

## Resumen

Durante las próximas décadas se prevé que la demanda de profesionales y servicios dedicados a los cuidados de larga duración en Europa vaya en aumento y que la oferta se estanque. Aunque tradicionalmente esto se haya atribuido a las malas condiciones laborales, nuestro análisis de dos dimensiones clave de la calidad del empleo revela que los empleos en el sector de los cuidados de larga duración entran en la categoría de trabajo poco remunerado/de baja calidad solo en algunos países de Europa. A partir de la información contenida en la *European Labor Force Survey* de la Unión Europea, analizamos los salarios y la estabilidad laboral en el sector de los cuidados de larga duración con respecto al conjunto del mercado de trabajo. Además, exploramos en qué grado las consideraciones relacionadas con el capital humano podrían explicar las diferencias existentes entre unos y otros países.

*Palabras clave:* cuidados de larga duración, salarios bajos, calidad del empleo, fuerza de trabajo europea.

## Abstract

Over the next decades a growing demand for Long Term Care (LTC) services and workers in Europe will face a stagnant supply. Although this is conventionally attributed to poor working conditions, our analysis of two critical dimensions of employment quality shows that LTC jobs fall under the classification of low-wage/low-quality work only in some European countries. Using the European Union Labor Force Survey, we analyze workers' wages and job stability in the LTC sector relative to the overall workforce. Additionally, we explore how human-capital explanations may account for differences across countries.

*Key words:* long-term care, low wages, quality of jobs, european labor force.

*JEL classification:* I12, J63.

# UN ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LOS SALARIOS Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA (\*)

Stefano VISINTIN

*University of Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*

Marta ELVIRA

Carlos RODRÍGUEZ-LLUESMA

Sebastián LAVEZZOLO

*IESE Business School, Universidad de Navarra*

## I. INTRODUCCIÓN

AUNQUE el debate sobre la eficiencia del mercado de trabajo se ha centrado tradicionalmente en los efectos directos sobre los niveles de empleo, se aprecia una atención creciente a los resultados sobre la calidad del empleo (OMT, 1999; Comisión Europea, 2001; Sehnbruch, 2004; Davoine y Erhel, 2006). En este sentido, conviene distinguir varios criterios pertinentes para clasificar los empleos. Pueden clasificarse, por ejemplo, según niveles salariales, no siempre explicables por las diferencias en la productividad marginal (Krueger y Summers, 1987 y 1988). También pueden dividirse entre «buenos» y «malos» en función, entre otros criterios, del estatus social conferido al trabajador, o del esfuerzo requerido en su ejecución (Acemoglu, 2001); finalmente pueden clasificarse de acuerdo con aspectos no monetarios relacionados con la calidad del trabajo como, por ejemplo: la seguridad, el riesgo de pérdida del empleo o la frecuencia de periodos de descanso (Gautié y Smith, 2010).

Aunque exista una gran línea de investigación en el área de la

economía de la salud dedicada a estudiar la financiación y provisión de los cuidados de larga duración, la calidad de los empleos en este sector permanece casi sin explorar. En el presente artículo examinamos el mercado de los cuidados de larga duración, un sector que tradicionalmente se ha considerado escasamente remunerado y de empleos de baja calidad, pese a que las previsiones apuntan a que experimentará un crecimiento sostenido en las próximas décadas debido a un aumento significativo de la proporción de personas mayores con enfermedades crónicas sobre el total de la población. En concreto, analizamos en primer lugar si dos dimensiones críticas de la calidad del empleo en el sector —los salarios y la estabilidad— muestran un mal desempeño, y, en segundo lugar, en qué medida las conclusiones relativas a distintos países europeos pueden atribuirse a factores de capital humano. Abordar estas cuestiones debería ayudar a alambicar políticas alternativas que den solución a las debilidades y retos potenciales que afronta este importante sector para la sociedad, sobre todo los relacionados con la probable escasez de trabajadores y, por consiguiente, con el de-

terioro de los cuidados de larga duración prestados. Para llevar a cabo este análisis exploratorio utilizamos datos recopilados en 20 países durante las dos últimas décadas por la *European Labour Force Survey* de la Unión Europea (EU-LFS, por sus siglas en inglés).

## II. TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

Los cambios demográficos, la creciente demanda de una atención sanitaria de mayor calidad y las transformaciones sociales están convirtiendo al sector de los cuidados de larga duración en uno de los más dinámicos de las economías avanzadas. Según la OCDE (2011), los servicios de cuidados de larga duración comprenden la asistencia a personas que no se valen por sí solas para realizar actividades básicas o instrumentales de la vida diaria. Está previsto que el peso relativo de este sector económico en el PIB de la Unión Europea se incremente del 1,8 al 3,4 por 100 entre 2010 y 2060 (Comisión Europea, 2011), lo que es congruente con la tendencia continuada al envejecimiento de la población de los países europeos. Como ilustra el gráfico 1, durante la última década el ratio de personas mayores (65 años o más) dependientes ha aumentado ininterrumpidamente.

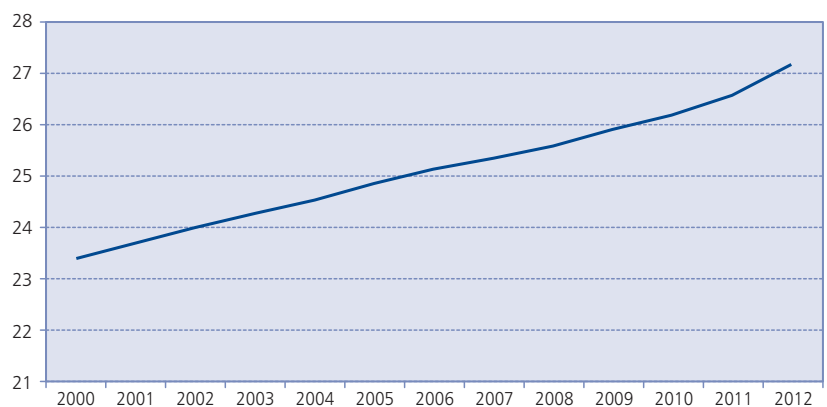
Estos acontecimientos han impulsado una pléyade de estudios centrados en analizar las mejores fórmulas para financiar y proveer servicios de cuidados de larga duración (Costa-Font *et al.*, 2012). Otro grupo de estudios a cargo de organizaciones internacionales (Comisión Europea, 2009; Fujisawa y Colombo, 2009; OCDE, 2011) y académicos (Dawson y

Surpin, 2000; Hackmann, 2009, entre otros) ha alertado sobre el riesgo de que, en las próximas décadas, se produzca una escasez de trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración, debido a la descompensación creada por una demanda creciente y una oferta estancada. Aunque se conoce relativamente poco sobre este desequilibrio entre oferta y demanda en el sector, sí se sabe que las consecuencias podrían ser nefastas, incluyendo el deterioro de los cuidados, condiciones físicas insatisfactorias para las personas dependientes (Castle y Engborg, 2005) y mayores costes de contratación para las empresas e instituciones del sector (Saavey, 2004).

Predominantemente informales, en aquellas ocasiones en que se rigen por contratos formales, los empleos de provisión de cuidados de larga duración suelen ser precarios y mal remunerados. En consecuencia, si se pretende conseguir un aumento de la tasa

de retención de trabajadores en el sector de los cuidados de larga duración, deberían explorarse otras vías. La ocupación en los cuidados de larga duración podría parecer poco atractiva debido al fuerte desgaste tanto físico como mental que implica, y a la dificultad de compaginar los turnos/horarios laborales asociados a estos trabajos (Stone, 2001). Estas características podrían predecir la insatisfacción (Delp *et al.*, 2010) y podrían explicar, al menos en parte, las altas tasas de rotación y corta duración del empleo, es decir, la baja estabilidad laboral que suele observarse en el sector (Castle y Engberg, 2005; Hussein *et al.*, 2010; Olson, 2010). Esta baja estabilidad genera bajas expectativas de continuidad en el empleo, que, a su vez, podrían traducirse en una escasa formación en cualificación, modestas subidas salariales durante la vigencia del empleo y un acceso limitado a prestaciones extrasalariales tales como planes de pensiones o formación. En definitiva, la baja estabilidad, el es-

GRÁFICO 1  
EVOLUCIÓN DE LA RATIO DE DEPENDENCIA DE PERSONAS MAYORES (65 AÑOS O MÁS) SOBRE POBLACIÓN TOTAL (15-65) (PORCENTAJE EN LA UE-27)



Fuente: OCDE.

caso atractivo y la escasa calidad del empleo son aspectos interconectados entre sí.

Así pues, intentamos describir, a partir de la evaluación de la información contenida en la EU-LFS, cuál es el grado de calidad de los trabajos de cuidados de larga duración. En concreto, nos fijamos en dos dimensiones indicativas de la calidad del empleo: remuneración y rotación, variable esta última aproximada por la duración de los periodos de trabajo. Para ilustrar la exposición, aportamos algunas cifras sobre los niveles de empleo en el sector de los cuidados de larga duración.

### III. DATOS

La *European Labour Force Survey* de la Unión Europea es una amplia encuesta muestral aleatoria de carácter rotativo que representa a la población, definida por hogares o viviendas privadas, de 30 países europeos. Los institutos nacionales de estadística son responsables de la recogida de los datos, que luego son procesados de manera centralizada por Eurostat. Si bien el inicio de la serie histórica se remonta a 1983, la disponibilidad de datos sobre cada país concreto depende de la fecha de su incorporación a la Unión Europea. La EU-LFS aporta variables trimestrales y anuales relativas a la tasa de participación en el mercado de trabajo de los sujetos con edades iguales o superiores a 15 años, así como de aquellos no incluidos en la población activa. Las variables objeto de estudio por la EU-LFS incluyen: origen demográfico, información sobre situación laboral, ocupación y características del empleo, además de duración en situación de empleo y de desempleo (1).

La definición de los empleos del sector de los cuidados de larga duración dada al comienzo es, en el mejor de los casos, genérica, por lo que requiere ser precisada para su utilización en el marco del análisis empírico. Según Geerts (2011), podemos clasificar a los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración en función de su código dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88). A los efectos de este estudio, consideramos como trabajador del sector de los cuidados de larga duración a aquel que desarrolla una de las ocupaciones identificadas por las siguientes cuatro categorías de la CIUO-88: 513, 323, 346 y 913. Las dos primeras se definen como *Trabajadores de los cuidados personales y afines*, y *Profesionales de nivel medio de enfermería y partería*, respectivamente. Dada la gran variedad de ocupaciones en el sector de los cuidados de larga duración, varios trabajadores quedan fuera de estas definiciones, por ejemplo: *Trabajadores y asistentes sociales de nivel medio* (CIUO-88 346) y *Personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores* (CIUO-88 913), que también fueron considerados.

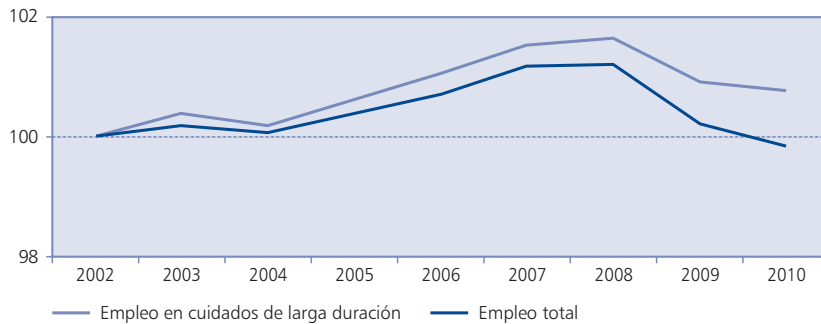
Para nuestro análisis restringimos los criterios de selección añadiendo un filtro para las actividades económicas con base en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas en la Comunidad Europea (CNAE). Seleccionamos exclusivamente aquellos sujetos cuyas actividades económicas estuvieran comprendidas en los siguientes códigos: CNAE Rev.1: N, L y P. El código Q de la CNAE Rev.2 se define como *Actividades sanitarias y de servicios sociales*; el código O corresponde a *Administración Pública y defensa; Seguridad Social obli-*

*gatoria*, mientras que el código T representa *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio*. Como resultado de esta clasificación, estimamos que los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración en la economía formal suponen en torno al 3 por 100 de la población ocupada en Europa, si bien una gran proporción de los cuidados a mayores son prestados por cuidadores informales (Bolin *et al.*, 2008; Van Houtven y Norton, 2004). Estas cifras también confirman que el empleo en el sector europeo de los cuidados de larga duración ha crecido recientemente, mostrando una mayor capacidad de resistencia que el empleo total en el contexto de la actual crisis económica (gráfico 2).

### IV. REMUNERACIÓN Y DURACIÓN DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

Analizamos cómo se distribuyen los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración a lo largo de los distintos deciles de remuneración en los 20 países en 2011, y comparamos dichos resultados con la distribución del conjunto de la fuerza de trabajo incluida en la muestra de cada país (2). Observamos que la distribución de los ingresos del colectivo de trabajadores de los cuidados de larga duración está claramente sesgada a la izquierda: la mayoría de dichos empleos se concentran en los deciles más bajos de la escala salarial. Este mismo patrón se repite en todos los países de Europa. No obstante, al observar los datos más de

GRÁFICO 2  
**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO RELACIONADO  
 CON LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN EN LOS 25 PAÍSES  
 EUROPEOS (2002-2010)**



Fuente: EU-LFS.

cerca, vemos que las distribuciones varían considerablemente. La moda de un importante grupo de países (9 de 20) está en el decil 1 (Bélgica, Chipre, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Luxemburgo, Rumanía y Eslovaquia), mientras que en 8 casos la moda se encuentra en los deciles 2 y 3 (Suiza, Alemania, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido, Países Bajos, Letonia y Estonia); por último, en otros 3 países (Finlandia, Hungría y Lituania), la moda de los ingresos de los trabajadores de los cuidados de larga duración se sitúa en los deciles 4 y 5. En resumen, los datos sobre remuneración indican que los trabajadores en el sector de los cuidados de larga duración perciben remuneraciones bajas en toda Europa, si bien la situación parece variar notablemente de un país a otro. En algunos países, estos empleos proporcionan ingresos enmarcados en los tramos salariales más bajos, mientras que en otros la remuneración está cerca de la mediana.

Respecto a la duración del empleo, nuestro objetivo es de-

terminar si es sistemáticamente más breve en las ocupaciones descritas que en otras ocupaciones comparables. Dado que es previsible encontrar tasas de rotación diferentes (más bajas y más altas, respectivamente) en los empleos de alta y baja calidad, una duración del empleo sistemáticamente más corta en los trabajos en el sector de los cuidados de larga duración sugeriría que estas ocupaciones pertenecen a la segunda de las dos categorías mencionadas. Un análisis visual de los datos sobre retención revela que las tasas de retención se estabilizan en torno a la media a largo plazo; o sea, aproximadamente 5 años de permanencia en el empleo. Así, utilizamos dicha referencia de 5 años a modo de umbral sobre la duración del empleo.

Utilizando una combinación lineal de variables demográficas, profesionales y de cualificación investigamos, mediante un análisis de regresión logística binario, cuál es la probabilidad de que el trabajador tipo presente una duración en el empleo igual o supe-

rior a 5 años (3). Realizamos una regresión separada para cada país a partir de una muestra total conjunta de 1.236.799 observaciones, aunque el tamaño muestral varía considerablemente en función del tamaño de la encuesta de población activa de cada país (cuyo intervalo aproximado va desde un mínimo de 7.000 encuestados en Luxemburgo hasta un máximo de 180.000 en Italia y Francia). El hecho de incluir una variable binaria, indicativa de si un sujeto es un trabajador del sector de los cuidados de larga duración, nos permite evaluar su efecto en la probabilidad de haber permanecido en el mismo empleo durante más de 5 años. Realizamos regresiones para 19 países utilizando datos de 2011. Los efectos estimados para el trabajador medio se presentan en el gráfico 3. El resultado en la mayoría de los países es que la probabilidad de mantener el empleo durante más de 5 años en el sector de los cuidados de larga duración es inferior a la media (oscilando los resultados entre un 1 por 100 inferior en Países Bajos y un 48 por 100 inferior en España). De nuevo observamos que el efecto varía notablemente de unos países a otros. En un escaso número de países europeos, los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración tienen una mayor probabilidad de mantener su empleo a largo plazo que el resto de la fuerza de trabajo (4).

Este análisis descriptivo preliminar sobre salarios y estabilidad en el empleo ilustra algunas dimensiones clave concernientes a la calidad del empleo en el sector de los cuidados de larga duración en Europa. Trabajar en el sector de los cuidados de larga duración está asociado a salarios bajos y una baja estabilidad laboral (definida como la probabilidad de

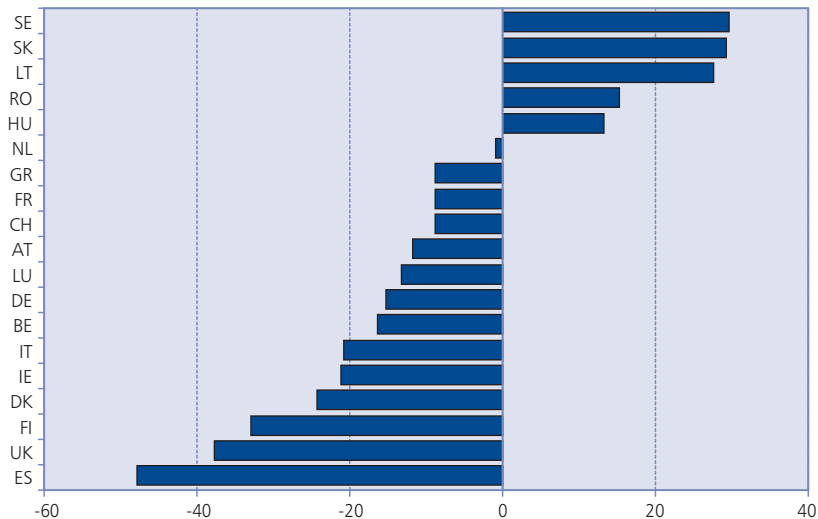
mantener el trabajo durante un periodo de 5 años respecto al trabajador tipo). No obstante, existen notables diferencias a escala internacional. El diferencial de salario entre el sector de los cuidados de larga duración y un trabajador medio varía de manera sistemática en todos los países, al igual que lo hace el diferencial relativo a la duración del empleo. Así, en algunos países las conclusiones no permiten calificar el trabajo en el sector de los cuidados de larga duración estrictamente como un trabajo de baja calidad. Es más: aunque los empleos del sector de los cuidados de larga duración ofrecen por lo general una remuneración baja, no siempre están correlacionados con plazos de permanencia breves, al menos no a nivel nacional agregado.

¿Qué factores podrían explicar estas diferencias entre los países? Tradicionalmente, la literatura se ha centrado en dos aspectos principales: los factores relacionados con el capital humano y las instituciones del mercado laboral. Dada la naturaleza de nuestros datos, centramos nuestro análisis exploratorio en el primero de esos factores.

## V. EL CAPITAL HUMANO COMO POSIBLE VARIABLE EXPLICATIVA

La composición de la cualificación podría explicar en parte las diferencias en los trabajos de larga duración en Europa. Nickell y Bell (1996), Freeman y Schettkat (2001), así como Oesch y Rodríguez-Menés (2010), explican la variación nacional en el cambio de ocupación entre los tramos salariales altos y bajos por las diferencias en la evolución y las características de la oferta de trabajo. Las técnicas productivas

GRÁFICO 3  
PROBABILIDAD CONDICIONADA DE MANTENER EL MISMO EMPLEO DURANTE 5 AÑOS PARA LOS TRABAJADORES DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN RESPECTO A TODOS LOS TRABAJADORES (PORCENTAJE)



Fuente: EU-LFS.

de las empresas y la composición del personal dependen de la disponibilidad de los factores productivos o *inputs*, entre los que la cualificación de la mano de obra desempeña un papel fundamental. Un aumento de la calidad del capital humano (es decir, la cualificación) debería fomentar la inversión por parte de las empresas en trabajos con salarios elevados y de alta calidad.

¿Es aplicable este argumento al sector de cuidados de larga duración? La calidad de los empleos de este sector —y por tanto, su estabilidad— podría estar relacionada con la cualificación de los trabajadores. Estas diferencias entre trabajadores cualificados y poco cualificados a escala internacional podría explicar en parte la heterogeneidad observada entre países: aquellos en los que

se den mayores probabilidades de permanecer en el empleo deberían ser aquellos con una mejor casación entre los requisitos del puesto y la cualificación de los trabajadores.

Exploramos esta hipótesis, en primer lugar, observando la distribución de la cualificación de los trabajadores, tomando el logro educativo como aproximación del nivel de cualificación. Dentro de la EU-LFS, la información sobre logro educativo de los sujetos está organizada según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), de acuerdo a la designación dada por la UNESCO (OCDE, 1999). La variable toma valores de 1 (educación primaria) a 6 (segundo ciclo de educación terciaria). Aquí, la distribución de logro educativo de los trabajadores del

sector de los cuidados de larga duración es observada en cada país y comparada con la distribución de la población total.

Las cifras del Apéndice muestran que el nivel CINE 3 (educación secundaria alta) es el logro educativo más frecuente entre los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración. En la mayoría de los países, la proporción de trabajadores con educación secundaria alta es mayor en el sector de los cuidados de larga duración que en el conjunto de la población. Esto sugiere que las cualificaciones necesarias para desempeñar correctamente tareas relacionadas con los cuidados se obtienen a través de la educación secundaria alta, o que ese es el nivel de formación mínimo exigido para ser contratado en estos empleos. La diferencia entre la proporción de trabajadores con este nivel de formación en el sector de los cuidados de larga duración y en el conjunto de la población es especialmente elevada en países en los que anteriormente se observaba una mayor calidad en dichos trabajos, medida por la probabilidad condicionada de mantener el empleo durante periodos más largos (por ejemplo, Suecia, Eslovaquia o Lituania). En estos países, la distribución de cualificaciones en los cuidados de larga duración tiene su pico en torno a este valor (nivel CINE 3), mientras que en otros países la distribución es más achatada y sesgada a la izquierda.

Para entender mejor el papel de las cualificaciones en la remuneración de los trabajadores en el sector de los cuidados de larga duración, el gráfico 4 muestra la distribución de los trabajadores *poco cualificados* del sector de los cuidados de larga duración a lo largo de los deciles de remunera-

ción en 20 países durante 2011, y la compara con la distribución para el conjunto de la fuerza de trabajo *poco cualificada* incluida en la muestra en cada país. Los trabajadores poco cualificados son aquellos con un máximo de educación secundaria baja (hasta nivel de formación CINE-97 2), que se corresponde con las cualificaciones de una gran proporción de los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración. Como ya hemos indicado, la mayoría de los empleos del sector desempeñados por trabajadores poco cualificados se concentran en los deciles más bajos de la escala salarial. No obstante, conviene señalar que la distribución de los ingresos está más sesgada a la izquierda de lo que cabría esperar una vez tenido en cuenta el nivel de cualificación. Los trabajos en el sector de los cuidados de larga duración muestran una mayor concentración en torno a los deciles bajos de la distribución y una menor concentración en torno a los deciles altos que el resto de trabajos poco cualificados: cuando se comparan con trabajadores con el mismo nivel de cualificación, los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración parecen sufrir una «brecha» salarial. Este patrón es recurrente en todos los países de Europa. Ahora bien, al observar con más detalle, vemos que las distribuciones varían. En Países Bajos, Dinamarca, Lituania, Letonia y Reino Unido, las distribuciones de ingresos de los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración parecen concentrarse de forma sistemática en torno a los deciles 2 y/o 3. En definitiva, y salvo las excepciones mencionadas, los trabajos del sector de los cuidados de larga duración proporcionan ingresos bajos en la mayoría de los países. Con todo, aun cuando

la observación se reduzca exclusivamente a la distribución de los ingresos de trabajadores poco cualificados, se pone de manifiesto un *gap* salarial específico a este tipo de trabajos.

Estos resultados sugieren que, si bien los niveles de cualificación pueden ayudar a explicar una parte del rompecabezas de la calidad de los trabajos del sector de los cuidados de larga duración, evidentemente no explican toda la historia. Se requiere trabajo ulterior para comprender los motivos que subyacen a la baja estabilidad y los bajos salarios de este sector. Una consideración importante podría ser el papel de las instituciones del mercado laboral. El análisis empírico disponible indica que las instituciones importan. Uno de los proyectos comparativos más ambiciosos en este campo (Goutié y Smith, 2010) postula que la influencia más importante en las diferencias observadas en el trabajo poco remunerado es la inclusividad de las instituciones del mercado laboral de un país. Para estos autores, la inclusividad aumenta a medida que los mecanismos formales e informales del sistema extienden los salarios, las ventajas y las condiciones laborales negociadas por los trabajadores en sectores y profesiones con fuerte poder de negociación a los trabajadores de sectores y profesiones con menor poder de negociación. Ahora bien, al analizar la distribución del salario mínimo entre los países que componen la muestra, la imagen que se obtiene encaja a duras penas con la distribución de la remuneración y la estabilidad para los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración descrita anteriormente (gráficos 3 y 4), si bien para algunos países dicho encaje va en la dirección correcta.

**GRÁFICO 4**  
**SALARIO MENSUAL (NETO) DE LOS TRABAJADORES POCO CUALIFICADOS (NIVELES EDUCATIVOS CINE-97 HASTA 2) SEGÚN DISTRIBUCIÓN POR DECILES DEL TRABAJO PRINCIPAL EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS (POR PAÍS, 2011. A EFECTOS MERAMENTE ILUSTRATIVOS)**

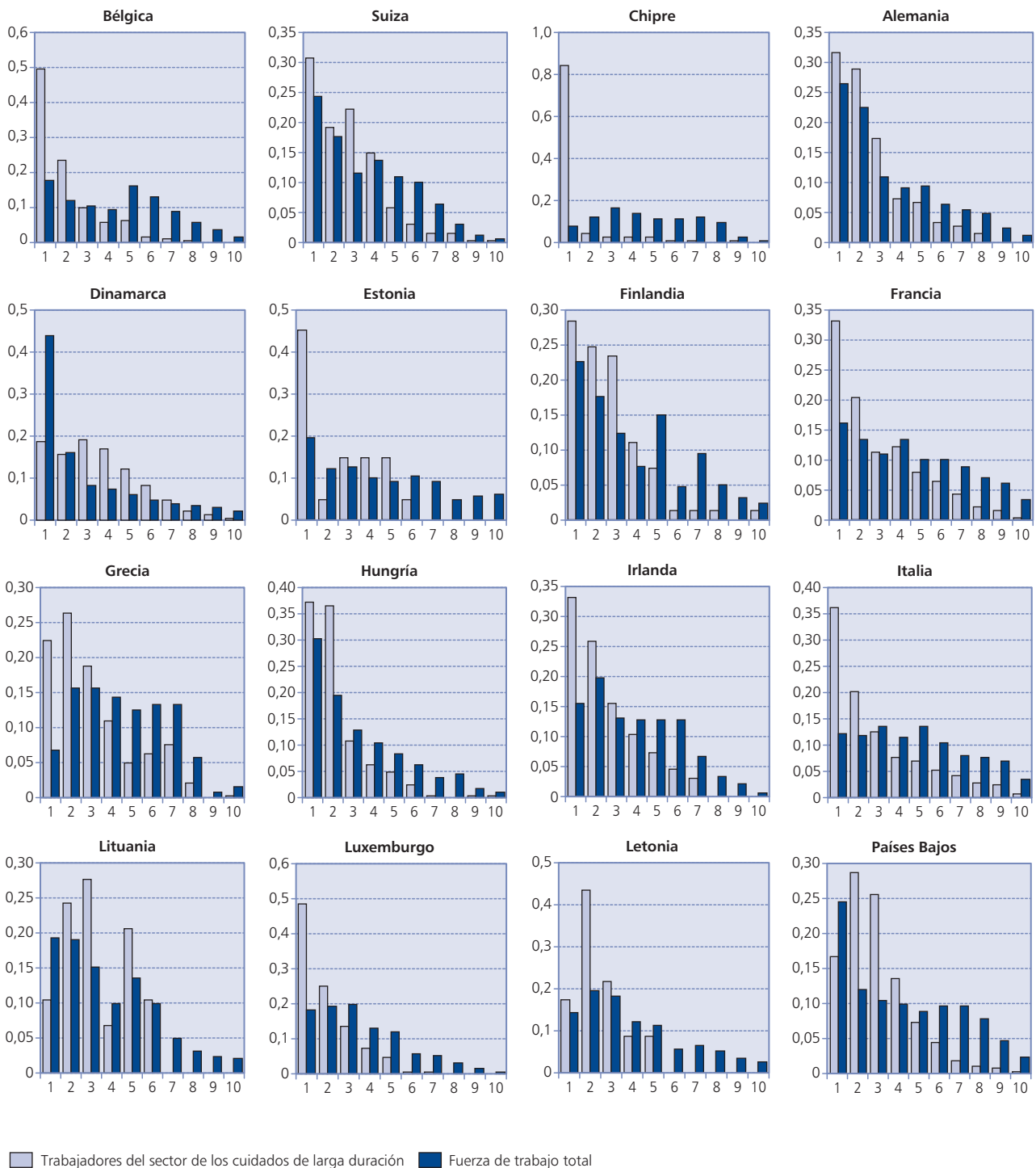
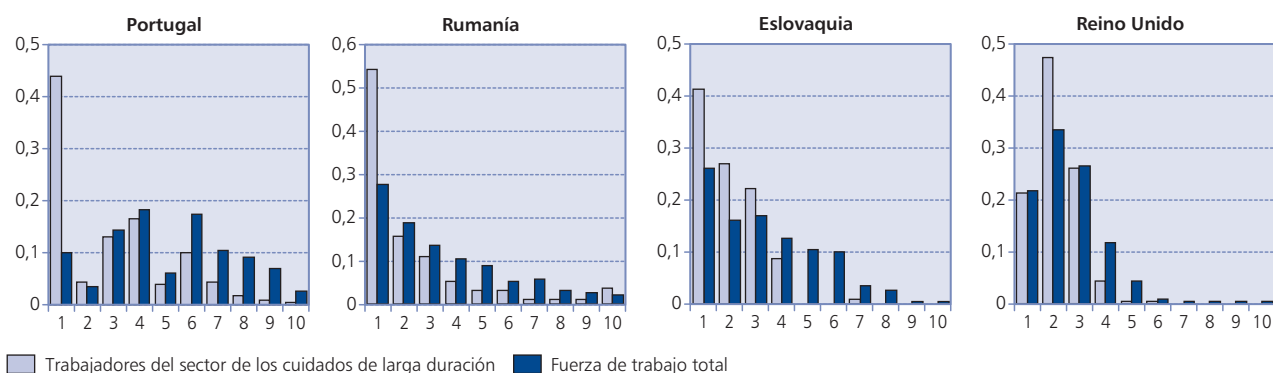


GRÁFICO 4 (continuación)

**SALARIO MENSUAL (NETO) DE LOS TRABAJADORES POCO CUALIFICADOS (NIVELES EDUCATIVOS CINE-97 HASTA 2) SEGÚN DISTRIBUCIÓN POR DECILES DEL TRABAJO PRINCIPAL EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS (POR PAÍS, 2011. A EFECTOS MERAMENTE ILUSTRATIVOS)**



## VI. CONCLUSIONES

Los cambios demográficos, la creciente demanda de una sanidad de mayor calidad y las transformaciones sociales están convirtiendo a los servicios de cuidados de larga duración en uno de los sectores más dinámicos de las economías avanzadas. Según la Comisión Europea, se prevé que el peso relativo de este sector en el PIB de la Unión Europea se duplique a lo largo de las próximas cinco décadas. No obstante, en los próximos años, la creciente demanda de este tipo de servicios y trabajadores en Europa podría toparse con un estancamiento de la oferta. Este desajuste provocará una escasez de trabajadores y un consiguiente deterioro de los servicios de cuidados prestados, debido en parte a la probable ausencia de aumentos salariales en un entorno de restricciones financieras en el sector privado y en el público.

Dado que el estancamiento de la oferta de cuidados de larga duración suele atribuirse a unas malas condiciones laborales, en

este trabajo analizamos dos dimensiones críticas de la calidad del empleo —los salarios y la estabilidad— a partir de la *European Labour Force Survey* de la Unión Europea. Nuestros análisis descriptivos confirman que los trabajos en el sector de los cuidados de larga duración pueden adscribirse a la categoría de trabajos poco remunerados/de baja calidad, si bien en diferente grado dependiendo de los países concretos. Además, examinamos esta descripción plurinacional del sector de los cuidados de larga duración en Europa a la luz de las diferencias en la casación entre la cualificación ofertada y la demandada. Los resultados sugieren que los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración perciben salarios bajos incluso cuando se los compara con otros trabajadores poco cualificados de otros sectores de la economía. Esta explicación relacionada con el capital humano precisa de mayor estudio, así como ser completada con otras consideraciones del mercado laboral que pudieran explicar las diferencias de unos países a

otros. No obstante, estos hallazgos exploratorios ya proporcionan nueva información sobre la precariedad de los trabajos en el sector de los cuidados de larga duración.

Para estudiar los retos sociales, políticos y económicos que afronta este sector se requiere una perspectiva multidisciplinar. Un análisis eficaz de las causas y las consecuencias de la calidad de los trabajos que aporte evidencia conceptual y empírica puede estimular el debate entre los responsables de política económica y sanitaria. La calidad de los servicios relacionados con los cuidados de larga duración en el futuro podría depender de una acertada comprensión de sus dinámicas tanto pasadas como actuales, así como de sus tendencias futuras. Investigar estas explicaciones arrojaría luz sobre posibles soluciones efectivas para un sector llamado a realizar una contribución positiva a la economía y al empleo, ayudando a la vez a responder éticamente a las necesidades de las personas mayores de toda Europa.



## NOTAS

(\*) Agradecemos el apoyo financiero de la Comisión Europea, 7.º Programa Marco – Marie Curie International Reintegration Grant (PIRG05-GA-2009-249235), así como las aportaciones de la red EDUWORKS Marie-Curie ITN (7.º Programa Marco – 608311). También deseamos agradecer a los editores de este volumen las excelentes perspectivas aportadas sobre el estudio.

(1) En la EU-LFS, las variables sobre duración del empleo se derivan a partir de información recogida en el mes y el año en que la persona comenzó (terminó) la actividad laboral, proporcionando valores de tiempo expresados en meses.

(2) Pueden consultarse informes estadísticos descriptivos previa solicitud.

(3) Las variables demográficas incluyen edad, sexo, estado civil, número de personas que habitan en la vivienda, país de nacimiento y grado de urbanización. Las variables profesionales incluyen situación respecto a la actividad, tamaño de la empresa, contrato a tiempo completo o parcial, contrato a turnos, número de horas de la jornada de trabajo y disposición a trabajar más horas. Las variables de cualificación incluyen el logro educativo más alto.

(4) Pueden consultarse los resultados de regresión detallados previa solicitud.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, D. (2001), «Good jobs versus bad jobs», *Journal of Labor Economics*, 19(1): 1-21.
- AUTOR, D.H.; LEAVY, F., y MURNANE, R.J. (2003), «The skill content of recent technological change: an empirical exploration», *The Quarterly Journal of Economics*, 118: 1279-1333.
- BLANCHARD, O., y WOLFERS, J. (2000), «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, 110.462: 1-33.
- BOLIN, K.; LINDGREN, B., y LUNDBORG, P. (2008), «Informal and formal care among single-living elderly in Europe», *Health Economics*, 17(3): 393-409.
- CASTLE, N.G., y ENGBERG, J. (2005), «Staff Turnover and Quality of Care in Nursing Homes». *Med Care*, 43(6): 616.
- COLOMBO, F.; LLENA-NOZAL, A.; MERCIER, J., y TJADENS, F. (2011), «Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care». OECD Health Policy Studies, OECD Publications.
- COSTA-FONT, J.; KARLSSON, M., y VAN DEN BERG, B. (2012), «Redesigning Long-term Care Finance and Delivery», *Applied*

*Economic Perspectives and Policies*, 34(2): 215-219.

DAVOINE, L., y ERHEL, C. (2006), «Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond». Document de Travail n.º 66. Centre d'études de l'emploi.

DAWSON, S.L., y SURPIN, R. (2000), «The Home Health Aide: Scarce Resource in a Competitive Marketplace», *Care Management Journals*, 2(4): 226-231.

DELP, L.; WALLACE, S.P.; GEIGER-BROWN, J., y MUNTANER, C. (2010), «Job Stress and Job Satisfaction: Home Care Workers in a Consumer-Directed Model of Care». *Health Services Research* 45(4): 922-40.

DIAMOND, P. (1982), «Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium», *Review of Economics Studies*, 49(2): 217-227.

ESPING-ANDERSEN, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, y Princeton University Press, Princeton.

EUROPEAN COMMISSION (2001), *Employment and Social Policies: a Framework for Investing in Quality*. Communication from the Commission to the Council, COM(2001) 313 final, Bruselas, 20 de junio.

— (2009), «The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060)». Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Office for Official Publications of the European Communities.

— (2011), «The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies». Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Office for Official Publications of the European Communities.

FREEMAN, R., y SCHETTKAT, R. (2001), «Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US», *Oxford Economic Papers*, 53: 582-603.

FUJISAWA, R., y COLOMBO, F. (2009), «The Long-Term Care Workforce: Overview and Strategies to Adapt Supply to a Growing Demand». OECD Health Working Papers n.º 44, OECD Publishing.

GAUTIÉ, J., y SCHMITT, J. (Eds.). (2010), *Low-wage work in the wealthy world*. Russell Sage Foundation.

GEERTS, J. (2011), *The Long-Term Care Workforce: Description and Perspectives*. ENEPRI Research Report n.º 93. CEPS, Bruselas.

GÓMEZ-SALVADOR, R.; MESSINA, J., y VALLANTI, G. (2004), «Gross job flows and institutions

in Europe», *Labour Economics*, 11(4): 469-485.

HACKMANN, T. (2009), «Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer», n.º 40. Diskussionsbeiträge – Forschungszentrum Generationenverträge der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

HOLZER, H.; KATZ, L., y KRUEGER, A.B. (1991), «Job Queues and Wages», *Quarterly Journal of Economics*, 106: 739-768.

HUSSEIN, S.; MANTHORPE, J., y STEVENS, M. (2010), «People in Places: A Qualitative Exploration of Recruitment Agencies' Perspectives on the Employment of International Social Workers in the UK». *British Journal of Social Work*, 40(3): 1000-16.

ILO (1999), *Decent Work*. Report to the Director-General to the 87<sup>th</sup> Session of the International Labour Conference, Ginebra.

KRUEGER, A.B., y SUMMERS, L.H. (1987), «Reflections on the inter-industry wage structure». NBER Working Paper n.º 1.968.

— (1988), «Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure», *Econometrica*, 56: 259-293.

KRUGMAN, P. (1994), «Past and Prospective Causes of High Unemployment», *Economic Review*, 79: 23-43.

LIPSZYC, B.; SAIL, E., y XAVIER, A. (2012), «Long-term care: Need, use and expenditure in the EU-27». European Commission, Economic Papers n.º 469.

MORTENSEN, D. (1982), «Property Rights and Efficiency in Mating, Racing and Related Games», *American Economic Review*, 72: 968-979.

NICKELL, S. (1997), «Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America», *The Journal of Economic Perspectives*, 11(3): 55-74.

NICKELL, S., y BELL, B. (1996), «The Distribution of Wages and Unemployment. Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries», *American Economic Association Papers and Proceedings*, 86: 302-308.

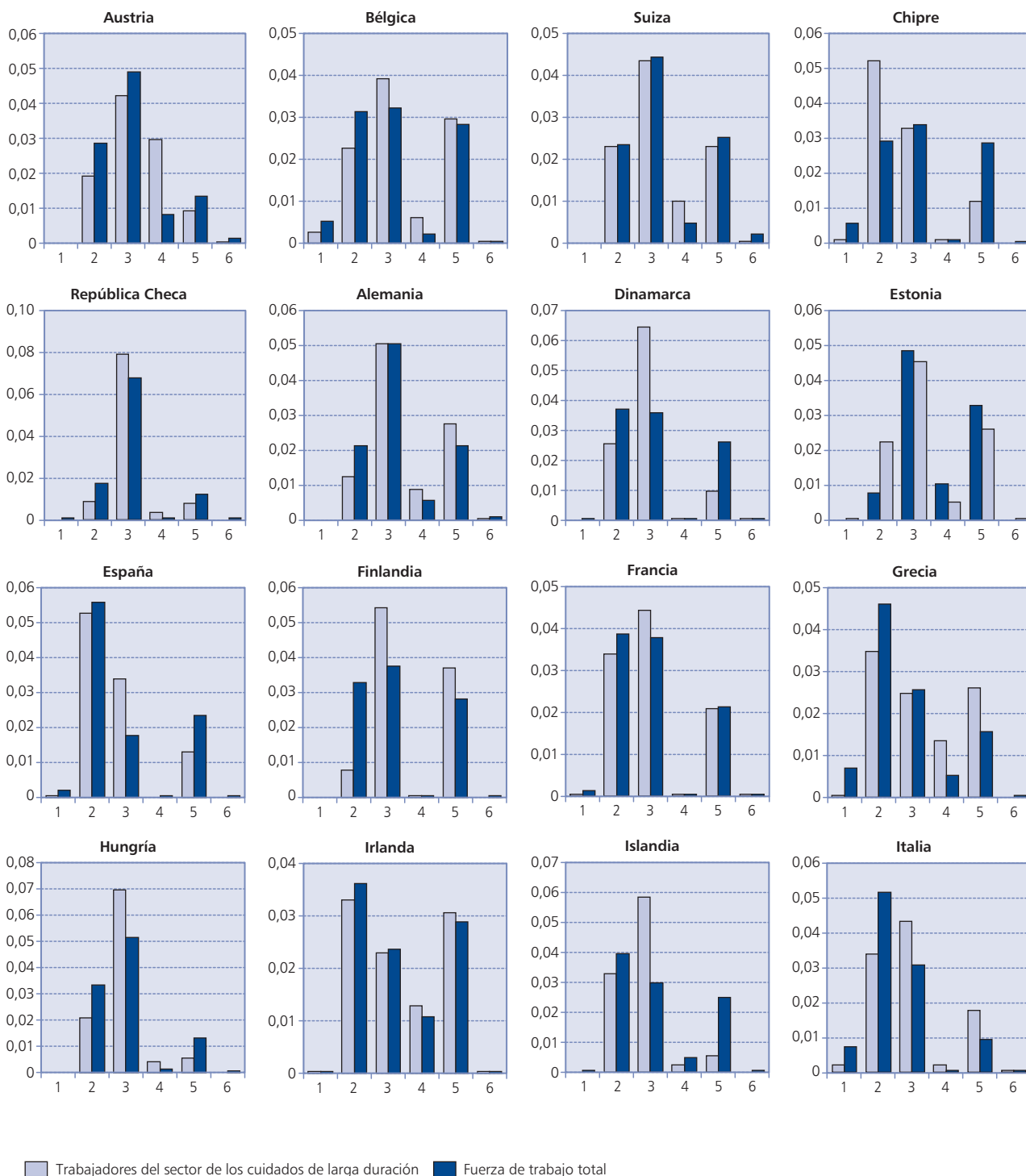
OECD (1999), *Classifying Educational Programmes Manual for ISCED-97 Implementation in OECD Countries*, OECD, París.

— (2011), *Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care*. Colombo, F., Llena-Nozal, A., Mercier, J. and Tjadens, F.; OECD Health Policy Studies; OECD Publications.

<p>OESCH, D., y RODRÍGUEZ-MENÉS, J. (2010), «Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008», <i>Socio-Economic Review</i>, 9: 503-531.</p> <p>OLSON, S. (2010). The Role of Human Factors in Home Health Care: Workshop Summary. National Academy Proceedings.</p> <p>PISSARIDES, C. (1990), <i>Equilibrium Unemployment Theory</i>, Basil Blackwell, Cambridge, MA.</p> <p>SCHARPF, F. (2000), «Economic Changes, Vulnerabilities, and Institutional</p>	<p>Capabilities», en F. SCHARPF, y V. SCHMIDT (Eds.), <i>Welfare and Work in the Open Economy. From Vulnerability to Competitiveness</i>, Oxford University Press, Oxford, vol. I, pp. 21-124.</p> <p>SEAVEY, D. (2004). The Cost of Frontline Turnover in Long-Term Care. Washington, DC.: Better Jobs Better Care National Program Office.</p> <p>SEHNBRUCH, K. (2004), «From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to</p>	<p>the Chilean Labor Market». Working Papers Series n.º 9. Centre for Latin American Studies, University of California, Berkeley.</p> <p>STONE, R.I. (2001), <i>Who will care for us? Addressing the long-term care workforce crisis</i>, Urban Institute y Robert Wood Johnson Foundation.</p> <p>VAN HOUTVEN, C.H., y NORTON, E.C. (2004), «Informal care and healthcare use in older adults», <i>Journal of Health Economics</i>, 23(6): 1159-1180.</p>
--	---	--

APÉNDICE

DISTRIBUCIÓN DE CUALIFICACIÓN DE TRABAJADORES (CINE-97)  
EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS (POR PAÍS, 2011)



APÉNDICE (continuación)

DISTRIBUCIÓN DE CUALIFICACIÓN DE TRABAJADORES (CINE-97)  
EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS (POR PAÍS, 2011) (continuación)

