

EL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA: UN ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL TRABAJO

G. RAMOS TRUCHERO y A. NEGRO MACHO

Departamento Sociología y Trabajo Social
Universidad de Valladolid

M.C. MERINO LLORENTE y N. SOMARRIBA ARECHAVALA

Departamento Economía Aplicada
Universidad de Valladolid

ABSTRACT

■ *Ante el interrogante de qué entendemos realmente por un empleo de calidad, este trabajo analiza los elementos que tiene que tener un trabajo para ser considerado de calidad, tanto desde el punto de vista objetivo como desde el de los propios trabajadores. A través del enfoque de los indicadores sociales y de la metodología de distancia P_2 se elabora un indicador sintético de la calidad del trabajo a partir de dos de sus dimensiones: la organización del trabajo y el entorno laboral. Los resultados muestran el papel de cada variable y de cada dimensión en la calidad del empleo y la posición de los diferentes países europeos en torno a la misma.*

Palabras clave: calidad del empleo, organización del trabajo, entorno laboral, medida de distancia P_2 , Unión Europea.

■ *«Kalitatezko enpleguaz» zer ulertzen den galderaren aurrean, lan honek aztertzen du lan batek zein elementu behar dituen kalitatezkotzat jotzeko, bai ikuspuntu objektibo batetik baita langileen ikuspuntutik ere. Gizarte indikatzaile eta P_2 metodologia bidez lanaren kalitatearen indikatzaile sintetiko bat egiten da bere bi*

dimentsioetatik abiatuta: lanaren antolakuntza eta lan ingurua. Emaitzek aldagai bakoitzaren zeregina eta enpleguaren kalitatearen dimentsio bakoitzarena, eta europako herriek bere inguruan duten jarrera adierazten dute.

Gako-hitzak: Lanaren kalitatea, lanaren antolakuntza, lan ingurua, P_2 distantzi neurria, Europar Batasuna.

■ *In the face of the question of what really mean work quality, this paper analyzes the elements that a job should have to be considered for quality, both from the objective point of view and from the workers themselves. Through the social indicators approach and methodology of distance P_2 it's made of a synthetic indicator of the quality of work from two of its dimensions: the organization of work and labour environment. The results show the role of each variable and each dimension of work quality and position of different European countries around it.*

Key words: work quality, work organization, labour environment, distance measure P_2 , European Union

1. Introducción

La crisis económica padecida en estos últimos años ha incrementado las tasas de paro en los países europeos como consecuencia de la destrucción de puestos de trabajo. Cabría pensar, entonces, que estamos ante un problema de cantidad de empleo y que por tanto analizar la calidad de los puestos de trabajo, como es el objetivo de este trabajo, es una cuestión meramente superficial. Sin embargo, los efectos de esta crisis se extienden, no solamente a la pérdida de empleos, sino también a las diferentes dimensiones en las que se define la calidad del trabajo.

El estudio de la calidad del empleo responde a la necesidad de reflexionar sobre las acciones más adecuadas para afrontar tanto la crisis como las nuevas formas de producción derivadas de la misma, con la finalidad de convertir el trabajo en su aspecto más cualitativo. En definitiva, es ahora más que nunca, cuando todos los agentes sociales deben actuar e invertir en la calidad del empleo, a pesar de conocer de antemano que estos esfuerzos conllevan un gran coste inmediato pero excelentes resultados sobre los trabajadores y sobre la producción a largo plazo. Por todo ello, el estudio de la calidad del empleo tiene un especial interés en estos momentos.

Este trabajo tiene este cometido. Para ello se utiliza el enfoque de los indicadores sociales y se obtiene la calidad del empleo como resultado de la combinación de la información, tanto objetiva como subjetiva, de una batería de 23 variables¹. A continuación, se deriva un Indicador Sintético de Calidad del Empleo (ISCE) por medio de la metodología de la distancia P_2 (DP_2), que nos permite conocer y analizar qué factores inciden más en la determinación de la calidad del empleo en el contexto de la Unión Europea (UE), así como explicar la situación de los diferentes países de la conocida como Europa de los 25 (UE25).

2. La calidad del empleo desde la perspectiva de la Unión Europea

El lanzamiento de la Estrategia Europea de Empleo en 1997² intenta dar un nuevo rumbo en la evolución del mercado de trabajo en la Unión Europea, en el

¹ La descripción de los 23 indicadores utilizados en este estudio se puede consultar en el Anexo.

² Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo, celebrado en Luxemburgo en noviembre de 1997. Los pilares de la Estrategia Europea del Empleo eran: la empleabilidad, la iniciativa empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

sentido de crear más empleos, pero sin atender a su calidad. Y es en el año 2000 con la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, donde se añade como objetivo la mejora de la calidad del empleo. Por ende, tanto la cantidad como la calidad del empleo son aspectos que integran la agenda de la política comunitaria de empleo.

Con una coyuntura económica favorable, en marzo de 2000 en el Consejo Europeo de Lisboa nace la necesidad de una nueva Agenda de Política Social, y se establece el gran objetivo estratégico de la Unión Europea para la próxima década (para el 2010) consistente en «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social»³, que, por tanto, requiere una estrategia global. En este gran objetivo se entroncan los tres ejes del nuevo modelo social europeo: la política social, la política económica y la política de empleo. Si bien, la búsqueda de la cohesión social (reduciendo la exclusión social, avanzando en la lucha contra las discriminaciones, mejorando la protección social) se vincula también a una política de empleo encaminada a la calidad laboral y a la consecución del pleno empleo, sin dejar de lado el objetivo de crecimiento económico en términos de competitividad y dinamismo económico.

Tras la evaluación intermedia de la Estrategia de Lisboa en 2005, se advierte la necesidad de reformarla y relanzarla, conociéndose como Estrategia Renovada de Lisboa de Crecimiento y Empleo, concentrando mayores esfuerzos y recursos en aquellas áreas con mayor impacto sobre el crecimiento y el empleo, exigiendo mayor implicación y compromiso a los Estados miembros. El Consejo aprueba un conjunto de directrices integradas (2005-2008) que sirven de guía a los Estados en cuanto a las reformas necesarias. Los Estados miembros reconocen que requieren ajustes estructurales relacionados con la competitividad, el crecimiento sostenible y el empleo. Esta Estrategia, al considerar como objetivo el pleno empleo, pone de manifiesto que la competitividad de la economía y de las empresas no es incompatible con el bienestar de los ciudadanos, la satisfacción en el trabajo y la disposición de empleo de calidad, así como con las condiciones de trabajo decentes. Como reconoce la Comisión, «si bien la mayor parte de la mejora de la economía comunitaria se debe a factores cíclicos, las reformas del tipo de Lisboa han ayudado a aumentar el potencial de crecimiento de las economías de los Estados miembros» (Comisión Europea, 2007: 4).

A principios de 2007 se da un nuevo impulso a la calidad laboral en la política de empleo y, más concretamente, en la reunión informal del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores se proponen unos principios para alcanzar un empleo de calidad: unos salarios justos, protección contra los

³ Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000. Conclusiones de la Presidencia.

riesgos para la salud en el trabajo; derechos de los trabajadores a hacer valer sus intereses y a participar, modalidades de organización del trabajo favorables a la familia o empleo suficiente (Comisión Europea, 2007:3)⁴.

La Comisión Europea considera que todavía queda mucho por hacer en la Unión Europea ante un contexto caracterizado por la globalización, los avances tecnológicos, los cambios económicos o las nuevas realidades sociales. Igualmente, el fenómeno del envejecimiento de la población está cada vez más próximo, con el consiguiente impacto económico y presupuestario; y el paro sigue afectando con mayor intensidad a determinados segmentos poblacionales. Si a ello se une la desaceleración económica mundial, que ha afectado a la Unión Europea, todo ello puede traer consecuencias más negativas, lo que exige intervenciones. En la crisis actual, muchos se plantean que la Estrategia de Lisboa renovada, con las directrices integradas, pueden constituir un marco efectivo para favorecer el crecimiento y el empleo de forma sostenible.

3. Una propuesta de análisis

La calidad del empleo ha sido y es objeto de estudio en disciplinas como la Economía, la Sociología, la Medicina, la Psicología o la Filosofía, aspecto que en la actualidad ha derivado en un intercambio de conocimientos y ha establecido una sinergia de conceptos y teorías. Es un concepto multidisciplinar, que ofrece perspectivas diferentes a la hora de abordar su análisis y a la vez enriquece la investigación. La literatura en torno a este tema muestra que las dimensiones más conocidas son aquellas que guardan relación con el proceso productivo y con los métodos de trabajo (Lahera, 2005). Pero la calidad del trabajo tiene una perspectiva más amplia en la que se incluye la configuración de los empleos y los trabajos, y que la UE ha tomado como referente. La Comisión Europea aprueba en 2001 un marco para invertir en la calidad considerando que está integrada por diez dimensiones, cada una de las cuales está cuantificada por una serie de indicadores claves y contextuales.

Por ello en este estudio se considera la calidad laboral como un todo compuesto por distintos tipos de *calidades* (Reygadas, 2002) referidas a los diferentes aspectos de la misma. En concreto, en este trabajo se utilizarán las siguientes dimensiones:

⁴ Con las directrices para las políticas de empleo (2008-2010), se pretende que los Estados miembros junto con los interlocutores sociales pongan en marcha políticas con la finalidad de alcanzar el pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión económica, social y territorial, de forma que más y mejores empleos delimiten un mercado laboral que favorezca la integración.

1. Calidad intrínseca del trabajo, esto es, las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio.
2. Calidad en la organización del trabajo que engloba la autonomía de los trabajadores, la exigencia de una cualificación o la ausencia de riesgos laborales físicos o psíquicos en el puesto de trabajo.
3. Calidad en la conformación del empleo que abarca cuestiones como el salario, la ausencia de precarización del empleo, así como la seguridad temporal del mismo.

En cualquier caso, este nuevo modelo de trabajo no deja de ser un tipo ideal y teórico de lo que la UE concibe como un buen trabajo o un empleo de calidad. Es por ello que cabe preguntarse si los distintos Estados miembros de la UE cuentan con empleos de calidad o no, interrogante que ha motivado la elaboración de este trabajo.

Para lograr nuestro objetivo se propone trabajar con un concepto de calidad del empleo que comprenda indicadores relativos a la situación de los mercados laborales de los diferentes países de la UE25 e indicadores específicos del puesto de trabajo que de alguna forma captan los aspectos relacionados con las «calidades» antes mencionadas. El siguiente gráfico permite ilustrar nuestra visión del concepto de calidad de empleo:



Fuente: Elaboración propia.

En este estudio se considera un conjunto de 23 indicadores, objetivos y subjetivos, relativos a las condiciones internas y externas del puesto de trabajo, que

se pueden englobar en dos grandes grupos: por un lado, los aspectos del contexto del entorno laboral y la configuración del empleo y, por otro lado, las características de la actividad y la tarea real de trabajo, es decir la organización del trabajo.

En todo caso, la batería de variables manejada en un primer momento ha sido mucho más amplia, pero tras analizar la existencia de correlaciones entre variables, con el objetivo de evitar la duplicidad de información y eliminar aquellas variables con un bajo poder discriminante, se ha optado por las señaladas en el Anexo final del trabajo.

La información se obtiene principalmente de la *European Working Conditions Survey Data* (EWCS) de 2005, que ofrece datos sobre las apreciaciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo. No obstante, las otras fuentes de información utilizadas son la *European Labour Force Survey* de Eurostat (2005)⁵, el Eurobarómetro y la *European Quality of Life Survey* (2003).

4. El indicador sintético como herramienta de análisis

En general, las medidas de distancia constituyen una alternativa muy habitual en el diseño de indicadores sintéticos. Como medida representativa de este tipo se ha seleccionado el índice de distancia P_2 (DP_2)⁶.

A continuación se realiza una breve revisión de la definición de esta medida. Se define la DP_2 de la siguiente forma:

$$DP_2 = \sum_{i=1}^n \left\{ \left(\frac{d_i}{\sigma_i} \right) \left(1 - R_{i,i-1,\dots,1}^2 \right) \right\} \quad \text{con } R_1^2 = 0,$$

donde

- d_i es la distancia entre dos unidades, si la comparación se realiza entre ellas es decir: $d_i = d_i(r, k) = |x_{ri} - x_{ki}|$; en el caso de que se esté midiendo la situación de la unidad r con respecto a la base de referencia X_* , $d_i = d_i(r, *) = |x_{ri} - x_{*i}|$.
- σ_i es la desviación típica de la componente i -ésima.

⁵ En este trabajo se usan los datos correspondientes a 2005, con la finalidad de coincidir temporalmente con la última encuesta EWCS disponible.

⁶ En los trabajos de Pena (1977), Zarzosa (1996), Rivera (2004), que propone una modificación de la DP_2 , denominada DP_2 modificada, y Somarriba (2008) se estudia la idoneidad de este indicador de distancia en comparación a otras metodologías también empleadas en la derivación de indicadores sintéticos.

- El cociente d_i / σ_i mide la distancia entre las unidades a comparar (r y k) o la de una de ellas a la base de referencia X_* . Al dividirlo por σ_i hace que las distancias se midan tipificadas. De esta forma las distancias de cada componente vienen expresadas en unidades abstractas y tiene sentido la aditividad. Además σ_i puede interpretarse como una ponderación, de modo que las distancias entre dos países para cada componente vienen ponderadas por la inversa de σ_i . De esta forma la contribución de cada d_i al indicador global es inversamente proporcional a la desviación típica del componente respectivo.
- El factor $(1 - R_{i,i-1,i-2,\dots,1}^2)$ se denomina factor corrector y evita las redundancias al eliminar de los indicadores parciales la información ya contenida en los indicadores precedentes, es decir evita la duplicidad de información.
- El coeficiente de determinación $R_{i,i-1,i-2,\dots,1}^2$ mide la parte de la varianza de cada variable explicada por la regresión lineal realizada por las variables previas.

El indicador DP_2 devuelve las distancias de cada país respecto a ese país teórico de referencia. Por ello un valor más elevado de la medida de distancia indica que el país está más alejado de ese valor máximo de calidad del trabajo.

La DP_2 cumple todas las propiedades exigibles a un buen indicador de distancia y permite, además, comparaciones intertemporales e interestaciales.

A raíz del cumplimiento de una serie de propiedades del indicador sintético, ciertas variables cuyo aumento implican un empeoramiento de la calidad del empleo se multiplican por -1 , de forma que un aumento del valor de cualquier variable suponga una mejora de la calidad del trabajo. A la hora de determinar el signo de la relación entre los diferentes indicadores y la calidad del trabajo se utiliza la variable satisfacción como variable *proxy* de la calidad del empleo y, en función de ello, se obtiene el grado de correlación entre la misma y el resto de variables. El signo de esta correlación determina la relación de estas variables con la calidad del empleo.

Como paso previo a dar contenido a nuestro Sistema de Indicadores, se deben tener presentes dos requisitos a la hora de seleccionar nuestras variables como son:

- La no ambigüedad en cuanto a la dirección en que una modificación del indicador afecte a la calidad del empleo.
- Evitar la información redundante, en la medida de lo posible, y filtrar aquella que carezca de cierto poder discriminante. Este requisito, si bien se debe tener en cuenta, no debe preocuparnos en exceso ya que la metodología que empleamos en el diseño de nuestro indicador sintético (P_2) nos garantiza la eliminación de la duplicidad de información.

5. La estructura del indicador sintético de calidad del empleo

En la siguiente tabla se han ordenado las variables atendiendo a su orden de entrada en el indicador, o lo que es lo mismo a los valores absolutos de los coeficientes de correlación lineal. Aparece, por un lado el número de orden, es decir la relevancia de cada variable y, por otro lado el factor corrector que nos indica la información nueva que cada variable incorpora. A la vista de los resultados, la mayor parte de las variables presentan factores correctores elevados, lo que nos indican que incorporan información útil y no duplicada al indicador. Como excepción a esta afirmación, reteniendo menos de un 10% de información, existen 4 indicadores que de un total de 23 indicadores nos indica que, en este caso, la selección de indicadores ha sido bastante acertada.

Tabla 1
Estructura del Indicador Sintético de la Calidad del Empleo 2005

r	Variables	(1 - R ²)
0.7693	Satisfacción laboral	1
0.7134	Trabajo aburrido	0.817
0.6871	Trabajo en condiciones insalubres o peligrosas	0.4282
0.686	Riesgo de perder el trabajo	0.122
0.6817	Tasa de desempleo de larga duración	0.4662
0.6349	Estrés	0.4242
0.6345	Bien pagado	0.4266
0.6165	Jornada	0.4473
0.6163	Tasa de desempleo general	0.3612
0.6144	Sentirse como en casa	0.5185
0.606	Renta per capita	0.3522
0.5423	Posibilidades de promoción	0.2644
0.5128	Autonomía orden tareas	0.188
0.4947	Tasa de paro juvenil	0.1002
0.4329	Requiere habilidades	0.0634
0.3694	Trabajar a velocidad	0.2571
0.3645	Trabajar con plazos	0.27
0.3478	Autonomía en el método	0.3252
0.2885	Estudios de secundaria	0.0651
0.2694	Trabajar con tareas repetitivas	0.2282
0.2554	Indefinido	0.0176
0.2087	Autonomía en el ritmo	0.0395
0.1532	Trabaja en equipo	0.1228

Fuente: Elaboración propia.

En base a la información de la tabla 1 se realiza el análisis agrupando las distintas variables en las diferentes dimensiones del concepto que hemos propuesto en la figura 1.

5.1. La calidad intrínseca del trabajo

El primero de los indicadores en acceder a nuestro indicador sintético es la satisfacción laboral. Esto pone de manifiesto el papel esencial de la información subjetiva en la medición de conceptos como la calidad del empleo en el que los individuos juegan un papel esencial.

La satisfacción laboral es considerada, por algunos autores, como un indicador de la calidad, además de uno de los objetivos principales del sistema de calidad de una institución o empresa (Alonso y Poco, 2002). Este indicador no deja de ser una percepción subjetiva por naturaleza, pero que se haya influenciada por los elementos del contexto externo (Pujol y Osorio, 2003). Por lo tanto, cuando nos referimos a la satisfacción estamos haciendo mención a la diferencia entre lo que un individuo espera obtener (expectativa) y lo que obtiene realmente (lo que experimenta). A esto habría que añadirle la intervención de un elemento evaluativo, ya que como señalan Robbins y Coulter (citados en Bonillo y Nieto, 2002), la satisfacción laboral es una actitud general del individuo frente a su respectivo trabajo, concurriendo una manifestación de evaluación, favorable o desfavorable.

En definitiva, la satisfacción laboral se ha definido como «*una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones*» (García-Montalvo et al., 2003: 424). Este concepto, así expuesto, hace patente que para un trabajador la satisfacción no es la simple suma de componentes independientes, sino una combinación de éstos que interaccionan entre sí y de los cuales cada uno tiene su valoración propia y diferenciada que efectúa el propio individuo (Castillo y Prieto, 1990: 130).

Como se puede apreciar en la tabla 2, las variables que más correlacionan positivamente con la satisfacción laboral son sentirse bien pagado, sentirse como en casa y tener posibilidades de promoción. Además de la renta per capita, también incrementa la satisfacción del trabajador cuando en su actividad laboral hay autonomía para seleccionar el orden de las tareas o la elección del método para efectuar su trabajo de la mejor manera, al mismo tiempo que el puesto de trabajo desempeñado requiere de las habilidades del individuo para considerarlo interesante. Por otra parte, se observa que aquellas variables que influyen de forma negativa en el grado de satisfacción son principalmente la realización de las tareas en condiciones insalubres o peligrosas, la percepción o el riesgo de perder el trabajo y el estrés, a lo que se suma la jornada laboral y realizar un trabajo aburrido.

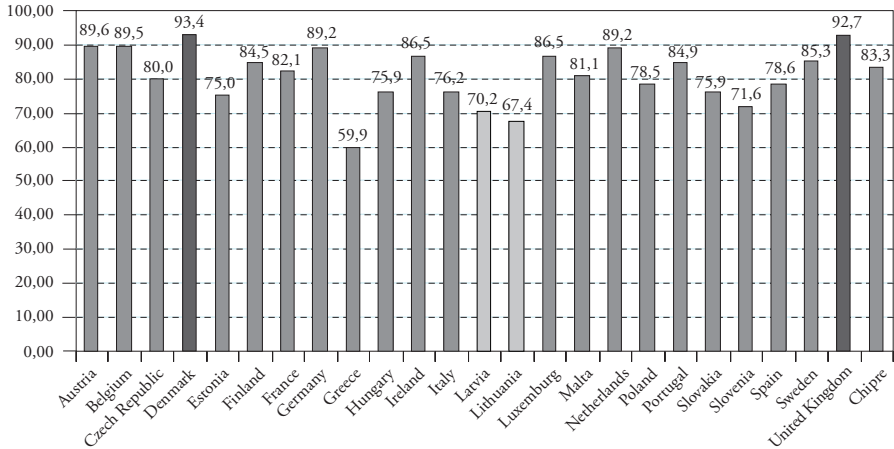
Tabla 2
Correlación entre la satisfacción laboral y el resto de indicadores

Indicador	Correlación con la satisfacción laboral
Renta per cápita	0,55
Estudios de secundaria	-0,23
Tasa de desempleo general	-0,41
Tasa de desempleo de larga duración	-0,43
Tasa de desempleo juvenil	-0,41
Jornada	-0,52
Trabajo aburrido	-0,47
Autonomía orden tareas	0,45
Autonomía método	0,30
Autonomía ritmo	-0,22
Trabajar con tareas repetitivas	0,07
Trabajar con plazos	0,18
Trabajar a velocidad	0,00
Requiere habilidades	0,34
Trabajar en equipo	0,06
Trabajar en condiciones insalubres o peligrosas	-0,69
Estrés	-0,57
Indefinido	0,15
Riesgo de perder el trabajo	-0,63
Sentirse en el trabajo como en casa	0,62
Posibilidades de promoción	0,62
Sentirse bien pagado	0,70

Fuente: Elaboración propia.

La satisfacción laboral, entendida como porcentaje de trabajadores que están muy o bastante satisfechos con su trabajo, es la variable más destacada en la estructura del Indicador Sintético de Calidad del Empleo (ISCE), incorporando el 100% de información en la elaboración del indicador y estando muy correlacionada con la calidad laboral. En el Gráfico 1 se observa la satisfacción de los trabajadores de los diferentes países europeos, que oscila entre el 93,4% de Dinamarca y el 59,9% de Grecia. Nuestro país ocupa un lugar intermedio con un 78,6% de trabajadores españoles que se muestran muy o bastante satisfechos con su trabajo.

Gráfico 1
Satisfacción laboral por países



Fuente: European Working Conditions Survey Data 2005.

El resultado de esta variable es de suma importancia, ya que va a tener trascendencia en los resultados de nuestro indicador sintético, dada su alta ponderación en comparación con el resto de indicadores que lo integran.

5.2. La calidad en la organización del trabajo

Al referirnos a la organización del trabajo estamos dando cabida a aquellas variables que nos explican tanto la estructura como el funcionamiento en el lugar de trabajo. En los últimos años se comienza a tener en cuenta que la organización no es un elemento fijo, sino que es un sistema abierto y cambiante. A partir de la década de los noventa se considera el modelo clásico superado, tanto en lo que respecta a la estructura de los procesos como en las funciones. Por ello, frente a la tarea taylorista estable de acciones parceladas y repetitivas y de procedimientos estrictos, ahora nos encontramos con una estructura que se caracteriza por realizar tareas que requieren iniciativa, comunicación e intercambio entre los trabajadores y cuyos procedimientos son variables (Maggi, 2009: 175).

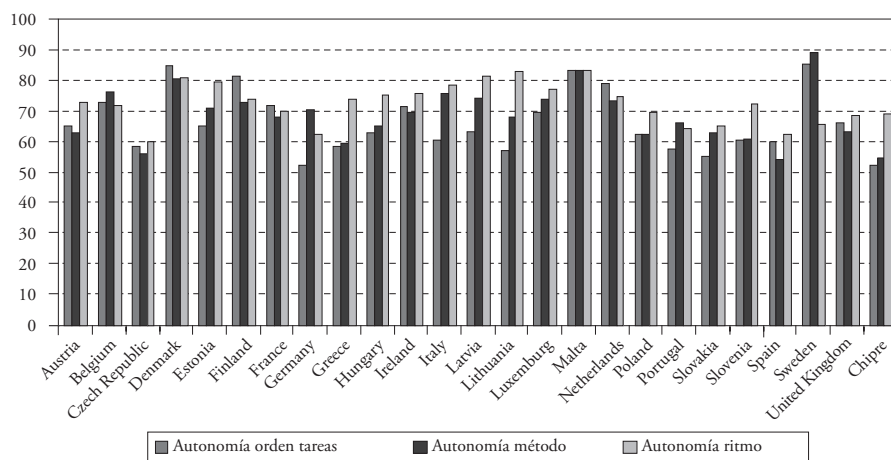
En este apartado se plantean aquellos indicadores que demuestran la existencia de una organización cuyas tareas se caracterizan por la discrecionalidad del trabajador a la hora de ejecutar su actividad como son la autonomía en el orden de las tareas, la capacidad de elegir el método y el ritmo del trabajo.

De este modo, se constata que la primera variable que entra en nuestro indicador es la autonomía para poder elegir el orden de las tareas, que lo hace en el puesto decimotercero, incorporando una información del 18%. Y con coeficientes

de correlación menores entran, la autonomía en el método (0,347) y en el ritmo (0,208), en los puestos decimotercero y vigésimo segundo, respectivamente.

Los trabajadores europeos muestran diferentes situaciones a la hora de realizar su actividad laboral. Así, en países como Suecia, por ejemplo, los trabajadores que declaran tener la posibilidad para elegir el método de ejecución de sus tareas, al igual que el orden de realización es bastante importante (89,3% y el 85,2%, respectivamente). En situaciones similares, aunque con porcentajes menores, se encuentra Dinamarca, Finlandia o Francia con mayor peso en la libertad de ejecución de tareas. Por otra parte, la autonomía en el ritmo, que correlaciona de forma negativa con la satisfacción laboral, tiene mayor peso en países como Lituania, Letonia, Estonia o Italia. La gestión del tiempo por parte de los trabajadores se convierte en una herramienta inequívoca de intensificación de los ritmos de trabajo y cuya autonomía se encuentra, en la realidad, limitada, y por ello no son extraños sus resultados en relación con la calidad de empleo.

Gráfico 2
Autonomía en la ejecución de tareas por países



Fuente: European Working Conditions Survey Data 2005.

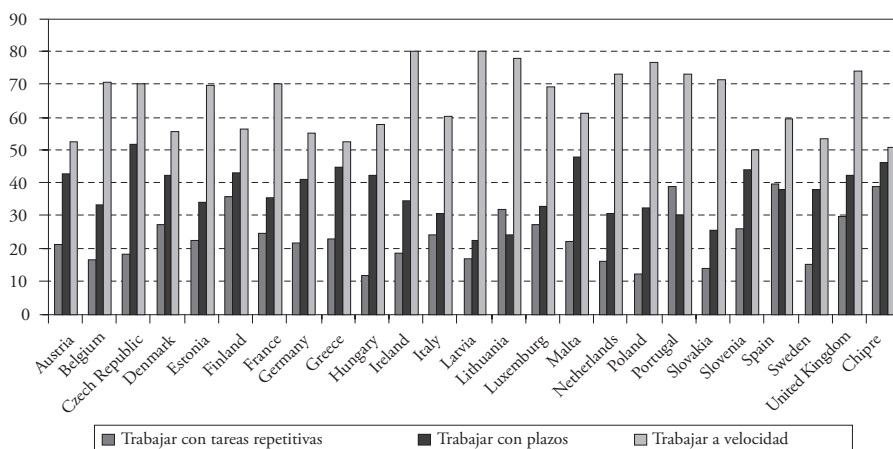
No podemos dejar de mencionar una de las variables más valorada en la nueva configuración de la organización del trabajo, el trabajo en equipo, ya que supone una mayor interdependencia entre trabajadores y más participación de los mismos. Esta técnica de gestión supone incorporar un dispositivo de reorganización del trabajo que rechaza los componentes individuales de la división del trabajo taylorista, sustituyéndolo por una reorganización colectiva del trabajo (Lahera, 2006: 438). Esta variable entra en último lugar en la formación de nuestro indicador sintético

de calidad, su coeficiente de correlación es 0,153 e introduce un 12% de información. Por países se observan grandes diferencias. Desde un 84,3% de trabajadores que declaran realizar su actividad en equipo en Eslovenia, pasando por el 75,2 % de Holanda o el 72% de Estonia y Finlandia, hasta un 38,5% en Italia, un 40% de España y entorno a un 46% de Francia, Portugal o Hungría.

Una característica más del nuevo modelo de organización es el requerimiento de trabajadores más flexibles y polivalentes. Por ello, introducimos en nuestro indicador sintético la variable de requerimiento de habilidades para realizar la actividad laboral por parte de los trabajadores. El resultado por países es diferente y mientras en Holanda (93,9%), Finlandia (92,9%) o Dinamarca (90%) encontramos los mayores porcentajes, en el otro extremo están países como Eslovenia (51,8%), Hungría (57,8%) y Polonia (58,3%). A pesar de que esta característica se ha convertido en un elemento de gran relevancia con la introducción de los nuevos modelos productivos, sin embargo, en la estructura del indicador sintético, su presencia no es tan notable ya que accede en la posición decimoquinta y retiene tan sólo un 6% de información.

Por otra parte, cuando nos detenemos en otras variables vinculadas con la actividad laboral y que corresponde a modelos clásicos de organización de trabajo como son realizar trabajos a gran velocidad o trabajar con plazos muy estrictos y cortos, junto con realizar tareas repetitivas, se observa cómo sus coeficientes de correlación sitúan a éstas en las posiciones decimosexta, decimoséptima y vigésima, respectivamente, aportando unos porcentajes de nueva información al indicador que oscilan entre el 22% y el 27%.

Gráfico 3
Tareas tayloristas por países



Fuente: European Working Conditions Survey Data 2005.

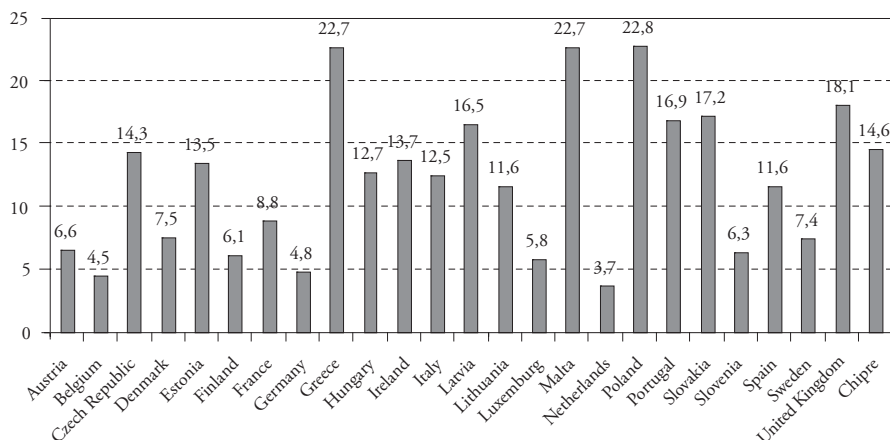
Según muestra el gráfico 3, los países que tienen un mayor porcentaje de trabajadores que realizan tareas repetitivas son España, Portugal y Chipre. Quienes trabajan con plazos cortos y muy estrictos son la República Checa (51,8%), Malta (48%), Chipre (46,3%) o Grecia (44,8%). Y por último, en todos los países se declara unos altos porcentajes en la realización de su actividad laboral a gran velocidad, sobresaliendo el caso de Irlanda y Letonia (80%).

No obstante, y teniendo en cuenta estos resultados, debemos aclarar que el hecho de que un indicador no correlacione de forma elevada con el indicador sintético propuesto no implica que no sea importante para determinar la calidad del empleo, sino que carece de capacidad explicativa a la hora de esclarecer las disparidades entre países en cuanto a los niveles de calidad de empleo, siendo éste el caso de la estructura organizativa del trabajo en la UE.

Sin embargo, otras variables que son consecuencia de la estructura organizativa del trabajo y de sus condiciones correlacionan de manera importante con la calidad de empleo. En concreto, nos referimos a la percepción del trabajador que considera que realizar un trabajo aburrido, a las condiciones laborales insalubres o peligrosas y al estrés, que acceden en segundo, tercer y en sexto lugar, respectivamente, en el indicador sintético. Aunque la información que retienen es diferente pues, mientras la variable trabajo aburrido incorpora el 81%, las otras dos lo hacen en un 42% cada una.

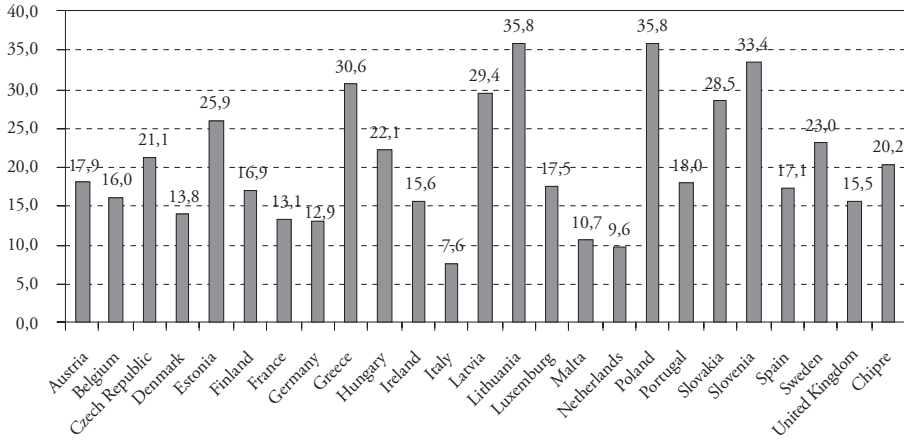
En la UE, como aparece en el gráfico 4, el conjunto de trabajadores que considera su trabajo tedioso y aburrido varía entre el 3,7% de Holanda, el 4,5 % de Bélgica, y el 22,8% de Polonia, el 22,7% de Malta y Grecia.

Gráfico 4
Realizar un trabajo aburrido por países



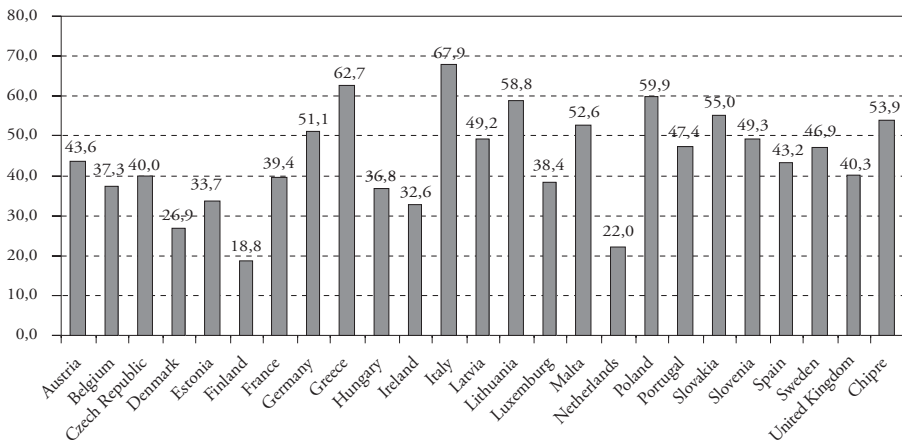
Fuente: European Quality of Life Survey 2003.

Gráfico 5
Trabajo en condiciones insalubres y/o peligrosas por países



Fuente: European Quality of Life Survey 2003.

Gráfico 6
Estrés en el trabajo por países



Fuente: European Quality of Life Survey 2003.

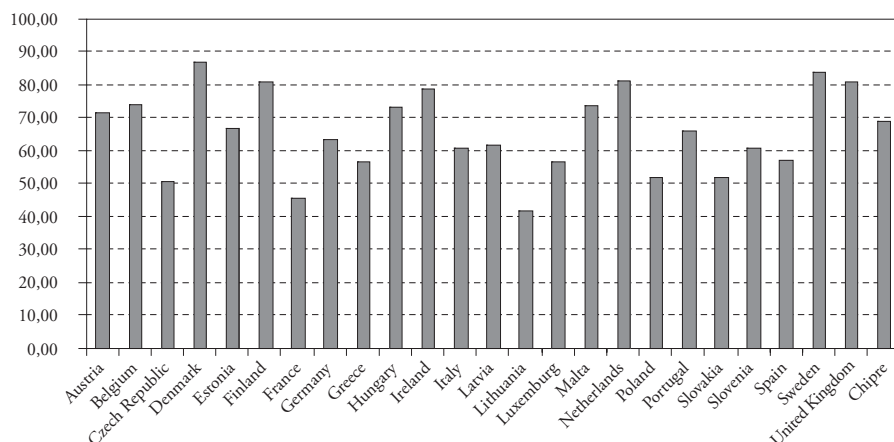
El indicador realizar un trabajo en condiciones insalubres o peligrosas, que accede en tercer lugar, guarda relación con las condiciones en las que el individuo desempeña su trabajo. Los países europeos presentan diferentes porcentajes de trabajadores con esas condiciones de trabajo (Gráfico 5). Mientras que Italia

y Holanda presentan los porcentajes más bajos (inferiores al 10%), en Polonia y en Lituania más del 35% de los trabajadores considera que trabajan en condiciones insalubres y/o peligrosas.

En cuanto al estrés, los porcentajes de trabajadores con percepción de estrés de un país a otro. En torno al 60% de los trabajadores en Italia, Grecia, Polonia y Lituania consideran su trabajo estresante, en contraposición con lo que ocurre en Finlandia, Holanda y Dinamarca (entre un 18-27%).

La percepción de tener un buen ambiente de trabajo es otro indicador que hace referencia a la organización del trabajo. Un ambiente de trabajo bueno es aquel en el que hay un equilibrio entre las características y capacidades personales del trabajador y las condiciones de trabajo, tanto en lo relativo al entorno material como a las relaciones con los compañeros. La EWCS examina este aspecto con la variable «sentirse en el trabajo como en casa». Los resultados de la encuesta muestran que Dinamarca, Finlandia, Holanda, Suecia y Reino Unido cuentan con los mayores porcentajes de trabajadores que se sienten en el trabajo como en casa; frente a los bajos porcentajes de Lituania (41,6%) y Francia (45,6%). Esta variable accede en décima posición en el indicador y retiene un 51% de información.

Gráfico 7
«Sentirse en el trabajo como en casa» por países



Fuente: European Working Conditions Survey Data 2005.

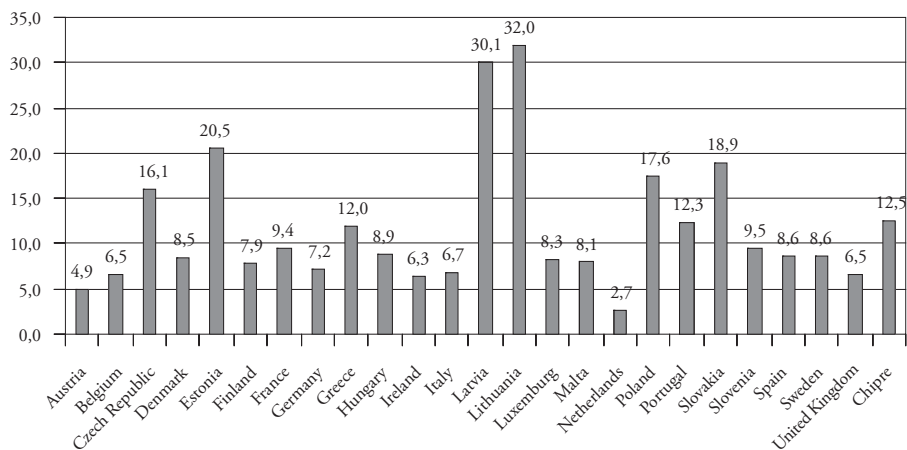
A pesar de la generalización de los nuevos tipos de organización y su énfasis en evitar el estrés y en prevenir los riesgos laborales, en los últimos años ha surgido un enfoque teórico crítico al respecto, que señala a esas nuevas for-

mas organizativas como responsables de empeorar las condiciones de trabajo. Éste enfoque considera que los elementos diseñados para contrarrestar el estrés y la monotonía, como la rotación de los puestos de trabajo, el enriquecimiento de las tareas o el incremento de la responsabilidad, finalmente provocan un aumento del estrés y de los problemas físicos y psicológicos de los trabajadores, así como insatisfacción en el trabajo (Bauer, 2004; Paoli y Bordin, 2002, p. 147).

5.3. La conformación del empleo: el entorno laboral

La preocupación actual por la inestabilidad del empleo tiene que ver con los siguientes indicadores en acceder en cuarta y quinta posición, esto es, el riesgo de perder el trabajo y la tasa de desempleo de larga duración que incorporan, respectivamente, un 12% y un 46% de información nueva no duplicada. El primero de ellos intenta captar la estabilidad en el puesto de trabajo que en los tiempos actuales de crisis juega un papel esencial en la determinación de la calidad del empleo de los trabajadores. Esta estabilidad también se intenta captar por medio de indicadores como contrato indefinido y posibilidades de promoción, que acceden al indicador en los puestos vigésimo primero y decimosegundo, respectivamente.

Gráfico 8
Riesgo de perder el empleo por países



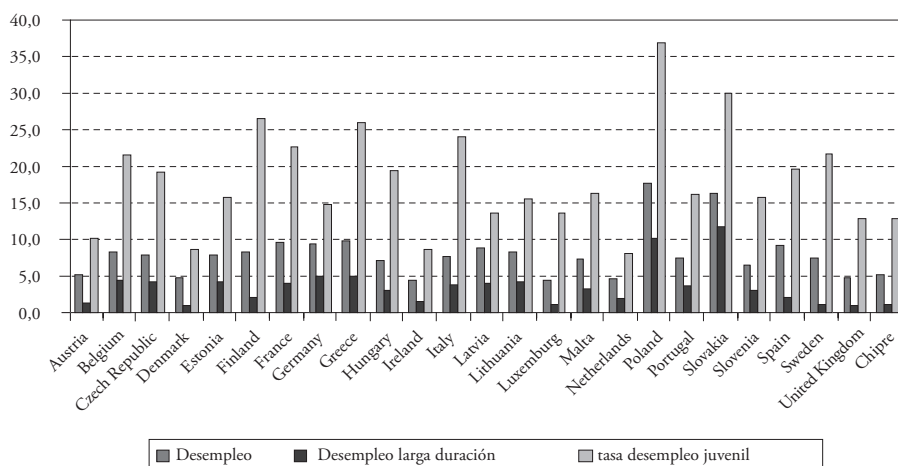
Fuente: European Quality of Life Survey 2003.

La tasa de desempleo de larga duración pertenece al conjunto de indicadores que reflejan el entorno laboral en el que los trabajadores desempeñan su tra-

bajo. En escenarios de crisis con altas tasas de desempleo de larga duración, las expectativas de los trabajadores para mejorar su situación se ven reducidas. Por ello, las condiciones son peores y los niveles de satisfacción son mayores. Otros indicadores del entorno laboral son la tasa de desempleo general, la tasa de desempleo juvenil y estudios de secundaria, que acceden en novena, decimocuarta y decimonovena posiciones, respectivamente, con factores correctores menores (del 37% y 10%), que en el caso de secundaria desciende a un 6%. Como se aprecia en el Gráfico 9, la situación de los mercados laborales de los países de la UE es muy diferente, observándose en la mayor parte de los países un elevado desempleo juvenil. Este problema afecta a más de uno de cada cuatro jóvenes en Grecia, Finlandia, Eslovenia y Polonia.

Con carácter general, el aspecto retributivo es importante a la hora de evaluar el puesto de trabajo por parte del trabajador. En este estudio se utiliza el indicador «sentirse bien pagado», de carácter subjetivo, que se sitúa entre las principales variables, en séptimo lugar, reteniendo más de un 42% de nueva información. Las consideraciones de los trabajadores en torno a la remuneración oscilan entre el 58,4% de Alemania y el 18,3% de Hungría.

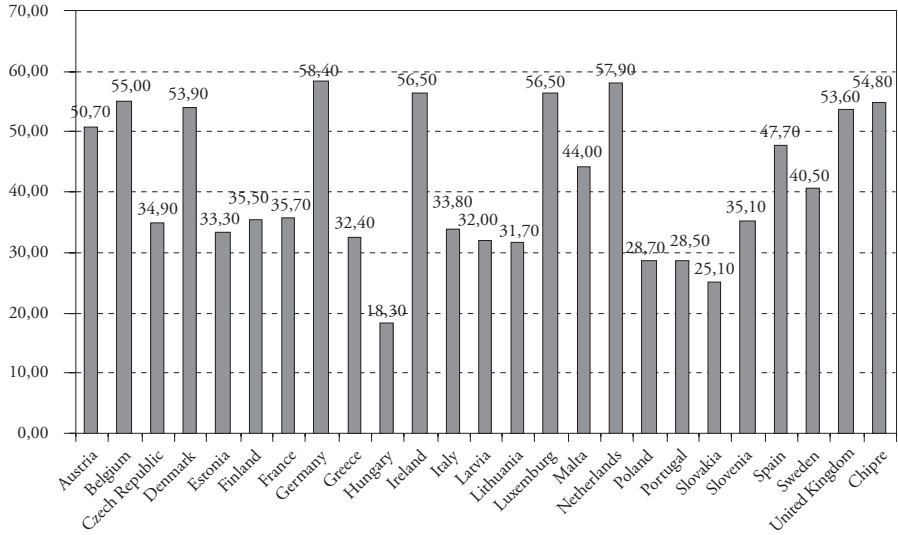
Gráfico 9
Tasas de desempleo por países



Fuente: European Labour Force Survey 2005.

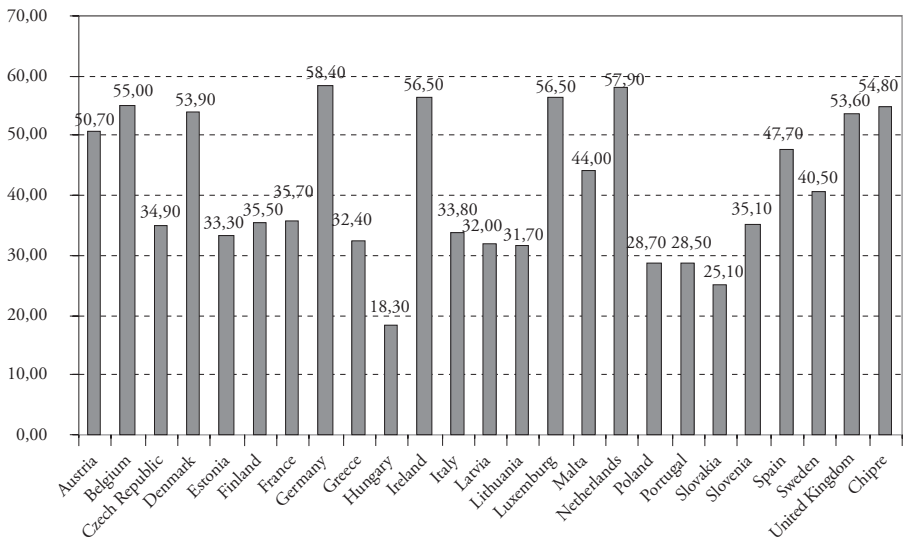
Dentro de este grupo, otras variables a considerar son la jornada de trabajo y la renta per cápita, que ocupan la octava y la undécima posición. Los países con menor jornada son Holanda, Dinamarca y España, en contraste con Letonia, Hungría y Chipre.

Gráfico 10
Percepción del trabajador de sentirse bien pagado



Fuente: European Working Conditions Survey Data 2005.

Gráfico 11
Jornada Laboral



Fuente: European Labour Force Survey 2005.

6. La calidad en el empleo en los países de la Unión Europea

En este apartado se analiza la situación de los distintos países y sus diferencias en cuanto a los resultados del Indicador Sintético de Calidad de Empleo (ISCE₂₀₀₅). La tabla 3 recoge estos resultados, encontrándose, en la segunda y tercera columna la información del valor numérico de la DP₂ y la posición que ocupan los diferentes países en la clasificación (Somarriva *et al.*, 2010).

Los resultados del indicador oscilan entre los 5 y 20 puntos. Dinamarca y Holanda presentan los menores valores, frente a Grecia, Eslovaquia y Polonia con una DP₂ superior a 20 puntos.

Tabla 3
**Clasificación de los países de la Unión Europea UE25
según el Indicador Sintético de Calidad de Empleo 2005**

Países	DP ₂	Ranking
Dinamarca	5.0922	1
Holanda	5.6986	2
Finlandia	8.0839	3
Luxemburgo	8.188	4
Bélgica	9.0352	5
Austria	9.0863	6
Suecia	9.1971	7
Irlanda	9.3536	8
Reino Unido	9.4727	9
Alemania	10.1054	10
Malta	12.0746	11
Chipre	12.5906	12
España	12.6417	13
Francia	12.8994	14
Eslovenia	14.0342	15
Portugal	14.4937	16
Italia	14.8114	17
Estonia	15.4877	18
Hungría	15.6266	19
República Checa	15.6606	20
Letonia	18.9555	21
Lituania	19.4856	22
Grecia	20.4242	23
Eslovaquia	21.5896	24
Polonia	22.0211	25

Fuente: Elaboración propia.

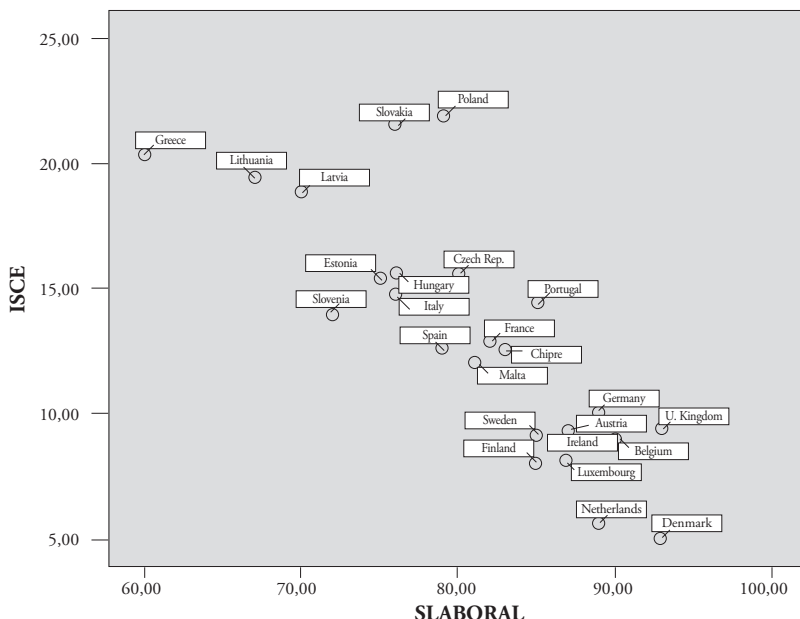
Los países que ocupan las primeras posiciones pertenecen al grupo denominado como Europa de los 15, con la excepción de Malta y Chipre. De forma llamativa, sorprende la buena posición de estos países que accedieron a la UE en 2004, mejor situados que Portugal, Italia y Grecia.

A la vista de los resultados se puede sospechar la existencia de un patrón geográfico que permite clasificar a los diferentes países en tres grupos:

- Los situados en la zona Norte y Centro de Europa.
- Los situados en la zona Sur de Europa, a excepción de Grecia.
- Los países situados en el Este de Europa y Grecia. Este último país presenta un comportamiento bastante alejado al del resto de países de la UE15.

El siguiente gráfico recoge la relación entre los resultados de nuestro indicador sintético y la variable satisfacción laboral.

Gráfico 12
Situación de los países de la Unión Europea respecto al ISCE y la satisfacción laboral



Este gráfico pone de manifiesto que países como Dinamarca y Holanda, con mejores resultados del indicador, presentan un elevado porcentaje de trabajadores satisfechos. También cabe señalar el comportamiento de Grecia, al que un

mal resultado del indicador le corresponde el más bajo porcentaje de trabajadores satisfechos de Europa, presentando un comportamiento próximo al de Lituania y Letonia. España presenta un comportamiento próximo al de países como Francia, Malta y Chipre.

7. Conclusiones

La calidad de los puestos de trabajo es una de las preocupaciones de la política de empleo de la Unión Europea. Ante el interrogante de qué entendemos realmente por un empleo de calidad y qué países encabezan esta distinción, este trabajo analiza los elementos que tiene que tener un trabajo para ser considerado de calidad, tanto desde el punto de vista objetivo como desde el de los propios trabajadores.

La relevancia de algunas características vinculadas al nuevo paradigma organizativo es relativa a pesar de los intentos de la UE de que el trabajador tenga una mayor participación en el proceso productivo y organizativo de las empresas. Este resultado se muestra cuando variables como la autonomía en el orden de las tareas o en el método, la exigencia de habilidades o trabajar en equipo no ocupan lugares destacados en el indicador sintético. Sin embargo, variables como tener un trabajo aburrido o trabajar en condiciones insalubres y/o peligrosas se sitúan en los puestos más altos del indicador de calidad de empleo.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que las variables de tipo subjetivo como la percepción de los trabajadores de no tener un trabajo aburrido o sentirse bien remunerado por el trabajo que realizan, poseen un mayor valor explicativo y se sitúan entre las doce primeras posiciones. En este grupo cabe recalcar el papel de la satisfacción laboral como principal variable explicativa de la calidad del empleo.

Otro hallazgo a resaltar de este trabajo es que, contrariamente a lo que cabría pensar, variables como la realización de tareas repetitivas y tareas realizadas a velocidad constituyen elementos de relativo peso en la calidad del trabajo europeo, tal y como es valorado por los propios trabajadores. Esto supone afirmar que los trabajadores de la Unión Europea han terminado por asimilar determinados aspectos de la intensificación del trabajo como marcas de calidad en el trabajo a pesar de que científicamente se han demostrado como rasgos perjudiciales tanto para su salud física como psicológica.

También se constata el papel destacado de la mayor parte de las variables relativas a la conformación del empleo en la construcción de nuestro indicador, especialmente la tasa de desempleo general y de larga duración, la percepción de sentirse bien pagado, así como la duración de la jornada laboral.

Los resultados del Indicador Sintético de Calidad de Empleo (ISCE) apuntan que los países de la zona Norte y Centro son las zonas que presentan una mejor calidad del empleo en la UE, seguidos de los países del Sur. En los últimos lugares del ranking se sitúan los países del Este de Europa junto con Grecia, país de la Europa de los 15 con peor valor del indicador y que presenta el porcentaje de trabajadores satisfechos más bajo. Este resultado parece corroborar la existencia de cierto patrón geográfico en el que la situación espacial de un país en la UE25 condiciona el resultado de nuestro indicador sintético.

Bibliografía

- ALONSO, E. y POCO, C. (2002): «La satisfacción laboral como indicador de calidad», *Capital Humano*, 151, pp. 38-42.
- ASKENAZY, P. (2009): *Los desórdenes del trabajo. Investigaciones sobre el nuevo productivismo*, Madrid, Modus Laborandi.
- BAUER, T. (2004): «High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe», *RWI: Mitteilungen*, vol. 54/55, pp. 57-85.
- BONILLO, D. y NIETO, F. J. (2002): «La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado» in *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 11, pp. 189-200.
- CASTILLO, J.J. y PRIETO, C. (1990): *Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- COMISIÓN EUROPEA (2007): *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010)*, documento COM (2007) XXX, Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA (2008): *El empleo en Europa 2007*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GARCÍA-MONTALVO, J., PEIRÓ, J. M. y SORO BONMATÍ, A. (2003), *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Bancaja-Ivie: Valencia.
- HECKMAN, J. y OLDHAN, R. (1980): *Work redesign*, Massachusetts, Addison-Wesley Reading.
- LAHERA, A. (2000): «La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinares de organización del trabajo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 106, pp. 63-101.
- LAHERA, A. (2005): *Mutaciones productivas, trabajo y empleo: ¿Desarrollando la cualificación y las competencias de los recursos humanos?*, ponencia presentada en los Cursos de Verano del Escorial de la Universidad Complutense de Madrid *Igualdad, competencias y nuevas tecnologías en la Unión Europea*.
- LAHERA, A. (2006): «Diseñando el trabajo del futuro: ¿avanzando hacia un trabajo decente y un empleo de calidad o hacia un trabajo degradado y un empleo precario?» en Vidal Fernández, F. (coord.) *Exclusión social y estado de bienestar en España*, Madrid, pp. 365-405.
- PAOLI, P y BORDIN, P. (2002): «La calidad del trabajo y el empleo en Europa. Cambios y desafíos», *Sistema*, 168-169, pp. 145-168.
- PENA, J. B. (1977): *Problemas de la medición del bienestar y conceptos afines. Una aplicación al Caso Español*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- PÉREZ, J. A. (1997): «Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, pp. 133-167.

- PUJOL, R. M. y OSORIO, M. (2003): «Remuneración y satisfacción laboral», *Capital Humano*, 173, pp. 74-81.
- MAGGI, B. (2009): *El actuar organizativo. Un punto de vista sobre el trabajo, el bienestar, el aprendizaje*. Madrid Modus Laborandi.
- REYGADAS, I. (2002): *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa.
- RIVERA, L. F. (2004): Tesis Doctoral. «Análisis de indicadores sociales: Aplicación al caso español», Directores: J. M. Casas Sánchez y J. J. Núñez Velázquez, Universidad de Alcalá.
- SOMARRIBA, N. y PENA, B. (2007): «Un Indicador Sintético de Calidad de Vida Laboral para las provincias españolas», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, pp. 331-344.
- SOMARRIBA, N. (2008): Tesis Doctoral. «Aproximación a la medición de la calidad de vida social e individual en la Europa Comunitaria», Director: B. Pena, Universidad de Valladolid.
- SOMARRIBA, N., MERINO, M.C., RAMOS, G. y NEGRO, A. (2010): «La calidad del trabajo en la Unión Europea», *Revista Estudios de Economía Aplicada*, próxima publicación.
- ZARZOSA, P. (1994): Tesis Doctoral. «Aproximación a la medición del bienestar social», Director: B. Pena, Universidad de Valladolid.

Anexo. Descripción de los indicadores seleccionados y fuentes utilizadas

	Variable	Fuente	Descripción del indicador
Organización del trabajo	Percepción de que el trabajo es aburrido	EQLS 2003	Porcentaje de empleados entre 18 y 65 años que encuentran su trabajo aburrido y tedioso.
	Autonomía en el orden de las tareas	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que tienen la posibilidad de cambiar el orden de las tareas.
	Autonomía en el método	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que tienen la posibilidad de cambiar el método de trabajo.
	Autonomía en el ritmo	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que tienen la posibilidad de cambiar la velocidad y ritmo de trabajo.
	Trabajar con tareas repetitivas	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo conlleva la realización de tareas repetitivas de menos de un minuto.
	Trabajar a plazos	EWCS 2005	Porcentaje de empleados que habitualmente más del 75% de sus tareas están determinadas por plazos ajustados de tiempo.
	Trabajar a velocidad	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que su trabajo conlleva trabajar a gran velocidad más de tres cuartas partes del tiempo.
	Habilidades	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que su trabajo requiere trabajo (tarea) requiere diferentes habilidades.
	Trabajar en equipo	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo implica que todo o parte del trabajo se tenga que hacer en equipo.
	Trabajo insalubre o peligroso	EUROBARÓMETRO, European Quality Life Survey 2003	EB: Porcentaje de trabajadores que siempre o habitualmente trabajan en condiciones insalubres o peligrosas. EQLS: Porcentaje de trabajadores que se sienten de acuerdo o completamente de acuerdo al preguntarles si en su trabajo soportan condiciones insalubres o peligrosas.
	Estrés	EUROBARÓMETRO, European Quality Life Survey 2003	EB: Porcentaje de trabajadores que consideran su trabajo estresante siempre o habitualmente. EQLS: Porcentaje de trabajadores entre 18 y 65 años que se sienten de acuerdo o completamente de acuerdo cuando se les pregunta si su trabajo es estresante.
	Sentirse en el trabajo como en casa	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que están completamente de acuerdo o en acuerdo con que se siente en el trabajo como en casa.

	Variable	Fuente	Descripción del indicador
Conformación del empleo	Renta per capita	Eurostat 2005	GDP per cápita en PPS miles de euros
	Secundaria	Eurostat 2005	Porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que han alcanzado los estudios de secundaria respecto de la población total joven del mismo intervalo de edad.
	Tasa de desempleo general	European Labour Force Survey, Eurostat, 2005	Tasa de desempleados entre 15 y 74 años respecto a la población activa (empleados y desempleados).
	Tasa de desempleo de larga duración	European Labour Force Survey, Eurostat, 2005.	Tasa de desempleados mayores de 15 años que se encuentran sin empleo desde hace 12 meses o más.
	Tasa de desempleo juvenil	European Labour Force Survey, Eurostat, 2005	Tasa de desempleados menores de 25 años que se encuentran sin empleo desde hace 12 meses o más.
	Jornada de trabajo	European Labour Force Survey, Eurostat, 2005	Promedio de horas trabajadas semanalmente en un principal empleo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
	Indefinido	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores de la muestra con contrato indefinido.
	Riesgo de perder el trabajo	European Quality Life Survey 2003	Porcentaje de trabajadores entre 18 y 65 años que consideran probable o muy probable que puedan perder su empleo en los próximos seis meses.
	Posibilidades de promoción	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que están completamente de acuerdo o en acuerdo con que tienen buenas posibilidades de ascenso profesional.
	Sentirse bien pagado	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que están completamente de acuerdo o en acuerdo con que reciben un buen sueldo con su trabajo.
	Satisfacción laboral	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores que se siente muy o bastante satisfecho con su trabajo.