

APROXIMACIONES AL CONCEPTO DE CALIDAD EN EL EMPLEO Y SU MEDICIÓN

RAFAEL AGUADO CORREA
Profesor Titular Economía Aplicada
Universidad de Huelva

JOSÉ LUIS MARTÍN NAVARRO
Catedrático E.U. Economía Aplicada
Universidad de Sevilla

ASUNCIÓN RODRÍGUEZ RAMOS
Profesora Titular E.U. Economía Aplicada
Universidad de Sevilla

EXTRACTO

Palabras Clave: Empleo, calidad, medición

El estudio parte de las recomendaciones de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre el concepto de calidad en el empleo y, de entre los indicadores recomendados, se centra en los relativos al concepto de calidad intrínseca del empleo y en los destinados a evaluar la flexibilidad y seguridad del puesto de trabajo. Para el análisis descriptivo se han utilizado las ocho oleadas de la encuesta Panel de Hogares Europeo (PHOGUE) realizadas en el periodo comprendido entre los años 1994 y 2001 y para los países de España, Dinamarca, Italia y la media de la denominada Europa de los quince. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la satisfacción de los empleados españoles ha mejorado durante el periodo de estudio considerado, reduciendo la distancia con la satisfacción de la Europa de los quince. Además ha permitido caracterizar el mercado español frente al mercado danés e italiano. Respecto a estos últimos el mercado español, ha evidenciado sus características peculiares, se ha mostrado muy cercano al mercado italiano y distante del mercado danés

ABSTRACT

Key Words: Employment, quality, indicators

The present study presents the European Commission recommendations about the quality of employment and among the indicators; we find the one about Employment quality and other type of indicators that evaluate the flexibility and safety in the workplace. To perform a very descriptive analysis the study is based on the last eight editions from the so called survey "Panel de Hogares Europeo" (PHOGUE)* conducted during 1994 and 2001 for Spain, Denmark, Italy and the denominated fifteen-European Union countries. The obtained results allow assuring that the Spanish employers' job satisfaction has been increased in the period, and that the satisfaction distance between Spanish and other fifteen-European countries has decreased. Also, the survey allows having a better picture of the Spanish market compared to the Danish or the Italian. Compared to these last ones the Spanish labour market has shown its peculiarity, that is, the Spanish market is similar to the Italian and very different from the Danish one.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. APROXIMACIONES AL CONCEPTO DE CALIDAD EN EL EMPLEO Y SU MEDICIÓN
3. UNA APROXIMACIÓN DESCRIPTIVA A LA SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO
4. A MODO DE CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN*

A la hora de realizar un trabajo sobre la calidad en el empleo surge un problema básico y metodológico esencial para desarrollar la investigación. Se trata de la definición o delimitación del concepto objeto de análisis. Este problema surge siempre que se va a llevar a cabo una investigación, aunque a veces se obvia por abordarse cuestiones que ya se han tratado en foros anteriores o escritos doctrinales a los que se puede hacer referencia. Sin embargo, cuando se enfrenta a una cuestión novedosa o que no está ya aquilatada en el tiempo el problema de la definición del concepto es esencial, particularmente para el análisis empírico posterior. Este problema adquiere especial relevancia en materias como la economía, que en su afán expansionista se ha introducido en campos como la familia, el delito, el deporte, la cultura.... pertenecientes, en principio, a otras ciencias sociales. Pero es especialmente dificultoso cuando además de terrenos novedosos nos adentramos en terrenos no cuantitativos como es el caso que nos ocupa de la *Calidad del empleo*. En este caso, además de un terreno relativamente virgen para el análisis económico, se trata de una variable cualitativa. El análisis cuantitativo en economía goza de una larga y bien fundamentada trayectoria, no exenta de discusiones; sin embargo, el análisis cualitativo se adentra en las procelosas aguas de la opinión, los juicios de valor y, en definitiva, de la economía normativa.

La primera cuestión que surge está relacionada con la óptica que debemos adoptar. Se pueden hacer aproximaciones a la calidad del empleo desde el punto de vista del trabajador o de la empresa, desde el punto de vista micro o macroeconómico o, más sencillamente, desde la simple contraposición de la calidad frente a cantidad.

En lo relativo a la perspectiva jurídica, parece que cuando se habla de calidad del empleo se hace referencia a la mejora de las condiciones de trabajo del individuo; el problema se plantea en términos de la obtención de un empleo a tiempo completo e indefinido y, por ello, un empleo temporal es calificado como un empleo de baja calidad. De este modo surge, en un planteamiento

* Este trabajo se inscribe en el marco del proyecto de investigación titulado "Eficacia de la norma laboral desde la perspectiva de la calidad en el empleo", SEJ2007-65814.

bastante simplificador, una conexión directa entre calidad y estabilidad y se identifica la precariedad laboral o baja calidad del empleo con la temporalidad del mismo.

En la misma línea, pero desde un punto de vista más amplio, se podría hacer referencia a todos los aspectos ligados a las condiciones de trabajo y no sólo al relativo a la duración del contrato, incluyendo así la retribución, el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud, la conciliación de la vida laboral y familiar, la cobertura sindical de los derechos laborales, etc. Cabría pensar, que todos estos aspectos se derivan o están íntimamente ligados a la estabilidad en el empleo y que, por tanto, la variable resumen de todo ello sería, de nuevo, la temporalidad, pero teniendo en cuenta estos otros temas.

Desde el punto de vista de la empresa, la calidad en el empleo podría tener otros condicionantes: la calidad del capital humano del trabajador, la formación, su disponibilidad para la flexibilidad ocupacional o geográfica, su adaptación a las condiciones de la demanda, etc. Desde esta óptica, la calidad del empleo se relaciona con la eficiencia productiva, la productividad y la competitividad de la empresa. En este sentido, serían los factores específicos del sector productivo los que determinarían las variables más importantes para calificar (o no) de calidad un empleo dado, ya que no es lo mismo las condiciones económicas de la hostelería, la agricultura o la industria, por ejemplo.

También se puede hablar de calidad del empleo desde el punto de vista macroeconómico. En tanto en cuanto es conveniente que el sistema económico se especialice en sectores de alto contenido tecnológico, de demanda estable o de alto valor añadido para que pueda hacer frente a los retos de la globalización y de la competencia internacional, las tasas de paro serán más reducidas y, si esto es así, el empleo que creará esta economía será *de calidad*. Bajo esta concepción, la mejora de la calidad del empleo mejora la productividad del trabajo lo que, a su vez, aumenta la competitividad de las empresas y, por tanto, del conjunto de la economía. Este incremento de la competitividad permite asegurar niveles de producción y renta más elevados, lo que, en último término, lleva a mejorar el bienestar de la población (trabajadora), cerrándose, de esta forma, el círculo virtuoso del crecimiento.

Esta perspectiva corre el peligro de conducir el análisis de la calidad al análisis del conjunto del mercado laboral. Para evitar este problema, se debe acotar el concepto de calidad del empleo al resultado de un conjunto de parámetros previamente definidos como determinantes del mismo (véase figura inferior):



FIGURA 1.– DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

2. APROXIMACIONES AL CONCEPTO DE CALIDAD EN EL EMPLEO Y SU MEDICIÓN

Como hemos señalado, la calidad en el empleo es un concepto multidimensional que engloba muchos y variados aspectos por lo que resulta difícil ofrecer una noción unánimemente aceptada de la misma. En este sentido, Seashore¹ señala que existen tres aspectos diferentes en el trabajo, a saber: los relacionados con el empleador, los referidos al empleado y los relativos a la comunidad, cada uno de los cuales tiene objetivos diferentes que, incluso, pueden resultar incompatibles.

Trabajos recientes en el ámbito académico² han tratado de ofrecer una definición consensuada de “calidad en el trabajo” con el fin, preferentemente, de

¹ Seashore, S. (1975): Defining and measuring the quality of working life, en Davis, L. y Cherns, A. (eds.), *The Quality of Working Life*, pp. 105–118, Free Press, New York.

² Kohl, M. y Schooler, C. (1982): Job conditions and personality: A longitudinal assessment of reciprocal effects, *American Journal of Sociology*, 87, pp. 1257–1286; Turcotte, P. (1988): QVT: La Qualite de Vie au Travail: Une Voie vers l'Excellence, Agence d'ARC, Montreal; Dupuis, G., Taillefer, M., Etienne, A., Fontaine, O., Boivin O. y Von Turk, A. (2000): Measurement of quality of life in cardiac rehabilitation, en Jobin, J., Maltais, F. y Leblanc, P. (eds.), *Advances in cardiopulmonary rehabilitation*, pp. 247–273, Human Kinetics Publishers, Champaign; Martel, J., y Dupuis, G. (2006): Quality of work life: theoretical and Methodological problems, and Presentation of a new model and Measuring instrument, *Social Indicators Research*, 77, pp. 333–368.

crear un indicador sintético de calidad, susceptible de ser cuantificado e incluido en los estudios empíricos sobre el tema. Así, Martel y Dupuis (2006) llevan al ámbito laboral el concepto genérico de “calidad de vida”, recogido en Dupuis et al. (2000), para crear una definición global de “quality of work life” (QWL) (calidad de vida en el trabajo) que considera 33 dimensiones de la misma, entre las que se incluyen aspectos como efectividad en el trabajo, ajuste entre habilidades y tipo de trabajo, condiciones ambientales (ruido, luz...), relaciones entre compañeros, posibilidades de promoción, renta laboral, horario de trabajo.

Frente a esta definición académica se sitúa la denominada definición institucional, esto es, la desarrollada por la Unión Europea en el marco de la Estrategia de Lisboa. En el ámbito de la Unión Europea las reflexiones sobre la calidad en el empleo surgen a finales de la década de los noventa del siglo XX en un contexto de progresiva reducción del desempleo. El positivo comportamiento del empleo permitió incorporar a las políticas públicas, tradicionalmente centradas en la lucha contra el paro, el debate sobre la calidad del empleo, abordándose así el problema del empleo desde una perspectiva más cualitativa que cuantitativa, toda vez que esta dimensión del problema se consideraba, si no resuelta, al menos bastante corregida.

En esta línea la asunción, y posterior incorporación a sus políticas de empleo, del concepto de calidad por la Unión Europea como un objetivo estratégico se inicia en el Consejo de Luxemburgo de 1997, sin embargo no se plasma como tal hasta el de diciembre de 1997 y se formula en términos positivos en el Consejo Europeo de Lisboa, marzo de 2000, al señalar como uno de los objetivos necesarios para convertir la Unión Europea en una economía más competitiva y dinámica la creación de puestos de trabajo de mejor calidad, en términos literales se habla de “*más y mejores empleos para Europa*”. A partir de ahí las alusiones en los distintos documentos comunitarios al tema de la calidad son numerosas.

Con el objeto de hacer operativo el concepto de “calidad en el empleo”, en el año 2001 la Comisión elaboró una Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones³ donde se recogía un conjunto de indicadores que permiten discernir el concepto de calidad tal y como lo concibe la Comisión. A nivel comunitario, los elementos que componen la “calidad” del trabajo se agrupan en dos grandes dimensiones, definiéndose, a su vez, una serie de características dentro de cada una de ellas.

³ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad” COM(2001) 313 final.

Dimensión I: Características de los puestos de trabajo

- Calidad intrínseca del empleo
- Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional

Dimensión II: El entorno laboral y el contexto general del mercado laboral

- Igualdad entre hombre y mujeres
- Salud y seguridad en el trabajo
- Flexibilidad y seguridad
- Inclusión y acceso al mercado laboral
- Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada
- Diálogo social y participación de los trabajadores
- Diversidad y no discriminación
- Rendimiento y productividad económicos globales

En una Comunicación posterior⁴, la Comisión define para cada uno de estos aspectos un conjunto de indicadores (31 en total), diferenciando entre *indicadores claves* e *indicadores de contexto* que recomienda como medidas de evaluación de las dimensiones recogidas en el concepto comunitario de calidad en el empleo.

En un brevísimo análisis comparativo entre las nociones académicas y la institucional, podemos decir que mientras las primeras se centran en las percepciones subjetivas de los individuos respecto a sus sentimientos y su entorno laboral, los indicadores ofrecidos por la Unión Europea son, en su mayor parte, objetivos⁵.

3. UNA APROXIMACIÓN DESCRIPTIVA A LA “SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO”

Podemos afirmar, que aunque la mayoría de nosotros pasamos más de un cuarto de nuestras vidas en un puesto de trabajo, el estudio de la “satisfacción en el trabajo” por parte de los economistas dedicados al mercado de trabajo está

⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “*mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*” COM(2003) 728 final.

⁵ Para un estudio más profundo de las similitudes y diferencias entre las definiciones académicas e institucional de calidad en el empleo, véase Royuela, V., López-Tamayo, J. y Suriñach, J. (2007): The institutional vs. The academic definition of the quality of work life. What is focusing the European Commission?, Research Institute of Applied Economics, working papers nº 13.

en sus inicios. Una de las razones por las que el tema de la calidad en el empleo o la satisfacción en el trabajo está en sus primeros pasos, se debe a la falta de datos y la poca utilidad de los existentes para abordar un estudio con ciertas garantías.

En ausencia de un conjunto único de medidas, la mayoría de estudios⁶ adopta y sugiere diversas dimensiones claves de la calidad del trabajo, que, con frecuencia, hacen referencia tanto a las características específicas del puesto de trabajo (salario, jornada laboral, cualificaciones necesarias, etc) como a los aspectos de un entorno de trabajo más amplio (condiciones de trabajo, formación, perspectivas de trayectoria profesional, el seguro de asistencia sanitaria, etc).

A pesar de estas dificultades, en la literatura podemos encontrar una serie de estudios empíricos que utilizan indicadores subjetivos de satisfacción profesional (considerados como medidas que resumen la calidad general del trabajo como la percibe el trabajador) dirigidos a analizar la relación entre las características individuales y del puesto de trabajo, y de la satisfacción en el trabajo⁷. Otros estudios han incluido como variables a las instituciones y a las normas sociales. A modo de resumen, los diferentes estudios han hallado:

una relación positiva entre el estado de salud auto declarado y la satisfacción en el trabajo⁸;

una relación en forma de U entre la edad y la satisfacción en el trabajo⁹;

que la satisfacción en el trabajo se incrementa con el salario¹⁰;

⁶ Clark, A. (1997): Why are women so happy at work? *Labour Economics* 4, pp. 341–372; Clark, A. (1998): Measures of job satisfaction, What makes a good job? Evidence from OECD countries, OCDE, París; Clark, A. (1999): Are wages habit-forming? Evidence from micro data. *Journal of Economic Behavior and Organization* 39, pp. 179–200; Clark, A. (2001): What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics* 8, pp. 223–242; Clark, A. (2003): Unemployment as a social norm: psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics* 21, pp. 323–351; Clark, A. (2005): What makes a good job? Evidence from OECD countries, en Bazen, S., Lucifora, C., Salverda, W. (Eds.), *Job Quality and Employer Behaviour*, Palgrave, pp. 11–30.

⁷ Skalli, A., et al. (2008): Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics*, doi:10.1016/j.socec.2008.04.003.

⁸ Fischer, J. y Sousa-Poza, A. (2006): Does Job Satisfaction Improve Health? New Evidence using Panel Data and Objective Measures of Health. University of St. Gallen FAA Discussion Paper No. DP–110. Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=955734>.

⁹ Clark A. y Oswald A. (1996): Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics* 61, pp. 359–381.

¹⁰ Lydon, R., Chevalier, A. (2002): Estimates of the Effects of Wages on Job Satisfaction, Discussion Paper, Centre for Economic Performance, p. 531.

el efecto del género en la satisfacción en el trabajo¹¹;
que el nivel de la satisfacción profesional disminuye mientras que las horas de trabajo aumentan¹².
que los trabajadores que trabajan en empresas pequeñas muestran niveles más altos de satisfacción profesional que los que trabajan en firmas grandes¹³. Sin embargo, la satisfacción con seguridad en el empleo aumenta con el tamaño de la empresa¹⁴.
el efecto de la educación en la satisfacción profesional es específico del país.

La tesis fundamental de la literatura repasada es que los individuos hacen un juicio global sobre su trabajo. Las investigaciones han demostrado que la satisfacción profesional se presenta en una variedad de sensaciones relacionadas con las características del trabajo, como sensaciones sobre las condiciones de trabajo, sobre el nivel de ganancias, sobre el riesgo de perder el trabajo, sobre la oportunidad para el control personal, etc...

Esta visión postula que los individuos no hacen simplemente un juicio sobre su trabajo en su totalidad, sino que su nivel de satisfacción profesional total es una combinación de diversos niveles de la satisfacción con las diversas características del trabajo. Esto implica que existe la posibilidad de que los individuos pueden valorar de manera diferente los diversos aspectos del trabajo. Por lo tanto, el mismo nivel indicado de la satisfacción profesional se puede obtener con diversas combinaciones de las facetas del trabajo que reflejan la satisfacción con las características intrínsecas y extrínsecas del mismo.

¹¹ Clark (1997) afirma que las mujeres británicas están más satisfechas que sus compañeros; Bender et al. (2006): Job satisfaction and gender segregation, *Oxford Economic Papers* 57, pp. 479–496, demuestran que esto es debido al hecho de que las mujeres pueden desempeñar trabajos que ofrecen flexibilidad. También Kaiser (2002) y Moguerou (2002) afirman que las mujeres aparecen como más satisfechas que sus compañeros en la mayoría de los países europeos continentales y en los E.E.U.U. 1997. Kaiser, L. (2002): Job satisfaction: A Comparison of Standard, Non Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special note to the Gender/Job satisfaction paradox, EPAG Working Paper 27. Moguerou, P. (2002): Job satisfaction among US PhD graduates: the effects of gender and employment sector, IREDU Working Paper.

¹² Clark, A. y Oswald, A. (1996): Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics* 61, pp. 359–381.

¹³ Sloane y de Williams (2000): Job satisfaction, comparison earning and gender, *Labour* 14, pp. 473–502.

¹⁴ Lang, J. y Johnson, N. (1994): Job satisfaction and firm size: an interactionist perspective, *The Journal of Socio-Economics* 23, pp. 405–423.

Podemos afirmar que entre los distintos países las diferencias en la satisfacción, bienestar y otras medidas subjetivas tales como satisfacción profesional, han sido notablemente persistentes a través de tiempo. Existen estudios¹⁵ que rebaten la idea de que las diferencias se deban a problemas con la traducción de las preguntas y la adecuada y comparable manifestación de la “satisfacción” a través de los distintos países. Estos estudios se decantan por las experiencias históricas de las sociedades como motivo para explicar porqué las diferencias en “satisfacción” entre países son tan estables a lo largo del tiempo.

Un trabajo reciente¹⁶ sostiene que los individuos de diversas “culturas” tienen estándares que varían respecto a lo que consideran satisfacción en el trabajo, y este hecho tiene importantes implicaciones en sus respuestas a las preguntas subjetivas formuladas. Como consecuencia de lo anterior, afirman que se debe ser cauteloso a la hora de interpretar estimaciones del parámetro de las *dummies* del país en una regresión tradicional (*cross-country*) respecto de la satisfacción en el trabajo. En términos levemente más técnicos, esto significa que las *dummies* del país en una regresión (*cross-country*) “tradicional” no logran capturar los efectos que no son recogidos por las otras variables explicativas y que son específicos del país. Estos efectos pueden reflejar factores institucionales inobservables o diferencias culturales en cómo los individuos contestan a preguntas sobre la satisfacción en el trabajo.

En nuestro estudio hemos pretendido realizar una primera aproximación meramente descriptiva que intentaremos completar en otros trabajos con modelos econométricos que nos permitan comparar los distintos “niveles de satisfacción” de los trabajadores de los quince países que conforman las ocho oleadas de la Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea¹⁷ (PHOGUE) (1994–2001).

Tal y como se recomienda en la *COM(2001) 313final*¹⁸ la calidad del trabajo debe ser tratado como un concepto relativo y pluridimensional. De tal forma que para su análisis se deben tener en cuenta:

¹⁵ Inglehart, R y Klingemann, H. (2000): Genes, culture, democracy and happiness, en Diener, E., Suh, E.M. (Eds.), Culture and Subjective Well-being. MIT Press, Cambridge, pp. 165–184.

¹⁶ Kristensen y Johansson (2008): New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes, Labour Economics n° 15, pp. 96–117.

¹⁷ Tal como se establece en su metodología, los objetivos principales del PHOGUE se refieren al estudio de los cambios, las transiciones y las duraciones en, y entre diferentes situaciones sociales y de condiciones de vida de la población. Para ello, se requiere disponer de más de un ciclo de encuesta que permita poner en relación la información relativa a una misma persona o a su hogar en diferentes momentos de su trayectoria vital.

¹⁸ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad” COM(2001) 313 final.

- las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como las características específicas del puesto de trabajo;
- las características del trabajador: las características que introduce el trabajador en el empleo;
- la coincidencia entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo.

Hemos optado por reducir el ámbito de análisis a la dimensión de la *Calidad Intrínseca en el Empleo* (en cuanto a la satisfacción profesional entre los trabajadores, habida cuenta de las características de trabajo, el tipo de contrato y las horas de trabajo, y el nivel de cualificación que requiere el empleo) y la dimensión de la *Flexibilidad y Seguridad* (en lo referente al porcentaje de trabajadores con contratos de trabajo flexible y las pérdidas de puesto de trabajo). Además, nos vamos a centrar en las comparaciones de los resultados obtenidos en las distintas oleadas para España, la Europa de los quince (EU15), Dinamarca e Italia. El objetivo inicial es posicionar la “satisfacción española” respecto a la media europea (EU15) y a los resultados obtenidos por la encuesta en Italia, país que consideramos como similar en el aspecto “cultural” y muy próximo en las estadísticas económicas, y Dinamarca, con un mercado de trabajo de los más valorados por sus trabajadores.

Para la dimensión de la *Calidad Intrínseca en el Empleo* vamos a utilizar los resultados de las preguntas del PHOGUE que recogen la satisfacción revelada por los trabajadores en lo referente a:

- Dificultad con la que la familia cubre sus necesidades
- Satisfacción respecto al salario
- Satisfacción respecto a la estabilidad en el empleo
- Satisfacción respecto al tipo de trabajo desempeñado
- Satisfacción respecto a las condiciones laborales

Como se observa en la ilustración 1, concerniente a la dificultad con la que la familia cubre sus necesidades, la situación española presenta una evolución favorable respecto a la media de la Europa de los quince. En concreto el crecimiento de la economía española en el periodo 1994–2001 se ha traducido en un desplazamiento de las frecuencias hacia valores que muestran un mayor nivel de satisfacción respecto al poder de compra de las retribuciones salariales. Este desplazamiento de la curva está en línea con las evidencias encontradas por los trabajos mencionados anteriormente.

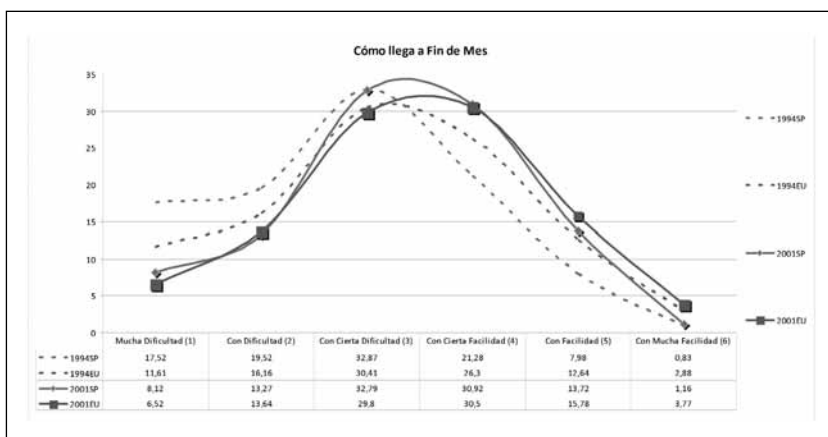


ILUSTRACIÓN 1. GRADO DE SATISFACCIÓN ¿CÓMO SUELE LLEGAR A FIN DE MES? (ESPAÑA-EU15). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

Esta mejora en la satisfacción de cómo se llega a fin de mes, apuntaría a que los trabajadores españoles deberían mostrar una mejora sensible en la valoración de sus salarios. Este pronóstico se hace realidad tal y como muestran los datos de la encuesta representados en la ilustración 2. Las curvas muestran como tanto en España como en la Europa de los quince los trabajadores se muestran más satisfechos respecto a los salarios recibidos en la comparación de las oleadas de 1994 y de 2001. Esta mejora se traduce en una reducción de trabajadores en los niveles de satisfacción inferiores (1 y 2) y un aumento de trabajadores en los superiores (4 y 5). Respecto al comportamiento español frente al europeo, la grafica muestra una mejora significativa de ocho puntos porcentuales pero aun así seguimos por debajo de la “*satisfacción salarial media europea*”.

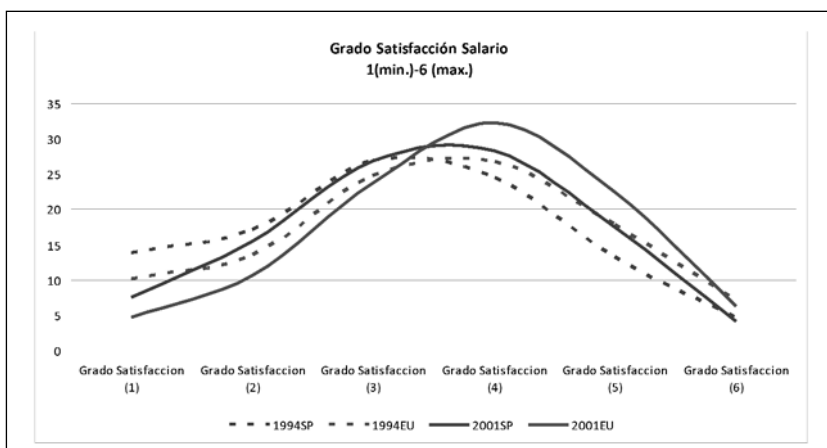


ILUSTRACIÓN 2.- GRADO DE SATISFACCIÓN REVELADA POR EL TRABAJADOR RESPECTO DE SU SALARIO ACTUAL (ESPAÑA-EU15). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

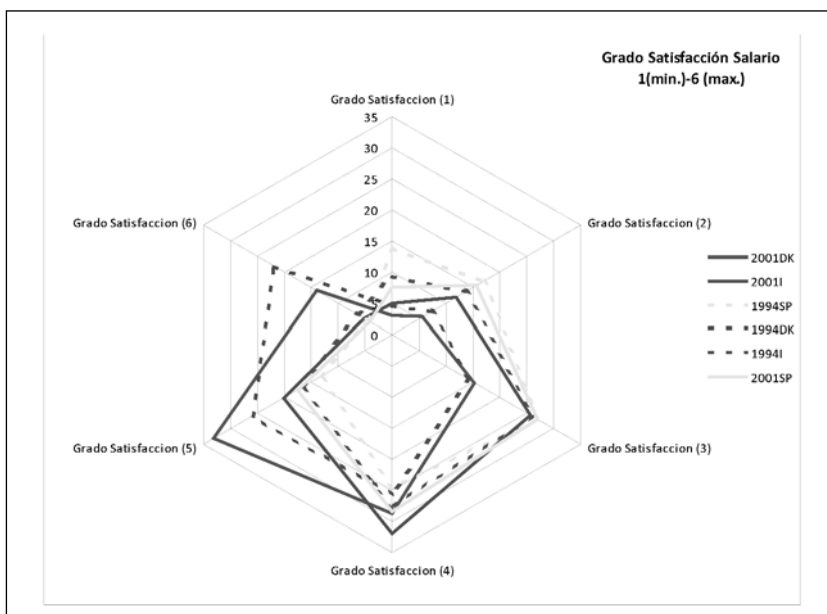


ILUSTRACIÓN 3.- GRADO DE SATISFACCIÓN REVELADA POR EL TRABAJADOR RESPECTO DE SU SALARIO ACTUAL (ESPAÑA, DINAMARCA, ITALIA). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

Respecto a la posición de España con los países anteriormente referenciados, Dinamarca e Italia, la ilustración 3 muestra cómo los trabajadores daneses son los que más satisfechos están respecto al salario, aunque desde 1994 hasta 2001 se ha producido un descenso entre los que valoraban esta satisfacción con una puntuación máxima (6). Estos datos están de acuerdo con los estudios que señalan que los mercados de trabajo danés y finlandés son los que cuentan con una mejor valoración por parte de sus trabajadores. No obstante lo anterior, como ya hemos señalado, estos trabajos también indican que la aplicación de otras técnicas econométricas que logren capturar los efectos no recogidos por las variables explicativas y que son específicos del país arrojarían resultados diferentes¹⁹. En cuanto a la posición de España frente a Italia podemos observar que ésta última presenta mejores resultados en la satisfacción revelada por los trabajadores, si bien en el periodo de tiempo estudiado la *satisfacción española* se ha aproximado a la italiana.

Otro de los indicadores de grado de satisfacción recogidos en el PHOGUE hace referencia a la estabilidad en el puesto de trabajo, sensación que está relacionada con el juicio global que los individuos hacen sobre su trabajo.

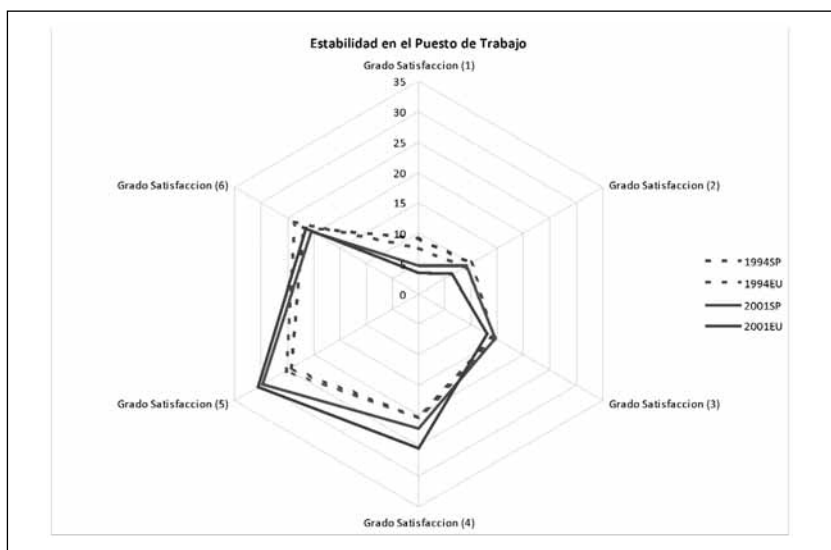


ILUSTRACIÓN 4.- GRADO DE SATISFACCIÓN REVELADA POR EL TRABAJADOR RESPECTO A LA ESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (ESPAÑA-EU15). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

¹⁹ Kristensen y Johansson (2008): New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes, *Labour Economics* n° 15, pp. 96-117.

Como se puede observar en la ilustración 4, de 1994 a 2001 la situación española ha mejorado, presentado una mayor frecuencia en los grados de satisfacción 3 y 4, si bien esta mejora no ha sido suficiente para seguir la senda emprendida por la Europa de los quince; en este sentido, en el año 2001 la distancia entre ambas es superior que en 1994. En lo concerniente a Dinamarca e Italia, la ilustración 5 muestra, de nuevo, un comportamiento del mercado de trabajo español muy parecido al italiano. Además, respecto a ambos y en cuanto a la valoración de sus trabajadores se refiere, destaca el mercado de trabajo danés. En este último se puede apreciar una acusada pérdida de satisfacción respecto a la situación de 1994, donde una gran mayoría de trabajadores adjudicaron un seis a la percepción de estabilidad en el puesto de trabajo.

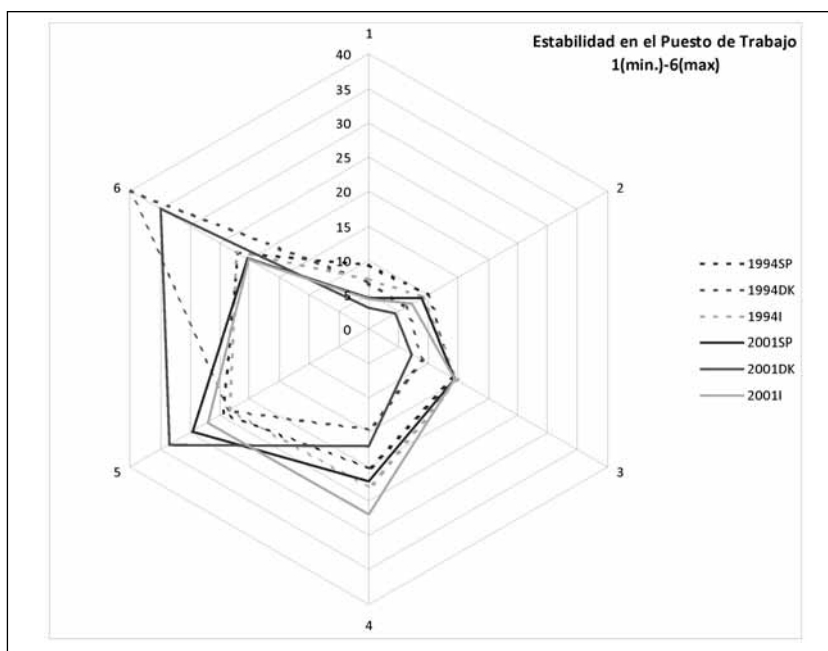


ILUSTRACIÓN 5.- GRADO DE SATISFACCIÓN REVELADA POR EL TRABAJADOR RESPECTO DE LA ESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (ESPAÑA, DINAMARCA, ITALIA). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

Por último, en cuanto a la dimensión de *Flexibilidad* y *Seguridad* nos vamos a centrar en los datos relativos a la satisfacción sobre la jornada laboral del actual empleo, el tipo de contrato de trabajo (en función de su duración) y los motivos para dejar el trabajo previo. Hemos de hacer notar que no hemos incluido la pregunta que recoge la cobertura del seguro social del trabajador debido al excesivo rango que presenta, lo cual dificultaría en exceso el análisis.

A primera vista, la ilustración 6 muestra cómo en el ámbito de la satisfacción respecto a la jornada laboral se produce un desplazamiento del grado máximo 6 al grado 4. Ello puede reflejar una mayor exigencia por parte del empresario en cuanto a la permanencia en el puesto de trabajo u otras combinaciones de horarios que llevan a los trabajadores a presentar en 2001 una mayor frecuencia en el grado de satisfacción 4 frente al mayor número de trabajadores que en 1994 manifestaban el grado máximo de satisfacción.

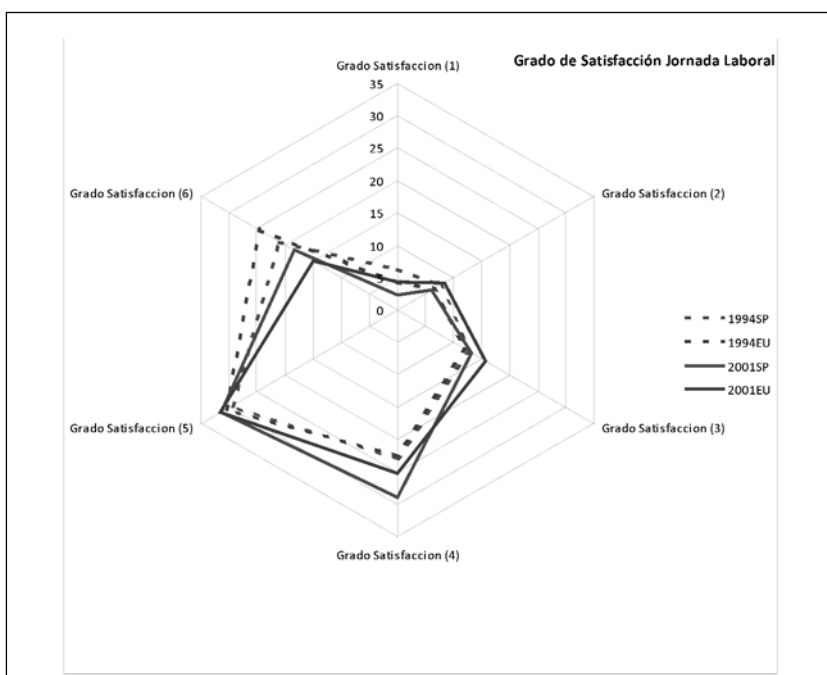


ILUSTRACIÓN 6.- GRADO DE SATISFACCIÓN REVELADA POR EL TRABAJADOR RESPECTO A LA JORNADA LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO (ESPAÑA-EU15). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

Respecto a la posición del mercado español frente al danés e italiano, la ilustración 7 refleja, de nuevo, la posición destacada del mercado danés en lo referente a la satisfacción global de sus trabajadores. No obstante, la ilustración señala el “deterioro” del mercado danés en el periodo 1994–2001, deterioro que se plasma en el descenso pronunciado de trabajadores daneses en valorar su satisfacción con el grado 6 y pasar mayoritariamente a un grado de satisfacción 5. Por su parte, el mercado español, nuevamente, vuelve a mostrar un comportamiento bastante parecido al italiano y ambos presentan un descenso de los trabajadores que califican su satisfacción con un 6 y un aumento de los que califican la satisfacción respecto a la jornada laboral con un grado 4.

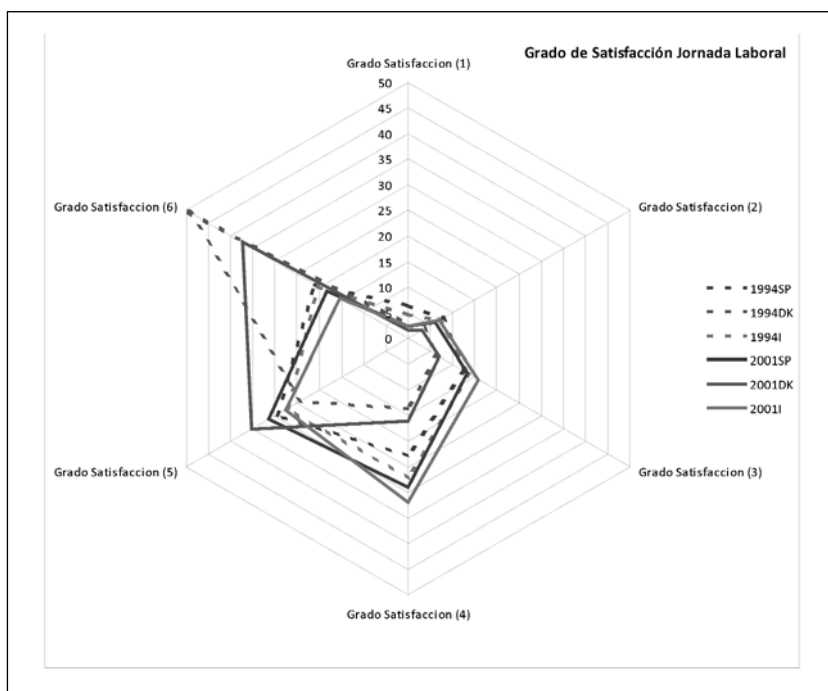


ILUSTRACIÓN 7.– GRADO DE SATISFACCIÓN REVELADA POR EL TRABAJADOR RESPECTO DE LA JORNADA LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO (ESPAÑA, DINAMARCA, ITALIA). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994–2001).

Estos resultados se pueden completar con los datos relativos a la duración del contrato de trabajo. La representación de estos datos en la ilustración 8 revela la alta tasa de temporalidad existente en el mercado de trabajo español, que dobla la media de la Europa de los quince (unos porcentajes de contratos temporales del 27,42% y del 25,52% en 1995 y 2001, respectivamente, frente al 10,17% y del 10,20% en Europa para los mismos años). Precisamente, esta alta temporalidad, una de las características destacadas de nuestro mercado laboral²⁰, puede ser una de las explicaciones de la menor valoración (en términos de satisfacción) del mercado español en lo que a estabilidad en el puesto de trabajo se refiere. En el mismo sentido, la ilustración 9 refleja la mayor existencia de contratos de duración determinada en nuestro país en comparación con los firmados en Italia (7,33% en 1995 y 8,26% en 2001) o Dinamarca (7,10% y 5,13% en 1995 y 2001 respectivamente).

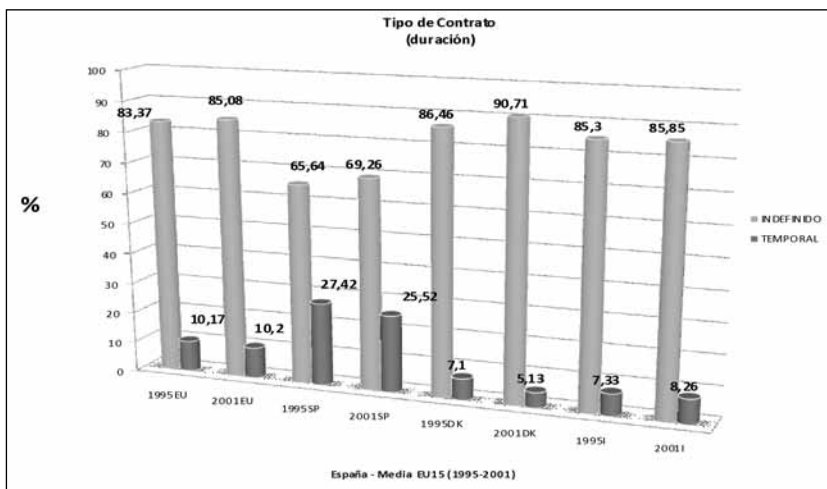


ILUSTRACIÓN 8.- TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN (ESPAÑA-EU15). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

²⁰ Según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2008, 11.900.500 de los asalariados tienen contrato indefinido (11.747.100 en el trimestre anterior, aumentando en 35.600 este periodo; un aumento que se mantiene en términos positivos desde trimestres anteriores en los que el incremento de asalariados con contrato indefinido fue de 88.900 en el primer trimestre de 2008 y 177.000 en el cuarto trimestre de 2007). Este trimestre la tasa de temporalidad se sitúa en el 29,39%, una reducción de 76 centésimas desde la tasa del 30,15% del primer trimestre del año, inferior al 30,82% correspondiente al cuarto trimestre de 2007 que, a su vez, descendió un punto con respecto al valor correspondiente al tercer trimestre del año 2007. La reducción de la tasa de temporalidad se mantiene en el último año y marca una de las tendencias más significativas del reflejo de la crisis en la evolución del mercado de trabajo.

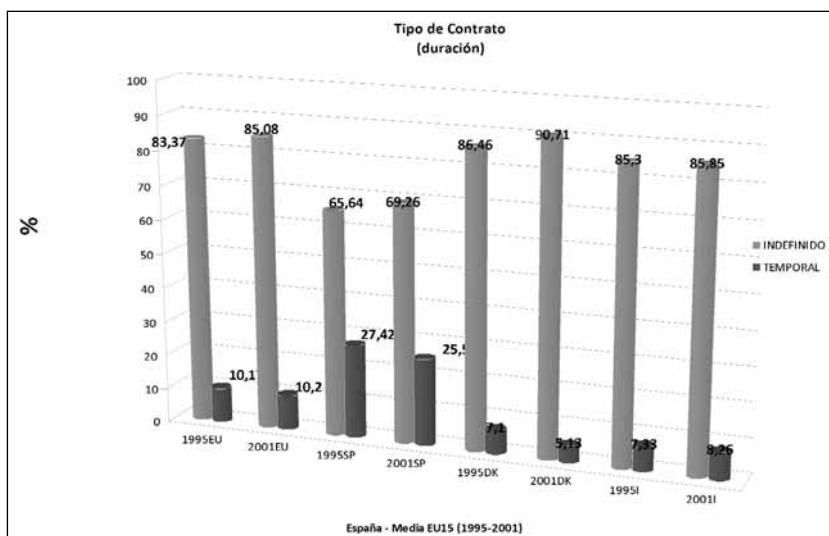


ILUSTRACIÓN 9.- TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN (EU15, ESPAÑA, DINAMARCA, ITALIA). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994-2001).

Para finalizar con el análisis de la dimensión de *Flexibilidad y Seguridad*, comparamos el comportamiento del mercado español y del europeo (EU15) en cuanto a las razones por las que los trabajadores de ambos mercados cambiaron de empleo. Como se refleja en la ilustración 10 el mercado español muestran un comportamiento desigual frente al europeo en cuanto a las razones relativas a *Mejor Trabajo y Despido*. Respecto a la primera de ellas, lograr un mejor trabajo tiene una importancia explicativa menor como razón para el cambio de trabajo en el mercado español que en el europeo, si bien su peso relativo aumenta desde 1994 a 2001, aunque sin llegar a alcanzar los porcentajes del mercado europeo. Estos dos hechos pueden relacionarse, en primer lugar, con una etapa sostenida de crecimiento económico y, en segundo lugar, con la mayor flexibilidad (movilidad) del mercado europeo frente al español. Por su parte, el *Despido* como motivo para el cambio de trabajo, muestra una evolución inversa a la anterior causa; esto es, un paulatino descenso de su importancia relativa. La evolución de estas dos razones apoya la idea de que en épocas de crecimiento económico las oportunidades para encontrar un mejor trabajo aumentan y por el contrario el despido descende como razón para cambiar de trabajo. Por último, otra de las divergencias más importantes entre el mercado europeo y el español se encuentra en el peso que la *finalización del*

contrato tiene como razón del cambio. En este sentido la precariedad de los contratos laborales del mercado español (véanse los datos sobre el porcentaje de de contratos temporales en las ilustraciones 8 y 9) marcan la diferencia con el europeo y podrían explicar, asimismo, la persistencia de esta divergencia a lo largo del periodo estudiado.

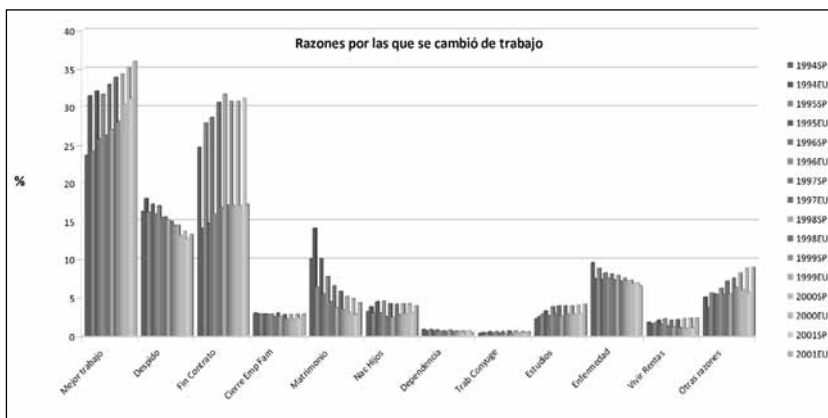


ILUSTRACIÓN 10.— RAZONES POR LAS QUE SE CAMBIA DE TRABAJO (ESPAÑA–EU15). FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL PHOGUE (1994–2001).

4. A MODO DE CONCLUSIONES

La aproximación al análisis del concepto de Calidad en el Empleo constituye una tarea compleja, en la que hay que afrontar una serie de dificultades previas. De ellas, son quizás la definición del conjunto de parámetros utilizados para definir la calidad y las medidas para su evaluación las que se presentan como más importantes. En este trabajo, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de las Comunidades Europeas, hemos optado por acotar el concepto en las dimensiones de *Calidad intrínseca del empleo* y en la de *Flexibilidad y Seguridad*. Y evaluamos ambos conceptos a partir de la satisfacción revelada por los trabajadores a través de sus respuestas a las preguntas recogidas en la encuesta Panel de Hogares Europeo (PHOGUE) para el período 1994 a 2001, de las que se han seleccionado las más relevantes para nuestro análisis. En este sentido, los cinco aspectos que se han considerado para la valoración de la *Calidad intrínseca del empleo* han sido: dificultad para la cobertura de las necesidades familiares; satisfacción con el salario percibido; satisfacción respecto a la estabilidad en el empleo; satisfacción en cuanto al trabajo desempeñado y

satisfacción con las condiciones laborales. Por su parte, la *Flexibilidad y Seguridad* se ha valorado en función de los siguientes aspectos: satisfacción sobre la jornada laboral actual; duración del contrato de trabajo y motivos para dejar el trabajo previo. Por último, para ver la posición española en este terreno se ha efectuado una comparación con la media europea (EU-15) y con dos países de nuestro entorno, Italia, por considerarlo “culturalmente” cercano²¹ y Dinamarca, por tener uno de los mercados laborales mejor valorados por sus trabajadores. Las principales conclusiones derivadas de nuestro estudio son las siguientes:

Durante el periodo 1994–2001 se aprecia un aumento de la satisfacción de los trabajadores españoles respecto al poder adquisitivo de sus retribuciones salariales, por cuanto aumenta el porcentaje de los mismos que manifiesta una mayor facilidad para llegar a fin de mes.

En sintonía con lo anterior, la satisfacción respecto a los salarios percibidos ha mejorado en el período de estudio, mejora que se refleja en un aumento del porcentaje de trabajadores que se sitúa en los niveles más altos de satisfacción (4 y 5 en un máximo de 6). Esta característica se constata tanto en España como en Europa, si bien nuestro país se sitúa debajo de la “satisfacción salarial media europea”.

En comparación con Italia y Dinamarca, y por lo que a satisfacción respecto al salario se refiere, España es la peor situada, siendo el mercado danés el que cuenta con mejor valoración. No obstante, entre 1994 y 2001 ha aumentado la satisfacción salarial revelada por lo trabajadores nacionales, aproximándose a la manifestada por los italianos.

Por lo que se refiere a la satisfacción respecto a la estabilidad en el puesto de trabajo, si bien la situación española ha mejorado, en términos de una mayor frecuencia de valoración en los niveles superiores (3 y 4 sobre un máximo de 6), no ha sido suficiente para alcanzar los niveles europeos. En 2001 la distancia entre la valoración española y la europea ha sido superior a la de 1994. La comparación, en cuanto a este aspecto, con Italia y Dinamarca, arroja resultados similares a los anteriores: Dinamarca se sitúa en la mejor posición y España muy próxima a Italia.

En la dimensión relativa a la Flexibilidad y Seguridad, se observa una disminución en el grado de satisfacción de los trabajadores españoles respecto a la jornada laboral, posible reflejo de la mayor exigencia empresarial en cuanto a los horarios laborales y/o la permanencia en el puesto de

²¹ Como hemos visto el aspecto “cultural” es muy importante en la percepción individual de la “calidad del empleo” y, por tanto, en la revelación de la misma a través de las respuestas dadas.

trabajo. La comparación con Dinamarca e Italia, vuelve a reproducir las conclusiones anteriores: la similitud de la posición de los trabajadores españoles e italianos así como la mejor valoración por parte de los daneses. Dentro de esta misma dimensión, los datos analizados ponen de manifiesto la ya conocida alta temporalidad del mercado de trabajo español, que dobla la media europea (porcentaje de contratos temporales en España del 27,42% en 1995 y del 25,52% en 2001 frente al 10,17% y el 10,20% en Europa). Asimismo, esta característica del mercado laboral español también lo diferencia de los mercados italiano y danés, con unos porcentajes de contratos de duración determinada del 7,33% en 1995 y del 8,26% en 2001 y del 7,10% en 1995 y del 5,13% en 2001 respectivamente.

Por último, en cuanto a las razones para el cambio de trabajo, existe cierta similitud entre nuestro país y Europa, salvo en dos motivos: lograr un mejor trabajo y la finalización del contrato. El primero de ellos presenta una importancia menor en el caso español que en el europeo mientras que el segundo muestra un peso explicativo muy acusado en nuestro país, reflejo, sin duda, de la “precariedad” de los contratos laborales del mercado español.