, hasta una perspectiva de movimiento social en la que los sindicatos pueden exigir una forma distinta de producción. Ahora bien, los discursos no son mutuamente excluyentes, sino que al mismo tiempo pueden aplicarse las peculiaridades de más de un discurso. Los discursos concretos (y sus características respectivas) que los sindicatos han formulado o formularán en el futuro dependen de la historia de cada sindicato y de las posturas subjetivas de los miembros del sindicato que elaboren las políticas y estrategias sindicales.

Tabla 8: Discursos de los sindicatos que ilustran cómo perciben la relación entre el empleo y el medio ambiente

Planteamiento tecnológico	Esta postura supone que la protección medioambiental no plantea amenazas a los trabajadores, ya que la innovación «verde» creará nuevos empleos y la economía hipocarbónica puede lograrse
----------------------------------	---

	mediante el crecimiento económico. Así, se considera que se trata de un crecimiento económico que cumple el doble objetivo de proteger la industria por medio de la modernización, y el medio ambiente por medio de la reducción de emisiones contaminantes. Este discurso no tiene en cuenta los aspectos sociales del trabajo (por ejemplo, la posibilidad de que el aumento de la eficiencia tecnológica reduzca la demanda de mano de obra).
Transformación social	Esta perspectiva sostiene que el cambio medioambiental y el cambio social deben ir en paralelo. Las personas entrevistadas por Rätzhel y Uzzell que defienden esta postura hacen hincapié en las estrechas relaciones existentes entre la ocupación y la identidad personal; por ejemplo, existen importantes distinciones sociales entre el trabajo manual y el administrativo, así como entre los roles masculino y femenino, por lo que un cambio en la ocupación puede amenazar dicha identidad. Los investigadores afirman que esta idea debe ser tenida en cuenta en los programas de formación adicional relativos a «empleos verdes», que para que sean eficaces deben presentar el trabajo como un elemento capacitador y valioso; por ejemplo el hecho de llamar «sucios» a algunos sectores, como el químico o el del carbón, puede hacer que los trabajadores de estos sectores no apoyen las iniciativas contra el cambio climático, ya que ponen en peligro su identidad y el orgullo de su trabajo.
Intereses mutuos	Éste es el argumento que los sindicalistas deben apoyar plenamente en diálogo con los trabajadores; asimismo, deben establecer una visión común que apoye los intereses inmediatos de los trabajadores. Dichos intereses deben tenerse en cuenta a la hora de adoptar políticas de éxito seguro que reduzcan posibles conflictos entre la protección del empleo y la protección del medio ambiente; por ejemplo, un sindicato del sector del transporte anima a sus afiliados conductores de camiones a pasar menos tiempo en la carretera y a facilitar que más mercancías sean transportadas por ferrocarril o barco (asegurándose de que siempre se transportan en camión durante al menos una parte de la distancia), lo cual implica que los conductores pueden disfrutar de más tiempo libre con la familia y a la vez promover un sistema de transporte más sostenible.
Movimiento social	Esta perspectiva considera que las iniciativas en materia medioambiental deben estar vinculadas a preocupaciones sociales de más alcance, como la seguridad y la salud o incluso la democracia. También sostiene que los sindicatos son movimientos sociales, que no sólo protegen a los trabajadores, sino también las condiciones de vida y de empleo de la sociedad en su conjunto; por ejemplo, al amparo de este discurso, los sindicatos podrían desempeñar un papel importante en la mejora del bienestar humano mediante la creación de un entorno más saludable o bien poner en tela de juicio las formas actuales de producción y proponer nuevas alternativas.

Fuente: Elaborada por los autores a partir de la obra de Rätzhel y Uzzell, 2011.

En otros estudios e investigaciones sobre esta materia, así como en la encuesta a las organizaciones afiliadas a la CES (véase el apartado 4.3 del capítulo 4 de este informe), se han encontrado escasos ejemplos de iniciativas sindicales dirigidas a crear empleo para los trabajadores jóvenes en relación con el desarrollo sostenible. Así, por ejemplo, en las encuestas llevadas a cabo por el Departamento de Investigación Laboral en nombre de la Confederación Sindical británica (TUC, según siglas en inglés) en los años 2009 (1.300 personas encuestadas)¹⁶ y 2012 (1.200 personas encuestadas)¹⁷ se pone de relieve que sólo el 7% de los encuestados afirma que su empresa está creando nuevos empleos «verdes». Aunque esta cuestión no está específicamente asociada a empleos para los trabajadores jóvenes, el escaso porcentaje de empresas que crean nuevos empleos ecológicos demuestra las limitadas posibilidades en este ámbito.

Las vigentes iniciativas sindicales concebidas con el objeto de crear empleos sostenibles para los trabajadores jóvenes difieren considerablemente en cuanto a su alcance y ambición, así como al discurso en el que se basan y a las partes implicadas. Una reciente iniciativa emprendida por la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL, según sus siglas en italiano) con el fin de poner en marcha un «Plan por el Empleo» (véase el Recuadro 1) constituye un ejemplo de acción sindical, ambiciosa y autónoma, ideada para iniciar un movimiento social en el campo de ecologización de las industrias, que es de esperar genere la creación de un número importante de empleos sostenibles.

Recuadro 1: El «Plan por el Empleo» de la Confederación General Italiana del Trabajo

¹⁶ Información sobre la encuesta 2009 disponible en la página web <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1319>.

¹⁷ Información sobre la encuesta 2012 disponible en la página web <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

El 26 de enero de 2013 la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) puso en marcha una iniciativa denominada «Plan por el Empleo», que constituye una reacción sin precedentes frente a la muy difícil situación económica y social italiana. El principal argumento para el lanzamiento y la aplicación del Plan es la idea de que el crecimiento sustancial del empleo es la única vía para superar la crisis actual, el proceso de desindustrialización y las posiciones pérdidas por el sector turístico del país. Mediante esta iniciativa, la CGIL decidió ir más allá de los límites tradicionales de representatividad y planteamiento político, mediante la consulta a toda la organización y los trabajadores de la posibilidad de apoyar un proyecto en interés de todo el país y no sólo del mercado laboral (es decir, un programa destinado a modificar el modelo de desarrollo y capaz de encontrar una salida de la crisis).

El objetivo del Plan es crear nuevos empleos sostenibles para los jóvenes, en especial en las regiones meridionales del país, así como proteger los empleos actuales en los sectores más tradicionales. Además, defiende que todos los empleos (nuevos o existentes) deben ser decentes, es decir, basarse en un contrato, ser adecuadamente remunerados y con derecho a protección universal y formación. El Plan se concentra en nuevos empleos asociados a varias actividades sostenibles, como la compleja preservación del territorio, la mejora del patrimonio cultural, la economía basada en el conocimiento y la innovación y sostenibilidad de las redes de infraestructuras (construcción, energía, transporte, etc.).

Más en concreto, en el Plan se determinan áreas en las que es urgente intervenir para la creación de nuevos puestos de trabajo, a saber, reorganización hidrológica del territorio, agricultura no invasiva y compatible con el medio ambiente, medidas de prevención antisísmica para el patrimonio arquitectónico, adopción de medidas de seguridad en los centros de enseñanza, desarrollo no invasivo de la construcción asociado a procesos de regeneración urbana y ahorro energético, desarrollo de centros comerciales, establecimiento de nuevas pautas de consumo y valorización de las ciudades, ahorro energético y reducción de los costes de la energía a través de la utilización de fuentes renovables, redes «inteligentes» para la gestión de los flujos de energía eléctrica, protección medioambiental y recuperación de los lugares contaminados, transporte público local e infraestructuras logísticas.

El programa se implantará durante el período 2013-2015. No obstante, también consta de un plan extraordinario para la creación directa de empleo que debe comenzar inmediatamente, en el cual se prevé la urgente implantación de las medidas siguientes: la recuperación del territorio mediante la contratación de trabajadores jóvenes y cualificados, el establecimiento de un examen competitivo especial para la contratación de jóvenes en la Administración pública, la reunificación y el incremento de los fondos de exención fiscal para la contratación de jóvenes y de mujeres con la obligación de un contrato permanente, y la adopción de un plan extraordinario in pro del trabajo para los jóvenes por medio del empleo o la intervención públicos.

Los recursos totales necesarios para la aplicación del Plan ascienden a unos 50.000 millones de euros de promedio durante el período 2013-2015, en los que se incluyen de 15.000 a 20.000 millones destinados a los programas del plan extraordinario para la creación directa de empleos. En la evaluación previa del impacto del programa se ha comprobado que si se compara con la hipótesis básica (la no adopción de nuevas políticas), el Plan podría generar durante dicho período un incremento del 2,9% de nuevos empleos y reducir la tasa de paro en un 7%. Las estimaciones econométricas llevadas a cabo específicamente para el Plan por el Empleo por parte del Centro Europeo de Investigación (CER, según sus siglas en francés) indican que podrían crearse más de un millón de empleos en tres años, de los cuales alrededor del 40% podría ser para jóvenes de entre 15 y 29 años. Ahora bien, aún no es posible evaluar los resultados reales de esta iniciativa, debido a que acaba de ponerse en marcha y a que hará falta bastante tiempo para que las entidades locales implanten sus propios programas y puedan calcularse los resultados efectivos.

El contenido del Plan por el Empleo está abierto a la discusión y la contribución de las organizaciones locales y las federaciones de la CGIL. Asimismo, la CGIL implicará a otras organizaciones sindicales, empresas, entidades políticas e institucionales, ONG y universidades, tanto en la fase de programación como de implantación local. En la actualidad se están elaborando planes locales por el empleo por parte de las federaciones locales de la CGIL, que deberán ser negociados específicamente con las autoridades regionales, provinciales o municipales.

Las últimas actuaciones relacionadas con este Plan han mejorado notablemente el diálogo entre los propios sindicatos y entre éstos y las empresas en relación con algunas cuestiones urgentes (por ejemplo, las prestaciones en materia de desempleo). No obstante, para garantizar la eficaz aplicación del Plan es necesario contar con firmes actuaciones políticas y con un cambio radical de las políticas económicas. La creación de empleo es posible si el Gobierno abandona los planes de austeridad y fomenta programas de inversión públicos y privados. Ahora bien, el éxito final de esta propuesta, tanto en Italia como en otros contextos nacionales, depende de la fortaleza contractual real y de los recursos concretos disponibles (tanto europeos como internacionales), así como de la capacidad de los interlocutores sociales y los agentes políticos para dialogar y planificar conjuntamente.

Fuentes: CGIL (2013) y otra información adicional proporcionada por la propia CGIL..

Podemos también citar otras iniciativas sindicales aún más ambiciosas en cuanto a actividades no sólo dirigidas a crear empleo para los trabajadores jóvenes, sino para, entre otras cosas, ofrecer oportunidades para el desarrollo de competencias verdes, prestar servicios de asesoramiento y participar en complejas campañas de concienciación, como la

formación de los denominados «embajadores verdes». Empero, todo este conjunto de actividades es imposible de llevar a cabo sin alianzas con todas las partes implicadas, de modo que cada una contribuya significativamente al logro del objetivo común de la iniciativa. Como sostienen Rätzl y Uzzell (2013), «a consecuencia del aunamiento de los objetivos de protección de los trabajadores y de protección del medio ambiente, los sindicatos deben forjar alianzas con movimientos ecológicos». Podría también afirmarse que para que dichas alianzas sean eficaces, deben ampliarse mucho más allá de los representantes laborales y medioambientales. Un buen ejemplo de este tipo de alianzas es la denominada Asociación de Competencias Verdes para Londres (véase el Recuadro 2), que trata de combinar los discursos de las diversas partes implicadas.

Recuadro 2: La Asociación de Competencias Verdes para Londres

En la Asociación de Competencias Verdes para Londres (GSPL, según sus siglas en inglés) participan sindicatos, empresas, universidades, representantes comunitarios, el Consejo de Competencias Sectoriales (con sus componentes: básicas, prioritarias y construcción), la organización Job Centre Plus y los Consejos Municipales de Londres. Esta alianza se ha creado como ejemplo para mejorar las relaciones, crear acuerdos de colaboración y ofrecer programas de formación en materia de sostenibilidad y oportunidades de empleo. La Asociación ha evolucionado durante dieciocho meses, desde su experimentación inicial en el este de Londres hasta su eficaz aplicación en la zona sur y la ampliación a toda la ciudad. La Asociación se ha inspirado en el modelo de la «Alianza Apolo» de la costa oeste de Estados Unidos, de lo cual se han encargado el Instituto de Investigaciones Políticas Públicas (IPPR, según sus siglas en inglés) y otras organizaciones como la Confederación Sindical británica (TUC, según sus siglas en inglés), que son los responsables de la correspondiente sensibilización en el Reino Unido.

Los objetivos principales de la GSPL son lograr el trabajo cooperativo y la innovación en torno a principios de desarrollo sostenible, como parte de iniciativas de desarrollo «de abajo arriba», creación de empleos locales, experiencia/colocaciones/aprendizajes laborales en iniciativas de sostenibilidad medioambiental, de cambio climático e hipocarbónicas. Además, el proyecto pretende lograr la participación innovadora de las comunidades, incluidas las más vulnerables y desfavorecidas, en la lucha contra la pobreza y el cambio climático, y la creación de comunidades sostenibles; promover el conocimiento medioambiental que permita a las empresas, las familias y las comunidades articular sus necesidades, establecer o participar en iniciativas y aumentar el potencial de empleo. Por último, intenta sensibilizar con respecto al medio ambiente, prestar asesoramiento formativo y profesional actualizado y bien fundamentado, en especial en materia de rehabilitación, energía, residuos y electricidad domésticos y nuevos mercados de competencias ecológicas. Por lo tanto, mediante este amplio programa se ofrece formación preliminar, concienciación en asuntos medioambientales y mejora de la capacitación de los miembros de la comunidad local, y crea oportunidades de empleo, ofertas de trabajo y, cuando es posible, programas de aprendizaje para grupos de jóvenes por edades.

Hasta el momento actual, son muchos los frutos dados por esta Asociación; por ejemplo, se han formado 40 líderes de discusión comunitaria (tres cursos) en dos municipios, se han organizado dos cursos de concienciación comunitaria, y catorce personas se han matriculado en el curso para la obtención del título PTLS correspondiente a la preparación para dar clases en el sector de aprendizaje permanente. Además, seis personas han participado en cursos de formación remunerados a tiempo parcial como «embajadores ecológicos» a través de la Universidad Lewisham y el sindicato de la construcción UCATT. Los proveedores de formación para la contratación de «competencias verdes» han organizado programas sobre cultivos con agua de lluvia, energía solar fotovoltaica, aislamiento de muros de cavidad interna y externa, etc. Uno de los socios más importantes de esta alianza, la Institución de Beneficencia de Regeneración Medioambiental (trabajo de base), ha ofrecido oportunidades preliminares de empleo en los sectores de horticultura, gestión de residuos y rehabilitación en el sur de Londres, con la posibilidad de crear 60 empleos verdes e hipocarbónicos adicionales. Asimismo, se ha negociado una garantía de oportunidades de empleo, colocaciones laborales y aprendizaje en tres distritos municipales de Londres a través del Proyecto de Beonsite/Lendlease.

En los objetivos actuales del proyecto se prevén otras actividades adicionales; por ejemplo, colaborar con un consejo local para obtener inmuebles o espacios vacíos para rehabilitar y ponerse en uso mediante el empleo de trabajadores y competencias locales, y la oferta de oportunidades de formación para aprendices y otras personas que buscan cualificaciones en el sector de la construcción.

Fuentes: Union Learn SERTUC, Asociación de Competencias Verdes para Londres (2012) e información adicional suministrada por la Organización del Sur y el Este de la Conferencia Sindical británica (SERTUC, según sus siglas en inglés).

Según las conclusiones de un reciente estudio sobre las condiciones externas que influyen en las prácticas y conductas sostenibles en el trabajo [Universidad Occidental de Timisoara (Rumanía), 2012], uno de los factores macroestructurales que actúan como obstáculo a las iniciativas de actividades sostenibles en el trabajo es la falta de métodos para la evaluación

de los resultados medioambientales. Este factor puede llegar a impedir la promoción de la sostenibilidad en el lugar de trabajo y, por lo tanto, la creación de ofertas de empleos verdes para los jóvenes. En una reciente iniciativa emprendida por la Confederación de Sindicatos Profesionales de Noruega (YS, según sus siglas originales) se ha intentado concretamente elaborar un modelo que permite calcular la creación de valor verde y así facilitar la adopción de medidas sistemáticas dirigidas a la generación de más empleos verdes (véase el Recuadro 3).

Recuadro 3: La promoción de empleos más verdes de la Confederación de Sindicatos Profesionales de Noruega

La Confederación de Sindicatos Profesionales de Noruega (YS, según sus siglas originales) en colaboración con World Wildlife Fund Noruega (WWF-Noruega) pusieron en marcha el proyecto denominado «Una economía verde en Noruega: qué significa y cómo conseguirlo». En el grupo de referencia del proyecto participaron YS, WWF-Noruega, Grid-Arendal [centro colaborador del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)] y un grupo interno de consulta. El proyecto fue financiado por YS y el Ministerio noruego de Medio Ambiente, siendo sus objetivos principales los siguientes: (1) esclarecer la terminología relativa a la economía verde; (2) evaluar la situación de la economía verde en Noruega; y (3) elaborar un modelo que permita llevar a cabo acciones sistemáticas hacia una economía más verde. El resultado fundamental del proyecto fue el establecimiento de un modelo simplificado de procesos input-output de creación de valor verde que fue probado en el sector sanitario noruego. Este modelo ayuda a evaluar y promover aún más la dirección ecológica de una organización mediante el cálculo y la mejora del estado de diversos parámetros básicos relacionados con la creación de valor verde.

Tras la finalización del proyecto, YS ha seguido luchando por llevar los conocimientos ecológicos a la práctica, para lo cual ha creado el denominado «Programa por unos empleos más verdes», basado en el anterior modelo de procesos input-output. El nuevo programa posee los componentes siguientes: una introducción sobre la economía verde dirigida a representantes sindicales y personas responsables de recursos, un estudio conjunto para evaluar el carácter ecológico real de una industria, empresa u organización (utilizando el modelo de procesos input-output creado por el proyecto precedente), un estudio sobre la posibilidad de hacer que los lugares de trabajo sean más verdes y la preparación conjunta de un primer «Manual de centros de trabajo más verdes» para una industria u organización en concreto. La participación en este programa permite obtener formación y desarrollo de competencias y otorga características plenamente medioambientales, visibilidad para otras asociaciones y socios, y una herramienta para fomentar la motivación y el compromiso en una industria u organización. El programa se centra en cómo hacer que los empleos actuales sean más verdes y no en crear nuevos empleos.

La Confederación de Sindicatos Profesionales está teniendo dificultades en la promoción de su «Programa por unos empleos más verdes», debido a que estas cuestiones siguen considerándose nuevas por muchas organizaciones, por lo cual los potenciales participantes lo consideran una tarea adicional y difícil por falta de tiempo o de comprensión del proyecto. Pese a estos contratiempos, YS sigue buscando candidatos con auténtico interés en el programa, empresas con las que firmar convenios al respecto y modos de llevar a cabo proyectos piloto. En la actualidad, representantes de los Comités de YS en materia de Juventud y de Desarrollo Sostenible están ejecutando dos proyectos piloto en el sector público (en municipios) relacionados con la asistencia familiar y el sector de la silvicultura.

Fuente: Kristoffersen, G. (2013).

Tal como se pone de manifiesto en los análisis generales sectoriales (véanse los documentos independientes de este estudio), es posible que la ecologización de las industrias provoque cambios radicales en los modelos de producción, de distribución y de consumo, tanto dentro de los propios sectores económicos, como entre ellos. A dicho respecto, los sindicatos pueden desempeñar una labor muy importante en cuanto a la anticipación, previsión y gestión de este cambio. Un ejemplo a destacar de acción colectiva sindical dirigida a transformar un sector en concreto a partir de sus propias bases, lo constituye el proyecto de la empresa británica Lucas Aerospace (véase el Recuadro 4). A pesar de que, al final, este proyecto no dio los resultados esperados, sí que nos sirve para demostrar que la fortaleza de los sindicatos radica en sus actuaciones colectivas, incluso en casos tan difíciles como los relativos a la transformación de la producción.

Recuadro 4: El proyecto de Lucas Aerospace

El proyecto de la empresa Lucas Aerospace es un caso paradigmático de movimiento de los trabajadores liderado por representantes sindicales que reivindicaban la transformación de la producción, que debería basarse

en objetivos útiles, desde un punto de vista social, y deseables, desde una perspectiva medioambiental. Durante los pasados años 70, el Gobierno Laborista británico anunció la disminución del gasto relativo a la defensa nacional, así como su apoyo a la «concentración empresarial» de las industrias militares del Reino Unido. Una de las consecuencias de estos nuevos propósitos gubernamentales hubiera sido el despido de unos 13.000 trabajadores de las diecisiete fábricas de Lucas Aerospace (sociedad dedicada a la fabricación de sistemas y equipos aeronáuticos, muchos de ellos vinculados a la defensa nacional)

Así, en lugar de luchar por el mantenimiento de los puestos de trabajo asociados a la defensa, los enlaces sindicales pusieron a disposición de Lucas Aerospace el apoyo y los conocimientos expertos de sus trabajadores, para lo cual se llevó a cabo un estudio sobre el potencial de los activos materiales y el abanico de conocimientos especializados de los trabajadores.

Además, en todas las fábricas de la empresa se distribuyó un programa de propuestas, en el que se pedía a todos los trabajadores que formularan sugerencias sobre los proyectos que les gustaría llevar a cabo. Al final, dicho programa dio como resultado la aportación de 150 ideas sobre la producción, todas de índole social y medioambiental, como por ejemplo el establecimiento de centros de asistencia médica, de nuevos sistemas de transporte, de tecnologías de energía renovable, etc. Esta estrategia se basaba expresamente en las competencias y los conocimientos complementarios de los trabajadores manuales, los ingenieros y los representantes sindicales. Uno de los motivos por los que fue posible implicar a los trabajadores y los ingenieros en este proceso fue el hecho de que los enlaces sindicales de Lucas Aerospace lograron superar las divisiones existentes entre los trabajadores manuales y no manuales de la compañía, ya que consiguieron agrupar a todos los sindicatos representados en sus diecisiete fábricas.

El proyecto de Lucas Aerospace, pese a que tuvo una gran influencia en los sindicatos y gobiernos de todo el mundo en su momento, al final no dio los frutos esperados, lo cual se debió principalmente a que los trabajadores pusieron en tela de juicio el derecho de la dirección de la empresa a determinar el objeto de la producción. Por otro lado, las tecnologías propuestas por los trabajadores no eran todavía habituales en aquella época. La situación de Lucas Aerospace, en la que se ponía en peligro el futuro de muchos empleos, es semejante a la que podría tener lugar como consecuencia del actual proceso de transición hacia una economía verde o ecológica. Por lo tanto, merece la pena que aprovechemos las buenas prácticas derivadas del estudio de este caso, que pudieran ser transferibles a otras organizaciones y así aumentar la probabilidad de que se apliquen políticas social y medioambientalmente justas, ya que es fundamental que se creen vías para que los trabajadores manuales y los técnicos e ingenieros de dentro y fuera de las fábricas puedan colaborar conjuntamente a fin de desarrollar formas alternativas de producción, por ejemplo. Igual de relevante es el hecho de confiar y basarse en las competencias y el deseo de los trabajadores de producir elementos útiles para sí mismos y para el entorno, así como de establecer estrategias con los trabajadores (técnicos y especialistas teóricos) y no concebirlas para ellos.

Fuentes: Rätzl y otros autores (2010), y Elliot, D. (2011).

Aparte de las iniciativas sindicales dirigidas a la creación de empleos verdes de alcance general y multisectorial para los trabajadores jóvenes, los sindicatos también han llevado a cabo otras iniciativas centradas en sectores económicos concretos. En este caso se encuentra, por ejemplo, la reestructuración de la planta industrial Porto Torres Eni situada en Cerdeña, cuyo objeto es transformar una antigua central petroquímica en una planta que fabrique bioplásticos, bioaditivos y biolubricantes, para así crear empleos verdes en dichos campos. En el proceso inicial participan los correspondientes sindicatos sectoriales, que posteriormente se implicarán en las fases de supervisión y coordinación del proyecto (para más información, véase el análisis general del sector químico en un documento independiente de este estudio). Ahora bien, en nuestra labor de investigación hemos encontrado escasos ejemplos de iniciativas sindicales concentradas en la creación de empleos verdes de carácter sectorial para los trabajadores jóvenes. Por esta causa, es imprescindible emprender un número mayor de iniciativas sindicales en los centros de trabajo relacionadas con las actividades económicas básicas de sectores específicos.

Como puede verse en los ejemplos que hemos expuesto, las posibilidades de elección en cuanto a clases de iniciativas son muy amplias. Por ello, es muy importante elegir el discurso más adecuado (o bien la combinación de diferentes discursos) que sirva para apoyar las iniciativas en concreto y adoptar las correspondientes acciones sindicales con suma cautela. Esta elección no sólo debe depender de las características internas del sindicato, sino también del entorno en el que se mueve, a saber, los trabajadores jóvenes (que en el futuro estarán probablemente afiliados al sindicato), las empresas más innovadoras, las administraciones públicas, otros sindicatos, el mundo académico, etc. Una elección acertada puede llegar a reforzar al sindicato, tanto en cuanto a su representatividad como

a su influencia política, mientras que una mala elección puede debilitarlo; por ejemplo, reduciendo aún más la afiliación o su influencia política. También es posible lograr un compromiso entre una postura basada en cambios pequeños y graduales y otra más radical que ponga en tela de juicio las prácticas tradicionales vigentes. Aunque la primera de ambas opciones puede garantizar la mera existencia del sindicato, la segunda, si se adopta y ejecuta eficazmente, podría aportar significativas ventajas a los sindicatos.

Ahora bien, son muy escasos los estudios cuantitativos o cualitativos sobre lo que los trabajadores piensan acerca del cambio climático, de cómo promover acciones en el centro de trabajo relacionadas con el medio ambiente y el clima, y del papel de los sindicatos a dicho respecto. Hasta ahora sólo contamos con unos pocos ejemplos de este tipo de análisis, entre los que destacan el proyecto denominado «Red de centros de trabajo verdes» de la CES¹⁸ para el período 2011-2013, el proyecto de investigación del Programa FP7 de la Unión Europea denominado «Reducir las emisiones de carbono en el trabajo» (LOCAW, según sus siglas en inglés)¹⁹ sobre la modelización de agentes y organizaciones para el logro de una Europa hipocarbónica, las mencionadas encuestas nacionales periódicas llevadas a cabo en los años 2007, 2009 y 2012 por el Departamento de Investigación Laboral en nombre de la Confederación Sindical (TUC) del Reino Unido, y otras encuestas relacionadas con la Iniciativa Nacional sobre centros de trabajo verdes de la Confederación Sindical británica²⁰. Todos estos estudios han ofrecido conclusiones muy interesantes. Así, por ejemplo, las encuestas encargadas por la Confederación Sindical británica regularmente muestran un interés muy elevado en cuanto a la implicación sindical en las actividades relacionadas con el cambio climático. Sin embargo, no se centran específicamente en las oportunidades de empleo para trabajadores jóvenes en la economía verde ni tampoco en el papel de los sindicatos en cuanto a su promoción. Por consiguiente, es necesario seguir investigando con el fin de poner de relieve las opciones a las que se enfrentan los sindicatos con respecto al empleo juvenil sostenible en el futuro.

3.3. Tendencias del desarrollo de competencias²¹

El concepto de desarrollo de competencias es muy amplio, ya que en él pueden incluirse desde las cualificaciones exigidas a los trabajadores, la demanda de actividades de formación y los modelos de organización de las actividades de aprendizaje, hasta las cuestiones relacionadas con el desarrollo profesional (Eurofound, 2002).

Los efectos de la ecologización de la economía en el desarrollo de competencias

En un reciente estudio sobre los efectos de la ecologización en el volumen y la calidad del empleo (Eurofound 2013) se ponen de manifiesto algunas interesantes ideas relativas a los efectos de la ecologización en el desarrollo de competencias de los trabajadores, a saber:

- Existe una relación general positiva entre la ecologización y el desarrollo de competencias; así, en el estudio se pone de relieve que los trabajadores que deben aplicar prácticas empresariales ecológicas deben hacer frente a exigencias de cualificación más elevadas, a una mayor demanda de actividades de formación y, en

¹⁸ Véase la página web <http://www.etuc.org/a/9884>.

¹⁹ Véase la página web <http://www.locaw-fp7.com/>.

²⁰ Desde el año 2006, todos los proyectos incluidos en la Iniciativa Nacional sobre centros de trabajo verdes de la Confederación Sindical británica (TUC) han implicado la realización de encuestas a los trabajadores en los centros de trabajo como método de difusión y concienciación, a las que también han respondido algunos de los sindicatos afiliados a la Confederación (por ejemplo, el sindicato Unite llevó a cabo una encuesta entre los trabajadores de su sector de tecnologías de la información y la comunicación).

²¹ Algunos de los datos incluidos en éste y otros apartados del estudio han sido tomados por los autores a partir del análisis de previsión de la oferta y demanda de competencias laborales hasta el año 2025 hecho por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), y en el que participaron los 33 países siguientes: los Estados miembros de la UE-28, los países candidatos a la adhesión a la Unión (la antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía) e Islandia, Noruega y Suiza.

menor medida, a un sistema de aprendizaje mejor organizado y una empleabilidad superior.

- No es probable que la ecologización provoque la aparición de nuevos perfiles profesionales. En el susodicho estudio, al igual que en otros afines (por ejemplo, CEDEFOP, 2010; Cambridge Econometrics y otros autores, 2011; OIT, 2011), se pone de manifiesto que, por lo común, la adquisición de competencias verdes mejorará, pero no cambiará, el conjunto de competencias ya existente.
- Si la situación se mantiene invariable, al menos a corto plazo, la ecologización podría incrementar la demanda de trabajadores muy cualificados (por ejemplo, directivos, ingenieros o técnicos) y reducir la demanda de trabajadores con cualificaciones medias o bajas, o bien no tener ningún efecto en este último grupo de trabajadores (por ejemplo, operarios, ensambladores o peones). Parece haber un acuerdo generalizado en cuanto a que los cambios tecnológicos están orientados a favor de las cualificaciones más elevadas, por lo que el cambio tecnológico verde no es diferente a dicho respecto.
- La calidad general de los empleos está correlacionada con la ocupación, de modo que cuanto más cualificada sea la ocupación, mejores serán las condiciones previstas a causa de la ecologización.
- Las diferencias en la demanda de trabajadores y la correlación existente entre la calidad de los empleos y la ocupación podrían implicar una mayor división entre los trabajadores más cualificados y los menos cualificados, de manera que mientras que los más cualificados pueden esperar más posibilidades de formación, mayores retribuciones, mejor salud, mejores perspectivas profesionales y calidad de vida superior, los empleos menos cualificados pueden conllevar trabajos manuales más difíciles, mayor riesgo de exposición al polvo, tiempos más reducidos para realizar el trabajo, menores salarios, mayores costes de adaptabilidad y otros problemas similares. A medio y largo plazo, a medida que las nuevas tecnologías vayan consolidándose, es probable que haya más demanda de trabajadores menos cualificados, lo cual podría reducir esta hipotética división entre los trabajadores.
- El desarrollo de competencias puede verse positivamente influido por algunos otros factores, como por ejemplo la demanda de los consumidores (cuanto más elevada sea esta demanda, mayor será su efecto en el desarrollo de competencias), las exigencias reglamentarias (las licencias, las certificaciones y las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo común provocan un desarrollo de competencias más acentuado) y la cooperación institucional (entre el mercado de trabajo y los centros de educación y formación).

Los datos más recientes en esta materia provenientes del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) confirman las tendencias que acabamos de mencionar hacia una preponderancia de los empleos de cualificaciones media y alta²². En la Tabla 9 se muestra la demanda por grupos y cualificaciones generales profesionales en los ocho sectores económicos seleccionados, mientras que en la Tabla 10 se expone el mismo concepto en toda la economía.

²² Los tres grados considerados de cualificación (baja, media y alta) están agregados en función de la clasificación siguiente: en la cualificación baja se incluye: 1) la educación inferior a primaria, 2) la educación primaria (primera etapa básica), y 3) la educación secundaria inferior (segunda etapa básica); en la cualificación media se incluye: 4) la educación secundaria superior y 5) la educación postsecundaria no universitaria; y en la cualificación alta se incluye: 6) la primera etapa de la educación superior o universitaria y 7) la segunda etapa de la educación superior o universitaria.

Tabla 9: Demanda agregada por grupos y cualificaciones generales profesionales en ocho sectores económicos, período 2010-2025 (*)

	2010				2025			
	% de ocupación en el empleo o total sectorial	% de trabajadores de cualificación baja en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación media en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación alta en ocupaciones respectivas	% de ocupación en el empleo o total sectorial	% de trabajadores de cualificación baja en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación media en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación alta en ocupaciones respectivas
Reglamentadores, altos funcionarios y directivos	12%	23%	42%	34%	11%	19%	39%	41%
Profesionales	7%	3%	17%	80%	9%	4%	21%	75%
Técnicos y profesionales adjuntos	13%	12%	57%	31%	15%	11%	50%	39%
Personal administrativo	10%	21%	62%	17%	9%	19%	55%	26%
Trabajadores de servicios y personal de ventas comerciales y directas	15%	30%	60%	10%	14%	20%	61%	19%
Trabajadores cualificados de los sectores de agricultura y pesca	0%	40%	54%	6%	0%	43%	50%	7%
Trabajadores manuales y de otros oficios afines	27%	38%	56%	7%	24%	30%	60%	11%
Operarios y ensambladores de planta y maquinaria	9%	41%	55%	5%	8%	32%	60%	8%
Ocupaciones básicas	8%	55%	42%	4%	9%	42%	51%	8%

(*) Los conceptos y las cifras sombreados ponen de relieve los principales cambios expuestos en el texto.

Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP.

En la Tabla 9 se pone de manifiesto que en el año 2010 el grupo profesional más demandado en los ocho sectores seleccionados fue el correspondiente a los trabajadores manuales y de otros oficios afines (27%), frente a sólo un 13% en el conjunto de la economía (véase la Tabla 10). Durante el período 2010-2025 está previsto que se produzca un incremento de la demanda de ocupaciones altamente cualificadas (es decir, profesionales, técnicos y otras profesiones afines). La estructura de cualificaciones del principal grupo laboral (los trabajadores manuales y de otros oficios afines) se modificará y orientará hacia el segmento de cualificaciones medias y altas. En términos generales, el porcentaje de trabajadores muy cualificados aumentará en todos los grupos laborales de los ocho sectores elegidos, salvo en el caso de los profesionales, en el que se demandarán más trabajadores de cualificación media.

Tabla 10: Demanda agregada por grupos y cualificaciones generales profesionales en toda la economía, período 2010-2025 (*)

	2010				2025			
	% de ocupación en el empleo o total	% de trabajadores de cualificación baja en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación media en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación alta en ocupaciones respectivas	% de ocupación en el empleo o total	% de trabajadores de cualificación baja en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación media en ocupaciones respectivas	% de trabajadores de cualificación alta en ocupaciones respectivas
Reglamentadores, altos funcionarios y directivos	8%	19%	38%	44%	9%	15%	34%	50%
Profesionales	14%	2%	13%	85%	15%	2%	17%	80%
Técnicos y profesionales adjuntos	16%	8%	51%	40%	17%	7%	44%	49%
Personal administrativo	10%	17%	61%	22%	9%	13%	54%	33%
Trabajadores de servicios y personal de ventas comerciales y directas	13%	30%	59%	12%	13%	20%	60%	20%
Trabajadores cualificados de los sectores de agricultura y pesca	7%	69%	26%	4%	5%	53%	37%	9%
Trabajadores manuales y de otros oficios afines	13%	36%	57%	7%	11%	31%	58%	11%
Operarios y ensambladores de planta y maquinaria	8%	39%	56%	5%	7%	30%	61%	9%
Ocupaciones básicas	11%	56%	39%	5%	13%	41%	49%	10%

(*) Los conceptos y las cifras sombreados ponen de relieve los principales cambios expuestos en el texto.

Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP.

En la Tabla 11 se ponen de relieve las tendencias de la demanda de empleo por grupos generales profesionales en los ocho sectores seleccionados. Así, se muestra que en los sectores automovilístico, químico, construcción, compañías de suministros públicos, mueble y textil, el mayor porcentaje de trabajadores está empleado en los dos grupos profesionales

siguientes: los trabajadores manuales y de otros oficios afines, y los operarios y ensambladores de planta y maquinaria. El sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) está dominado por profesionales (adjuntos) y técnicos. Por otro lado, un gran porcentaje de técnicos y profesionales adjuntos también trabaja en el sector de compañías de suministros públicos y en el químico.

El CEDEFOP prevé que en el período 2010-2025 es probable que la estructura ocupacional no varíe significativamente en los sectores elegidos, a excepción de los dos siguientes: el automovilístico y el de compañías de suministros públicos. En ambos sectores el porcentaje de profesionales se incrementará notablemente a costa de una reducción considerable en el grupo de trabajadores manuales y de otros oficios afines (según se indica mediante flechas en la Tabla 11). La ecologización de la economía, junto con otros factores adicionales (como la modificación de los modelos de producción y distribución), pueden servir de explicación a tales variaciones.

Tabla 11: Demanda por grupos generales profesionales en cada uno de los ocho sectores seleccionados en 2010 y 2025 (*)

	Automovilístico		Químico		Construcción		Distribución y comercio		Compañías de suministros públicos		Mueble		TIC		Textil	
	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25
Reglamentadores, altos funcionarios y directivos	5%	7%	9%	10%	6%	8%	16%	14%	6%	9%	6%	6%	11%	12%	6%	6%
Profesionales	12%	20%	11%	15%	4%	5%	4%	5%	15%	19%	4%	7%	36%	36%	3%	5%
Técnicos y profesionales adjuntos	15%	17%	18%	19%	6%	8%	14%	17%	22%	25%	10%	14%	26%	25%	8%	12%
Personal administrativo	7%	5%	10%	9%	5%	4%	13%	13%	13%	11%	8%	8%	7%	4%	6%	6%
Trabajadores de servicios y personal de ventas comerciales y directas	1%	1%	1%	2%	0%	1%	29%	25%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	4%
Trabajadores cualificados de los sectores de agricultura y pesca	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Trabajadores manuales y de otros oficios afines	28%	17%	10%	9%	63%	60%	12%	11%	24%	16%	42%	33%	11%	13%	38%	25%
Operarios y ensambladores de planta y maquinaria	27%	26%	32%	26%	6%	5%	4%	5%	13%	12%	16%	17%	6%	7%	29%	27%
Ocupaciones básicas	6%	8%	9%	8%	9%	9%	8%	10%	6%	7%	10%	13%	2%	2%	8%	15%

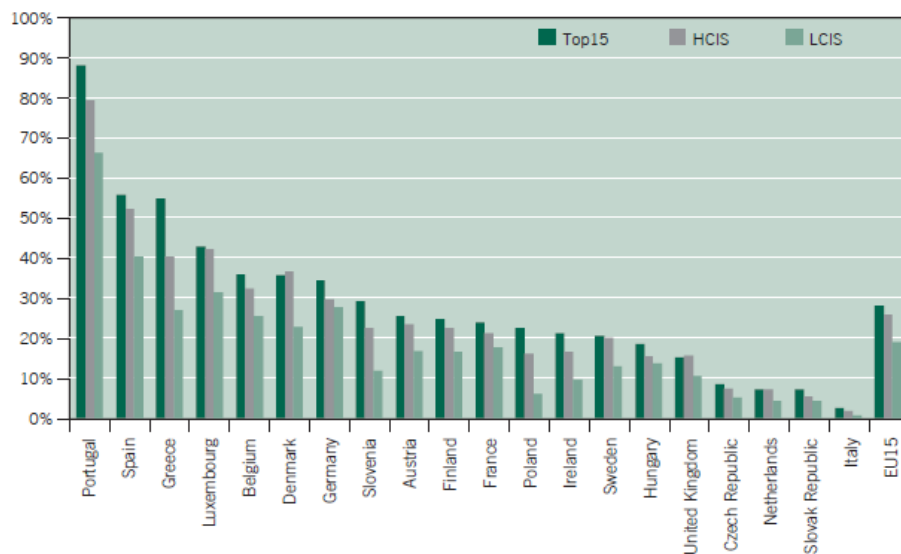
(*) Los conceptos y las cifras sombreados ponen de relieve los principales cambios expuestos en el texto. Las flechas indican la variación habida en la demanda de los grupos ocupacionales más significativos de los sectores elegidos entre los años 2010 y 2025.

Fuente: Cálculos hechos por los autores a partir de datos del CEDEFOP.

La distribución de los efectos de la ecologización de la economía en el desarrollo de competencias

En opinión de la Comisión Europea y la Organización Internacional del Trabajo, la composición de las competencias de los trabajadores en sectores poco intensivos en carbono influirá en la transición relativa al empleo (Comisión Europea – OIT, 2011a). El porcentaje de empleos de baja cualificación en los sectores muy intensivos en carbono es más alto en todos los países, salvo en dos (Figura 10). Así, por ejemplo, en la UE-15, casi el 20% de los trabajadores de los sectores poco intensivos en carbono (LCIS, según sus siglas en inglés) posee bajas cualificaciones, frente al 27% en los sectores muy intensivos en carbono (HCIS, según sus siglas en inglés) y a casi el 30% en las quince primeras industrias emisoras de carbono (Top 15 en inglés).

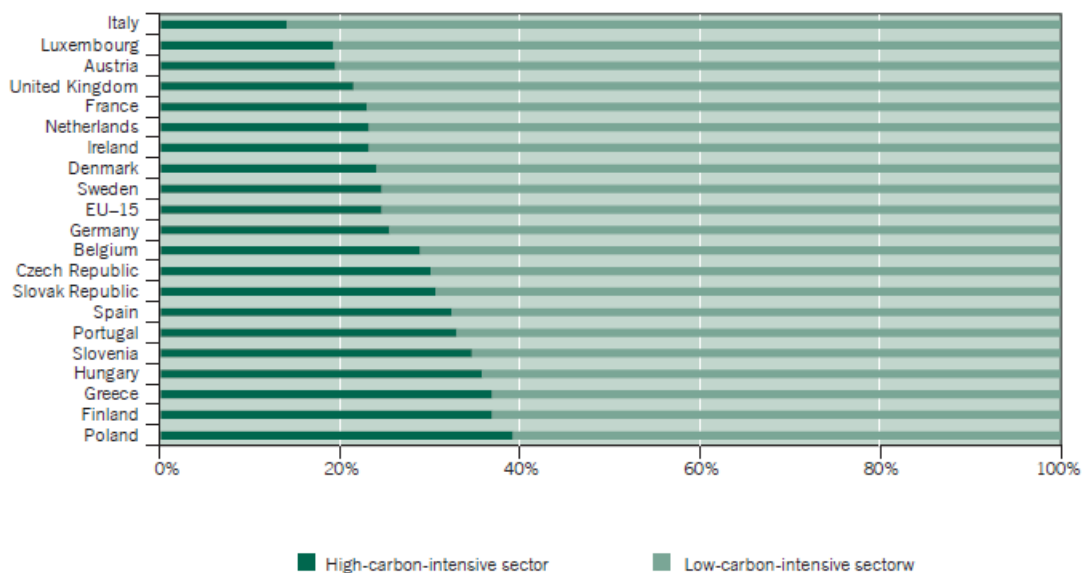
Figura 10: Porcentaje de empleos de baja cualificación por clasificaciones industriales, 2005 (*)



(*) El significado de los conceptos HCIS, LCIS y Top 15 se explica en el párrafo precedente.
Fuente: Comisión Europea – OIT, 2011a.

Si analizamos ahora la distribución de trabajadores muy cualificados por sectores, comprobamos obviamente que la gran mayoría de estos trabajadores está empleada en los sectores poco intensivos en carbono (Figura 11). De hecho, en la UE-15 más del 75% de los trabajadores altamente cualificados se dedica a actividades poco intensivas en carbono.

Figura 11: Porcentaje de población activa con altas cualificaciones, 2005

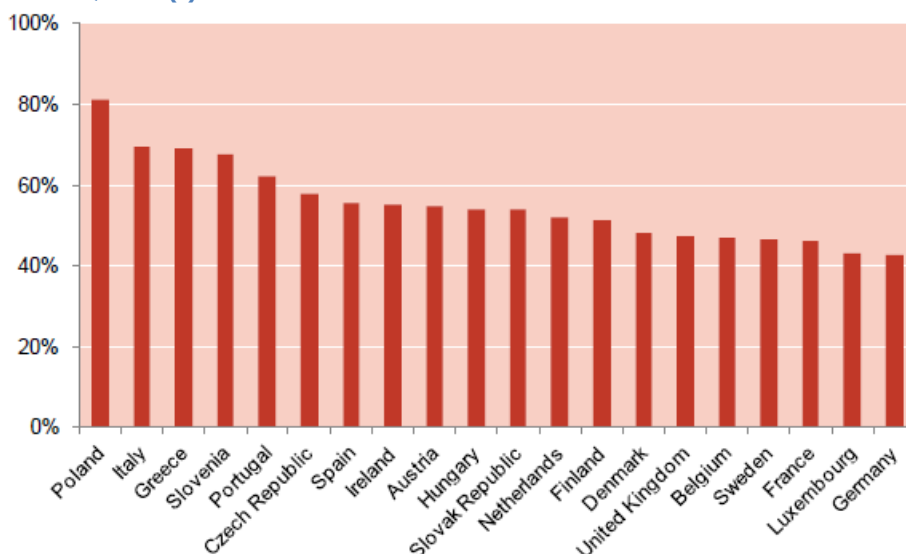


Fuente: Comisión Europea – OIT, 2011a.

Las cifras anteriores nos indican que las dificultades de ajuste afectarán principalmente a los trabajadores poco cualificados que actualmente están empleados en sectores muy intensivos en carbono, entre los que se encuentran el químico y el de compañías de suministros públicos (que además están entre los quince sectores más intensivos en carbono), así como en los sectores textil y minorista (algo menos intensivos en carbono y que no figuran

en la lista citada de los quince más contaminantes) [Comisión Europea – OIT, 2011b]. Según los cálculos hechos por el Instituto Internacional de Estudios Laborales, el volumen total de empleo en los sectores muy intensivos en carbono de la Unión Europea es de unos 87 millones de trabajadores, de los cuales aproximadamente 21 millones están escasamente cualificados (Comisión Europea – OIT, 2011b). Los porcentajes de trabajadores poco cualificados en los sectores muy intensivos en carbono suelen ser algo mayores en los países de Europa del este y del sur (Figura 12). A fin de que sus repercusiones sean superiores, las políticas de transición justa deberían centrarse en los trabajadores escasamente cualificados de los antedichos sectores y regiones.

Figura 12: Porcentaje de población activa con bajas cualificaciones en sectores muy intensivos en carbono, 2005 (*)



Fuente: Comisión Europea – OIT, 2011b.

Es posible que las cifras anteriores exageren el reto al que nos enfrentamos, ya que las quince primeras industrias emisoras de carbono del conjunto de sectores muy intensivos en carbono representan aproximadamente el 95% del total de emisiones de CO2 y alrededor del 85% de todas las emisiones derivadas de la producción (Comisión Europea – OIT, 2011a). Sólo el 12 por ciento de los trabajadores está empleado en esas quince primeras industrias emisoras de carbono, lo cual supone unos 24 millones de trabajadores. No obstante, como ya indicábamos anteriormente, el porcentaje de trabajadores de baja cualificación en esas quince primeras industrias es superior a la media correspondiente a los sectores muy intensivos en carbono. Por lo tanto, los problemas de ajuste relativos al desarrollo de competencias en los sectores químico y de compañías de suministros públicos pueden llegar a ser especialmente graves.

En otros estudios anteriores (por ejemplo, EUROFOUND 2013) y en el análisis llevado a cabo en el presente trabajo (véanse los panoramas generales sectoriales que acompañan a este informe) se ponen de relieve los diferentes efectos que sobre el desarrollo de competencias provocará la ecologización de la economía en los sectores (Tabla 12). Así, se muestra que probablemente las mayores dificultades de ajuste, aparte de los ya mencionados sectores químico y de compañías de suministros públicos, se producirán en el sector de la construcción. Es posible que los sectores del automóvil, la distribución y el comercio, el mueble y el textil experimenten dificultades de ajuste de carácter moderado, mientras que el sector de TIC sea el menos afectado a dicho respecto.

Tabla 12: Resumen de los efectos en el desarrollo de competencias en los sectores seleccionados

Sectores	Efectos
Automóvil	• Impacto moderado debido a la gran capacidad de resistencia del sector.

	<ul style="list-style-type: none"> Elevada demanda de trabajadores muy cualificados en la UE-15 y de trabajadores de cualificación media y baja en la UE-12. Demanda de competencias interdisciplinarias y de multicompetencias debido a que el modelo de negocio de este sector incluye producción y servicios. Demanda de trabajadores altamente cualificados, en especial en industrias emergentes como la de producción de vehículos hipocarbónicos.
Químico	<ul style="list-style-type: none"> Impacto de moderado a alto debido al plazo bastante largo de ecologización del sector. Elevadas dificultades de ajuste para los trabajadores escasamente cualificados del sector.
Construcción	<ul style="list-style-type: none"> Impacto elevado. Tendencia hacia la demanda de empleos más cualificados (por ejemplo, alta demanda de técnicos y profesionales adjuntos). Elevada demanda para el reconocimiento de competencias verdes, innovaciones en la formación (por ejemplo, formación en el centro de trabajo) y competencias verdes interdisciplinarias (en particular, en colocación de instalaciones solares) y genéricas. Los avances en el desarrollo de competencias verdes son especialmente necesarios en las pequeñas y medianas empresas (PYME) y en el sector relativamente grande de la construcción informal.
Distribución y comercio	<ul style="list-style-type: none"> Impacto moderado (el impacto será mayor en el comercio minorista). La mayor demanda afectará a las competencias transferibles, como por ejemplo el conocimiento de los productos ecológicos y la comprensión de las necesidades de los consumidores y clientes. Probable pérdida de empleos y grandes dificultades de ajuste para los trabajadores poco cualificados (en especial, en el sector minorista). Elevada necesidad de competencias múltiples.
Mueble	<ul style="list-style-type: none"> Impacto moderado. Los mayores efectos se producirán en los trabajadores altamente cualificados.
TIC	<ul style="list-style-type: none"> Impacto escaso, los trabajadores muy cualificados seguirán siendo muy demandados como ocurría anteriormente. Elevada demanda de competencias técnicas transferibles, como las relativas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, combinadas con competencias de índole económica y empresarial.
Textil	<ul style="list-style-type: none"> Bajo impacto en general, pero elevadas dificultades de ajuste para los trabajadores escasamente cualificados del sector. Demanda de competencias más horizontal (interprofesional) en el sector. Relevancia de las competencias interdisciplinarias.
Compañías de suministros públicos	<ul style="list-style-type: none"> Impacto elevado. Elevada demanda de competencias técnicas transferibles, como las relativas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Máxima necesidad de nuevas competencias en el área de energías renovables. Elevadas dificultades de ajuste para los trabajadores escasamente cualificados del sector.

Fuente: Tabla elaborada por los autores, parcialmente basada en EUROFOUND 2013 y en los análisis generales de los sectores seleccionados que acompañan al presente estudio.

Implicaciones de la ecologización en las competencias genéricas

Aparte de los conocimientos expertos «verdes» específicos de cada sector, también habrá una importante necesidad de reforzar el capital humano en general, debido a los cambios en los métodos de producción y a la adopción de nuevos modelos de negocio en una economía cada vez más ecológica. Los trabajadores pertenecientes a todos los sectores seleccionados experimentarán notables dificultades de ajuste con respecto a las competencias genéricas o transferibles. Así, ya existe una muy elevada demanda en las industrias de competencias relativas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, que no es probable que disminuya a corto plazo. Las susodichas competencias son el fundamento de las competencias hipocarbónicas de alto nivel (CEDEFOP 2010). El escaso interés general de los trabajadores en las ciencias y la ingeniería provoca una falta de competencias técnicas disponibles (Comisión Europea 2011b). Por consiguiente, la carencia de competencias en materia de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas puede llegar a entorpecer sustancialmente las tendencias de ecologización en muchos sectores económicos, aunque no en todos (EUROFOUND 2013).

Por otro lado, es probable que las multicompetencias (por ejemplo, la combinación de nuevas competencias medioambientales y de competencias ordinarias) y las competencias interdisciplinarias sean cada vez más demandadas en las industrias, en especial en las ocupaciones manuales y no manuales altamente cualificadas (EUROFOUND 2013). Asimismo, como las tareas rutinarias son crecientemente llevadas a cabo por medio de las nuevas tecnologías y no por los trabajadores, se producirá una mayor necesidad de competencias, por ejemplo, en los campos de resolución independiente de problemas, planificación, organización y comunicación, incluso en las ocupaciones básicas (CEDEFOP 2012).

A tenor de un reciente estudio hecho en Estados Unidos (White S. y otros autores, 2012), los trabajadores que son formados para adquirir competencias verdes como parte de un conjunto más amplio de competencias profesionales están mucho mejor preparados que aquellos otros trabajadores que sólo se forman para un conjunto independiente de competencias verdes. Los programas de formación que sitúan a las competencias verdes como parte de la base de un conjunto de competencias más tradicionales ofrecen a los trabajadores más y mejores opciones en el mercado laboral, puesto que las competencias verdes pueden hacer que los trabajadores sean más atractivos para las empresas, pero si el mercado en el que se aplicarían tales competencias está poco consolidado, afortunadamente seguirían contando con las competencias fundamentales para trabajar en una ocupación afín.

Implicaciones y áreas de acción para los sindicatos

La ecologización de la economía y las hipótesis futuras acerca del desarrollo de competencias verdes dependerán en gran medida de los cambios perturbadores o alteradores que vayan produciéndose en la economía y en el mercado laboral, ya que reconfigurarán las características de la población activa. Todos los trabajadores deberán adaptarse al cambiante entorno laboral. Por esta razón, es importante situar el desarrollo de las competencias ecológicas en un contexto más amplio y en relación con las demandas de otras competencias que serán relevantes en el futuro. En un reciente estudio hecho por Davies y otros autores (2011) se ofrece un buen ejemplo de previsión en ese sentido (véase el Recuadro 5).

Recuadro 5: Principales cambios negativos y competencias básicas de la futura población activa

En el antedicho estudio se prevén los siguientes seis cambios negativos o perturbadores que probablemente reconfigurarán el futuro panorama laboral:

1. Mayor longevidad de la población: el aumento de la esperanza de vida en general modifica la naturaleza de las carreras profesionales y del aprendizaje.
2. Surgimiento de máquinas y sistemas inteligentes: la automatización de los centros de trabajo reemplaza a los trabajadores que se dedican a tareas repetitivas y automáticas.
3. Mundo interconectado informáticamente: los espectaculares incrementos del potencial de los sensores y de la capacidad de procesamiento hacen que el mundo se convierta en un sistema programable.
4. Ecología de los nuevos medios de comunicación: las nuevas herramientas de comunicación exigen nuevas vías de comunicación que van más allá del texto.
5. Organizaciones superestructuradas: las nuevas tecnologías sociales impulsan nuevas formas de producción y de creación de valor.
6. Mundo conectado globalmente: el incremento de la interconectividad mundial sitúa a la diversidad y la adaptabilidad en el centro de las operaciones organizacionales.

¿Cómo afectan estos seis factores perturbadores a los trabajadores de la próxima década? En el estudio se identifican las siguientes diez competencias que se consideran críticas para triunfar en el trabajo:

1. Agudización de la percepción: capacidad para determinar la trascendencia o el significado más profundo de lo que se está expresando.
2. Inteligencia social: capacidad para relacionarse con otras personas de manera directa e intensa, así como para percibir y estimular reacciones e interacciones deseadas.
3. Ideas originales y adaptables: habilidad para reflexionar y ofrecer soluciones y respuestas más allá de lo rutinario o de lo basado en las normas.
4. Competencia intercultural: capacidad para trabajar en distintos entornos culturales.
5. Pensamiento informático: capacidad para traducir enormes cantidades de datos en conceptos abstractos y comprender los razonamientos basados en datos.
6. Dominio de los nuevos medios de comunicación: capacidad para evaluar críticamente y elaborar contenidos que utilicen nuevos formatos de comunicación, y aprovechar dichos medios para lograr una comunicación convincente.
7. Interdisciplinariedad: dominio y capacidad para comprender conceptos en múltiples disciplinas.
8. Modo de pensar creativo: capacidad para representar y elaborar tareas y procesos de trabajo para el logro de los resultados deseados.
9. Gestión cognoscitiva de la carga de trabajo: capacidad para distinguir y filtrar información de importancia, así como para saber cómo optimizar el funcionamiento cognoscitivo por medio de distintos métodos y herramientas.

10. Colaboración virtual: capacidad para trabajar productivamente, promover el compromiso y demostrar la propia presencia como miembro de un grupo virtual.

Fuente: Elaborado por los autores, basándose parcialmente en EUROFOUND 2013.

Aunque las competencias verdes específicas de cada sector y las futuras competencias básicas que hemos identificado anteriormente (de carácter más horizontal) serán especialmente relevantes para los trabajadores altamente cualificados, también serán cada vez más requeridas, a causa del cambiante entorno laboral, tanto a los trabajadores escasamente cualificados como a los trabajadores jóvenes que se incorporen al mercado laboral.

El papel de los sindicatos es especialmente importante a la hora de impulsar la promoción de los trabajadores escasamente cualificados y los trabajadores jóvenes en los sectores elegidos. El potencial de desarrollo profesional que genera la ecologización de los sectores (en especial, en los tradicionalmente más sindicalizados) está estrechamente ligado a la naturaleza de los centros de trabajo sindicalizados, donde los puestos de trabajo y los avances profesionales de un puesto a otro forman parte de un proceso más amplio de negociación entre los trabajadores y la dirección de las empresas. Esto es particularmente relevante allí donde los puestos de trabajo «más verdes» se crean en el extremo inferior del mercado laboral, debido a que se esclarecen los itinerarios profesionales de tales empleos y también permite asignar valores cuantificables a las mejoras de competencias de los trabajadores, mediante, por ejemplo, la documentación de los mejores resultados (esto es, más ecológicos), como podrían ser el aumento de la productividad o el ahorro energético (White S. y otros autores, 2011).

A causa de la naturaleza relativamente previsible de los procesos de ajuste, los sindicatos cuentan con un margen considerable para colaborar con los gobiernos, las empresas y otras partes implicadas a fin de elaborar estrategias que permitan lograr una transición justa a los trabajadores escasamente cualificados y a los trabajadores jóvenes.

Los estudios analizados en esta materia y la encuesta hecha a las organizaciones afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (véase el apartado 4.3 del capítulo 4 de este informe) han permitido conocer nuevos ejemplos de iniciativas sindicales concebidas para desarrollar competencias verdes entre los trabajadores jóvenes, frente a otras iniciativas sindicales ideadas para ofrecer empleos sostenibles a estos mismos trabajadores. En otros estudios se pone de manifiesto que las iniciativas de desarrollo de competencias están más generalizadas que las correspondientes a ofertas de empleo a los trabajadores jóvenes. Así, en la encuesta llevada a cabo en 2012 (1.200 personas encuestadas)²³ por el Departamento de Investigación Laboral en nombre de la Confederación Sindical británica (TUC, según sus siglas en inglés), el 10% de los encuestados aseguraba que habían surgido nuevas oportunidades de recualificación laboral y de actualización de competencias en relación con el cambio climático (porcentaje que se reducía al 7% en la encuesta del año 2009 en la que participaron 1.300 personas)²⁴. Como queda puesto de relieve en estas cifras, los últimos datos de las encuestas indican que las empresas estaban creando nuevos puestos de trabajo «verdes».

Un ejemplo de buenas prácticas en este ámbito lo constituye el campamento de verano organizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en España (CS-CCOO), cuyo objeto es apoyar a los jóvenes sindicalistas en la organización de su labor de representación de los trabajadores en las empresas en relación con el medio ambiente. Esta

²³ Para más información sobre la encuesta del año 2012 véase la página web <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

²⁴ Para más información sobre la encuesta del año 2009 véase la página web <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1319>.

iniciativa tiene carácter general y toma en consideración las competencias ecológicas o «verdes» en algunos sectores económicos (véase el Recuadro 6).

Recuadro 6: XXV Campamento Sindical de Verano de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS-CCOO) es una organización que agrupa a todas las clases de trabajadores de España a través de una estructura doble: las Federaciones (según la actividad o el sector al que pertenece la empresa) y las Uniones (según el territorio donde se ubica el centro de trabajo). La promoción del desarrollo sostenible y la afiliación de las mujeres y los jóvenes son algunos de los objetivos prioritarios de la Confederación Sindical.

Todos los años, el área de Jóvenes de la Confederación Sindical de CCOO organiza una escuela de verano de tres días de duración en la que participan unos cien jóvenes provenientes de toda España. Este campamento de verano se organiza en colaboración con el área de Medio Ambiente de la CS-CCOO y la Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible de la organización *Sustainlabour* o «Trabajo Sostenible». El campamento constituye la iniciativa más relevante concebida por la CS-CCOO para los jóvenes representantes sindicales. Su propósito es brindar apoyo a los sindicalistas jóvenes en cuanto a la organización de su labor como representantes de los trabajadores en las empresas, prestando especial atención a su cometido en los procesos de negociación colectiva. En el año 2011 se celebró el XXV Campamento Sindical de Verano, cuya finalidad primordial fue estudiar el papel que los sindicatos pueden desempeñar en la lucha por «otro tipo de globalización». Por esta causa, se llevaron a cabo debates sobre el medio ambiente, el modelo de producción sostenible y la lucha contra el cambio climático desde una perspectiva sindical. Por lo tanto, también se abordaron cuestiones como el desarrollo de competencias en el marco de la movilidad sostenible, las energías «verdes» y la renovación energética de los edificios.

El área de Jóvenes y el área de Medio Ambiente de la Confederación Sindical de CCOO llegaron a la conclusión de que la formación de los jóvenes sindicalistas en asuntos medioambientales no debe tener carácter específico, sino que debe ser uno de los pilares básicos de todos los procesos de formación sindicales.

Fuente: Información proporcionada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Existen otros ejemplos de iniciativas sindicales en materia de formación sostenible que superan los límites de una sola organización. Éste es por ejemplo el caso del proyecto denominado «La eficiencia de los recursos para los trabajadores y los comités de empresa» emprendido por la Confederación Sindical Alemana (DGB, según sus siglas en alemán) en cooperación con el Centro de Formación de la DGB (*Bildungswerk Bund*). Pese a que esta iniciativa no ha sido específicamente ideada para los trabajadores jóvenes, sí ha logrado, de manera fructífera y sistemática (basándose en una metodología específica), mejorar las competencias de cerca de mil trabajadores en el campo de la eficiencia energética y de los recursos en las empresas seleccionadas (véase el Recuadro 7). Esta iniciativa constituye un paradigma de actuación sindical que va más allá del centro de trabajo y de las actividades sindicales más generales de concienciación.

Recuadro 7: El proyecto de formación de la Confederación Sindical Alemana DGB «La eficiencia de los recursos para los trabajadores y los comités de empresa»

La Confederación Sindical Alemana (DGB) y el Centro de Formación de la DGB (*Bildungswerk Bund*) han llevado a cabo conjuntamente el proyecto denominado «La eficiencia de los recursos para los trabajadores y los comités de empresa» [KoReBB, según su acrónimo en alemán] desde el mes de mayo de 2008 hasta el de abril de 2011. El Centro de Formación nacional de la DGB se ha ocupado de la formación de miembros de comités de empresa y de la sensibilización política por medio de cursos dirigidos a enlaces sindicales en colaboración con los sindicatos sectoriales (a saber, IG Metall, IG BCE, ver.di, NGG, etc.). El proyecto KoReBB ha contado también con el apoyo del Ministerio Federal alemán de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Seguridad Nuclear.

El proyecto fue concebido con el propósito de apoyar medidas de mejora de la utilización de los recursos en las empresas. Los objetivos concretos del KoReBB eran investigar y promover las opciones existentes en cuanto al uso eficiente de la energía, los materiales y las fuentes energéticas en las empresas, para de ese modo contribuir a la protección de los empleos (esto es, la ecologización de los centros de trabajo). La conclusión más relevante a la que se llegó con este proyecto fue que, de promedio, los costes de la energía y los materiales, y no los costes de la mano de obra, constituyen los principales costes fijos de las empresas, lo cual permite establecer una estrategia diferente (y mejor) a las empresas, es decir, buscar el logro de la eficiencia de los recursos en lugar de la reducción de las cifras de personal. Así, se calculó que el potencial de mejora de la eficiencia de los recursos era de entre un cinco y un veinte por ciento. También es probable que las medidas adoptadas en las empresas para mejorar la eficiencia de los recursos sirvan de motivación a los trabajadores (al contrario de las reducciones de personal, que obviamente afectan muy negativamente a los trabajadores). Este proyecto se fundamentaba en el principio

básico de que la concienciación medioambiental y los cambios conductuales deben hacerse con la participación de los trabajadores.

La primera fase del proyecto consistía en sensibilizar con respecto a los asuntos relativos a la eficiencia de los recursos en los ámbitos local y regional de la DGB, en los correspondientes comités de empresa, y posteriormente desarrollar competencias profesionales en los comités de empresa y los trabajadores en materia de eficiencia de los recursos. Asimismo, el proyecto pretendía brindar apoyo a los comités de empresa y a los trabajadores a la hora de emprender actividades destinadas a incrementar la eficiencia de los recursos en sus compañías respectivas. Para cada uno de los comités de empresa implicados, la DGB llevó a cabo las siguientes actividades: ponerse en contacto con el miembro del comité de empresa, convencer al comité de empresa, a la dirección y al departamento de recursos humanos de la importancia del proyecto, presentar el método elegido y discutir los asuntos relacionados con la formación y la planificación. Todas estas actuaciones deberían dar como fruto el establecimiento de un proyecto externo dirigido a la formación y la cualificación en las empresas que dé respuesta a cuestiones específicas de eficiencia de los recursos.

Los cursos de formación se estructuraron conforme a las modalidades siguientes: sesiones intersectoriales con sindicatos locales, cursos sectoriales específicos, intercambios de mejores prácticas y colaboración directa con empresas (nueve proyectos piloto). Al final, se otorgaron títulos de «Experto en eficiencia de recursos» a aproximadamente mil participantes. Como parte de un programa de formación adicional, el proyecto ofrece nuevos cursos de formación y un certificado con la cualificación de «Experto interno en eficiencia».

En el proyecto se incluían algunas buenas prácticas que pueden ser aplicadas por otros sindicatos, entre las cuales destacan las siguientes: la implicación generalizada de distintas partes interesadas, la identificación de situaciones «beneficiosas para todos» en las que los trabajadores, las empresas y el medio ambiente obtienen ventajas, el establecimiento de mecanismos de participación (por ejemplo, grupos de trabajo) y la reducción de las carencias de competencias técnicas y medioambientales por medio de la oferta de cursos de formación. Empero, el proyecto se basaba en la existencia de una red abierta caracterizada por participaciones voluntarias y en la ausencia de normas. Otro de los retos a los que se enfrentó el proyecto estaba asociado al interés y al compromiso de las empresas en cuanto a la financiación de los programas de formación.

El proyecto KoReBB ha proseguido en forma de otra iniciativa centrada en la responsabilidad social corporativa (RSC) y la eficiencia de los recursos en las pequeñas y medianas empresas (en alemán, *Vertreten - Verbinden - Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk, VVV*). El nuevo proyecto se está llevando a cabo durante el período 2012-2014, siendo sus objetivos los siguientes: (1) concienciar respecto al desarrollo sostenible y a la eficiencia de los recursos (como parte del programa de RSC), y (2) concienciar a los trabajadores manuales no organizados con respecto a las actividades sindicales (cuanto más alto es el porcentaje de participación, mejor es la base para los procesos de negociación sindical colectiva).

Fuentes: Hoffman, J. (2013); Aumayr, C. (2011); Ministerio Federal alemán de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Seguridad Nuclear (2012); y página web del proyecto KoReBB en la dirección <http://www.betriebsratsqualifizierung.de/projekte/korebb>.

Otro buen ejemplo de iniciativa aún más amplia en cuanto a actividades, sectores, períodos abarcados y número de socios participantes es el proyecto denominado «Red Intersindical de Sensibilización sobre el Medio Ambiente» (RISE, según sus siglas en francés; véase el Recuadro 8). A pesar de que esta iniciativa no está específicamente centrada en los trabajadores jóvenes, constituye un buen ejemplo de acción sindical local con respecto a la formación sostenible de trabajadores en sectores económicos en fase de reestructuración. Por esta razón, la iniciativa puede adoptarse, teniendo siempre en cuenta las condiciones locales y regionales específicas, en otros países y zonas de Europa.

Recuadro 8: La Red Intersindical de Sensibilización sobre el Medio Ambiente (RISE)

La denominada «Red Intersindical de Sensibilización sobre el Medio Ambiente» (RISE, según sus siglas en francés) es un proyecto financiado por el Gobierno de la Región belga de Valonia. El proyecto fue puesto en marcha por dos de los principales sindicatos belgas: la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) y la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB). Por otro lado, la Fundación Trabajo-Universidad (FTU) también ha participado en el proyecto en calidad de socio científico que apoya la acción de los sindicatos. El proyecto consta de las tres etapas siguientes: (1) RISE I -1996-1999; (2) RISE II - 2000-2003; y (3) RISE III que se inició en 2004 y llega hasta el momento actual.

En un principio, el objetivo general del proyecto RISE era mejorar la efectividad del diálogo social vigente en asuntos medioambientales en las empresas de la Región Valona y adoptar nuevas iniciativas en dicha materia. La red RISE I fue creada como experimento piloto, que debería desarrollarse y validar actividades en los cuatro campos siguientes: (1) información y concienciación a los trabajadores, (2) formación de los enlaces sindicales, (3) experimentos pilotos de participación de los trabajadores en cambios medioambientales en las empresas, y

(4) «asistencia técnica» (asesoramiento en materia ecológica) a fin de dar respuesta a las cuestiones en ese ámbito planteadas por iniciativas sindicales de abajo arriba.

También son muy relevantes los experimentos pilotos llevados a cabo con el fin de establecer el diálogo social correspondiente durante la ejecución de proyectos medioambientales en las empresas. En total se implantaron los siguientes seis estudios de casos experimentales:

- (1) Una planta química de fabricación de fertilizantes y otros productos agroquímicos (278 trabajadores), donde el experimento consistía, por un lado, en la separación selectiva de residuos no químicos (de oficina, laboratorios y embalaje) y, por otro, en la reducción de las emisiones de nitrato en las aguas residuales.
- (2) Una planta de productos alimenticios de fabricación de embutidos y paté (169 trabajadores), en la que las acciones estaban orientadas a concienciar y modificar conductas en cuanto a la separación selectiva de los residuos de la producción y al reciclado de los materiales embalaje.
- (3) Una planta de fundición de cobre en la que se fabricaban productos intermedios de chapas y cables cupríferos (179 trabajadores), y en la cual se elaboró un estudio sobre problemas medioambientales y un mapa de riesgos con la participación directa de los trabajadores.
- (4) Una planta de mantenimiento de locomotoras eléctricas y de diésel, propiedad de la compañía pública nacional de ferrocarriles [SNCB, según sus siglas en francés] (950 trabajadores), donde se creó y llevó a la práctica un plan integrado de mejoras medioambientales que contenía los elementos siguientes: tratamiento de las aguas residuales, separación selectiva de los residuos, mejor identificación de los productos peligrosos y un nuevo programa de prevención, que incluía los riesgos medioambientales y el establecimiento de una «célula medioambiental» en la propia planta.
- (5) Una planta de ensamblaje automovilístico en la que se «adaptaban» los vehículos importados a las exigencias del mercado belga (137 trabajadores), donde el experimento consistía en la búsqueda de nuevas soluciones a problemas medioambientales y de seguridad y salud, en los que las soluciones que entonces se aplicaban eran insatisfactorias para los trabajadores, ya que provocaban la contaminación del aire, el mal funcionamiento de los filtros, el uso inadecuado de los disolventes y riesgos debidos a modalidades de construcción irrelevantes.
- (6) Una empresa especializada en la eliminación de amianto en edificios contaminados (47 trabajadores), en la que el proyecto RISE facilitó la adopción de una iniciativa negociada en cuanto a la formación de los trabajadores sobre cuestiones medioambientales y sanitarias relacionadas con el amianto.

La selección de empresas fue hecha por los propios sindicatos, mas no se basó en proyectos medioambientales vigentes o futuros, sino que se eligieron en función de complejos criterios de diversidad sectorial y de búsqueda de equilibrios de intereses entre los sindicatos. La evaluación de los dos sindicatos implicados puso de manifiesto que los experimentos pilotos lograron una considerable mejora de la calidad del diálogo social en asuntos de seguridad y salud en el trabajo, de reglamentaciones sobre calidad y de políticas medioambientales en las empresas.

El proyecto RISE II (2001-2003) fue creado por la CSC y la FGTB con el propósito de que las iniciativas emprendidas a través del primer proyecto pudieran continuar, ampliarse y diversificarse. Entre sus objetivos primordiales destacaban el reforzamiento de la formación y la sensibilización medioambiental, el establecimiento de nuevas iniciativas en las empresas o en áreas todavía no investigadas, la consolidación de experiencias en la gestión de cuestiones medioambientales y la difusión de estos conocimientos en ambos sindicatos y en otras organizaciones. Por otro lado, se pretendía intensificar la asistencia técnica para así mejorar la información y la estructuración relativas a las acciones de los representantes de los trabajadores en relación con aparatos y dispositivos medioambientales. Asimismo, otro de los objetivos específicos del proyecto, en virtud de una petición de la Región Valona, era la implantación de una certificación medioambiental (ISO 14001), del denominado «programa de auditoría y gestión ecológica» y de sistemas de gestión medioambiental, como la supervisión del cumplimiento de la normativa aplicable y del fenómeno denominado en inglés con el acrónimo NIMBY, que significa que se está a favor de proyectos o situaciones siempre que no se desarrollen demasiado cerca de donde uno mismo reside.

Desde 2004, la Región de Valonia ha formalizado un acuerdo marco con todos los agentes socioeconómicos (es decir, los interlocutores sociales: la organización Walloon Business, la principal patronal francófona [UCM] y los sindicatos) de esta región belga con el fin de proseguir sus iniciativas de sensibilización, información y formación en materia medioambiental al colectivo objeto de sus actuaciones. Desde entonces, todos los años (septiembre-octubre) cada uno de los agentes implicados debe presentar su programa de actividades para el año siguiente.

Fuentes: La Red Intersindical de Sensibilización sobre el Medio Ambiente, disponible en la página web <http://www.rise.be/>; y Valenduc, G. (2001).

Aparte de las iniciativas sindicales generales o multisectoriales que acabamos de exponer, existen otras centradas en la formación en materia de competencias verdes para los trabajadores jóvenes en algunos sectores en concreto. En los análisis generales de los sectores económicos seleccionados que acompañan al presente estudio se ofrecen algunos ejemplos al respecto, entre los que destacan los siguientes: la asociación entre el sindicato británico de la construcción, oficios y técnicos afines (UCATT, según sus siglas en inglés) y la sociedad

Wakefield and District Housing Limited, cuyo objeto es la construcción de viviendas con «emisiones cero de carbono» (véase el documento sobre el panorama general del sector de la construcción), el programa de trabajos en prácticas denominado «Hacer frente al futuro» en la empresa Sofiyska Voda AD (véase el documento sobre el panorama general del sector de compañías de suministros públicos) y el proyecto de la Federación de Trabajadores del Metal, de la Construcción y Afines dirigido a mejorar las cualificaciones de los jóvenes en el campo de los coches eléctricos ((véase el documento sobre el panorama general del sector del automóvil).

La mayor parte de las iniciativas sindicales creadas para desarrollar las competencias ecológicas de los trabajadores jóvenes se concentra en actividades generales de concienciación, con el objeto de promover competencias genéricas o no técnicas en relación con el desarrollo sostenible (por ejemplo, conductas dirigidas a lograr la ecologización del centro de trabajo, entre lo cual se incluyen, entre otras cosas, la organización de teleconferencias y videoconferencias, el control de la iluminación o la reducción del consumo eléctrico de los ordenadores y otros equipos). El desarrollo de competencias genéricas o no técnicas es de crucial importancia para la mejora de las capacidades sindicales en lo que atañe al desarrollo sostenible. Así, por ejemplo, las competencias en cuanto a saber influir, convencer y comunicar son fundamentales si los trabajadores quieren negociar sindical y colectivamente con la dirección de las empresas sobre asuntos relacionados con la ecología, con los cambios en los procesos de trabajo y con la generalización de la implicación sindical.

Por otra parte, el desarrollo de las competencias verdes genéricas o no técnicas de los trabajadores es algo útil en sí mismo, incluso aunque no aporte valor económico inmediato, ya que sirve para animar a las personas a realizar cambios en sus conductas que pueden facilitar (tanto en cuanto al ritmo como a la calidad) la transición a una sociedad hipocarbónica y eficiente en materia de recursos. Así, por ejemplo, Wilke y Wolff (2012) sostienen que para ecologizar el sector del automóvil es necesario, en primer lugar, convencer a las personas para que cambien sus ideas sobre la movilidad y reduzcan la posesión individual de automóviles. Un sencillo y significativo cálculo puede ayudarnos a comprender lo que acabamos de decir: en la actualidad, una de las consecuencias de la movilidad individual en Europa es la existencia de casi 500 vehículos por cada 1.000 habitantes; si este porcentaje de movilidad se trasladase a China o la India, las emisiones globales de CO₂ se incrementarían espectacularmente, incluso aunque todos los nuevos coches tuvieran motores eléctricos.

Ahora bien, la ecologización de la economía requiere no sólo competencias genéricas o no técnicas, sino también que los trabajadores ejecuten tareas específicas que nunca han practicado anteriormente; por ejemplo, los electricistas tienen que instalar dispositivos solares, de energía eólica o ahorradores de energía, los fontaneros tienen que trabajar con equipos y sistemas de energía renovable como calderas alimentadas por biomasa y soluciones de calentamiento solar del agua, y los trabajadores especializados en aislamientos tienen que llevar a cabo tareas de reaislamiento o colocación de instalaciones solares. Por este motivo, para conseguir progresos importantes en la ecologización de la economía es absolutamente necesario no sólo que los trabajadores existentes cuenten con competencias verdes genéricas o no técnicas, sino también con competencias verdes específicas que mejoren sus cualificaciones tradicionales.

El análisis de la bibliografía existente en la materia y la encuesta llevada a cabo entre las entidades afiliadas a la CES (véase el apartado 4.3 del capítulo 4 de este estudio) ponen de relieve que es inferior el número de iniciativas sindicales centradas en las actividades económicas básicas de sectores específicos (por ejemplo, sobre competencias en materia de colocación de instalaciones solares entre los trabajadores jóvenes del sector de la construcción). Sin embargo, esta clase de iniciativas sindicales es especialmente relevante, ya que los trabajadores jóvenes (en particular, aquéllos con menores cualificaciones) de

algunos sectores se enfrentan a notables dificultades de adaptación con respecto a la transición a una economía hipocarbónica y eficiente en materia de recursos. Un buen ejemplo de acción sindical en cuanto a la ecologización de las actividades económicas básicas de una empresa a partir de su propia base laboral es el correspondiente a la empresa cervecera galesa Magor Brewery (véase el Recuadro 9). A pesar de que esta iniciativa sindical no corresponde a ninguno de los sectores seleccionados para el presente estudio, ni tampoco está específicamente orientado a los jóvenes, sí es importante que la reseñemos, ya que ofrece un buen ejemplo de cómo los sindicatos pueden formar a sus representantes para negociar sobre asuntos ecológicos, por ejemplo en cuanto a los cambios en los procesos de producción y en el modo en que debe dirigirse una empresa u organización.

Recuadro 9: La reducción de la huella de carbono en Magor Brewery

Magor Brewery es una gran empresa cervecera ubicada en Gales (Reino Unido). Posee una superficie de explotación de más de 23 hectáreas y una plantilla de unos 350 trabajadores, por lo que requiere un volumen muy importante de recursos para fabricar su amplia gama de cervezas. El sindicato Unite representa a casi el 90% de los trabajadores, por lo que estaba perfectamente preparado para ayudar a la empresa a reducir su huella de carbono mediante el ahorro de los recursos utilizados por la compañía.

Tony Bates es el presidente sectorial de Unite y técnico del área de producción de Magor. Bates ha desempeñado un papel fundamental en el establecimiento de una iniciativa que hizo que los trabajadores dirigiesen el proceso de ahorro energético, y nos cuenta lo sucedido con sus propias palabras: «La idea original nació a partir de la iniciativa sobre centros de trabajo verdes del propio sindicato Unite. Ello se debió a que algunos miembros sindicales deseaban aplicar medidas concretas, ya que estaban cansados de sólo hablar de ellas. Yo mismo me encargué de coordinar el inicio, pero después la iniciativa funcionó por sí sola». El resultado subsiguiente fue la creación del proyecto denominado JUPITER (acrónimo inglés correspondiente a la expresión *Join Us People in Tackling Energy Reduction*, en español algo así como «Únete al pueblo para hacer frente a la reducción energética»).

El sindicato Unite creó después un grupo de «guardianes energéticos» y convocó una reunión con el fin de analizar los posibles ahorros de energía que podrían hacerse y los medios para lograrlos. Así, el grupo presentó una serie de objetivos a corto y largo plazo. En el grupo de guardianes energéticos están representados todos los departamentos de Magor y en la actualidad se reúne una vez al mes. El grupo se encarga de supervisar las mejoras logradas y examinar los procesos de trabajo, analizando nuevas formas para reducir consumos, como los de agua y energía. Estas actuaciones se llevan a cabo con la participación de todos los trabajadores, siendo los guardianes energéticos los responsables de presentar las nuevas ideas sugeridas en sus departamentos respectivos. La iniciativa ha servido para concienciar a los trabajadores en cuanto al ahorro energético, causando además el efecto adicional de que los trabajadores transmiten a sus familias esos mismos mensajes e ideas sobre el ahorro.

El proyecto cuenta ya con una vigencia de dos años, y a pesar de la inversión inicial de la empresa por importe de 1,4 millones de libras esterlinas en las ideas e iniciativas propuestas por los trabajadores, Magor ha sido capaz de recuperar sus desembolsos en menos de dieciocho meses. Desde que se inició el proyecto, la compañía ha conseguido reducir el consumo de agua en un 46%, el de electricidad en un 49% y el de calefacción en un 23%. Durante los primeros dos años de ejecución, la empresa ha ahorrado más de dos millones de libras en consumo de recursos, lo cual se ha logrado gracias a rápidas y eficaces decisiones y a un programa regular de instalación de equipos de mejora de la eficiencia energética. A causa de estos éxitos, Magor ha vuelto a invertir un millón de libras adicionales en el antedicho proyecto JUPITER.

Tony Bates piensa que uno de los elementos más importantes del proyecto ha sido la implicación directa de los afiliados sindicales que eran entusiastas desde un principio. Así, afirma: «Para empezar, elegí a las personas más positivas e interesadas en el medio ambiente; de ese modo el grupo estaba muy motivado y deseoso de ponerse manos a la obra. Ahora bien, les fijé el reto de que debían implicarse en el proyecto cada vez más. Por consiguiente, acordamos que no se trataba sólo de hacer que la empresa ahorrara dinero, sino también de participar en la protección del futuro de nuestros hijos y nietos, así como de cambiar las maneras de pensar y lograr que los trabajadores redujesen también las facturas de consumo de suministros públicos en sus hogares». Además, Bates considera que el hecho de contar con el apoyo de la dirección de la empresa ha sido de vital importancia para el éxito del proyecto. Finalmente, nos da los siguientes consejos: hacer que los afiliados se interesen por las cuestiones a tratar, colaborar estrechamente con los trabajadores para concienciarlos y promover su participación, garantizar que se trata de una iniciativa independiente, asegurar que las reuniones están abiertas a todo el mundo, son inclusivas y equitativas, y, sobre todo, ser positivos y hacer avanzar el proyecto poco a poco.

Ahora, el proyecto acaba de iniciar su segunda fase, y está logrando expandir sus ideas sobre el ahorro energético más allá de Magor, es decir, en la comunidad empresarial local. Así, está animando a otras empresas a crear una coalición galesa de la energía cuyo objeto sea intercambiar mejores prácticas e innovaciones en materia de reducción energética. A un reciente encuentro celebrado en la fábrica asistieron representantes de veinte

empresas locales, de las que se espera que pronto pongan en marcha sus propios proyectos. El caso práctico de la compañía cervecera Magor demuestra claramente cómo unos trabajadores organizados sindicalmente son capaces de crear proyectos que benefician no sólo a sus afiliados, sino también a la empresa en la que trabajan y a su propia comunidad local.

Fuente: Hatch, 2011.

Por último, pero no por eso menos importante, y de manera semejante a las conclusiones de la sección anterior sobre las tendencias demográficas y de empleo, los puntos de vista de los trabajadores con respecto al desarrollo de competencias «verdes» o ecológicas, a posibles estrategias para emprender nuevas acciones en este ámbito y al papel de los sindicatos en este proceso, siguen estando escasamente estudiados por los especialistas académicos. Por ello, es necesario realizar nuevas investigaciones al respecto con el fin de aprovechar plenamente el potencial de los sindicatos a la hora de desarrollar competencias que solventen de modo significativo las dificultades de ajuste a las que se enfrentan los trabajadores jóvenes y otros grupos vulnerables en relación con la ecologización de la economía.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Resumen de conclusiones

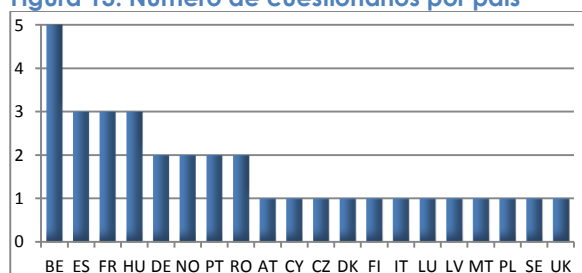
- En la encuesta se pone de relieve que los departamentos o áreas de los sindicatos relativos a los jóvenes y al desarrollo sostenible y medio ambiente acaban de empezar hace muy poco tiempo a colaborar en actividades relacionadas con el empleo y la formación sostenibles de los jóvenes. A menudo, la juventud no se considera una labor sindical en el campo del desarrollo sostenible y el medio ambiente y, a la inversa, el desarrollo sostenible y el medio ambiente no se consideran frecuentemente asuntos prioritarios en la labor sindical relativa a los jóvenes. Es preciso que esta asociación entre ambas áreas vaya intensificándose poco a poco. Son muchos los tipos de cooperación existente, por ejemplo, la labor de sensibilización, la elaboración de documentos políticos o normativos, el intercambio de información o las visitas técnicas. La decisión en cuanto a la clase de cooperación depende del asunto de que se trate y de las características concretas de cada sindicato.
- En la encuesta también se pone de manifiesto que actualmente alrededor de la mitad de los sindicatos adopta una postura proactiva en cuanto a la promoción de la sostenibilidad más allá de los centros de trabajo, entre lo cual se incluye la puesta en marcha de campañas públicas, actividades de formación, sesiones informativas y conferencias, el fomento de buenas prácticas, la coordinación de iniciativas y la consultoría con otros sindicatos y agentes implicados. A fin de estimular la cooperación entre los departamentos o áreas relativos a los jóvenes y al desarrollo sostenible y medio ambiente, dichas posturas proactivas deben ser refrendadas y llevadas a la práctica por todos los sindicatos.
- Los departamentos o áreas relativos al desarrollo sostenible y medio ambiente pueden cooperar para lograr la reducción de las todavía elevadas tasas de paro juvenil; por ejemplo, a través del establecimiento de programas de formación de aprendices relacionados con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. En la actualidad, la mayor parte de las iniciativas sindicales tiene por objeto la ecologización de los actuales centros de trabajo y la concienciación en general. Son muy pocos los ejemplos existentes de iniciativas sindicales en el campo de la creación de empleos sostenibles para los jóvenes. Por otro lado, son especialmente poco comunes los ejemplos de iniciativas de formación o de creación de empleo en sectores específicos o en actividades básicas concretas de las empresas.
- De la encuesta también se infiere un lista no exhaustiva de medidas concretas (sin orden de prioridad) con el ánimo de facilitar la labor sindical en materia de empleo y formación sostenibles para los jóvenes, a saber:
 - Fomentar la generalización del desarrollo sostenible en las fases iniciales y permanentes de los procesos de educación y formación.
 - Vincular estrechamente las recientes iniciativas políticas (por ejemplo, la Garantía Juvenil) a los programas en materia de desarrollo sostenible y juventud.
 - Centrarse en la adopción de iniciativas sindicales dirigidas a crear empleos sostenibles para los jóvenes y asociar dichas iniciativas a otras centradas en la formación de competencias ecológicas para los jóvenes.
 - Intercambiar experiencias, por ejemplo con respecto a la preparación de estudios de casos prácticos, de documentos políticos y normativos, de guías orientativas o de visitas técnicas y de estudio.
 - Garantizar a los representantes sindicales el derecho a dedicar una parte de su tiempo en el trabajo a asuntos relacionados con el desarrollo sostenible.
 - Prestar más atención, no sólo al contenido de las iniciativas, sino también a la forma en que se manifiestan (por ejemplo, combinar educación y diversión, ofreciendo en primer lugar material de información atractivo y, a continuación, programas de formación).

Entre los días 12 de marzo y 15 de junio de 2013 se llevó a cabo una encuesta a 85 organizaciones afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos pertenecientes a 36 países de Europa occidental, central y oriental. El correspondiente cuestionario se envió a todas las entidades miembros de la CES, con independencia de si pertenecían o no a los ocho sectores económicos seleccionados. El objeto principal de la encuesta era doble: en primer lugar, poner de relieve el potencial de cooperación entre los departamentos o áreas de los sindicatos relativos a los jóvenes y al desarrollo sostenible y medio ambiente en materia de empleo y formación sostenibles para los jóvenes y, en segundo lugar, poner al descubierto ejemplos de buenas prácticas en este terreno. El propósito de la encuesta es demostrar la importancia de esta labor cooperativa en el contexto actual, caracterizado por un entorno económico hostil, en el que los sindicatos están sufriendo graves dificultades presupuestarias y de reducción de afiliados, así como presiones para dejar de lado esta labor.

4.1. Número y características de los encuestados

Se recibió un total de 34 cuestionarios respondidos provenientes de 20 países (véase la Figura 13). Sin embargo, no se recibieron respuestas de organizaciones miembros de la Confederación Europea de Sindicatos de los 16 países siguientes: Andorra, Bulgaria, Croacia, Estonia, Grecia, Islandia, Irlanda, Liechtenstein, Lituania, Mónaco, San Marino, Eslovaquia, Eslovenia, Suiza, los Países Bajos y Turquía.

Figura 13: Número de cuestionarios por país

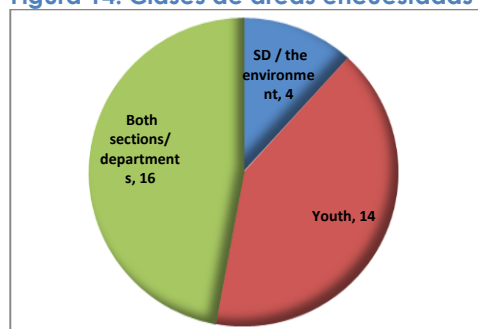


Fuente: Elaborada por los autores.

28 de los cuestionarios respondidos procedían de entidades afiliadas a la CES; los cuatro cuestionarios restantes provenían de las organizaciones siguientes:

1. PRO-GE (Austria).
2. *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie* [IGBCE], (Alemania).
3. VDSZSZ [Sindicato Libre de Trabajadores Ferroviarios] (Hungría).
4. Fellesforbundet [Confederación Noruega de Sindicatos] (Noruega).
5. S.N.T.T [Sindicato Técnico Tarom] (Rumanía).
6. *Federatia sindicatelor din transport Transloc si servicii publice ATU Romania* (Rumanía).

Figura 14: Clases de áreas encuestadas



Fuente: Elaborada por los autores.

Asimismo, el número de casos en los que los departamentos o áreas sindicales respondieron al cuestionario conjuntamente fue aproximadamente igual al de los casos en los que sólo uno de esos departamentos o áreas respondió independientemente. Los resultados también indican que el porcentaje de participación en la encuesta de los departamentos o áreas dedicados a la juventud fue superior al correspondiente al dedicado al desarrollo sostenible.

4.2. Notas metodológicas

En el cuestionario se incluían 18 preguntas agrupadas del modo siguiente: (a) sobre las personas que trabajan en asuntos relativos a los jóvenes, (b) sobre las personas que trabajan en asuntos relativos al desarrollo sostenible y (c) preguntas de carácter general o común (en el Anexo 2 se ofrece el modelo del cuestionario). En él también se incluían dos únicas

preguntas de carácter abierto, mientras que el resto era total o parcialmente cerrado. El cuestionario de la encuesta fue coordinado por el sindicato lituano *Solidarumas* y el documento final fue distribuido por la CES.

Existen dos cuestiones metodológicas que deben ser tenidas en cuenta a la hora de analizar los resultados de la encuesta. En primer lugar, en algunos cuestionarios respondidos sólo por un departamento o área sindical también se incluían respuestas a preguntas destinadas a otros departamentos o áreas, a saber:

- En 9 de 16 cuestionarios cumplimentados por departamentos o áreas relativos a los jóvenes se respondió a preguntas destinadas a personas que trabajan en departamentos o áreas relativos al desarrollo sostenible y medio ambiente.
- En 2 de 4 cuestionarios cumplimentados por departamentos o áreas relativos al desarrollo sostenible y medio ambiente se respondió a preguntas destinadas a personas que trabajan en departamentos o áreas relativos a los jóvenes.

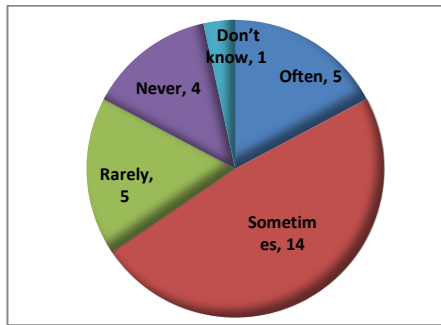
Lo más probable es que esto se deba al hecho de que algunos sindicatos en concreto no cuentan con un área en materia de desarrollo sostenible y medio ambiente. Por otro lado, también puede deberse a la falta de colaboración entre los departamentos o áreas afectados. No obstante, es posible que esta falta no sea intencionada, sino que haya sido causada por variaciones en aspectos internos y externos que afectan a los sindicatos. Así, por ejemplo, los sindicatos pueden estar sujetos a crecientes dificultades en materia de recursos, en especial en una época como la actual de austeridad y reducción del gasto. Los sindicatos también pueden estar experimentando un aumento cada vez mayor de su volumen de trabajo y del número de responsabilidades, debido a fusiones, al crecimiento de sus organizaciones o a la ampliación de sus programas de actividades, en los que se incluyen más asuntos que nunca. Todas estas razones hacen que las labores de comunicación y colaboración sean más difíciles en las organizaciones grandes.

En segundo lugar, de las 34 organizaciones que respondieron al cuestionario, cinco no eran federaciones. Pese a que la calidad de las respuestas de tales organizaciones era semejante a la de las federaciones, su representatividad es inferior y, por lo tanto, tienen un peso menor en comparación con las federaciones.

4.3. Análisis

La relación entre el desarrollo sostenible y los jóvenes

Figura 15 ¿incluyen sus actividades relacionadas con el desarrollo sostenible y el medio ambiente a las relativas a los jóvenes?



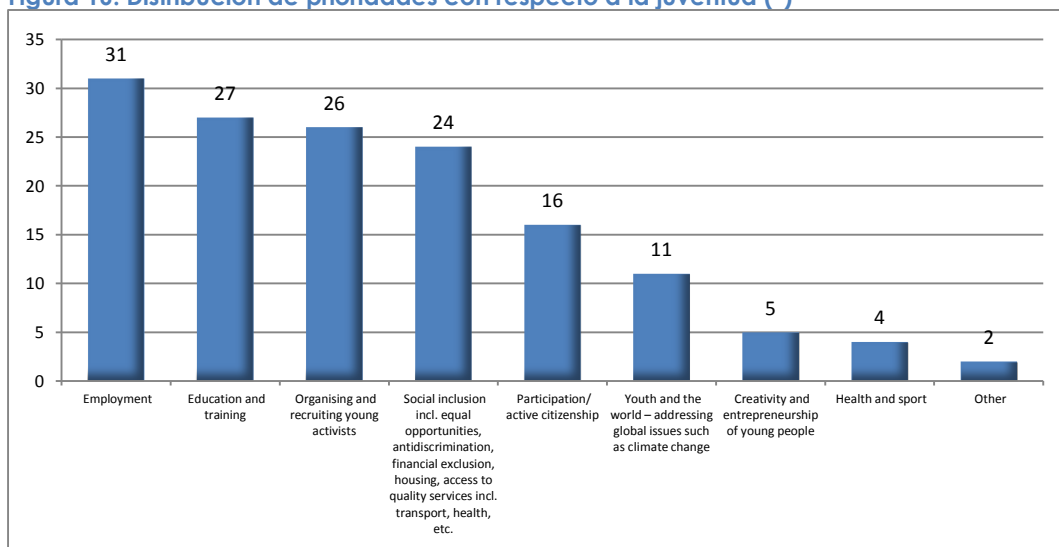
Fuente: Elaborada por los autores.

sindicales relativos a los jóvenes era el empleo (véase la Figura 16), lo cual puede ser síntoma de que el desarrollo sostenible y las prioridades más relevantes desde una perspectiva juvenil no están todavía estrechamente vinculados, por lo que siguen considerándose actividades independientes.

En las conclusiones de la encuesta se pone de manifiesto que las cuestiones relacionadas con los jóvenes, por lo general, se abordan en las labores sindicales en materia de desarrollo sostenible y medio ambiente. De 29 respuestas, en 5 se afirmaba que así ocurría frecuentemente, mientras que en 14 se decía que se incluían algunas veces.

Otros asuntos de índole global, como el cambio climático, estrechamente vinculados al desarrollo sostenible, se consideraban importantes en 11 respuestas. La prioridad relacionada con la juventud más frecuentemente mencionada por las personas que trabajan en departamentos o áreas

Figura 16: Distribución de prioridades con respecto a la juventud (*)



(*) Entre las demás prioridades destacan las siguientes: (1) información sobre sindicalismo a los jóvenes no afiliados y (2) apoyo y colaboración en relación con los representantes de los jóvenes y aprendices durante conferencias y eventos.

Fuente: Elaborada por los autores.

En la encuesta también se pone de relieve que, en casi la mitad de los casos (13 de 30 respuestas), el desarrollo sostenible y las cuestiones medioambientales eran tenidos en cuenta en una o más de las susodichas prioridades relacionadas con los jóvenes, lo cual demuestra que aún queda muchísimo margen en cuanto a capacidad y oportunidades para, entre otras cosas, mejorar las relaciones, intercambiar buenas prácticas y adoptar medidas conjuntas que integren el desarrollo sostenible y los asuntos medioambientales en las prioridades asociadas a la juventud, en especial el empleo, la educación y la formación.

En aquellos casos en que el desarrollo sostenible y las cuestiones medioambientales eran considerados una de las prioridades relativas a los jóvenes, por lo común los encuestados sólo mencionaban asuntos de carácter general, como los cambios energéticos, los empleos ecológicos, los modelos alternativos de crecimiento o la transición justa hacia una economía verde. Solamente uno de los encuestados hacía hincapié en una cuestión específica, a saber, la eficiencia energética en los edificios. Por lo habitual, los sindicatos se ocupan de

estas cuestiones a través de programas informativos o de formación. Algunos sindicatos incorporan el desarrollo sostenible y medio ambiente a sus prioridades mediante la elaboración de publicaciones, la presentación de propuestas de programas de estudio profesionales o la participación en grupos de trabajo y en el diálogo social con las autoridades públicas y las empresas.

En la encuesta también se preguntaba a las personas que trabajaban en asuntos relacionados con el desarrollo sostenible si tomaban en consideración las cuestiones medioambientales en las actividades organizativas internas de sus entidades. La mayoría de los encuestados (18 de 30 respuestas) sí tenía en cuenta las cuestiones medioambientales, mientras que aproximadamente el 33% no las consideraba (10) ó no sabía si esto se hacía (2). Alrededor de la mitad de los encuestados ponía énfasis en la sostenibilidad de sus propias acciones; así, por ejemplo, en el campo de la evaluación del impacto medioambiental, la certificación medioambiental, el uso del transporte público, el abastecimiento y utilización de materiales y equipos sostenibles (reciclaje de papel y tinta) o la aplicación de medidas de eficiencia energética (paneles solares fotovoltaicos, sistemas de aislamiento, iluminación eficiente y eliminación adecuada de residuos). La otra mitad de los encuestados hacía hincapié en su labor proactiva en cuanto a promoción de la sostenibilidad, entre lo cual se incluía la organización de campañas públicas, las actividades de formación, las sesiones informativas, las conferencias, el fomento de las buenas prácticas, la coordinación de iniciativas y la consulta a otros sindicatos y agentes implicados.

La relación entre el desarrollo sostenible y la calidad del empleo

En la mayoría de los casos (21 de 27, con 5 respuestas negativas y 1 «no lo sé»), en las labores sindicales relativas al desarrollo sostenible y medio ambiente se incluían cuestiones relacionadas con la calidad del empleo. Aproximadamente la mitad de los encuestados no era capaz de indicar alguna cuestión específica relacionada con la calidad del empleo. Los que sí lo hacían, muy a menudo señalaban asuntos relacionados con la salud, el bienestar y el desarrollo de competencias.

Lo más frecuente era que las personas encuestadas se ocupasen de asuntos relacionados con la calidad del empleo durante los procesos de negociación sindical colectiva, de formación o de concienciación y realización de campañas públicas. Sin embargo, era reducido el número de encuestados que emprendía otros tipos de actividades, como la elaboración de materiales de información (publicaciones, folletos o boletines informativos) y la creación de páginas intranet o de redes sindicales.

La mayor parte de los encuestados (19 de 30, con 9 respuestas negativas y 2 «no lo sé») afirmaba que el desarrollo sostenible y el medio ambiente formaban parte de la definición dada por su organización al concepto de «trabajo decente». Sin embargo, sólo un número reducido ponía énfasis en cuestiones específicas adicionales. Así, por ejemplo, un sindicato mencionaba la relación existente entre el progreso (y la protección) social, la conservación medioambiental y los empleos decentes. Otros sindicatos subrayaban la relación con cuestiones de tipo general, como las condiciones laborales de los trabajadores actuales o futuros (por ejemplo, la salud, la mayor exigencia de resultados a los trabajadores o los límites poco claros entre el trabajo y la incertidumbre del mercado laboral) o las variaciones en los sistemas de producción y los nuevos modelos de desarrollo industrial.

El desarrollo sostenible y las cuestiones medioambientales se tenían en cuenta en la definición de «trabajo decente» dada documentalmente (por ejemplo, programas de acción, propuestas de Garantía Juvenil, ponencias para congresos o planes operativos), en campañas públicas específicas o en procesos de negociación sindical colectiva.

Las iniciativas sindicales²⁵

En el cuestionario se pedía a los sindicatos que indicaran si participaban en iniciativas dirigidas a la formación en materia de competencias ecológicas, la oferta de empleos para los trabajadores jóvenes, en programas de formación sobre competencias verdes para jóvenes desempleados o en otras actividades afines. 10 de los 34 sindicatos citaron al menos una iniciativa, mencionándose en total 21 iniciativas sindicales. La mayoría de ellas provenía de sindicatos españoles (12), seguidas de las de sindicatos en Alemania, Italia y Portugal, con dos iniciativas cada uno, y después de sindicatos en Bélgica, Noruega y el Reino Unido que señalaban una única iniciativa.

La iniciativa más comúnmente citada era la provisión de programas de formación para trabajadores jóvenes, mientras que los programas de ofertas de empleo para jóvenes trabajadores y de formación de materia de competencias ecológicas para jóvenes parados eran las iniciativas menos frecuentemente citadas. También había otro tipo de iniciativas como, por ejemplo, estudios de investigación, convenios y planes, actividades de intercambio de información centradas en la ecologización de la economía y proyectos específicos (por ejemplo, la iniciativa europea *BUILD UP SKILLS* («Reforzar las cualificaciones»)) concebida para promover la educación y formación continua de los trabajadores manuales y otros de la construcción, así como de los instaladores de sistemas de este mismo sector)²⁶.

Las personas que respondieron a la encuesta también mencionaban iniciativas llevadas a cabo por otros sindicatos con los que habitualmente colaboraban. Así, se identificó un total de siete iniciativas: tres en Bélgica, dos en Portugal, una en Alemania y otra en el Reino Unido.

En el análisis hecho de todas las iniciativas sindicales mencionadas se pone de relieve que la mayoría estaba ideada para lograr la ecologización de los centros de trabajo actuales y para sensibilizar en general, mas muy pocas estaban dirigidas a la formación de trabajadores jóvenes y desempleados jóvenes o a la creación de empleos para trabajadores jóvenes en sectores específicos o en relación con actividades básicas concretas de las empresas.

La importancia del empleo y la formación sostenibles de los jóvenes

La mayor parte de los encuestados (19 de 33, con 11 respuestas negativas y 3 «no lo sé») afirma que el empleo y la formación sostenibles de los jóvenes constituyen asuntos prioritarios en sus procesos de negociación sindical colectiva y de diálogo social. La mayoría de los que consideran prioritarios el empleo y la formación sostenibles de los jóvenes hacía hincapié en la elevada tasa de paro de los jóvenes y pensaba que el desarrollo sostenible ofrecía oportunidades para reducirla. Una de las medidas más comúnmente citadas a dicho efecto era el fomento de la formación de aprendices.

Por otro lado, los encuestados que afirman que el empleo y la formación sostenibles de los jóvenes no constituyen una prioridad en sus organizaciones, destacaban como razones principales las siguientes (en orden de prioridad):

- La carencia de recursos (por ejemplo, falta de tiempo o inexistencia de un departamento o área específico en sus organizaciones).
- La mayor relevancia de otras prioridades (por ejemplo, el mantenimiento del empleo o las cuestiones sociales).
- La falta de tradición (es decir, se subrayaba que los asuntos relativos al empleo de los jóvenes y al medio ambiente habían sido totalmente independientes en el pasado) o la novedad del concepto (esto es, el hecho de que estas cuestiones se

²⁵ Algunas iniciativas sindicales se describen detalladamente en el capítulo 3 de este estudio y en los análisis generales sectoriales que acompañan al presente informe en forma de documentos independientes. La lista completa de iniciativas sindicales mencionadas en la encuesta está disponible en la Confederación Europea de Sindicatos

²⁶ Véase la página web <http://www.buildupskills.eu>.

consideraban demasiado recientes para su total integración en las actividades sindicales).

La mitad de los sindicatos que participaron en la encuesta (17 de 33) cuenta con posturas políticas específicas en relación con el empleo sostenible de los jóvenes. La mayoría de los encuestados, cuyas organizaciones poseían tales posiciones, ponía el énfasis en asuntos concretos como los siguientes:

- La doble formación profesional.
- La garantía de la formación.
- La mejora de las competencias de los trabajadores escasamente cualificados.
- La actualización del sistema de transferencias de créditos para la educación y la formación profesional (CVET, según sus siglas en inglés).
- La oferta de una segunda oportunidad a los jóvenes que abandonan los estudios antes del tiempo reglamentario.
- La calidad y los derechos relativos al empleo sostenible de los jóvenes (por ejemplo, reacciones en contra de los denominados miniempleos y otras iniciativas semejantes).
- El acceso a la formación y la integración profesional.
- La prioridad dada a determinados contratos laborales (por ejemplo, contratos de duración indefinida o permanentes) que reducen la incertidumbre de los trabajadores.
- La disminución de los tipos de interés de los préstamos destinados a los jóvenes emprendedores y el apoyo al emprendimiento juvenil.
- La mejora de la orientación profesional en los centros de enseñanza.
- La conciliación entre la vida familiar y la vida laboral a fin de fomentar las posibilidades de empleo de las mujeres y los jóvenes.

Algunos encuestados señalaban posturas de alcance más general como, por ejemplo, la capacitación de los jóvenes y la lucha contra las condiciones de trabajo precarias, la promoción de un nuevo modelo de crecimiento para los jóvenes y otros trabajadores, y la elaboración de documentos de orientación (por ejemplo, planes de empleo) en los que se exponen complejas propuestas relativas al empleo y al medio ambiente.

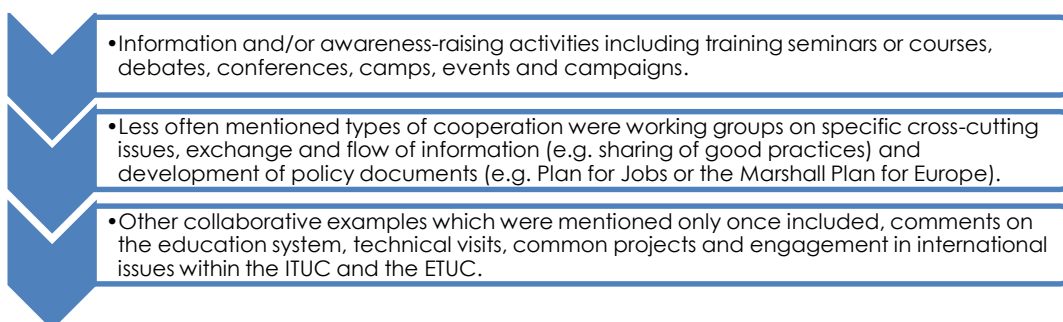
La cooperación entre los sindicatos y de éstos con otras organizaciones

Alrededor del 75% de las 28 iniciativas sindicales creadas para la formación en materia de competencias ecológicas, ofertas de empleo u otras actividades afines para los trabajadores jóvenes, implicaba la participación de, al menos, otro socio. Muy frecuentemente los socios eran otros sindicatos, centros de educación y formación (por ejemplo, escuelas y universidades), instituciones públicas (por ejemplo, autoridades locales o regionales, ayuntamientos o servicios de empleo), ONG (por ejemplo, fundaciones o alianzas), empresas u otras partes interesadas, como embajadas, centros de investigación u observatorios. Este hecho, unido a las actuaciones expuestas anteriormente, indican que la cooperación de los sindicatos con otras partes interesadas a la hora de llevar a la práctica iniciativas sindicales es firme, pese a que todavía queda mucho potencial sin aprovechar para la cooperación interna, por ejemplo, en cuanto a la integración del desarrollo sostenible o de asuntos relativos a los jóvenes en algunos programas, así como al fomento de acciones innovadoras en este ámbito a fin de ir logrando su impulso poco a poco.

Las posibles acciones que podrían emprenderse para reforzar la cooperación interna de los departamentos o áreas sindicales dedicados a asuntos de desarrollo sostenible y de los jóvenes son muy numerosas. En la encuesta se pone de manifiesto que la clase más generalizada de cooperación entre departamentos o áreas dedicados al desarrollo sostenible y a asuntos relativos a los jóvenes es la puesta en marcha de actividades de información y concienciación (véase la Figura 17). Otras clases de cooperación eran mucho

menos comunes; además, merece la pena señalar que, para uno de los sindicatos, esta encuesta era «el primer acto de cooperación entre nuestras dos áreas».

Figura 17: Clases de cooperación entre departamentos o áreas dedicados a asuntos de desarrollo sostenible y de la juventud, por orden de prioridad



Fuente: Elaborada por los autores.

De manera interesante, en la encuesta sobre centros de trabajo «verdes» de la Confederación Sindical británica (TUC, según sus siglas en inglés) del año 2012²⁷ se ponía de relieve que había una enorme variedad de actividades de concienciación que podía ser promovida conjuntamente por los departamentos o áreas sindicales; así, el 34% de los encuestados editaba un boletín informativo ecológico u organizaba una «jornada ecológica» para informar a los trabajadores sobre el medio ambiente y el cambio climático, el 24% llevaba a cabo una encuesta de contenido ecológico, el 17% una auditoría ecológica y el 15% presentaba películas ó DVD sobre asuntos afines (Departamento de Investigación Laboral ó LRD, 2012). Por otro lado, en la encuesta de la TUC también se ponía de manifiesto que el otro método más habitual para luchar contra el cambio climático en los centros de trabajo era la participación en discusiones conjuntas entre los sindicatos y la dirección de las empresas sobre el medio ambiente (según indicaba el 26% de los encuestados) y la formación en materia medioambiental de los enlaces sindicales (según manifestaba el 20% de los encuestados) [Departamento de Investigación Laboral, 2012]. La aplicación de las antedichas medidas de concienciación podría promover aún más la colaboración entre los sindicatos y entre sus propias áreas, y dar como resultado la puesta en marcha de acciones más innovadoras y eficaces.

La cooperación entre los departamentos o áreas dedicados al desarrollo sostenible y a asuntos relativos a los jóvenes puede ser fomentada mediante la implicación de los jóvenes en las actividades sindicales para así estimular acciones adicionales y diferentes.

La implicación de los jóvenes

En opinión de las organizaciones miembros de la CES encuestadas, la manera más eficaz de implicar a los jóvenes en las actividades de formación y empleo relacionadas con la ecologización de la economía es mediante la aplicación de métodos tradicionales, en los que se incluya la formación, la concienciación, las discusiones y los debates, los seminarios o las conferencias. Los encuestados hacen hincapié en que estas actividades deben ser relevantes, atractivas (por ejemplo, seminarios que combinen educación y diversión o la provisión de materiales informativos atractivos seguida de programas de formación), sensibilizar con respecto a cuestiones medioambientales, comunicar su importancia y ofrecer una perspectiva optimista a los jóvenes en relación con nuevas oportunidades de empleo.

Algunos sindicatos sostenían que el desarrollo sostenible debe integrarse en los programas de formación inicial; por ejemplo, adaptando el contenido de los cursos, previendo la

²⁷ Para más información sobre la encuesta del año 2012, véase la página web <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

información obligatoria que los jóvenes deberán conocer al término de la enseñanza secundaria o bien utilizando métodos e imágenes polémicos a fin de adecuar mejor las expectativas a la realidad del trabajo.

Los sindicatos encuestados también proponen, aparte de las relativas a la formación o la concienciación, las siguientes medidas adicionales:

- Algunos ponían énfasis en la necesidad de crear proyectos y herramientas más prácticos, como medios de comunicación social (por ejemplo, páginas web o anuncios publicitarios).
- Dos sindicatos proponían la adopción de medidas relacionadas con la política (por ejemplo, más políticas públicas centradas en los jóvenes o la necesidad de modificar el paradigma de las políticas de empleo).
- Un sindicato subrayaba la necesidad de garantizar el derecho de los representantes sindicales juveniles a disponer de tiempo para implicarse en asuntos relacionados con el desarrollo sostenible durante las horas laborales y en el propio centro de trabajo.
- Otro sindicato proponía intercambiar prácticas provenientes de otros países, mostrando cómo funcionan o pueden funcionar y poniendo de relieve las repercusiones de la «peor práctica».
- Otro encuestado hacía hincapié en la necesidad de establecer un canal efectivo de comunicación con respecto a las acciones llevadas a la práctica.

Por último, de la encuesta también se extrae la conclusión de que el hecho de concentrarse en la implicación de los jóvenes no significa que los sindicatos deben hacer caso omiso de las necesidades de los demás trabajadores; así, los encuestados subrayan la necesidad de ofrecer oportunidades de formación en el campo del desarrollo sostenible a todas las generaciones (por ejemplo, aprendizaje permanente para todos los trabajadores). Lo anterior pone claramente de manifiesto que las actividades dirigidas a la formación y el empleo sostenibles de los jóvenes no deben afectar negativamente a los intereses de otros grupos de trabajadores, sino que también deberían tener efectos positivos en éstos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objeto de presente estudio es vincular las acciones de la Unión Europea relativas al desempleo de los jóvenes a las acciones europeas a más largo plazo (año 2050) en materia de eficiencia energética y de los recursos, cuya finalidad es lograr una transformación novedosa y sostenible del actual modelo europeo de producción y consumo. En este estudio se ha examinado cómo las iniciativas sindicales sobre formación y oferta de empleo a los jóvenes pueden asociarse al crecimiento de nuevas industrias ecológicas y a la transformación (ecologización) de los sectores tradicionales. Así, el papel de los interlocutores sociales en cuanto al establecimiento de programas para la transferencia de conocimientos y competencias colectivos entre generaciones es fundamental si lo que se pretende es que las ambiciosas políticas y reglamentaciones de la UE sobre el cambio climático (por ejemplo, la Directiva relativa a la eficiencia energética) se apliquen efectivamente en toda Europa. En este trabajo hemos analizado la función de los sindicatos a dicho respecto, de lo cual se derivan las conclusiones y recomendaciones que exponemos a continuación.

CONCLUSIONES

- En un análisis general del contexto político de más alcance se pone de relieve que las iniciativas sindicales dirigidas a formar y ofrecer empleo a los trabajadores jóvenes en relación con el desarrollo sostenible pueden contribuir a dar respuesta a los actuales retos sindicales, económicos, medioambientales y del mercado laboral por medio de actuaciones concebidas para:
 - Mejorar la calidad de la educación y la formación, reducir el desempleo y facilitar la transición al mercado de trabajo de los jóvenes, para así disminuir notablemente el riesgo de exclusión social.
 - Fomentar la movilidad de los jóvenes y promover la aplicación de buenas prácticas al respecto (por ejemplo, programas de formación de aprendices asociados a la sostenibilidad) en toda la Unión Europea.
 - Servir de estímulo para la previsión cada vez más eficaz de las cualificaciones demandadas y de los sistemas de provisión.
 - Intensificar la representación sindical y la protección de los trabajadores (en especial de los trabajadores jóvenes, por lo general más vulnerables) y ampliar las actividades e influencia de los sindicatos.
 - Facilitar la búsqueda de salidas de la crisis económica.
 - Dotar a los jóvenes de las competencias y herramientas apropiadas con el fin de dar respuesta a los retos relacionados con el clima, así como a otros de índole medioambiental, social y económica.
 - Participar en las actividades de empresas y otras partes implicadas concebidas para crear una forma de capitalismo más innovadora e inclusiva, caracterizada por la creciente aplicación de tecnologías perturbadoras o que imponen cambios (por ejemplo, tecnologías de la información, nanotecnologías o soluciones de energías renovables) y colaborar con partes interesadas que anteriormente hayan sido pasadas por alto o ignoradas por las empresas.
- El examen de las tendencias demográficas y de empleo ha puesto de manifiesto que probablemente la ecologización de la economía tendrá sus repercusiones más importantes para los trabajadores jóvenes en los sectores automovilístico, químico, de la construcción, la energía, el mueble, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), textil y distribución y comercio. Esto se debe a múltiples factores, entre los que destacan su implicación en las emisiones de gases de efecto invernadero y la eficiencia energética y de los recursos, los efectos en el empleo de las nuevas normas y políticas medioambientales, el porcentaje de trabajadores jóvenes y el alcance de la demanda de sustitución de los trabajadores de más edad. Estos sectores suponen aproximadamente el 33% del empleo total en Europa y es probable que constituyan

alrededor del 25% de las necesidades totales de trabajadores (esto es, la suma de los nuevos empleos y de los que reemplazan a los ya existentes).

- El análisis de los estudios hechos en este campo nos indica que es probable que los efectos agregados en el empleo de las políticas y normas adicionales necesarias para cumplir los objetivos en materia energética y climática antes del año 2020 sean de poca importancia (hasta un 1,5 % en valores netos). No obstante, habrá notables variaciones entre sectores, de modo que los mayores efectos en términos relativos en el empleo (en porcentajes) en la UE-27 seguramente tendrán lugar en los sectores del textil, el mueble y de compañías de suministros públicos (negativos) y en el sector de la construcción (positivos), mientras que los mayores efectos en términos absolutos en el empleo se espera que se produzcan en los sectores de la construcción, el textil, el mueble, las TIC y la distribución y comercio. Por otro lado, los efectos en el empleo debidos a la ecologización de la economía variarán notablemente según las regiones, el momento y los grupos profesionales, de forma que los más afectados serán probablemente los de los trabajadores de cualificaciones media y baja. Los efectos indirectos en los puestos de trabajo en las cadenas de valor y de suministros podrían llegar a ser mucho más relevantes. De todos modos, los efectos a largo plazo en el empleo provenientes de la ecologización de la economía dependerán en gran medida del volumen de las inversiones en soluciones ecológicas o «verdes».
- La realidad también demuestra que los sindicatos pueden adoptar discursos muy diferentes en cuanto a la relación existente entre el empleo y el medio ambiente, que van desde una postura protecnológica que sostiene que no se producirán efectos negativos en el empleo derivados de la ecologización de la economía, hasta una perspectiva de movimiento social en virtud de la cual los sindicatos pueden exigir formas alternativas de producción. En los ejemplos de iniciativas sindicales dirigidas a crear empleos verdes para los trabajadores jóvenes que se analizan en el presente estudio y en los análisis sectoriales que le acompañan, se muestran importantes variaciones en cuanto a los discursos adoptados, a los enfoques geográficos, al alcance, al período de implantación o al número y la clase de socios implicados.
- Las competencias verdes desempeñan un papel importante en los itinerarios profesionales de los trabajadores jóvenes en los sectores tradicionales. Los hechos ponen de relieve que los trabajadores que reciben formación en competencias ecológicas de manera integrada en un conjunto más amplio de competencias profesionales están en una posición mucho mejor que la de los trabajadores que sólo han recibido formación independiente en materia de competencias ecológicas. Los programas de formación que incorporan las competencias verdes a una base de competencias más tradicionales ofrecen a los trabajadores más y mejores oportunidades en el mercado laboral.
- En lo que atañe al desarrollo de competencias, es probable que la ecologización de la economía provoque los efectos siguientes: a) aumentar la demanda de cualificaciones más altas; b) mejorar, en lugar de modificar, el actual conjunto de competencias; c) intensificar la brecha existente entre los trabajadores altamente cualificados y los menos cualificados, que probablemente se incrementará con el paso del tiempo; d) provocar importantes dificultades de ajuste a los trabajadores poco cualificados en los sectores muy intensivos en carbono y, especialmente, en los mayores emisores de este elemento (en particular, los sectores de compañías de suministros públicos, de construcción y químico); e) aumentar la demanda de conocimientos transferibles, entre los que se incluyen los científicos, tecnológicos, matemáticos e ingenieriles, las multicompetencias y las competencias interdisciplinarias, así como otras competencias como, por ejemplo, la inteligencia social, el pensamiento novedoso y adaptativo, la capacidad intercultural, la mentalidad creativa, la gestión cognoscitiva de las cargas de trabajo y la colaboración virtual.

- El papel de los sindicatos es especialmente importante a la hora de brindar apoyo a los trabajadores jóvenes y los menos cualificados en los sectores seleccionados. El potencial de desarrollo profesional de la ecologización en los sectores económicos está estrechamente vinculado a la naturaleza de los centros de trabajo de los sindicatos, donde los empleos y los ascensos profesionales están integrados en un conjunto más amplio de negociaciones entre los trabajadores y la dirección de las empresas. Debido al relativo carácter previsible de los procesos de ajuste, los sindicatos cuentan con un margen considerable para colaborar con otros socios a fin de allanar la transición de los trabajadores jóvenes y los poco cualificados. En este estudio y en los análisis sectoriales que le acompañan se han encontrado más iniciativas sindicales dirigidas al desarrollo de competencias verdes de los trabajadores jóvenes que las dirigidas a la oferta de empleo.
- La investigación llevada a cabo ha puesto de relieve que, en la actualidad, las iniciativas sindicales en materia de empleo y formación sostenibles para los jóvenes tienen por objeto la ecologización de los centros de trabajo y la concienciación en general. Aunque estas medidas son muy útiles en sí mismas, no van directamente al fondo de la cuestión, en particular el propio proceso productivo y su impacto en el medio ambiente. Por esta causa, es preciso emprender iniciativas sindicales ambiciosas en sectores concretos o en actividades básicas específicas de las empresas, de modo que combinen las acciones en materia de formación y oferta de empleo a los trabajadores jóvenes con actuaciones dirigidas, entre otras cosas, a transformar el papel de los trabajadores en los procesos de ecologización y a analizar la capacidad potencial de las acciones colectivas. Algunos buenos ejemplos a dicho respecto lo constituyen los proyectos de la empresa Lucas Aerospace, del sindicato británico Unite en la cervecera Magor Brewery o el «KoReBB» de la confederación sindical alemana DGB, a pesar de no estar dirigidos específicamente a los trabajadores jóvenes.
- Una de las probables razones del reducido número de iniciativas sindicales dirigidas a la oferta de empleo o la formación de trabajadores jóvenes en relación con la ecologización reside en los propios límites de las organizaciones implicadas. En la encuesta hecha a las entidades afiliadas a la CES se pone de manifiesto que los departamentos o áreas sindicales responsables de los jóvenes y del desarrollo sostenible y medio ambiente hace muy poco que han empezado a colaborar en asuntos relativos al empleo y la formación sostenibles de los jóvenes. Con frecuencia, la juventud no es tenida en cuenta en las labores sindicales en materia de desarrollo sostenible y, a la inversa, el desarrollo sostenible no se considera a menudo una prioridad en las actuaciones sindicales relativas a los jóvenes. Es posible que este hecho no sea deliberado, sino que puede haber sido causado, por ejemplo, por las crecientes dificultades en cuanto a recursos o el constante aumento de las tareas o las responsabilidades sindicales. En cualquier caso, los resultados de la encuesta ponen de relieve que es preciso estimular la cooperación entre las áreas sindicales relativas a los jóvenes y al desarrollo sostenible y medio ambiente.

RECOMENDACIONES

- La relación existente entre los jóvenes y el medio ambiente brinda a los sindicatos la oportunidad de promover nuevos y mejorados procesos de transición justa, centrados en las actividades productivas básicas mediante, por ejemplo, la participación directa de los trabajadores jóvenes en la transformación de los métodos de producción existentes y la creación de otros nuevos. Los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental en el proceso de transición justa, tal y como afirman Rätzzel y Uzzell (2013), por medio de «estrategias reformistas» que vinculen las campañas públicas en favor de los empleos ecológicos a programas sindicales que hagan uso de las competencias y los conocimientos de los trabajadores para analizar y crear modos de transformar las industrias y los servicios. No cabe duda de que la relevancia de dichas iniciativas va a seguir aumentando en el futuro. Así, por ejemplo, la aplicación de la Directiva europea

relativa a la eficiencia energética ofrece a los interlocutores sociales la oportunidad de colaborar entre sí para poner en marcha iniciativas transformadoras que permitan mejorar la eficiencia en materia de energía.

- Con el objeto de facilitar el antedicho proceso de transformación, todos los interlocutores y agentes sociales, entre los que evidentemente se encuentran los sindicatos, deben seguir aportando ideas nuevas con respecto a las competencias y los empleos ecológicos o «verdes», dentro de las cuales podrían incluirse medidas concebidas para lo siguiente: dar respuesta a la falta de cualificaciones o competencias laborales a través de una mayor supervisión y de actividades de previsión y anticipación, identificar las competencias fundamentales para la ecologización de la economía, adoptar eficaces programas de educación y formación a fin de garantizar su adecuada provisión y colaborar intensivamente desde las propias bases de los trabajadores a fin de transformar el papel de éstos en el proceso de transición. Éstas y otras medidas deben estar orientadas a los trabajadores jóvenes y otros grupos vulnerables, así como a las áreas geográficas específicas que estén experimentando importantes procesos de transformación y a los sectores e industrias especialmente contaminantes. Por otro lado, los sindicatos podrían empezar a colaborar con las empresas y otras partes implicadas con el propósito de crear una forma de capitalismo más innovadora e inclusiva, caracterizada por la creciente aplicación de tecnologías perturbadoras que provocan grandes cambios (por ejemplo, tecnologías de la información, nanotecnologías o energías renovables), así como a cooperar con otras partes interesadas que anteriormente hayan sido pasadas por alto o ignoradas por las empresas.
- El análisis y los ejemplos de iniciativas sindicales que se exponen en el presente estudio o en los informes sectoriales que le acompañan nos indican que es fundamental que los sindicatos elijan el discurso (o la combinación de discursos) más adecuado para apoyar sus iniciativas, así como que promuevan acciones sindicales basadas en ellas, de manera no sólo democrática, sino también coherente y sistemática. Existen compromisos en cuanto al alcance en que un discurso en concreto tiene en cuenta el medio interno y externo de una organización y en cuanto a si es moderado o radical. Ahora bien, las consecuencias de tales compromisos pueden ser muy diferentes. La elección correcta de un discurso puede llegar a reforzar el sindicato, tanto en cuanto a la representación de los trabajadores como a su influencia política, mientras que una elección equivocada puede debilitarlo, por ejemplo mediante la reducción adicional del número de afiliados y de su influencia política.
- En la encuesta hecha a las organizaciones miembros de la CES se demuestra que todavía son enormes las oportunidades y el potencial existente para, entre otras cosas, poner en marcha iniciativas conjuntas que integren las prioridades relativas al desarrollo sostenible y a los jóvenes. Así, por ejemplo, en la encuesta se pone de manifiesto que las áreas sindicales responsables de los jóvenes y del desarrollo sostenible y medio ambiente podrían trabajar conjuntamente en colaboración con otras partes interesadas (por ejemplo, autoridades públicas, organizaciones patronales o centros de formación) con la finalidad de reducir las elevadas tasas de desempleo juvenil por medio del establecimiento de programas de formación de aprendices de alta calidad que tengan que ver con el desarrollo sostenible, por ejemplo. La ejecución de medidas como ésta u otras semejantes dependerá de sus características específicas, de las políticas sindicales internas y de su entorno exterior. Ya existen algunos ejemplos al respecto, como los programas de formación de aprendices de la Asociación de Competencias Verdes para Londres, que podrían ser tenidos en cuenta por los sindicatos que deseen llevar a cabo este tipo de iniciativas.
- El potencial y las oportunidades que acabamos de citar se basan en el hecho de que aproximadamente la mitad de los sindicatos encuestados adopta un papel proactivo en la promoción de la sostenibilidad más allá de los centros de trabajo respectivos, dentro

de lo cual se incluye la participación en campañas públicas, actividades de formación, sesiones informativas o conferencias, el fomento de buenas prácticas, la coordinación de iniciativas y la consulta a otros sindicatos y agentes implicados. Con el ánimo de estimular la cooperación entre las áreas sindicales relativas a los jóvenes y al desarrollo sostenible y medio ambiente, esas labores proactivas deben ser refrendadas y llevadas a la práctica por todos los sindicatos.

- De la encuesta también se deriva un lista no exhaustiva de medidas adicionales (sin orden de prioridad) para facilitar las labores sindicales en materia de empleo y formación sostenibles para los jóvenes, a saber:
 - Fomentar la generalización del desarrollo sostenible en las fases iniciales y permanentes de los procesos de educación y formación.
 - Vincular estrechamente las recientes iniciativas políticas (por ejemplo, la Garantía Juvenil) a los programas en materia de desarrollo sostenible y juventud.
 - Centrarse en la adopción de iniciativas sindicales dirigidas a crear empleos ecológicos sostenibles para los jóvenes y asociar dichas iniciativas a otras orientadas a la formación de competencias ecológicas para los jóvenes.
 - Intercambiar experiencias con respecto a la preparación de estudios de casos prácticos, de documentos políticos y normativos, de guías orientativas o de visitas técnicas y de estudio.
 - Garantizar a los representantes sindicales el derecho a dedicar una parte de su tiempo en el trabajo a asuntos relacionados con el desarrollo sostenible.
 - Prestar más atención, no sólo al contenido de las iniciativas, sino también a la forma en que se manifiestan (por ejemplo, combinar educación y diversión, ofreciendo en primer lugar material de información atractivo y, a continuación, programas de formación).
- En un estudio reciente sobre los factores impulsores de la sostenibilidad en los centros de trabajo, así como sobre las barreras a dicha sostenibilidad (CIRPA, 2011), se llega a la conclusión de que «conforme a un método muy sencillo de interpretación del dualismo existente entre factores impulsores y barreras, podría parecer que los factores impulsores dependen más de las personas, mientras que las barreras dependen de la organización». De lo anterior se desprende que las iniciativas sindicales deberían hacer frente a ambos aspectos: por un lado, implicar a los jóvenes para estimular los factores impulsores del proceso de transición y, por otro, crear condiciones favorables para la promoción de la sostenibilidad dentro y fuera de los sindicatos a fin de eliminar las barreras organizacionales.
- A través de las investigaciones realizadas se comprueba que existe un considerable margen de potencial y oportunidades para transformar el actual modelo de funcionamiento de los sindicatos. Dicha transformación podría implicar la ampliación de las labores sindicales tradicionales, centradas en las negociaciones salariales y la realización de campañas públicas para lograr mejores condiciones de trabajo, a fin de incluir más elementos del denominado modelo «organizativo». Entre las actividades sindicales adicionales podría incluirse la formación y capacitación más exhaustiva e intensiva de sus miembros en cuanto a la organización del sindicato y de sí mismos, haciéndose más activos e implicándose más en las actividades sindicales, para hacer frente al empleo juvenil, por un lado, y al insuficiente avance hacia el desarrollo sostenible, por otro. Además, los sindicatos podrían participar más intensivamente en alianzas con movimientos ecológicos con el objeto de buscar vías innovadoras para dar respuesta a estas cuestiones.
- Sin embargo, la transformación del actual modelo de funcionamiento de los sindicatos ni la implicación de los jóvenes son posibles sino se cuenta con los recursos adecuados. Para garantizar que esos procesos son eficaces, no sólo es importante buscar y encontrar

recursos suficientes, sino también asegurar su continuidad, tratando dichos recursos como inversión y no como coste.

- Los sindicatos podrían colaborar con Eurostat y con otros institutos de estadística en lo que respecta al establecimiento de indicadores compuestos que sirvan para evaluar sistemáticamente la calidad de los empleos en los distintos sectores y países. Entre esos indicadores compuestos podría incluirse una lista no exhaustiva de variables que permitan calcular los logros educacionales, la permanencia del empleo, la clase de empleo, las horas trabajadas, las horas de trabajo no normalizadas, el trabajo atípico y las oportunidades de educación y formación. Los indicadores compuestos relativos a la calidad del empleo podrían también ayudar a supervisar los avances en el proceso de transición hacia una economía hipocarbónica y eficiente en materia de recursos.
- Por último, pero no por eso menos importante, es necesario llevar a cabo nuevos estudios cuantitativos y cualitativos, tanto multidisciplinarios como interdisciplinarios, con el objetivo de poner de relieve las opciones que los sindicatos y los trabajadores a los que representan tendrán con respecto al empleo y la formación sostenibles de los jóvenes en el futuro, de analizar las posibilidades de cambios conductuales entre los trabajadores y de investigar el papel que pueden desempeñar los sindicatos en la transformación de los sistemas productivos en el camino hacia una sociedad hipocarbónica y eficiente en materia de recursos.

La «Hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050» de la Comisión Europea, en la que se establecen las opciones estratégicas de la UE para lograr una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, exigirá el desarrollo de nuevas industrias y la transformación sustancial de los modelos de producción, transporte y consumo de los sectores económicos tradicionales. Estos cambios deberán llevarse a cabo durante los próximos cuarenta años, de manera que afectarán plenamente a la vida laboral de los trabajadores jóvenes que se incorporen al mercado de trabajo en la actualidad. Los sindicatos tienen una función esencial que desempeñar a dicho efecto, por lo que pueden posicionarse en ese proceso de «transición justa» en calidad de «agentes del cambio» que permitan formar y capacitar a los trabajadores, no sólo en las industrias tradicionales con amplia afiliación sindical, sino también en las nuevas industrias ecológicas en las que aún no se han determinado los argumentos para animar a la afiliación sindical. De esta forma, no solamente se ayudará a reforzar a los sindicatos, sino que también se darán respuestas constructivas a los acuciantes retos planteados por el desempleo de los jóvenes y el cambio climático.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEL CAPÍTULO SOBRE ANTECEDENTES:

1. Barr, N., 2006. *Pensions: Overview of the issues*, publicado en *Oxford Review of Economic Policy* 22 (1), pág. 1-14.
2. Cambridge Econometrics y Ecorys, 2011. *Assessing the Implementation and Impact of Green Elements of Member States' National Recovery Plans*. Informe final para la Comisión Europea (Dirección General de Medio Ambiente).
3. CEDEFOP. 2009. *Skills for Europe's Future: Anticipating Occupational Skills Needs*. Disponible en la página web http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf.
4. CEDEFOP. 2012. *Future Skills demand and supply in Europe – Forecast 2012*. Estudio núm. 26. Disponible en la página web http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf.
5. CEDEFOP, 2013a. *Skills for a low-carbon Europe: role of vocational education and training in a sustainable energy scenario*. Nota informativa.
6. CEDEFOP, 2013b. *Skills for a low-carbon Europe: The role of VET in a sustainable energy scenario – Synthesis report*. Estudio núm. 34. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
7. Consejo de la Unión Europea, 2009. Resolución del Consejo de 27 de noviembre de 2009 relativa a un marco renovado para la cooperación europea en el ámbito de la juventud (2010-2018). C 311/01. Disponible en la página web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0011:ES:PDF>.
8. CUPE, 2007. *Green bargaining guide*. Ottawa: Sindicato Canadiense de Empleados Públicos [CUPE, según sus siglas en inglés]. Disponible en la página web <http://cupe.ca/greening-workplace/green-bargaining-guide>.
9. Delhaxhe, A. (editor), 2013. *Youth Social Exclusion and Lessons from Youth Work: Evidence from literature and surveys*. Informe elaborado por la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural [EACEA, según sus siglas en inglés]. Disponible en la página web http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf.
10. Instituto Sindical Europeo ETUI-REHS, 2008. *European Trade Unions and Sustainable development*.
11. EUROFOUND. 2010. Modalidades de trabajo flexibles: contratos laborales «muy atípicos». Disponible en la página web <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm>.
12. EUROFOUND, 2012. *Social dialogue in times of global economic crisis*. Disponible en la página web <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>.
13. EUROFOUND, 2013. *Impact of the crisis on industrial relations*. Disponible en la página web <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/tn1301019s.htm>.
14. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2012a. Empleo juvenil: paquete de medidas propuesto por la Comisión. Disponible en la página web <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=1731>.
15. Comisión Europea, 2012b. Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos. Disponible en la página web http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_es.pdf.
16. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2012c. *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
17. Comisión Europea, 2012d. Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión sobre el aprovechamiento del potencial de empleo del crecimiento verde, que acompaña al documento *Hacia una recuperación generadora de empleo*. Estrasburgo, SWD (2012) 92 final.
18. Comisión Europea, 2011a. Hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050. COM (2011) 112 final, 8 de marzo.
19. Comisión Europea, 2011b. Una Europa que utilice eficazmente los recursos – Iniciativa emblemática con arreglo a la Estrategia Europa 2020. COM (2011) 21 final, 26 de enero.
20. Comisión Europea, 2011c. Estrategia de la UE sobre la biodiversidad hasta 2020: nuestro seguro de vida y capital natural. COM (2011) 244 final, 3 de mayo.
21. Eurostat, 2012. *Indicators*. Disponible en la página web http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth/indicators.
22. Eurostat, 2013. *Unemployment statistics*. Disponible en la página web http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics.
23. Fulton, L., 2013. *Worker representation in Europe*. Departamento de Investigación Laboral e Instituto Sindical Europeo (ETUI). Disponible en la página web <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>.

24. Gil, M. T. B., 2013. *Moving towards eco-unionism. Reflecting the Spanish experience*. Publicado en Rathzel, N. y Uzzell, D. (editores), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. Nueva York: Routledge.
25. Hart S.L., 2010. *Capitalism at the Crossroads: Next Generation Business Strategies for a Post-crisis World*. Nueva Jersey: Prentice Hall.
26. FMI/OIT, 2010. *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion*. Documento de reflexión: Conferencia conjunta OIT-FMI en colaboración con la Oficina del Primer Ministro de Noruega.
27. OIT, 2008. Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. V informe, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 97ª reunión.
28. OIT, 2010. Cambio climático y trabajo: la necesidad de una «transición justa». Boletín Internacional de Investigación Sindical, vol. 2, núm. 2. Ginebra.
29. Jackson, T., 2009. *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. Londres: Earthscan.
30. Kahanec, M. y Fabo, B., 2013. *Migration Strategies of the Crisis-Stricken Youth in an enlarged European Union*. Documento de reflexión núm. 7285, marzo. Disponible en la página web <http://ftp.iza.org/dp7285.pdf>.
31. Lanning, T. y Rudiger, K., 2012. *Youth unemployment in Europe: lessons for the UK*. Disponible en la página web <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/download.do;jsessionid=8EB0BC2ACB09A1B9DD9ED6AA24C78047?ref=B27130>.
32. Fondo Objetivos Desarrollo del Milenio (ODM), 2013. *Youth, employment and migration: Review of MDG-F Joint Programmes Key Findings and Achievements*. Estudios Temáticos del Fondo ODM. Disponible en la página web http://www.mdgfund.org/sites/all/themes/custom/undp_2/docs/thematic_studies/English/full/YEM_Thematic%20Study.pdf.
33. Murillo, M. L., 2013. *From sustainable development to a green and fair economy. Making the environment a trade union issue*. Publicado en Rathzel, N. y Uzzell, D. (editores), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. Nueva York: Routledge.
34. OCDE, 2012. *The Future of Families to 2030 – Work/Family Life Balance: Future Trends and Challenges*. París: OCDE.
35. Olivier Jos G. J., G. Janssens-Maenhout y J. A. H. W. Peters, 2012. *Trends in global CO2 emissions: 2012 Report*. Estudios de referencia: Agencia Neerlandesa de Evaluación Medioambiental PBL y Comisión Europea, Centro Común de Investigación, Instituto de Medio Ambiente y Sostenibilidad.
36. Rätzzel, N. y D. Uzzell (editores), 2013. *Trade unions in the Green Economy: Working for the environment*. Londres / Nueva York: Routledge.
37. Rand, 2004. *Research Brief: The future at Work – Trends and Implications*. Disponible en la página web http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html.
38. Sigma Scan, 2010. *Live to Work: Integration or Imbalance?*.
39. Stollt, M. y S. Meinert, 2010. *Worker Participation 2030. Four scenarios*. Proyecto del
40. Instituto Sindical Europeo (ETUI) en colaboración con el Instituto de Análisis Prospectivos e.V. (IPA). *Worker participation 2030. Four scenarios*. Disponible en la página web <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Worker-participation-2030.-Four-scenarios>.
41. Organización de las Naciones Unidas, 1992. Programa 21. Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro (Brasil), 3 – 14 de junio. Disponible en la página web <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>.
42. Organización de las Naciones Unidas, 2007. *World Economic and Social Survey – Development in an Ageing World*. Disponible en la página web http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess.pdf.
43. Vandaele, K., 2012. *Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?* Diario Europeo de Relaciones Industriales, agosto, pág. 1-16.
44. Watt, A., 2012. *Work less to pollute less? What contribution can or must working time reduction play in reducing carbon emissions?* Bruselas: ETUI aisbl, documento de trabajo, 2012.08.

DEL CAPÍTULO SOBRE EL PANORAMA GENERAL DE LAS TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS, DE EMPLEO Y DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA ECOLOGIZACIÓN:

1. Aumayr, C., 2011. *The role of the social partners in the transition towards a green economy: Two good practices examples*. Conferencia sobre la ecologización del mercado de trabajo. Parlamento Europeo, Bruselas, 30 de junio.

2. Cambridge Econometrics, GHK e Instituto Warwick de Investigación Laboral, 2011. *Studies on sustainability issues – Green jobs; trade and labour*. Informe final para la Comisión Europea, Dirección General de Empleo. Cambridge: Cambridge Econometrics.
3. CEDEFOP, 2010. *Skills for green jobs: European synthesis report*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
4. CGIL, 2013. *Creating jobs to give Italy future and growth*. Disponible en la página web http://www.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/CGIL_Plan_for_jobs_2013.pdf.
5. CIRPA, 2011. D2.2. *Report on the main results in each case study. WP2: Diagnosis of Everyday Practices of Production and Consumption*. Proyecto de investigación del Programa FP7 de la Unión Europea «Reducir las emisiones de carbono en el trabajo» (LOCAW, según sus siglas en inglés) sobre la modelización de agentes y organizaciones para el logro de una Europa hipocarbónica», paquete de trabajo 2 – informe 2.2.
6. Davies A., D. Fidler y M. Gorbis, 2011. *Future Work Skills 2020*. Instituto para el Futuro de la Universidad del Instituto de Investigación de Phoenix (EE UU).
7. Elliot, D., 2011. *Renewable energy and Lucas Aerospace “workers plans”*. Disponible en la página web <http://www.tmponline.org/2011/10/28/lucas-arms-trabajadores-plans/>.
8. Comité de Empleo del Consejo Europeo (EMCO), 2010. *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges*. Informe final aprobado por el EMCO el 10 de noviembre de 2010.
9. EUROFOUND, 2002. *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*. Informe de la Fundación núm. 1. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
10. EUROFOUND, 2013. *Greening of industries in the EU: Anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs* (se incluyen 48 estudios de casos prácticos de empresas).
11. Comisión Europea – OIT, 2011a. *Towards a greener economy: the social dimensions*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea e Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
12. Comisión Europea – OIT, 2011b. *Green structural change: Sectoral analysis and policy challenges*, CE-IEEL, documento conjunto de reflexión núm. 16.
13. Comisión Europea, 2006. *Study on Eco-industry, its size, employment, perspectives and barriers to growth in an enlarged EU*. Disponible en la página web http://ec.europa.eu/environment/enveco/eco_industry/pdf/economy2006.pdf.
14. Comisión Europea, Dirección General de Energía, 2010. *EU energy trends to 2030: Update to 2009*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
15. Comisión Europea, Dirección General de Medio Ambiente, 2011a. *Impacts of Structural Change: Implications for policies supporting transition to a Green Economy*. Informe final.
16. Comisión Europea, 2011b. *Impact assessment – Documento de acompañamiento de la Comunicación relativa a la Hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050*. Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión, SEC (2011) 288 final, 8.3.2011.
17. Comunicación de la Comisión Europea 2012a. *Promover el empleo juvenil*. COM (2012) 727 final, Bruselas, 5.12.2012.
18. Comisión Europea, 2012b. Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión sobre el aprovechamiento del potencial de empleo del crecimiento verde. Abril de 2012, final 92.
19. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2013. *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*. Revista del Observatorio Europeo del Empleo.
20. Eurostat, 2009a. *Youth in Europe: A statistical portrait*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
21. Eurostat, 2009b. *The environmental goods and services sector: a data collection handbook*. Disponible en la página web http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF.
22. Ministerio Federal alemán de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Seguridad Nuclear, 2012, *German Resource Efficiency Programme (ProgRes)*. Alemania: BMU.
23. Asociación de Competencias Verdes para Londres, 2012. Folleto disponible en la página web http://api.ning.com/files/v5i0MUm5N31XYWWOwgPocTR4jCbUoS8plvZUK0tvl3dFHRh4aBp*pJCA7pZHFuU4DImJhFX04jhKYwDFmBxhPVQxqJho1wPM/GSPLbriefingv3.docx.
24. Hatch, K. *A pint doesn't have to cost the Earth*. Estudio de caso práctico de la Red de Centros de Trabajo Verdes del sindicato británico TUC. Disponible en la página web http://www.tuc.org.uk/greenworkplacesnetwork/Case_studies/Green_Workplaces_Network_Case_Study_Magor_Brewery.pdf.
25. Hoffman, J., 2013. *DBG Case studies*. Seminario de la CES celebrado en Bruselas el 25 de junio.
26. OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2011. *Promover el trabajo decente en una economía verde*. Nota de referencia de la OIT al documento «Hacia una economía verde. Guía para el

- desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza». Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), Nairobi.
27. Kristoffersen, G., 2013. Presentación de YS: *Greener Jobs*. Seminario de la CES organizado en Bruselas el 25 de junio.
 28. Departamento de Investigación Laboral (LRD), 2012. *Green Unions at Work 2012*.
 29. Lanning, T. y K. Rudiger, 2012. *Youth unemployment in Europe: lessons for the UK*. TUC / CIPD / IPPR.
 30. Miranda, G. y Larcombe, G., 2012. *Enabling local green growth: Addressing climate change effects on employment and local development*. Documentos de trabajo 2012/01 del Programa de Desarrollo Económico y Creación de Empleos Locales (LEED) de la OCDE. París: Ediciones OCDE.
 31. OCDE, 2012. *The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy*. Informe final para la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, 4 de junio.
 32. Rätzzel, N. y Uzzell, D., 2011. *Trade Unions and Climate Change: The Jobs versus Environment Dilemma*. Publicado en *Global Environmental Change*, 21, pág. 1215–1223.
 33. Rätzzel, N., D. Uzzell y D. Elliot, 2010. *Can trade unions become environmental innovators?* Publicado en *Soundings*. 46. pág. 76 – 87.
 34. PNUMA y OIT, 2008. *Green Jobs – Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Informe elaborado por el Instituto Worldwatch y encargado por el PNUMA, la OIT, la OIE y la CSI, Nairobi.
 35. Union Learn SERTUC de la Asociación de Competencias Verdes para Londres (GSPL, según sus siglas en inglés). Disponible en la página web http://issuu.com/unionlearn/docs/stuart_barber-green-skills-partnerships.
 36. Valenduc, G., 2001. *Trade unions as agents of environmental awareness: outcomes from the RISE project*. Publicado en Hildebrandt, E., Lorentzen, B. y Schmidt, E. (editores): *Towards a Sustainable Worklife*. Berlín: Sigma.
 37. Walther, A., G. M. Hejl y T. B. Jensen, 2002. *Youth Transitions, Youth Policy and Participation*. Informe de situación actual.
 38. Universidad Occidental de Timisoara, 2012. *D3.2 Report on the external conditions influencing sustainable practices and behaviours. WP3. Structural and organizational factors influencing sustainability-related everyday practices in the workplace. Part 1: Documents and interviews analysis*. Proyecto de investigación del Programa FP7 de la Unión Europea «Reducir las emisiones de carbono en el trabajo» (LOCAW) sobre la modelización de agentes y organizaciones para el logro de una Europa hipocarbónica», paquete de trabajo 3 – informe 3.2.
 39. White S., L. Dresser y J. Rogers, 2012. *Greener reality: Jobs, Skills and Equity in cleaner U.S. Economy*. COWS.
 40. Wilke P. y A. Wolff ,2012. *Transition to a low-carbon economy – challenges for the automotive sector*, publicado en Galgóczi, B. (editor), 2012: *Greening industries and creating jobs*. Instituto Sindical Europeo (ETUI), Bruselas.

ANEXO 1. DEFINICIÓN DE LOS SECTORES

Apartado del informe sectorial	Tendencias demográficas
Clasificación utilizada	Nomenclatura estadística de actividades económicas NACE Revisión 2
Fuente	Eurostat
Productos textiles	Industria textil (C13) Confección de prendas de vestir (C14) Industria del cuero y del calzado (C15)
Productos químicos	Industria química (C20) Fabricación de productos farmacéuticos (C21) Fabricación de productos de caucho y plásticos (C22)
Industria automovilística	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (C29)
Industria del mueble	Fabricación de muebles (C31)
Compañías de suministros públicos (electricidad, gas y agua) (*)	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (D35) Captación, depuración y distribución de agua (E36)
Construcción	Construcción de edificios (F41) Ingeniería civil (F42) Actividades de construcción especializada (F43)
Distribución y comercio	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas (G46) Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (G47)
Tecnologías de la información y la comunicación – TIC (definición general))	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (J62) Servicios de información (J63) Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (C26)
Economía total	Todas las actividades (A-T)

(*) No se incluyen las actividades de saneamiento y gestión de residuos.

Fomento del empleo / Desarrollo de competencias
Nomenclatura estadística de actividades económicas NACE Revisión 1
CEDEFOP
Industria textil (DB17)
Confección de ropa; industria de la peletería (DB18)
Preparación y curtido del cuero; fabricación de artículos de marroquinería y viaje; artículos de guarnicionería, talabartería y zapatería(DC19)
Fabricación de productos farmacéuticos (DG24.4)
Fabricación de productos químicos (DG24) (excepto DG24.4)
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas (DH25)
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (DM34)
Otras industrias manufactureras N.C.O.P.:
Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras N.C.O.P. (DN36)

Reciclaje (DN37)
Producción y distribución de energía eléctrica (E40.1)
Producción y distribución de vapor y agua caliente (E40.3)
Producción de gas; distribución de combustibles gaseosos por tubería (E40.2)
Captación, depuración y distribución de agua (E41)
Construcción (F45)
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor y motocicletas; venta la por menor de combustible para los vehículos de motor (G50)
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas (G51)
Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos (G52)
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos (DL30)
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (DL32)
Actividades informáticas y anexas (K72)
Todas las actividades (A-Q)

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A LAS ORGANIZACIONES MIEMBROS DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

PREGUNTAS GENERALES

1. Indique por favor el nombre de la organización y de los departamentos o áreas representados en este cuestionario:

Nombre de la organización:	
País de la organización:	
Sectores económicos / industrias que son objeto de su organización:	
Las respuestas al cuestionario son dadas por personas que trabajan en los siguientes departamentos o áreas:	<input type="checkbox"/> Desarrollo sostenible y medio ambiente
	<input type="checkbox"/> Jóvenes
	<input type="checkbox"/> Ambos departamentos o áreas

PREGUNTAS para las personas que trabajan en el departamento o área de desarrollo sostenible y medio ambiente:

2. ¿Se incluyen asuntos relativos a los jóvenes en su trabajo en materia de desarrollo sostenible y medio ambiente?:	<input type="checkbox"/> A menudo
	<input type="checkbox"/> A veces
	<input type="checkbox"/> Pocas veces
	<input type="checkbox"/> Nunca
	<input type="checkbox"/> No lo sé

3. ¿Se tienen en cuenta asuntos medioambientales en las actividades internas de su organización (por ejemplo, consideraciones medioambientales en los procesos de contratación, en las operaciones, en la elaboración de campañas públicas, etc.)? :	<input type="checkbox"/> Sí; indíquelos por favor:
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> No lo sé

4. ¿Se incluyen asuntos relativos a la calidad del empleo en su trabajo en materia de desarrollo sostenible y medio ambiente (por ejemplo, desarrollo de competencias, seguridad profesional y en el trabajo, salud y bienestar o equilibrio entre la vida laboral y la familiar)?:	<input type="checkbox"/> Sí; indique por favor los asuntos y las actividades correspondientes:
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> No lo sé

5. Información de contacto de la persona que trabaja en el departamento o área de desarrollo sostenible y medio ambiente:	Nombre y apellidos:	
	Sectores económicos / industrias objeto de su organización:	
	Correo electrónico:	
	Número de teléfono:	

PREGUNTAS para las personas que trabajan en el departamento o área de jóvenes (incluido el empleo juvenil):

6. ¿Cuáles son las prioridades de su organización en cuanto a los jóvenes? Marque una o varias casillas:	<input type="checkbox"/> Educación y formación
	<input type="checkbox"/> Empleo
	<input type="checkbox"/> Creatividad y emprendimiento de los jóvenes
	<input type="checkbox"/> Salud y deporte
	<input type="checkbox"/> Participación y ciudadanía activa
	<input type="checkbox"/> Inclusión social (por ejemplo, igualdad de oportunidades, antidiscriminación, exclusión económica, vivienda, acceso a servicios de calidad como el transporte, la sanidad, etc.)
	<input type="checkbox"/> Organización y captación de activistas jóvenes
	<input type="checkbox"/> Los jóvenes y el mundo: hacer frente a problemas globales como el cambio climático
	<input type="checkbox"/> Otras, indíquelas por favor:
	<input type="checkbox"/> No lo sé

7. ¿Se abordan asuntos relativos al desarrollo sostenible y medio ambiente en una o	<input type="checkbox"/> Sí; describa brevemente tales asuntos y cómo se abordan en las antedichas prioridades:
	<input type="checkbox"/> No



varias de las prioridades señaladas en la pregunta anterior?:	<input type="checkbox"/> No lo sé
---	-----------------------------------

8. ¿Se incluye alguna referencia al desarrollo sostenible y medio ambiente en la definición que su organización hace del concepto «trabajo decente»?:	<input type="checkbox"/> Sí; indíquela por favor y el modo en que se efectúa:
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> No lo sé

9. Información de contacto de la persona que trabaja en el departamento o área de jóvenes (incluido el empleo juvenil):	Nombre y apellidos:		
	Sectores económicos / industrias objeto de su organización		
	Correo electrónico:		
	Número de teléfono:		

PREGUNTAS a responder conjuntamente por las personas que trabajan en el departamento o área de desarrollo sostenible y de jóvenes:

10. ¿Participa su organización en alguna de las iniciativas siguientes? En caso afirmativo, describa la iniciativa a continuación. Si participa en más de una iniciativa, copie y pegue la tabla y cumpliméntela para cada iniciativa:	<input type="checkbox"/> Formación en materia de competencias verdes para trabajadores jóvenes
	<input type="checkbox"/> Ofertas de empleo para trabajadores jóvenes en la economía verde
	<input type="checkbox"/> Programas de formación en materia de competencias verdes para jóvenes desempleados
	<input type="checkbox"/> Otras, descríbalas brevemente:
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> No lo sé

Nombre de la iniciativa (en lengua original y en lengua inglesa):	En lengua original:	En lengua inglesa:
¿Está la iniciativa especialmente dirigida a los jóvenes de entre 15 y 29 años?:	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No; indique el grupo al que está dirigida:
Fechas de inicio y de finalización de la iniciativa:	Fecha de inicio:	Fecha de finalización (cuando corresponda):
Socios de la iniciativa (por ejemplo, nombre de la empresa, centro de formación, ONG, autoridad pública, etc.):		
¿Qué actividades en concreto se llevan o se han llevado a cabo?:		
¿En qué clase de empleos verdes / competencias verdes está o estaba centrada la iniciativa?:		
¿Cuáles son los resultados de la iniciativa (por ejemplo, número de empleos creados, número de personas formadas o modificaciones en las condiciones de trabajo)?:		
¿Cuáles son las principales lecciones aprendidas de la iniciativa (por ejemplo, qué podría haberse hecho de modo distinto o qué otras acciones hubieran sido necesarias para impulsar mejor la iniciativa)?:		
Nombre y dirección de correo electrónico de la persona de contacto para obtener información adicional:		

11. ¿Sabe si alguna de las siguientes iniciativas ha sido llevada a cabo por otros sindicatos? En caso afirmativo, indique los datos de contacto de la persona que podría aportar más información sobre la iniciativa:	<input type="checkbox"/> Formación en materia de competencias verdes para trabajadores jóvenes
	<input type="checkbox"/> Ofertas de empleo para trabajadores jóvenes en la economía verde
	<input type="checkbox"/> Programas de formación en materia de competencias verdes para jóvenes desempleados
	<input type="checkbox"/> Otras, descríbalas brevemente:
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> No lo sé
	Nombre y dirección de correo electrónico de la persona de contacto para obtener información adicional:

12. ¿Se consideran una prioridad para su organización el empleo y la formación sostenibles de los jóvenes en el marco de la negociación sindical colectiva y del diálogo social?:	<input type="checkbox"/> Sí; explique los motivos:
	<input type="checkbox"/> No; explique los motivos:
	<input type="checkbox"/> No lo sé

13. ¿Cuenta su organización con una postura política específica con respecto al empleo juvenil sostenible?:	<input type="checkbox"/> Sí; indíquela:
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> No lo sé

14. ¿Cómo colaboran los departamentos o áreas de su organización que se ocupan de los asuntos relativos al desarrollo sostenible y a los jóvenes en relación con el empleo juvenil sostenible (entre lo que se incluye la organización de programas de formación, el intercambio de información, etc.)?:	Explique brevemente:
--	----------------------

15. En su opinión, ¿cuál es la manera más eficaz de implicar a los jóvenes en actividades de formación y de empleo en relación con la ecologización de la economía?:	Describa brevemente:
--	----------------------

ÚLTIMA PARTE DE LA ENCUESTA

16. Las conclusiones de la presente encuesta, junto con los estudios de casos prácticos seleccionados y el informe analítico, se discutirán durante una conferencia final a celebrar en Bruselas durante el mes de octubre. ¿Estaría interesado en participar en ella?:	<input type="checkbox"/> Sí
	<input type="checkbox"/> No
17. ¿Desea recibir el informe final de este estudio?:	<input type="checkbox"/> Sí
	<input type="checkbox"/> No
18. ¿Acepta que el nombre de su organización aparezca citado en el estudio? En el caso de que sean varias las personas que han respondido, márquese una sola respuesta:	<input type="checkbox"/> Sí
	<input type="checkbox"/> No

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR EN LA ENCUESTA.

•