



Estudios de Economía Aplicada

ISSN: 1133-3197

secretaria.tecnica@revista-eea.net

Asociación Internacional de Economía

Aplicada

España

SOMARRIBA ARECHAVALA, N.; MERINO LLORENTE, M.C.; RAMOS TRUCHERO, G.; NEGRO MACHO, A.

La calidad del trabajo en la Unión Europea

Estudios de Economía Aplicada, vol. 28, núm. 3, 2010, pp. 1-22

Asociación Internacional de Economía Aplicada

Valladolid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30120334013>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La calidad del trabajo en la Unión Europea

N. SOMARRIBA ARECHAVALA y M.C. MERINO LLORENTE

Departamento de Economía Aplicada

G. RAMOS TRUCHERO y A. NEGRO MACHO

Departamento de Sociología y Trabajo Social

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, ESPAÑA

e-mail: nsomarri@eco.uva.es; mcmerino@ea.uva.es; guadalupe.ramos@uva.es; amnegro@trs.uva.es

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar los factores que más inciden en la determinación de la calidad del empleo dentro del contexto de la Unión Europea, adoptándose el enfoque de los indicadores sociales y empleando información objetiva y subjetiva. Partiendo de una batería de indicadores, se deriva un indicador sintético de calidad del empleo por medio de la metodología de la distancia DP_2 , que permite estudiar el papel de cada indicador en el indicador sintético y la situación de los diferentes países respecto a la calidad del empleo.

Palabras clave: Calidad del trabajo, satisfacción laboral, información subjetiva, indicadores sintéticos y medidas de distancia.

The Quality of Job in the European Union

ABSTRACT

The aim of this paper is to do a multidimensional analysis of the concept of work quality of the European workers with objective and subjective information. Though there are several methodologies to measure the work quality, we used the social indicators approach. In this method, the investigated concept is divided into different dimensions which are likewise made up of social indicators. Specifically, we propose to carry out the analysis with measurement of the DP_2 distance that will allow us to design synthetics indicators of quality of work.

Keywords: Work Quality, Job Satisfaction, Subjective Information, Synthetics Indicators and Distance Measure.

Clasificación JEL: J81, C43.

Artículo recibido en enero de 2010 y aceptado en julio de 2010.
Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref. 0-28301.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha generado una compleja discusión, académica y política, sobre los cambios que se estaban produciendo en la realidad laboral. Dicho debate se centra en cuestiones muy diversas que van desde el significado del término trabajo, a las transformaciones acaecidas en la organización social de la producción y en los trabajos asalariados, pasando por la potenciación del concepto de calidad frente al de cantidad, así como el análisis de las consecuencias que tienen todos estos cambios en la estructura social¹.

Hoy en día, la actual crisis económica está castigando a numerosos países europeos que observan como se reduce considerablemente el empleo. Aunque cabría pensar, por ello, que se trata más de un problema de cantidad que de calidad del empleo, los efectos de esta crisis se extienden no sólo a los trabajadores, que son quienes verdaderamente experimentan los estragos que este fenómeno ocasiona, sino también a las diferentes dimensiones en las que se define la calidad del trabajo. De este modo, el debate en torno al trabajo y a su calidad debe dar un nuevo viraje para centrarse en determinar qué medios de acción son los más adecuados para afrontar tanto la crisis como las nuevas formas de producción derivadas de la misma, todo ello con el objetivo de transformar el trabajo en toda su extensión hacia un referente de calidad. En definitiva, es ahora más que nunca, cuando las empresas y los Estados deben reflexionar, intervenir e invertir en la calidad del trabajo, a pesar de conocer de antemano que estos esfuerzos conllevan un coste inmediato, pero excelentes resultados sobre los trabajadores y sobre la producción a largo plazo. Por todo ello, el estudio de la calidad del trabajo tiene un especial interés en estos momentos, ante la necesidad, por parte de los políticos, de disponer de una información que resulte útil en la toma de decisiones y en su valoración.

El objetivo de este trabajo es conocer y analizar qué factores son los que más inciden en la determinación de la calidad del empleo en el contexto de la Unión Europea de los 25 (UE25), así como explicar la situación experimentada por sus países. Para ello se adopta el enfoque de los indicadores sociales, que permite desglosar el concepto a investigar en diversas dimensiones, integradas a su vez por indicadores sociales; de esta forma, la calidad del empleo es el resultado de combinar la información de diferentes indicadores parciales.

Una vez realizada una breve introducción acerca del concepto de calidad del empleo, se procede a la determinación de los indicadores parciales seleccionados. A continuación, tras el análisis de la metodología aplicada de la distancia DP₂, se obtiene la estructura del indicador por componentes, que permite apreciar el peso de los distintos indicadores parciales. El trabajo continua con una clasificación de los países de la UE25 en función del Indicador Sintético de Calidad del Empleo, finalizando con algunas reflexiones sobre los resultados.

¹ El volumen de literatura en torno a estos aspectos es considerable. Cabe subrayar la existencia de un cierto consenso respecto a la necesidad de ampliar el concepto de trabajo, tal y como lo hemos conocido hasta ahora (Alonso, 2000).

2. UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO Y A SUS CARACTERÍSTICAS

Desde la década de 1990, la Unión Europea (UE) ha tratado de poner fin a los efectos negativos del modelo industrial taylorista de la organización del trabajo, modelo dominante durante décadas, que ha dejado profundas huellas tanto en los trabajadores como en las propias relaciones industriales, siendo algunos de sus efectos la intensificación del trabajo, la descualificación de los trabajadores o el conflicto industrial entre capital y trabajo.

Para tratar de superar este modelo, las instituciones europeas, a partir de los Consejos de Lisboa y de Niza (2000), apostaron por crear un modelo basado en el conocimiento y en la utilización óptima de recursos humanos. Esto conlleva no sólo la aplicación de políticas macroeconómicas adecuadas, sino también la lucha contra la exclusión social², con la finalidad de aumentar la competitividad de las empresas europeas en los mercados globales, especialmente, frente a las producciones provenientes de Estados Unidos y Japón. De esta forma, mientras que estos países apuestan únicamente por la mejora de la tecnología, para lograr un mayor rendimiento en el mercado global, Europa ha tratado de diferenciarse apostando por la cualificación de los trabajadores y por su participación en las estructuras productivas. Por ello, la postura de la UE es tratar de implantar y desarrollar un nuevo modelo de trabajo en las empresas con unas herramientas basadas en recursos humanos fuertes, esto es, unos trabajadores participativos, con autonomía dentro de los procesos productivos, cualificados y con buenas condiciones de trabajo (Lahera, 2000: 162).

Dado que la base de este modelo de producción son los recursos humanos, desde la UE se cree necesario crear “buenos” empleos que permitan a los trabajadores estar más satisfechos con sus puestos de trabajo. En otras palabras, el objetivo es conseguir la calidad en el empleo o, lo que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado, trabajo decente (Ghai, 2003: 131).

La calidad en el trabajo es un concepto difícil de definir debido al carácter multidimensional que éste encierra. 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, que están continuamente expuestos a procesos de mejora continua y a un control basado en los estándares internacionales (Lahera, 2005).

Sin embargo, la UE ha entendido la calidad del trabajo desde una perspectiva más amplia, incluyendo también la configuración de los empleos y los trabajos. Diferentes autores, entre ellos Reygadas (2002), consideran la calidad laboral como un todo compuesto por distintos tipos de calidades referidas a los diferentes aspec-

² Tal y como señala la Agenda Social Europea (2000, art. 1), la finalidad estratégica es “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”.

tos de la misma. Siguiendo a Reygadas, autor en el que se basa nuestra clasificación, en primer lugar, está la calidad en las condiciones de trabajo, donde se 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. El siguiente tipo de calidad es la relativa a las condiciones de empleo, que abarca cuestiones como el salario, así como la ausencia de precarización del empleo y la seguridad temporal del mismo. En tercer lugar, la calidad en las relaciones industriales agrupa todo lo vinculado con la negociación y la participación, no solo de los agentes sociales, sino también de los trabajadores en la toma de decisiones, su acceso a la información relacionada con la producción y la colaboración de éstos con los ingenieros y diseñadores. Y por último, se suma la calidad intrínseca del trabajo, esto es, las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio.

En cualquier caso, este nuevo modelo de trabajo no deja de ser un tipo ideal y teórico de lo que la UE concibe por un buen trabajo o un empleo de calidad. Es por ello que cabe preguntarse si los empleos de los diferentes países europeos son (o no) de calidad. Esta cuestión es la que ha llevado a plantearnos la elaboración de este trabajo.

Antes de entrar a analizar los indicadores y cómo estos intervienen sobre la calidad del empleo, es necesario dar cuenta de que este concepto posee algunas características que, sin duda, van a condicionar nuestra medición (Somarriba y Pena, 2007):

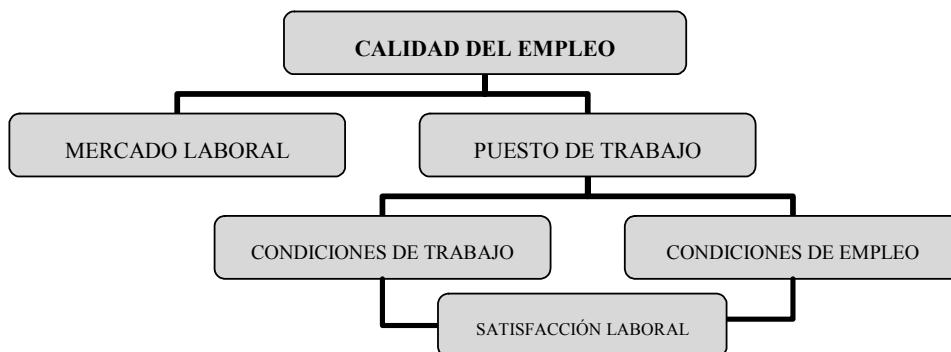
- Es un concepto vago debido a que su contenido es discutible.
- Posee un carácter complejo o multidimensional, dado que comprende múltiples facetas o dimensiones.
- Resulta indirectamente medible, por este motivo se utilizan indicadores sociales con el objetivo de mostrar una visión de este concepto.
- Es un concepto dinámico. En la mayoría de las investigaciones, se asume que el punto de referencia es fijo, es decir, que las actitudes de los individuos en una determinada construcción permanecen estables; sin embargo, las actitudes de los individuos varían en el tiempo, debido a la experiencia y a la adaptación a nuevas situaciones laborales.
- Es un concepto multidisciplinar, que ofrece perspectivas diferentes a la hora de abordar su análisis y a la vez enriquece la investigación. La calidad del empleo ha sido y es objeto de estudio en disciplinas diversas como la Economía, la Sociología, la Medicina, la Psicología, o la Filosofía, aspecto que en la actualidad ha derivado en un intercambio de conocimientos, estableciendo una sinergia de conceptos y teorías.

3. SELECCIÓN DE INDICADORES

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 capten aspectos relacionados con las “calidades” antes mencionadas, fundamentalmente las denominadas condiciones de trabajo y condiciones de empleo.

Con el siguiente gráfico se ilustra la visión del concepto de calidad de empleo, que se utiliza en este trabajo:

FIGURA 1
Concepto de calidad de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Existen muchos indicadores para conformar la medición de la calidad del empleo debido a que, como ya se ha señalado, tiene un carácter multidimensional. En trabajos previos³ las autoras han barajado una batería más amplia de indicadores, pero aquí se ha optado por diseñar el Indicador Sintético con los 23 que se presentan a continuación, ya que son los que tienen un mayor poder discriminante. Se han considerado indicadores, tanto objetivos como subjetivos, relativos a las condiciones internas y externas del puesto de trabajo, que se pueden englobar en dos grandes grupos: por un lado, aspectos del contexto del mercado laboral y, por otro lado, características del puesto de trabajo (Figura 1). Sin embargo, esta agrupación no condicionará en forma alguna las estimaciones, dada la metodología empleada⁴.

³ Negro A., Ramos G., Somarriba N. y Merino M.C. (2008): “Work Quality and Job Satisfaction in Europe and in Spain”, First International Sociological Association Forum of Sociology, Barcelona, Spain.

⁴ El total de indicadores se introducen en un único bloque a la hora de realizar las estimaciones, sin diferenciar entre componentes.

TABLA 1
Indicadores parciales.

MERCADO DE TRABAJO
Renta per capita; secundaria; tasa de desempleo general; tasa de desempleo de larga duración; tasa de desempleo juvenil.
CONDICIONES DE TRABAJO
Percepción de que el trabajo es aburrido; autonomía en el orden de las tareas; autonomía en el método; autonomía en el ritmo; trabajar con tareas repetitivas; trabajar a plazos; trabajar a velocidad; habilidades; trabajar en equipo; trabajo insalubre o peligroso; estrés; sentirse en el trabajo como en casa.
CONDICIONES DE EMPLEO
Jornada de trabajo; contrato indefinido; riesgo de perder el trabajo; posibilidades de promoción; sentirse bien pagado.
SATISFACCIÓN LABORAL

En la tabla A del Anexo puede consultarse una descripción de los indicadores y su agrupación por tipo de calidad acorde a la figura 1.

La principal fuente de información utilizada es la *European Working Conditions Survey Data* (EWCS) de 2005, que proporciona una valiosa información sobre las apreciaciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo. Como fuentes secundarias también se recurre a la *European Labour Force Survey* de Eurostat (2005)⁵, al *Eurobarómetro* y a la *European Quality of Life Survey* (2003).

4. METODOLOGÍA

En nuestra meta de medir la calidad del empleo hemos optado por el enfoque de los indicadores sociales, tal y como hemos comentado anteriormente. Una de las principales críticas que se lanza a este enfoque es el carácter desagregado y desconectado de los indicadores. Esta limitación plantea la necesidad de utilizar metodologías que agreguen y sinteticen la información de esos indicadores, proporcionando una visión coherente e integrada de los diferentes aspectos que afectan, en nuestro caso, a la calidad del empleo. Existe a este respecto una amplia variedad de procedimientos y metodologías empleadas en la derivación de indicadores sintéticos, entre otros las medidas de distancia, el análisis envolvente de datos y los métodos basados en las técnicas del análisis factorial⁶.

⁵ Aunque ya están disponibles los datos correspondientes a 2006, en este estudio se manejan los datos relativos a 2005 con el objetivo de coincidir temporalmente con la última encuesta EWCS disponible.

⁶ El lector interesado puede consultar el número 27-2 de esta revista, donde el Profesor Pena realiza un estudio de las ventajas e inconvenientes de estos procedimientos.

De entre las posibles opciones se ha seleccionado el índice DP_2 , pues verifica una serie de propiedades muy interesantes para el diseño de indicadores sintéticos⁷. Además este indicador permite la resolución de un gran número de problemas (agregación de variables expresadas en distintas medidas, ponderación arbitraria y la duplicidad de información), como consecuencia de que el orden de entrada de los indicadores parciales, que condiciona su peso relativo, se determina a través de un algoritmo que alcanza la convergencia cuando el indicador cumple una serie de propiedades deseables. Además tan sólo se retiene de cada indicador, por medio de un mecanismo corrector, la información nueva que éste incorpora, aprovechando la información útil y evitando la información duplicada.

La DP_2 se define de la siguiente forma:

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

Sea $X = \{x_{ij}\}$ la matriz de datos correspondientes a las m unidades territoriales (filas) y los n indicadores (columnas) y sea x_{ij} el estado en que se encuentra el componente i -ésimo en la unidad territorial j .

$$\begin{aligned} i &= 1, 2, \dots, n \\ j &= 1, 2, \dots, m \end{aligned}$$

Notemos por $X_* = [x_{*1}, x_{*2}, \dots, x_{*m}]$ el estado de la base de referencia respecto a los n componentes. Se toma como base de referencia un país teórico que alcanza los mejores valores de los indicadores objeto de estudio. Por tanto, 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.

Se considera

$$d_i = |x_{ij} - x_{i*}|$$

y sean:

- m el número de países.
- n el número de variables.
- x_{ij} , el valor de la variable i en el país j .
- σ_i la desviación típica de la variable i .

⁷ Para un estudio exhaustivo del indicador DP_2 puede consultarse Pena (1977), Zarzosa (1996), Rivera (2004), que propone una modificación de la DP_2 , denominada DP_2 modificada, y Somarriba (2008). En estos trabajos se estudia la idoneidad de este indicador de distancia en comparación a otras metodologías también empleadas en la derivación de indicadores sintéticos como por ejemplo, el Análisis Factorial o el Análisis Envolvente de Datos (DEA).

- $R_{i,i-1,\dots,1}^2$ el Coeficiente de Determinación en la Regresión de X_i sobre $X_{i-1}, X_{i-2}, \dots, X_1$.
- $(1 - R_{i,i-1,\dots,1}^2)$ actúa a modo de un factor corrector que elimina la información duplicada.

La DP₂ cumple todas las propiedades exigibles a un buen indicador de distancia y permite, además, comparaciones intertemporales e interespaciales.

A raíz del cumplimiento de una serie de propiedades del indicador sintético, ciertos indicadores cuyo aumento implican un empeoramiento de la calidad del empleo se multiplican por -1 , de forma que un aumento del valor de cualquier indicador 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 satisfacción laboral 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 indicadores. El signo de esta correlación marca la relación de estos indicadores con la calidad del empleo⁸.

5. ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO 2005 (ISCE)

Para analizar la incidencia de los indicadores seleccionados sobre la calidad del empleo se ha diseñado un indicador sintético. La tabla 2 muestra la estructura del indicador sintético, en la primera columna se recoge el valor del coeficiente de correlación en valor absoluto entre los diferentes indicadores y nuestro concepto de calidad del empleo, valor que marca el orden de acceso de los diferentes indicadores al indicador sintético. Y en la última columna, aparece el factor corrector, es decir, el porcentaje de información nueva que cada indicador incorpora al indicador sintético descontando el efecto de los indicadores previamente introducidos.

TABLA 2
Estructura del ISCE2005.

$ r $	VARIABLES	$(1 - R^2)$
0.7693	SATISFACCIÓN LABORAL	1
0.7134	TRABAJO ABURRIDO	0.817
0.6871	TRABAJO INSALUBRE O PELIGROSO	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

8 En la Tabla B del Anexo puede consultarse esta información.

TABLA 2 (Continuación)
Estructura del ISCE2005.

$ r $	VARIABLES	$(1-R^2)$
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	CONTRATO INDEFINIDO	0.0176
0.2087	AUTONOMÍA EN EL RITMO	0.0395
0.1532	TRABAJAR EN EQUIPO	0.1228

Fuente: Elaboración propia.

Por razones de claridad expositiva y, en base a la información de la tabla anterior, no se seguirá el mismo orden que en la figura 1, aunque se haga referencia a los mismos apartados.

5.1. Satisfacción laboral

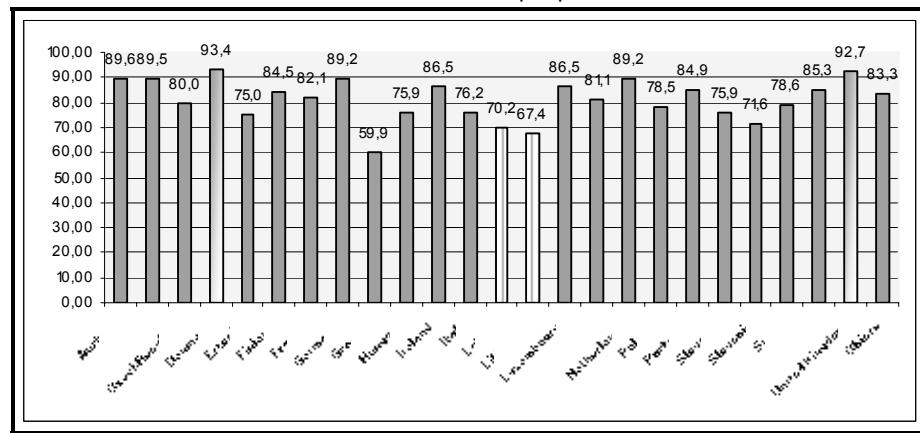
En la estructura del ISCE, cabe resaltar el papel de la variable satisfacción laboral, entendida como porcentaje de trabajadores que están muy o bastante satisfechos con su trabajo, que incorpora el 100% de información en la elaboración del indicador, estando muy correlacionada con la calidad del empleo. El resultado de este indicador es de suma importancia ya que condiciona los resultados de nuestro indicador sintético, dada su alta ponderación en comparación al resto de indicadores que lo integran.

La satisfacción laboral es considerada por algunos autores como un indicador de calidad, además de uno de los objetivos principales que persigue el modelo de trabajo de calidad (Alonso y Pozo, 2002). Aunque se trata de un indicador de marcada naturaleza subjetiva, la satisfacción laboral debe ser entendida como la suma de factores objetivos y subjetivos, ya que, como señalan Castillo y Prieto (1990: 130),

la satisfacción no es una simple suma de componentes independientes sino una combinación de éstos que interaccionan entre sí y de los cuales cada individuo tiene su valoración propia y diferenciada.

Teniendo en cuenta los valores de este indicador por países, tal y como se observa en el siguiente gráfico, los trabajadores más satisfechos son los de Dinamarca y Reino Unido (porcentajes superiores al 92%), seguidos de Austria, Bélgica, Alemania y Holanda, lo que contrasta con los bajos porcentajes de satisfacción en Grecia (59,9%), Lituania (67,4%) y Letonia (70,2%). En este sentido, España se encuentra en una posición intermedia con el 78,6%.

GRÁFICO 1
Satisfacción laboral por países



Fuente: EWCS.

5.2. El contexto laboral en la calidad del trabajo

La situación del mercado laboral es, lógicamente, también otra de las dimensiones a tener en cuenta. La existencia de elevados niveles de desempleo puede discriminar a determinados colectivos en el mercado laboral como los jóvenes o los desempleados de larga duración e incidir en el tipo de puestos de trabajo que se generan.

En primer lugar, se seleccionan tres indicadores relacionados con el desempleo en sus diferentes categorías (general, juvenil y larga duración)⁹. En segundo lugar, se considera el indicador estudios de secundaria, elemento clave para solventar el problema del paro, de forma que se precisa invertir más en capital humano, a través

⁹ En estudios previos las autoras han trabajado con una batería más amplia de indicadores siendo éstos los más significativos.

de la mejora de las cualificaciones y las competencias de los trabajadores¹⁰. En este sentido, la educación secundaria se considera imprescindible para poder intervenir íntegramente en los procesos de formación permanente y así lograr el desarrollo de una carrera profesional. Y, en tercer lugar, se selecciona la renta per cápita como otra variable del contexto. En torno a los datos de este indicador existen grandes discrepancias entre los países europeos, ocupando los primeros lugares Luxemburgo (57.100 €), Irlanda (32.400€) y Holanda (29.400€), en contraste con los niveles de Letonia, Polonia y Lituania (inferiores a 12.000€).

En general, estos indicadores ocupan una posición intermedia respecto a su importancia en nuestro indicador sintético. El primer indicador de este grupo que se incorpora en quinto lugar en la estructura del ISCE es la tasa de desempleo de larga duración, añadiendo casi un 50% de información. Le sigue la tasa de desempleo general y la renta per cápita, en novena y undécima posición respectivamente. Estos tres indicadores mencionados presentan un coeficiente de correlación similar, en valor absoluto en torno al 0,6. En cambio, tanto la tasa de paro juvenil como los estudios de secundaria añaden escasa información (ocupando las posiciones decimocuarta y decimonovena).

Cuando se analiza la situación de los diferentes elementos que conforman el contexto laboral por países, llama la atención la situación de dos países que entraron en 2004 en la UE: Polonia y Eslovaquia. A pesar de las mejoras de sus indicadores laborales en los últimos años y de contar con un elevado porcentaje de personas de 20 a 24 años con estudios secundarios (90% y 92%, respectivamente), sus cifras muestran que en 2005 son los países de la UE con mayores tasas de paro (17,7% y 16,3%, respectivamente), afectando a los jóvenes de forma importante (36,9% y 30,1%, respectivamente) y con elevado desempleo de larga duración (10,2% y 11,7%, respectivamente).

5.3. Condiciones de trabajo

Dentro de la pluralidad de dimensiones que encierra la calidad del empleo se encuentra la de las condiciones de trabajo. Éste es uno de los espacios que ha adquirido mayor protagonismo en las últimas décadas, tanto a la hora de evaluar los trabajos como de mejorarlo. Esta dimensión está integrada, por un lado, por indicadores relativos a las características de las tareas donde hemos incluido indicadores que nos permiten observar el trabajo real (realizar una actividad laboral aburrida, con tareas repetitivas, trabajar a velocidad o trabajar con plazos, además de incluir el grado de autonomía que tienen los trabajadores para ordenar y ejecutar sus tareas, así como la autonomía en el método o en el ritmo de trabajo). Y, por otro lado, nos remitimos a las condiciones del puesto de trabajo y para ello inclui-

¹⁰ Entre los indicadores relativos a la educación para el logro de los objetivos de la Estrategia Europea del Empleo se encuentra que al menos el 85% de la población de 20 a 24 años complete, al menos, el segundo ciclo de la educación secundaria en 2010.

mos indicadores que se refieren a la salud y prevención de riesgos laborales (estrés, trabajo en condiciones insalubres o peligrosas), entorno laboral (sentirse como en casa) y gestión del conocimiento (requiere habilidades, trabajar en equipo).

5.3.1. *Características de las tareas*

En este estudio se han utilizado dos indicadores relativos a la monotonía del trabajo: el porcentaje de trabajadores que consideran su trabajo es tedioso y aburrido, y el de aquellos que manifiestan realizar tareas repetitivas. Ambos indicadores están relacionados de forma directa con la desmotivación del trabajador ya que la realización de trabajos monótonos y repetitivos tiene consecuencias físicas y psíquicas importantes, como puede ser la fatiga o la depresión. El indicador que recoge información sobre la percepción de tener un trabajo tedioso y aburrido ocupa un papel destacado en el indicador sintético, accediendo al mismo en segunda posición e incorporando un 81% de nueva información, descontando el efecto de los indicadores previamente introducidos. Por países, sus valores oscilan entre 3,7% de Holanda y el 22,8% de Polonia. De nuevo se vuelve a poner de manifiesto el papel esencial de la información subjetiva en el estudio de la calidad del empleo.

En cuanto a la cuestión sobre el ritmo de trabajo, se incluyen dos indicadores, trabajar a velocidad y con plazos, que pueden depender de factores ajenos a los propios trabajadores como son el ritmo de las máquinas, la demanda de los clientes o el mercado. En el indicador sintético se sitúan en la posición decimosexta y decimoséptima, respectivamente, incorporando sólo un poco más del 20% de información, estando el indicador trabajar con plazos correlacionada positivamente con la satisfacción. Los países que presentan un mayor porcentaje de trabajadores que realizan su tarea a velocidad son Letonia, Lituania, Reino Unido e Irlanda, mientras que los que cuentan con una mayor proporción de empleados que trabajan con plazos son Grecia, Eslovenia, Chipre, República Checa y Holanda.

Por otra parte, la recuperación de la autonomía por parte del trabajador supone volver a tener un papel relevante en el proceso de trabajo. Esto significa que es el trabajador quien debe desarrollar autónomamente los procedimientos de trabajo que comporten un incremento de la producción y de la calidad, sin tener que asumir los métodos intensivos de la organización. Por tanto, un individuo tendrá un mayor grado de bienestar en el trabajo cuando pueda “crear sus propias obras”, tenga poder para controlarlas, y además pueda decidir cómo lo realiza, lo que corresponde al grado de autonomía e independencia en su puesto de trabajo (Pérez, 1997: 143).

La EWCS contiene una serie de indicadores sobre la autonomía en el trabajo: en el método y en el ritmo de trabajo y en el orden de las tareas que hay que realizar. En nuestro caso, la autonomía para elegir el orden de las tareas es el componente que más correlaciona con la calidad del empleo, sin embargo incorpora un menor porcentaje de información nueva (0,188), con respecto a la autonomía en el método

de trabajo (0,3252). Por otra parte, la autonomía en el ritmo de trabajo apenas tiene relevancia en el indicador sintético.

La autonomía para escoger el orden de las tareas y el método están en gran medida correlacionadas positivamente con la satisfacción laboral. Este resultado es coherente con el modelo de las características de los puestos de trabajo (Heckman y Oldham, 1980) que considera cinco atributos fundamentales de las tareas, entre los que se encuentra la discrecionalidad e independencia que otorga al trabajador, esto es, la autonomía¹¹, que contribuyen al aumento de la motivación y la satisfacción en el trabajo.

En la UE25 los diferentes Estados miembros presentan diferencias en cuanto al grado de autonomía de sus trabajadores para el desempeño de las obligaciones en el puesto de trabajo¹². Según los datos de la EWCS, Suecia, Dinamarca, Malta y Finlandia presentan los mayores porcentajes de trabajadores con capacidad para seleccionar el orden de las tareas y elegir el método de trabajo que consideren más adecuado. En el otro extremo se encuentran Chipre y Grecia.

5.3.2. *Condiciones del puesto de trabajo*

Otros indicadores presentes y a resaltar en esta medición de la calidad del trabajo son el estrés y las condiciones insalubres y/o peligrosas. 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 en este sentido. Éste considera a esas nuevas formas organizativas responsables de empeorar las condiciones de trabajo, en el sentido que los elementos diseñados para contrarrestar el estrés y la monotonía (rotación de los puestos de trabajo, enriquecimiento de las tareas, incremento de la responsabilidad) terminan por provocar un aumento del estrés y de los problemas físicos y psicológicos de los trabajadores, así como la insatisfacción en el trabajo (Bauer, 2004; Paoli y Bordin, 2002, 147). Ambos indicadores parciales, fuertemente correlacionados de forma negativa con la satisfacción laboral, entran en nuestro indicador en los primeros lugares: en tercera posición trabajar en condiciones insalubres y/o peligrosas y en sexto lugar estrés. Los porcentajes de trabajadores con esas condiciones de trabajo varían 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%). Los países con un mayor porcentaje de trabajadores que manifiestan trabajar en condiciones insalubres y/o peligrosas son Polonia y Lituania (más del 35%), frente a Italia (7,6%) y Holanda (9,6%).

Sentirse en el trabajo como en casa es otro indicador de los que forman parte de la estructura de nuestro ISCE, accediendo en décima posición y reteniendo un 51%

¹¹ El resto de atributos son: variedad de cualificaciones; identidad de las tareas; importancia de las tareas y retroalimentación.

¹² Como determina la Comisión Europea (2008), existe una correlación positiva relativamente estrecha entre la autonomía en el ritmo de trabajo, en los métodos de trabajo y en el orden de las tareas.

de información. La EWCS entiende que existe un equilibrio entre las propias características y capacidades personales del individuo con las condiciones de trabajo. Además integra el entorno laboral, no sólo en cuanto al aspecto físico, sino también en cuanto a las relaciones con sus compañeros. Dinamarca, Finlandia, Holanda, Suecia y Reino Unido cuentan con un mayor porcentaje de trabajadores que se siente en el trabajo como en casa; mientras que los porcentajes más bajos se encuentran en Lituania (41,6%), Francia (45,6%), República Checa, Polonia, Luxemburgo, Grecia y España.

La experiencia laboral previa y las habilidades de los trabajadores se han convertido en elementos de gran relevancia con la introducción de los nuevos modelos productivos. Sin embargo, en la estructura del indicador sintético su presencia no es tan relevante ya que accede en la posición decimoquinta y retiene tan sólo un 6% de información.

En cuanto al trabajo en equipo, es el indicador parcial que entra en último lugar en la formación de nuestro indicador sintético, estando menos correlacionada con la calidad del empleo, lo que puede estar justificado por el hecho de que el trabajo en equipo puede disminuir el control que el trabajador ejerce sobre su propio trabajo, aumentando los problemas con sus compañeros.

5.4. Condiciones de empleo

Las condiciones de empleo tienen una gran relevancia en la percepción o valoración global que el trabajador tiene sobre su puesto de trabajo. Entre ellas destacan aspectos como la estabilidad en el puesto de trabajo, la jornada laboral, la remuneración percibida por la actividad realizada o la posibilidad de promoción laboral que conlleva el desarrollo profesional necesario para cubrir las expectativas del trabajador.

En el ISCE intervienen dos indicadores sobre la seguridad del empleo, el riesgo de perder el trabajo y tener contrato indefinido. Con carácter general los trabajadores con contrato indefinido tienen una mayor protección frente a la posibilidad de ser despedidos. Sobre este aspecto se observan situaciones muy dispares entre los Estados miembros. Mientras que en Bélgica con casi el 90% de los trabajadores indefinidos, el riesgo de perder el empleo es muy bajo (6,5%); en Estonia, Letonia y Lituania, en cambio, con un alto porcentaje de indefinidos (casi el 84%), existe una proporción considerable de trabajadores que temen perder su empleo (20,5%, 30,1% y 32%), probablemente debido a la situación sociopolítica emergente y poco estable. El indicador riesgo de perder el trabajo ocupa la cuarta posición en el indicador sintético, aunque retiene tan sólo un 12% de información. Situación que contrasta con tener contrato indefinido, que se sitúa en la posición vigésimo primera y retiene sólo un 1% de información, explicado por su alta correlación con riesgo de perder el empleo.

El indicador parcial tener buenas posibilidades de promoción está muy correlacionado con la satisfacción laboral de forma positiva, dado que las opciones de

ascender profesionalmente siempre son muy valoradas por el trabajador. Por eso, ocupa una buena posición en el ISCE (en duodécimo lugar), incorporando más de un 25% de información.

Dentro del conjunto de condiciones de empleo, los factores económicos ocupan un lugar destacado en las expectativas de los trabajadores. En este estudio se ha optado por un indicador subjetivo, sentirse bien pagado, que capta la percepción del individuo respecto a su remuneración. Se sitúa en séptima posición en nuestro indicador, incorporando un 42% de información. Los mayores porcentajes de trabajadores que se sienten bien pagados se encuentran en Alemania, Holanda, Irlanda, Luxemburgo y Bélgica (entre el 58% y el 55%); mientras que los más bajos (entre un 18% y un 31%) en Hungría, Eslovaquia, Polonia, Portugal, Lituania y Letonia, coincidiendo con la división entre países con mayor y menor renta per cápita.

Por lo que respecta a la jornada laboral, desde la iniciativa francesa¹³ se ha venido contemplando la experiencia de una reducción de la jornada. Si el objetivo inicial era la mejora de las condiciones de trabajo, los resultados no parecen ser los esperados. Los horarios flexibles se han traducido en una ampliación de horas de trabajo y también en una segmentación de la jornada laboral. Estas consecuencias además se han concentrado de forma severa en las categorías laborales más bajas (Askenazy, 2009: 61-67). En nuestro análisis, este indicador parcial tiene un papel importante en el indicador sintético, situándose en la octava posición y reteniendo un 45% aproximadamente de información. Los países con menor jornada son Holanda, Dinamarca y España, en contraste con Letonia, Hungría y Chipre.

6. RANKING DE CALIDAD DE EMPLEO POR PAÍSES

La mejora de la calidad laboral es un objetivo clave de la política de empleo de la UE en los últimos años. En este apartado se examina la situación de los distintos países y sus diferencias en cuanto a los resultados del Indicador Sintético de Calidad de Empleo (ISCE₂₀₀₅). Éstos son recogidos en la tabla 3, donde en la segunda columna aparece información del valor numérico de la DP₂ y en la siguiente la posición en el ranking de los diferentes países. Con el objetivo de facilitar el análisis, se ha procedido a clasificar a los países en grupos, a los que se denotan con letras de la A-D, ordenados en función de los cuartiles del valor del indicador, tal y como se recoge en la cuarta columna¹⁴. La última columna recoge los valores normalizados del indicador, que están comprendidos entre 0 y 1. Para su estimación se ha utilizado la siguiente fórmula:

¹³ Ley Aubry del Gobierno de Jospin (reducción a 35 horas).

¹⁴ Los países cuyo valor del indicador es inferior o igual al primer cuartil se agrupan bajo la letra A, con la letra B se recogen los países cuyo valor del indicador es superior al primer cuartil e inferior o igual al segundo cuartil, con la C los países cuyo valor del indicador es superior al segundo e inferior o igual al tercer cuartil y con la D los países cuyo valor del indicador es superior al tercer cuartil.

$$DP_{2 \text{ nom}} = \frac{DP_2 - \min(DP_2)}{\max(DP_2) - \min(DP_2)}$$

Este valor normalizado vale 1 cuando el indicador toma el máximo valor y 0 cuando toma el valor mínimo, por lo que los valores más próximos a cero indican una mayor proximidad al objetivo de alcanzar el máximo valor de calidad del empleo en Europa.

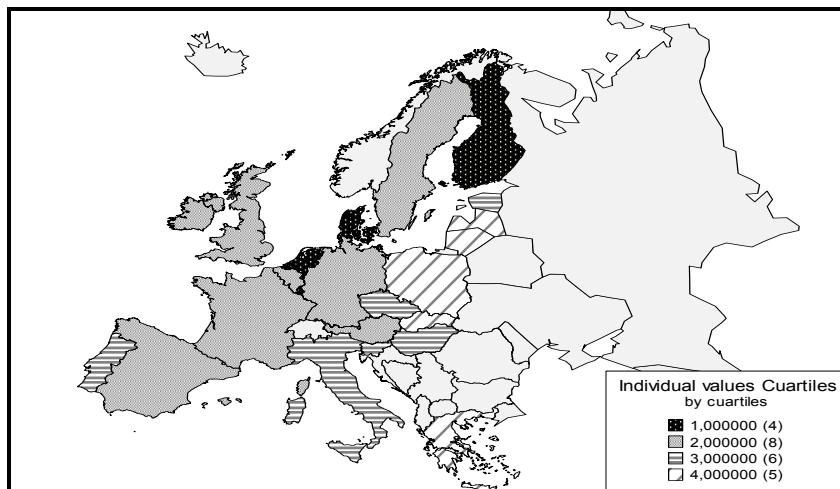
TABLA 3
ISCE2005.

Países	DP ₂	Ranking	Cuartiles	Valores Normalizados
Dinamarca	5.0922	1	A	0
Holanda	5.6986	2	A	0.0358204
Finlandia	8.0839	3	A	0.17672146
Luxemburgo	8.188	4	A	0.18287071
Bélgica	9.0352	5	B	0.23291531
Austria	9.0863	6	B	0.23593382
Suecia	9.1971	7	B	0.24247884
Irlanda	9.3536	8	B	0.25172338
Reino Unido	9.4727	9	B	0.25875869
Alemania	10.1054	10	B	0.29613265
Malta	12.0746	11	B	0.41245444
Chipre	12.5906	12	B	0.44293486
España	12.6417	13	B	0.44595337
Francia	12.8994	14	B	0.46117586
Eslovenia	14.0342	15	C	0.52820916
Portugal	14.4937	16	C	0.55535209
Italia	14.8114	17	C	0.57411881
Estonia	15.4877	18	C	0.61406825
Hungría	15.6266	19	C	0.62227315
República Checa	15.6606	20	C	0.62428155
Letonia	18.9555	21	D	0.81891322
Lituania	19.4856	22	D	0.85022654
Grecia	20.4242	23	D	0.90567019
Eslovaquia	21.5896	24	D	0.97451104
Polonia	22.0211	25	D	1

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente mapa (Figura 2) se refleja la situación de los diferentes países en función de su posición en el ISCE.

FIGURA 2
ISCE2005.



Fuente: Elaboración propia.

Los países de la conocida como Europa de los 15 ocupan las primeras posiciones en el ranking, con algunas excepciones como Malta y Chipre. En el caso concreto de estos últimos países, sorprende su buena posición situándose en el grupo de cabeza, incluso por encima de Portugal, Italia y Grecia como del resto de países que accedieron a la UE en el año 2004.

Se aprecia con cierta claridad en la figura 2 la existencia de un patrón geográfico, en el que puede distinguirse tres grupos de países:

- 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 la mencionada Grecia.

7. CONCLUSIONES

La medición del concepto de calidad del empleo no se encuentra exenta de problemas, dada la ausencia de una definición universalmente aceptada y las propias características del concepto. Asumiendo que este concepto está dotado de una naturaleza multidimensional, una de las aproximaciones más correctas es la de los

Indicadores Sociales en la que el concepto a investigar es fragmentado en diversos componentes e indicadores.

Los resultados obtenidos permiten corroborar que indicadores parciales como el tipo de contrato y las horas de trabajo, que habitualmente son considerados en los trabajos de Economía Laboral como buenos predictores de calidad del empleo, tienen una capacidad explicativa reducida siendo los indicadores de tipo subjetivo, como la percepción de los trabajadores de no tener un trabajo aburrido o sentirse bien remunerado por el trabajo que realiza, son los que poseen un mayor contenido explicativo. Estos indicadores se sitúan entre las doce primeras posiciones, destacando la satisfacción laboral como principal variable explicativa de la calidad del empleo.

La UE ha tratado de superar el modelo organizativo tradicional taylorista e instaurar un nuevo modelo flexible para aumentar la competitividad y para crear empleos de calidad. El trabajador cobra, entonces, una mayor relevancia en el proceso productivo y organizativo de las empresas, fundamentalmente, a través del fomento de la cualificación, la autonomía, la participación y la experiencia previa. Sin embargo, nuestro estudio muestra que la relevancia de algunas de estas características vinculadas al nuevo paradigma organizativo es relativa. Indicadores como la autonomía en el orden de las tareas y en el método, el requerimiento de habilidades o el trabajo en equipo no juegan un papel significativo en la calidad del empleo. Las correlaciones de estos indicadores con el ISCE son más bajas que las de otros como tener un trabajo aburrido o trabajar en condiciones insalubres y/o peligrosas, que figuran en los primeros puestos de nuestro indicador sintético.

Del mismo modo, se observa que la calidad del trabajo en Europa mantiene algunos de los rasgos de la intensificación del trabajo adscritos al modelo tradicional taylorista. En nuestros resultados, aspectos como la realización de tareas repetitivas y tareas realizadas a velocidad constituyen elementos de cierto peso en la calidad de los trabajos.

En relación a los Estados miembros de la UE25 los resultados apuntan que los países de la zona Norte y Centro presentan una mejor calidad del empleo, seguidos de los países del Sur de Europa. 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 un peor valor del indicador.

Los resultados del ISCE parecen verse afectados por la localización de los diferentes países. En términos generales, los países ubicados en la zona Norte y Sur obtienen mejores resultados que los situados en el Este de Europa. En consecuencia, cabe preguntarse si la situación de estos últimos países en materia de calidad del empleo mejorará en el futuro. No obstante, hay que ser conscientes que esto puede sufrir algún retraso debido a la difícil situación económica por la que atraviesa toda Europa en estos últimos años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, E. y POZO, C. (2002): "La satisfacción laboral como indicador de calidad" en *Capital Humano*, 151, pp. 38-42.
- ALONSO, L.E. (2000): *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*, Madrid: Ed. Fundamentos.
- ASKENAZY, P. (2009): *Los desórdenes del trabajo. Investigaciones sobre el nuevo productivismo*, Madrid: Ed. Modus Laborandi.
- BAUER, T. (2004): "High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe" en *RWI: Mitteilungen*, vol. 54/55, pp. 57-85.
- CASTILLO, J.J. y PRIETO, C. (1990): *Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo*, Madrid: Ed. CIS.
- COMISIÓN EUROPEA (2008): *El empleo en Europa 2007*, Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GHAI, D. (2003): "El trabajo decente. Concepto e indicadores" en *Revista Internacional del trabajo*, vol. 122, nº 2, pp. 125-160.
- HECKMAN, J. y OLDHAN, R. (1980): *Work redesign*, Massachusetts: Ed. Addison-Wesley.
- LAHERA, A. (2000): La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo en *REIS*, 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 F. VIDAL FERNÁNDEZ, *Exclusión social y estado de bienestar en España*, Madrid, Ed. Icaria, pp. 365-405.
- PAOLI, P. y BORDIN, P. (2002): "La calidad del trabajo y el empleo en Europa. Cambios y desafíos" en *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: Ed. INE.
- PENA, J.B. (2009): "La medición del Bienestar Social: Una revisión crítica", en *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 27-2, pp. 299-324.
- PÉREZ, J.A. (1997): "Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, pp. 133-167.
- PUJOL, R.M. y OSORIO, M. (2003): "Remuneración y satisfacción laboral" en *Capital Humano*, 173, pp. 74-81.
- REYGADAS, I. (2002): *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona: Ed. 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, J.B. (2007): "Un Indicador Sintético de Calidad de Vida Laboral para las provincias españolas" en *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.
- ZARZOSA, P. (1994): Tesis Doctoral. "Aproximación a la medición del bienestar social", Director: B. Pena, Universidad de Valladolid.
- ZARZOSA, P. (1996): Aproximación a la medición del bienestar social, Valladolid, Secretariado de Publicaciones.

ANEXO

TABLA A
Descripción de indicadores.

	INDICADORES	FUENTE	DESCRIPCIÓN
MERCADO DE TRABAJO	RENTA PER CAPITA	Eurostat 2004	GDP per cápita en PPS miles de euros
	SECUNDARIA	Eurostat 2004	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.
	TAZA DE DESEMPLEO GENERAL	European Labour Force Survey, 2005	Tasa de desempleados entre 15 y 74 años respecto a la población activa (empleados y desempleados).
	TAZA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN	European Labour Force Survey, 2005.	Tasa de desempleados mayores de 15 años que se encuentran sin empleo desde hace 12 meses o más.
	TAZA DE DESEMPLEO JUVENIL	European Labour Force Survey, 2005	Tasa de desempleados menores de 25 años que se encuentran sin empleo desde hace 12 meses o más.
CONDICIONES DE 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 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.

TABLA A (Continuación)

Descripción de indicadores.

	INDICADORES	FUENTE	DESCRIPCIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO	TRABAJO INSALUBRE O PELIGROSO	EUROBARÓMETRO, EQLS 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, EQL S2003	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.
CONDICIONES DE EMPLEO	JORNADA DE TRABAJO	European Labour Force Survey, 2005	Promedio de horas trabajadas semanalmente en un principal empleo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
	CONTRATO INDEFINIDO	EWCS 2005	Porcentaje de trabajadores de la muestra con contrato indefinido.
	RIESGO DE PERDER EL TRABAJO	EQLS 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 sienten muy o bastante satisfechos con su trabajo.

TABLA B
Correlaciones entre el indicador satisfacción laboral y resto de indicadores.

INDICADOR	CORRELACIONES CON LA SATISFACCIÓN LABORAL
RENTA PER CÁPITA	0,55
ESTUDIOS DE SECUNDARIA	-0,23
TAZA DE DESEMPLEO GENERAL	-0,41
TAZA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN	-0,43
TAZA 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
TRABAJO INSALUBRE O PELIGROSO	-0,69
ESTRÉS	-0,57
CONTRATO 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