

TIPOLOGIA DE INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO OBJETIVOS Y SUBJETIVOS

FRANCISCO GÓMEZ GARCÍA

*Prof. Titular de Universidad, Departamento de Economía e Historia Económica
Universidad de Sevilla*

ROSARIO GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ

*Profa. Contratada-doctora, Departamento de Economía e Historia Económica
Universidad de Sevilla*

ALICIA CABRERA RODRÍGUEZ

*Economista, Master en Consultoría Económica y Análisis Aplicado
Universidad de Sevilla*

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es uno de los pilares fundamentales para la consecución de una vida mejor (Stiglitz, *et al.* 2008). En el actual sistema económico, la mayor parte de la población obtiene los recursos económicos para tener una vida digna mediante su trabajo asalariado. Asimismo, gran parte de nuestra vida se dedica a una actividad laboral, y como consecuencia, las condiciones en las que se desarrolle incide de forma decisiva en el bienestar personal (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011).

Por otro lado, como muestra la OCDE (2014), existe una correlación muy fuerte entre las posiciones que ocupan los países con respecto a la calidad del empleo y sus posiciones con respecto a la cantidad de empleo que hay en ellos, lo que sugiere que, al menos a nivel agregado, no existe un sacrificio entre cantidad y calidad sino sinergias potenciales.

Sin embargo, en la actualidad más de dos tercios de las personas que trabajan en el mundo lo hacen sin contrato y sin derechos, sufriendo carencias de diferente índole: discriminación, remuneración muy por debajo de sus capacidades,

sobreexpuestos a accidentes o enfermedades laborales o carecen de protección social (OIT, 2015).

Por estos motivos, la definición y la medición calidad del empleo es un tema al que se la ha prestado especial atención desde el ámbito académico, y también desde los organismos internacionales. La calidad del empleo es un término multidimensional, por lo que existen diferentes propuestas de definición y de medición, que siguen diversas metodologías de identificación y agregación (Muñoz de Bustillo, *et al.* 2011). Se debe tener en cuenta que la definición está condicionada por el contexto socio-económico, el momento histórico, etc (UNECE, 2015), y en estos momentos es un concepto abierto al debate académico y estadístico (Leschke, y Finn, 2012).

La definición y los elementos que la configuran depende de la perspectiva del análisis que se adopte, pues puede ser desde la sociedad, la empresa o el individuo (Vermeulen, 2005). Como nos indica este autor, el enfoque social se centra en las consecuencias sociales de considerar el empleo de alta o baja calidad. El empleo de alta calidad sería aquel que permite a las personas trabajar de acuerdo con su cualificación, favoreciendo a la vez la cohesión social. Para la empresa, la calidad del empleo se correspondería con recursos humanos formados y eficientes. Desde la perspectiva de la persona trabajadora, esta considerará un trabajo de calidad a aquel que reúna algunos requisitos como estar bien remunerado y trabajar en un lugar seguro, entre otros.

Además, debemos tener en cuenta que la adopción de la perspectiva individual también se puede evaluar atendiendo a tres niveles: macroeconómico, meso y micro (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Por ejemplo, el establecimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales es una decisión macroeconómica. A nivel meso se determinan otros elementos como la existencia de un acuerdo colectivo en la empresa, y por último, están los elementos microeconómicos del puesto de trabajo específico como es la autonomía. Esta aclaración metodológica es importante, porque se evalúa la calidad del trabajo a partir de la evaluación individual, pero esto no implica emplear solo indicadores microeconómicos.

Desde el punto de vista individual, que es que el vamos a seguir en este trabajo, se pueden abordar dos perspectivas: la subjetiva y la objetiva, como explica Arranz, García-Serrano, & Hernanz (2016). Desde la perspectiva objetiva (Arranz *et al.*, 2016) se considera que la calidad del empleo se constituye por las características de los puestos de trabajo que satisfacen las necesidades de las personas en relación con el trabajo. Este concepto procede en última instancia de una teoría sobre lo que son las necesidades humanas y lleva a investigar cuánto de dichas necesidades son satisfechas por los puestos de trabajo (Green, 2006). El hecho de que se denomine “objetiva” es por el uso de indicadores no basados en la evaluación de la utilidad del individuo, pero esto exige la justificación teórica de las dimensiones, y la selección adecuada de indicadores.

La segunda plantea que sea el individuo el que evalúe el nivel de bienestar o utilidad derivada del empleo. Esta perspectiva tiene como ventaja que permite al investigador eludir la selección de los atributos relevantes en términos de calidad del empleo y medirlos. Como limitación, se encuentra el hecho de que hay muchas otras variables que afectan al nivel de satisfacción con el trabajo, que no están relacionadas con las características del puesto en sí, y que aminoran el papel de la satisfacción como indicador de calidad del empleo; o el uso de una única pregunta sobre satisfacción para medir la calidad del empleo dada la restricción que supone esto para el análisis científico o para la formulación de políticas.

El objetivo del presente trabajo es presentar el conjunto de indicadores objetivos y subjetivos más extendidos para evaluar la calidad del empleo¹. La metodología que empleamos es diferente para los dos casos. En el caso de los indicadores objetivos nos centramos en las propuestas de los organismos internacionales más relevantes: OIT, UE, OCDE y por último la ONU, por medio de la UNECE (2015), pues son los más empleados en las evaluaciones de políticas públicas. En concreto, esta última propuesta es el resultado de la reunión de expertos de los otros cuatro organismos internacionales. Por el contrario, la medida subjetiva de la calidad del empleo todavía no cuenta con un marco consensuado, por lo que en 2017 la UNECE creó un grupo para esta tarea específica, todavía inacabada. Por ese motivo, la revisión de los principales indicadores desde esta perspectiva se fundamenta en mayor medida en trabajos académicos.

Estos marcos analíticos ofrecen una batería de indicadores, aunque recientemente han aparecido propuestas encaminadas a sintetizar toda esta información en un único indicador, bien mediante una única pregunta evaluativa, o bien con la construcción de un indicador sintético. En este último caso, se requiere algún criterio de ponderación de las dimensiones y algún sistema de agregación (Arranz, García-Serrano, & Hernanz, 2016). Por ejemplo, la propuesta de la OCDE ofrece tres subindicadores sintéticos para evaluar la calidad del empleo, y Eurofound ha calculado un índice sintético en alguno de sus informes.

La estructura que seguimos en este capítulo es el siguiente. En el apartado dos presentamos brevemente cuál es el marco teórico que sustenta al concepto de calidad de empleo, a partir de la propuesta realizada por Muñoz de Bustillo *et al.* (2011). En el apartado 3 presentamos los principales indicadores objetivos ofrecidos por los organismos internacionales. En el apartado cuatro recogemos de forma detallada las dimensiones de la calidad de empleo según la UNECE, pues es en la actualidad la metodología que disfruta de mayor consenso internacional. En el apartado 4, analizamos las principales propuestas en la medición de la calidad subjetivo del empleo, y finalizamos con una serie de conclusiones.

¹ Destacan, entre otros, los trabajos recopilatorios de Green (2006); Kalleberg (2011) Guillén, Ana M. and Svenn-Åge (2009) Muñoz de Bustillo, (2011), McCann (2017).

2. ENFOQUES TEÓRICOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Las propuestas empíricas se fundamentan en marcos teóricos diversos, que proceden especialmente de la economía, sociología y psicología, para determinar los elementos esenciales que configuran su propuesta sobre la calidad del empleo. Siguiendo el trabajo de Muñoz de Bustillo *et al.* (2011), podemos exponer cuáles son las principales aportaciones teóricas que permiten comprender, y también debatir, cuáles son las dimensiones adecuadas que debe incluir la definición de la calidad del empleo:

- El enfoque de la teoría económica clásica considera que el trabajo incide en la función de utilidad del individuo de dos formas. La primera de ellas es indirecta, puesto que el trabajo proporciona un salario para la posterior adquisición de bienes y servicios; y directamente según la utilidad o desutilidad que éste genere sobre la propia persona. El papel del salario es la compensación de las características de los puestos de trabajo, por lo que los trabajadores con igual cualificación pueden elegir entre distintas “cestas” de salarios y otras características no monetarias que le ofrecen la misma “remuneración total” (calidad del empleo).

- El enfoque de la economía radical, por su parte, afirma que los salarios y las condiciones laborales no se establecen de forma “compensatoria”, sino que es el resultado de las relaciones de poder. Por tanto, la calidad del empleo depende de la capacidad de negociación de los sindicatos y de la incidencia e ideología de los partidos políticos.

- La psicología y la sociología estudian las relaciones laborales dentro de la empresa y en las relaciones de mercado. El comportamiento individual puede verse afectado por la pertenencia a grupos, pudiendo ser diferente dentro de un grupo al tener en cuenta los premios y los castigos que se derivarían, si su comportamiento está de acuerdo o no con las normas internas del grupo. La presión que el individuo puede experimentar para adecuarse al patrón pre-existente de cómo debe hacerse un trabajo puede limitar su capacidad para negociar libremente nuevas condiciones laborales. Esto significa que los grupos de trabajadores pueden verse atrapados en un nivel de condiciones laborales de baja calidad o ineficientes como consecuencia de decisiones pasadas o de normas. Por tanto, la capacidad del trabajador para participar en el establecimiento o la gestión de las reglas internas de los grupos es en sí misma una dimensión de la calidad del empleo. Además, el enfoque sociológico tradicional hace hincapié en la importancia del desarrollo de las cualificaciones y la autonomía. Estas características se ven afectadas por los cambios estructurales, el progreso técnico, la división del trabajo y las prácticas de dirección. Por otra parte, la sociología y la psicología se preocupan por determinar cómo las relaciones grupales en el trabajo afectan al sentimiento de auto-realización y bienestar psicológico de los trabajadores. Por tanto, desde esta visión los factores a valorar como componentes de la calidad de empleo serían: capacidad para la gestión de las

normas internas, autonomía, desarrollo de las cualificaciones, auto-realización y bienestar subjetivo.

- El enfoque institucional hace especial hincapié en la teoría de la segmentación del mercado laboral, que ocasiona el surgimiento de diferentes mercados que funcionan con reglas diferentes, que tienen diversidad de causas, desde la discriminación, la tecnología, etc. Todo ello incide en las relaciones contractuales, la estabilidad en el empleo, las oportunidades para el desarrollo de las cualificaciones y la progresión profesional.

- La literatura sobre medicina ocupacional y sobre salud y seguridad considera el lugar de trabajo como un espacio de exposición a agentes físicos y psicológicos que generan enfermedades y riesgo de accidentes.

- Los estudios sobre equilibrio de la vida privada y profesional evalúan el tiempo de trabajo y la intensidad del esfuerzo. Aunque se trata de una cuestión de interés tratada en estudios anteriores, no es hasta los años setenta del siglo XX cuando toma centralidad y se produce una explosión de literatura. Esta se puede agrupar en tres categorías: estudios sobre los niveles objetivos de exigencia de las actividades laborales y no laborales y su impacto en el bienestar de los trabajadores; estudios sobre las normas y los valores en torno a la vida laboral y no laboral y su relación con las preferencias y las expectativas de los trabajadores; y estudios sobre la evaluación subjetiva de los trabajadores de su situación con respecto al equilibrio de la vida profesional y personal y sus determinantes. Desde el enfoque subjetivo se mediría la satisfacción de cada trabajador con dicho equilibrio; por el contrario, el enfoque objetivo supone tratar de cubrir en detalle el nivel de las exigencias laborales en el ámbito del tiempo de trabajo (la duración, la programación, la flexibilidad, la regularidad y la existencia de límites entre tiempo laboral y no laboral) y en el ámbito de la intensidad del esfuerzo (el ritmo de trabajo y la carga).

3. LA MEDICION DE LA CALIDAD DEL EMPLEO POR ORGANISMOS INTERNACIONALES

Para tratar de medir la calidad del empleo es necesario definir qué es lo que se va a intentar medir, delimitar el conjunto de atributos evaluados, especificar el marco que justifica la estructura de esta medición, así como, el peso de las distintas dimensiones y sub-dimensiones que lo conforman, lo cual ha dado lugar a varias iniciativas políticas, a investigaciones y estadísticas que tratan de definir y medir la calidad del empleo. Se han desarrollado varios marcos al respecto, algunos se centran en los atributos específicos de los puestos de trabajo (Eurofound, 2012a), otros se extienden a las prestaciones de servicios públicos vinculadas al empleo o al papel de las relaciones laborales y otros tienen una perspectiva mucho más amplia, como se explica en el artículo de la OCDE de Cazes, Hijzen, & Saint-Martin (2015, pp. 8-9).

Debido a esta amplitud de perspectivas, nos hemos planteado abordar los conceptos con el mayor consenso posible, siguiendo así el consejo de los expertos

en la construcción de indicadores multidimensionales (Nardo, *et al.* 2008; Alkire, 2008). Las principales propuestas de medición han surgido de la OIT, la Unión Europea, la OCDE y la UNECE.

Los marcos estadísticos ofrecidos por estos organismos no utilizan juicios de valor explícitos sobre lo que debería considerarse buena o mala calidad del empleo y no priorizan ningún tipo de indicador ni proporcionan recomendaciones sobre cómo deberían emplearse. Contienen indicadores que miden tanto resultados de la calidad del empleo (como los salarios) como determinantes de la calidad del empleo (como las características de los sistemas de relaciones laborales). El objetivo general de estos marcos estadísticos es ofrecer recomendaciones internacionales para producir un conjunto coherente de indicadores de la calidad del empleo que puede ajustarse a distintas circunstancias y condiciones nacionales, mientras que las elecciones normativas se dejan al criterio de los usuarios de los datos.

3.1. OIT

La organización Internacional del Trabajo fue el primer organismo preocupado en promover el empleo de calidad, entendido por aquel que tiene en cuenta otras características adicionales a la retribución, y que denominó “trabajo decente”. Por lo que expresamente considera que su finalidad primordial es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999, p. 4). Este concepto ganó fuerza cuando la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la ONU en su informe “Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos”, en 2004, propuso convertir al trabajo decente en un objetivo global (Levaggi, 2007).

Además, en esta definición convergen los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son (OIT, 1999, pp. 4-5):

- a) la promoción de los derechos laborales;
- b) la promoción del empleo;
- c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y
- d) el fomento del diálogo social.

El Director General de la OIT reafirma que el trabajo decente “es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades” (OIT, 2000).

Ermida Uriarte (2001) destaca que “el trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético”. Por su parte,

Levaggi (2007) señala que “el trabajo decente es un concepto que trata de expresar lo que debería ser un buen trabajo o empleo digno en un mundo globalizado”. Señala además que “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. Por otra parte, se cuestiona el uso del término “decente”, dado que “eso sería aceptar que hay trabajos que no son decente, y para mi es más simple, más crudo, más gráfico, sintetizar diciendo que el trabajo siempre es decente. Lo que no es decente, es esclavitud” (Jornada Mundial por el Trabajo Decente, 2008).

En ocasiones, el concepto de trabajo decente puede llegar a confundirse o interpretarse de manera que se confunda con otros conceptos que “a priori” parecen tener el mismo significado. Algunos autores en sus artículos se han propuesto establecer las diferencias.

Levaggi (2006), el trabajo decente añade nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación. Eso sí, sostiene que el trabajo decente engloba al empleo de calidad.

Sin embargo, el concepto de “trabajo decente” ha dado lugar a numerosos debates o reuniones que surgen con el objetivo de llevarlo a la práctica. Tal es así que en diversas conferencias internacionales sobre el tema se ha debatido sobre sus alcances, sus dimensiones y sobre los componentes que lo definen.

Su delimitación práctica mediante once dimensiones, y sus respectivos indicadores, se realizó en el año 2002, que se revisaron con una propuesta en el 2008.

- 1) Las oportunidades de empleo
- 2) Trabajo inaceptable
- 3) Ingresos suficientes y trabajo productivo
- 4) Horas de trabajo decente
- 5) La estabilidad y la seguridad del trabajo
- 6) Combinar el trabajo y la vida familiar
- 7) Trato justo en el empleo
- 8) Ambiente de trabajo seguro
- 9) La protección social
- 10) Las relaciones y el diálogo social
- 11) El contexto económico y social del trabajo decente

Estas 11 dimensiones cuentan a su vez con una batería de 50 indicadores, a partir de datos agregados, por ejemplo, la tasa de desempleo o la desigualdad de la

distribución de la renta en el país. Esta mezcla de indicadores macroeconómicos con otros microeconómicos ha generado ciertas críticas sobre su capacidad evaluativa.

3.2. Unión Europea

El problema de la calidad del empleo no se incorpora a la agenda europea hasta los años 90 (González y Guillén, 2009). Y es en el año 2000, con la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, donde se añade finalmente como objetivo el “crecimiento económico sostenible con más y mejores puestos de trabajo”. Como consecuencia de esto, la UE comenzó a centrarse más explícitamente en la calidad de los puestos de trabajo, en la promoción de las buenas condiciones de trabajo y la prestación de la seguridad social que han sido durante mucho tiempo los elementos centrales del modelo social europeo (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2014).

Este nuevo objetivo conlleva, además de la aplicación de las políticas macroeconómicas adecuadas, la lucha contra la exclusión social, con la finalidad de aumentar la competitividad de las empresas europeas en los mercados globales. Apostando por implantar en las empresas de la UE un nuevo modelo de trabajo basado en recursos humanos fuertes, trabajadores participativos con autonomía dentro de los procesos de producción, cualificados y con buenas condiciones de trabajo, frente a los países como Estados Unidos o Japón que apuestan únicamente por la mejora en las tecnologías como medio para lograr un mayor rendimiento en el mercado (Ramos, Negro & Merino, 2011).

Como consecuencia de ello, la Comisión Europea plantea un marco conceptual y un sistema de indicadores con objeto de hacer un seguimiento de la pobreza y la exclusión social en los países miembros así como de evaluar la calidad del empleo, lo que dio como resultado el conjunto de “indicadores de Laeken” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

En ellos se recogen un total de diez elementos de calidad de empleo, atendiendo a dos perspectivas diferentes. Por un lado, a las características intrínsecas del trabajo, que serían las características objetivas incluidas la satisfacción profesional, la remuneración, las retribuciones en especie, la jornada laboral, las cualificaciones, la formación y las perspectivas de trayectoria profesional, el contenido del trabajo, la coincidencia entre las características del empleo y las del trabajador. Por otro lado, a los aspectos relacionados con el entorno de empleo, o características extrínsecas, donde se incluirían la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y seguridad, la flexibilidad y seguridad, el acceso al empleo, la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, el diálogo social y la participación de los trabajadores, diversidad y no discriminación (CCE, 2001).

Por otro lado, el informe de Eurofound (2015) para la Comisión Europea, presentó un análisis de la tendencia de la calidad del empleo desde 1995 hasta 2010 para los países de la UE. Se midieron cuatro aspectos de la calidad del trabajo:

habilidades y discrecionalidad, riesgos laborales, intensidad del trabajo y calidad del tiempo de trabajo. Cada uno de estos aspectos se midieron a su vez por una serie de subíndices. Todas las medidas se transformaron para tener una escala de 0 a 100 para ayudar a la comparabilidad.

Las habilidades y discrecionalidad se evalúan mediante la complejidad de las tareas requeridas, si la capacitación es la adecuada para dichas tareas, el control que tiene la persona sobre cómo trabajar y el ritmo de trabajo. Los riesgos laborales se determinan mediante los riesgos ambientales a los que está sometido el trabajador, junto al levantamiento de pesos y problemas derivados de la posición corporal. La intensidad de trabajo se determina mediante el ritmo de trabajo y la dependencia de las tareas de una persona respecto a otras personas u objetos. Por último, la calidad del tiempo de trabajo se evalúa en función de las horas que no implican trabajar por la noche, fin de semana o superar el número de horas semanales establecido.

Posteriormente, en el último informe de Eurofound (2017) ha habido un cambio metodológico, de forma que se emplean siete indicadores: condiciones físicas de trabajo, condiciones sociales del trabajo, intensidad del trabajo, calidad del tiempo de trabajo, competencias y discrecionalidad, perspectivas y retribución. El objetivo es centrarse en las condiciones específicas que afectan al puesto de trabajo, si bien es cierto, como se reconoce en el propio informe, que estas se encuentran condicionadas por factores macro de índole económico, político y social.

3.3. OCDE

La OCDE ha realizado una propuesta de medición de la calidad del empleo (Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A., 2015) centrándose en los elementos que contribuyen al bienestar de los trabajadores, tomando como marco analítico el informe de la Comisión sobre Medición del Desarrollo Económico y el Progreso Social (Stiglitz *et al.*, 2009). La propuesta considera tres aspectos complementarios de la calidad del empleo.

El primero de ellos es la calidad de los ingresos, que mide el grado en que el empleo contribuye al nivel de vida de los trabajadores y sus familias, con un énfasis particular en los trabajadores de salarios bajos. Esta dimensión se mide con un índice sintético que tiene en cuenta el nivel y la distribución (desigualdad) de los ingresos laborales.

El segundo es la seguridad en el mercado de trabajo: captura los aspectos de la seguridad que están relacionados con el empleo y se refiere al riesgo de pérdida del empleo y sus consecuencias (sobre todo en términos de pérdida esperada de ingresos) para los trabajadores y sus familias. Esta dimensión se define en términos de dos componentes: riesgo de desempleo (que se obtiene como el producto de la probabilidad de convertirse en parado y la duración media esperada del paro) y protección del desempleo (que se define a través de la reducción del riesgo mediante

el sistema de protección por desempleo, medida por la cobertura y la generosidad de las prestaciones).

El tercero es la calidad del entorno laboral: se refiere a los aspectos no económicos de la calidad del empleo, incluyendo factores relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo que se realiza, la distribución del tiempo de trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo. Esta dimensión se centra en los aspectos del bienestar relacionados con la salud y se basa en la literatura sobre salud ocupacional. Se mide a través de la proporción de trabajadores que experimentan tensión en su trabajo (job strain), es decir, un desajuste entre los factores que generan presión y los recursos del lugar de trabajo que ayudan a desarrollar adecuadamente las tareas: los primeros se miden a través de indicadores sobre carga de trabajo y presión para realizar el trabajo, exposición a factores de riesgo físico para la salud e intimidación o abuso en el lugar de trabajo, mientras que los segundos se miden mediante indicadores sobre autonomía y oportunidades para el aprendizaje, buenas prácticas de la dirección y buenas relaciones sociales en el lugar de trabajo.

Estas tres dimensiones ofrecen información del impacto de la actividad laboral, es decir de los resultados de éste sobre el bienestar de los trabajadores, e incluye no sólo la actividad dentro de la empresa, sino también la actividad pública y los efectos sobre la distribución de los ingresos salariales.

Los resultados de los 32 países que se examinan (que se refieren al año 2005 -calidad del entorno laboral- y 2010 -los otros dos indicadores-) muestra que los países con peores logros son Estonia, Grecia, Hungría, Polonia, Eslovaquia, España y Turquía, puesto que se encuentran entre los diez peores países en dos o en las tres dimensiones de calidad del empleo y además no se encuentran entre los diez mejores en ninguna de ellas. Como elemento adicional de interés, se obtiene una correlación muy fuerte entre las posiciones de los países con respecto a cada una de estas dimensiones y sus posiciones con respecto a la tasa de ocupación (como aproximación a la cantidad de empleo que hay en ellos). Esto sugiere que, al menos a nivel agregado, no existe un sacrificio entre cantidad y calidad.

3.4. UNECE

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), en colaboración con la OIT, Eurostat y la OCDE, han desarrolla recomendaciones operativas para medir las dimensiones señaladas dentro de la calidad del empleo (UNECE, 2010, 2015).²

² El Grupo de Expertos sobre la medición de la calidad del empleo se creó en febrero de 2012, está integrado por Alemania (presidente), Azerbaiyán, Australia, Canadá, Finlandia, Francia, Israel, Italia, Luxemburgo, México, República de Moldavia, Países Bajos, Polonia, Suiza, Reino Unido, Eurostat, Eurofound, OIT, OCDE, UNECE (secretaría) y Mujeres en la Globalización y Organización del Empleo Informal (WIEGO).

Se constituyó un grupo de expertos cuyos objetivos fueron tres. El primero de ellos consistió en la revisión de la estructura conceptual de la medición de la calidad del empleo. El segundo la revisión de los indicadores, y el tercero el desarrollo operativo de las definiciones y una guía práctica para el uso de los indicadores y su interpretación. Este grupo de expertos definen la calidad del empleo como:

“Los aspectos del empleo que pueden afectar al bienestar de las personas. En otras palabras, la calidad del empleo se refiere a las condiciones éticas del empleo, los beneficios monetarios y no pecuniarios, la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección social y la seguridad en el empleo, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje, así como la motivación y las relaciones sociales”.

Como destaca la propia UNECE (2015), cada una de estas dimensiones están relacionadas con las necesidades humanas de formas diferentes, por lo que no son “compensables” unas con las otras, ni existe una jerarquía entre ellas (UNECE, 2015).

Esta propuesta es la más reciente y es la que cuenta con mayor consenso de los expertos sobre las dimensiones que se deben incluir:

- 1) Seguridad y ética
- 2) Ingresos y beneficios
- 3) Equilibrio entre trabajo y vida no laboral
- 4) Seguridad en el trabajo y protección social
- 5) El diálogo social
- 6) Desarrollo de habilidades y formación
- 7) Relaciones sociales y motivación.

A su vez se proponen más de 50 indicadores, por lo que se considera una “caja de herramientas” muy útil para recopilar datos y calcular indicadores comparables internacionalmente sobre la calidad del empleo. Esta propuesta no está relacionada directamente con ninguna agenda política y por tanto no se emplea directamente para evaluar el progreso de objetivos específicos.

Cuadro 1. Marcos internacionales para la medición de la calidad de empleo: dimensiones y cobertura geográfica.

| Institución | Dimensiones | Cobertura geográfica |
|------------------------------|--|----------------------|
| EU Laeken (2001) | <ol style="list-style-type: none"> 1) Calidad del empleo intrínseca 2) el aprendizaje y el desarrollo profesional permanente 3) La igualdad de género 4) Salud y seguridad en el trabajo 5) La flexibilidad y la seguridad 6) Inclusión y acceso al mercado de trabajo 7) La organización del trabajo y la conciliación de la vida 8) El diálogo social y la participación de los trabajadores 9) La diversidad y la no discriminación 10) En general el rendimiento económico y la productividad | Unión Europea |
| UNECE-Business Europe (2001) | <ol style="list-style-type: none"> 1) Número de accidentes mortales y graves 2) Las tasas de enfermedades profesionales 3) Número de días perdidos por enfermedad 4) La productividad del trabajo 5) Proporción de la población que trabaja con bajos, medios y altos niveles de educación 6) Proporción de la población con nivel básico, medio y alto de conocimientos sobre las TIC 7) tiempo medio necesario para encontrar primero o el nuevo trabajo 8) Tasa de empleo y la tasa de desempleo 9) La proporción de población en edad laboral creando su propia empresa | Unión Europea |
| ETUI (2008) | <ol style="list-style-type: none"> 1) Los salarios 2) formas no estándar de empleo 3) El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida 4) las condiciones de empleo y de trabajo de seguridad 5) Las habilidades y el desarrollo de carrera 6) la representación de intereses colectivos | Unión Europea |
| EMCO (2012) | <ol style="list-style-type: none"> 1) La seguridad socio-económico: seguridad de rendimiento, trabajo y carrera adecuada 2) Educación y formación: el desarrollo de habilidades, la empleabilidad 3) Condiciones de trabajo: salud y seguridad en el trabajo, la intensidad del trabajo, la autonomía, la representación interés colectivo 4) El trabajo-vida y el equilibrio de género: Conciliación de la vida, el equilibrio de género | Unión Europea |

| Institución | Dimensiones | Cobertura geográfica |
|-------------------------|---|----------------------|
| OIT (2008) | <ol style="list-style-type: none"> 1) Las oportunidades de empleo 2) Trabajo inaceptable 3) Ingresos suficientes y trabajo productivo 4) Horas de trabajo decente 5) La estabilidad y la seguridad del trabajo 6) Combinar el trabajo y la vida familiar 7) Trato justo en el empleo 8) Ambiente de trabajo seguro 9) La protección social 10) Las relaciones y el diálogo social 11) El contexto económico y social del trabajo decente | Global |
| Eurofound (2012a, 2015) | <p>Índice de Calidad del Trabajo (2012a)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Las ganancias 2) Las perspectivas 3) La calidad del trabajo intrínseca 4) El tiempo de trabajo de calidad <p>Índice de Calidad del Trabajo no pecuniaria (2015)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La calidad del trabajo intrínseca 2) Los riesgos de empleo 3) Los riesgos laborales 4) Tiempo de trabajo 5) Conciliación | Union Europea |
| OCDE (2014) | <p>Calidad de los ingresos</p> <p>Seguridad en el mercado de trabajo</p> <p>Calidad del entorno laboral</p> | Global |
| UNECE (2015) | <ol style="list-style-type: none"> 1) Seguridad y ética 2) Ingresos y beneficios 3) Equilibrio entre trabajo y vida no laboral 4) Seguridad en el trabajo y protección social 5) El diálogo social 6) Desarrollo de habilidades y formación 7) Relaciones sociales y motivación | Global |

Fuente: OCDE (2014) y elaboración propia

4. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE EMPLEO SEGÚN LA UNECE

La literatura sobre la medición de la calidad del empleo ha tenido que enfrentarse a dificultades de varios niveles, como expone Burchell (2014) en su artículo:

- I. La metodología y la medición de la calidad del empleo
- II. El nivel de análisis del concepto
- III. Variables que se utilizarán para su medición

En primer lugar, las mediciones de éxito requieren de fuentes de datos fiables y, preferiblemente, comparables, ya que los avances teóricos y metodológicos sobre el tema de la calidad del empleo están estrechamente relacionados con la disponibilidad de datos.

La investigación académica que mide las condiciones de empleo que conducen a una mejor calidad de vida, está construida sobre una base teórica y un trabajo empírico sólidos, sin embargo, no se ha alcanzado un consenso en cuanto a los que constituye exactamente un “buen empleo” o a la mejor manera de poner en práctica una medida sintética que lo aproxime. Por otra parte, en cuanto a la obtención de datos comparables entre países, como explica el artículo mencionado anteriormente, la mayoría de los indicadores existentes se han desarrollado sobre la base de conjuntos de datos de un solo país o tienden a limitarse a los estados miembros de la UE, consecuentemente, estos indicadores nos dicen poco acerca de las comparaciones nacionales.

El segundo problema es que la medición de la calidad del empleo tiene que enfrentarse a la cuestión de qué nivel del mercado de trabajo es el que estamos investigando, es decir, si estamos interesados en los trabajadores individuales, en el entorno normativo o en el mercado laboral en su conjunto, puesto que cada una de las perspectivas genera unos requisitos diferentes de datos y de metodologías de medición.

En el nivel más individualista, algunos modelos se centran en las actitudes de los trabajadores e ignoran los detalles del trabajo o de sus condiciones en sí. Otros modelos, por el contrario, tienen más que ver con el contexto a nivel macro de los puestos de trabajo, tomando medidas como el nivel de protección legal que el Estado proporciona a los trabajadores, el estado del mercado de trabajo para analizar el riesgo de perder el empleo y el desempleo o los tipos de asistencia ante la pérdida de empleo.

El Grupo de Expertos de la UNECE en la medición de la calidad del empleo suelen adoptar una perspectiva desde el individuo, los cuales pueden evaluar la calidad de empleo si se cumplen ciertas condiciones, tales como la seguridad y la salud en el trabajo o la seguridad del empleo y si la remuneración es favorable. Por tanto, desde esta perspectiva se podría definir la calidad del empleo como la totalidad de aspectos del empleo que pueden afectar al bienestar de las personas empleadas. Además, hay que tener en cuenta que la calidad del empleo es un concepto multidimensional que se caracteriza por tener diferentes dimensiones o facetas que se refieren a las necesidades humanas de diversas maneras y que todas ellas se miden de forma diferente y no hay unas más importantes que otras (UNECE, 2015).

En tercer lugar, hay que destacar que el principal problema con la medición de la calidad del empleo es que no existe un conjunto de variables que puedan considerarse indiscutiblemente como un resumen de lo que constituye un buen trabajo.

De todos los marcos explicados en el apartado anterior se ha elegido el propuesto por la UNECE (2015) puesto que, como se ha comentado anteriormente, es el más reciente, presenta una perspectiva global y sus dimensiones son lo suficientemente amplias como para permitir que se adapten a las circunstancias de cada país, lo que facilita la tarea de comparar entre ellos. Además, goza de un alto consenso de los organismos que lo analizan. Por lo tanto, las dimensiones y sub-dimensiones que componen la calidad del empleo son las que se explican a continuación (UNECE, 2015, pp. 23-46):

Dimensión 1: Seguridad y ética en el empleo

Esta dimensión se centra en la seguridad física y las condiciones en el trabajo, la salud física y el bienestar mental, así como los derechos y el tratamiento de la persona en el empleo. Se trata de una dimensión fundamental de la calidad del empleo, que adopta el bienestar físico y la aplicación de los derechos humanos internacionalmente aceptados y convenciones de trabajo como aspectos esenciales para garantizar un empleo de calidad. Los indicadores incluidos en esta dimensión ofrecen información general sobre los accidentes de trabajo, las formas de trabajo, como el trabajo infantil y el trabajo forzoso y el tratamiento injusto.

Sub-dimensión 1a: Seguridad en el trabajo.

Esta sub-dimensión se refiere a la seguridad desde el punto de vista de la salud física. Está cubierta por indicadores relativos a las lesiones en el trabajo, por la exposición a factores que ponen en riesgo la salud física y también mental.

Sub-dimensión 1b: El trabajo infantil y el trabajo forzoso

Se contempla el respeto a los tres derechos fundamentales del trabajador referentes al trabajo forzoso y al trabajo infantil, al derecho la libertad de sindicación y a la negociación colectiva.

Sub-dimensión 1c: Trato justo en el empleo

El trato justo en el empleo trata de medir en qué medida existe algún tipo de discriminación, de trato menos favorable, de negación de oportunidades de igualdad de retribución o el acceso a puestos de dirección, basándose en motivos como el sexo o la raza, entre otros. Por lo tanto, para poder medirlo primero habrá que considerar todas las categorías demográficas y sociales relevantes en la población que pudieran ser motivo de discriminación (género, edad, grupo étnico, nacionalidad, orientación sexual, ...). Para medir esta sub-dimensión se utilizarán indicadores como la brecha salarial entre diferentes subgrupos de población o el porcentaje de ocupados que ha sido víctima de discriminación en su trabajo.

Dimensión 2: Ingresos y beneficios

En cuanto a los ingresos y otros beneficios procedentes del trabajo estos se refieren a la remuneración en efectivo y en especie pagada a los trabajadores. Esta dimensión es un claro componente de la calidad del empleo puesto que supone una

motivación compartida por todos los trabajadores como recompensa al trabajo que realizan, además, la mayoría de las personas dependen de este para su bienestar material.

Sub-dimensión 2a: Ingresos procedentes del empleo

Este concepto proporciona información sobre los ingresos procedentes del empleo o las ganancias medias por hora de trabajo de los empleados.

Sub-dimensión 2b: Beneficios pecuniarios no salariales

Los beneficios pecuniarios no salariales son los beneficios no monetarios proporcionados al empleado, como las bajas por enfermedad o las vacaciones pagadas. Se suelen medir como el número de días permitidos por baja de enfermedad o de vacaciones pagadas.

Dimensión 3: Equilibrio entre trabajo y vida no laboral

Esta dimensión abarca diversos aspectos relativos al tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y la vida privada, intentando medir la distribución del tiempo que el trabajador pasa en su puesto de trabajo y el tiempo que lo hace en su vida privada. El tiempo de trabajo tiene una serie de implicaciones sobre la calidad del empleo ya que, en primer lugar, las ganancias se entienden en relación con el tiempo que se dedica al trabajo. En segundo lugar, el exceso de horas de trabajo y los ritmos atípicos a menudo afectan negativamente al bienestar físico y mental del trabajador. En tercer lugar, el tiempo que se pasa en el trabajo es tiempo que se deja de dedicar a actividades no laborales como el ocio o las responsabilidades familiares.

Sub-dimensión 3a: Horas de trabajo

Las horas de trabajo se centran en las horas habitualmente trabajadas en una semana. Esta dimensión tiene influencia en la calidad del puesto de trabajo dado que se intuye que un número excesivo, o excesivamente corto, de horas de trabajo tiene influencia en el bienestar del trabajador. Sin embargo, no es fácil encontrar un número de horas determinado que sea perjudicial para la salud ya que esto depende de las circunstancias específicas de cada trabajo y de cada trabajador. Esto se suele medir por indicadores como el número medio de horas de trabajo en una semana, el porcentaje de ocupados que trabajan a tiempo parcial involuntariamente o la distribución de horas de trabajo a lo largo de una semana.

Sub-dimensión 3b: Organización del tiempo de trabajo

Esta dimensión describe las características que se pueden medir del tiempo de trabajo en lo que a organización y programación de los periodos de trabajo y de vida fuera del trabajo se refiere, es decir, trata de hacer referencia tanto a la longitud del tiempo de trabajo como a la estabilidad o flexibilidad del mismo. También tiene en cuenta las horas de trabajo atípicas, al menos si se producen con frecuencia. Algunas variables que se proponen para medirlo son los ocupados con horarios de

trabajo nocturnos, o con horarios de trabajos en el fin de semana y los ocupados con horarios flexibles.

Sub-dimensión 3c: Conciliación

Pretende mostrar elementos del trabajo que pueden crear conflicto con otros aspectos de la vida o que facilitan la conciliación entre el trabajo y la vida privada. Conciliar el trabajo y la vida familiar a menudo es más difícil para padres con niños pequeños debido a las responsabilidades que conlleva el cuidado infantil. La cuestión de la baja por maternidad o paternidad es un elemento que desafía esta sub-dimensión, ya que estas difieren mucho entre países y esto complica la tarea de definir y medir indicadores para comparar. También hay que tener en cuenta el cuidado de otros familiares o personas mayores, no sólo el de los hijos. Por otra parte, el tiempo que se tarda en ir y volver al lugar de trabajo, también es un indicador del tiempo que se está dejando de dedicar a la vida privada. Algunas propuestas para medir la conciliación son los porcentajes de ocupados que tienen la posibilidad de trabajar en casa, que tienen derecho a baja paternal o la duración del trayecto entre el trabajo y el hogar.

Dimensión 4: Seguridad en el trabajo y protección social

Se evalúan las amenazas a la seguridad en el empleo, así como las medidas de seguridad que pueden compensar los posibles riesgos de quedarse desempleado por algún tiempo o de no poder trabajar por problemas de salud o por jubilación, esta dimensión se entiende como estabilidad. Cuando el trabajador tiene la sensación de inseguridad en su puesto, puede afectar negativamente a su bienestar.

Sub-dimensión 4a: La seguridad en el empleo

A diferencia de la seguridad física, esta se refiere esencialmente a la probabilidad de perder el trabajo de una persona y trata de aportar información acerca del grado de permanencia en un empleo o si su naturaleza es formal o informal. La seguridad en el empleo es una dimensión muy relevante para la calidad de empleo y que tiene un gran impacto sobre el bienestar del trabajador. Para medir objetivamente esta sub-dimensión, aunque en gran parte dependen de la legislación de cada país, utilizaría los porcentajes de ocupados con contrato fijo o el porcentaje de trabajadores, la tasa de empleo informal y empleo precario o el porcentaje de personas empleadas que podrían perder su trabajo en los próximos seis meses.

Sub-dimensión 4b: La protección social

La protección social puede estar presente en el empleo de diferentes formas, ya sea como seguro de desempleo, pensiones o seguro de salud. El marco estadístico de la protección social abarca solamente las contingencias de la seguridad social relacionadas con las prestaciones por desempleo, las prestaciones de vejez y de atención médica. Sin embargo, no se incluyen otras contingencias importantes con el fin de limitar el número de indicadores. Se propone, por tanto para medir esta

sub-dimensión el porcentaje de ocupados que son contribuyentes al régimen de pensiones, de desempleo o de seguro médico.

Dimensión 5: El diálogo social

Los convenios colectivos que determinan las condiciones del empleo, así como, las relaciones laborales justas y estables entre empleadores y empleados pueden lograrse mediante la negociación entre los sindicatos y los empleadores. El diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Debido a que mediante el diálogo social se pueda lograr mejorar la calidad del empleo es importante cubrir este tema en el marco evaluativo. Para esta dimensión, se proponen medidas como el porcentaje de empleados que están cubiertos por algún tipo de convenio colectivo, los que son miembros de uno o varios sindicatos o el número de días sin trabajar debido a huelgas por parte de los empleados.

Dimensión 6: Desarrollo de habilidades y formación

En la calidad del empleo juega un papel muy importante la formación y el desarrollo de las habilidades del trabajador. Esta dimensión hace hincapié en la necesidad de ajuste entre estas habilidades y las exigencias del trabajo, así como, la oportunidad de desarrollarlas aún más como claves en la calidad del empleo. Para incluir esta dimensión al ámbito cuantitativo se proponen indicadores como el porcentaje de ocupados que ha recibido educación no formal en los últimos doce meses relacionada con el empleo, el porcentaje de trabajadores que, habiendo recibido esta formación, siente que ha sido útil para el desarrollo de su trabajo o el porcentaje de personas empleadas cuyo trabajo consiste en mejorar sus habilidades.

Dimensión 7: Relaciones sociales y motivación

Desde el punto de vista del trabajador las condiciones de trabajo y la motivación son factores clave para lograr altos niveles de sostenibilidad en el trabajo. Los trabajadores que tienen suficiente autonomía en el trabajo, pueden influir en las decisiones de organización y no están sujetos a la intensidad del trabajo excesivo suelen mostrar los niveles más altos de motivación, compromiso y son menos propensos a abandonar el mercado laboral prematuramente. El apoyo social de los compañeros y de los superiores también tiene un gran impacto en el bienestar de los trabajadores y es al mismo tiempo un factor importante para hacer frente a situaciones de trabajo difíciles.

Sub-dimensión 7a: Relaciones sociales en el empleo

Esta sub-dimensión se refiere a las características sociales del empleo. Se centra en el diálogo entre los empleados, en las relaciones entre los empleados y sus superiores y en el aislamiento social del trabajador. Este último está asociado a un mayor riesgo para la salud del empleado. Además de éstos, considera un aspecto adicional que es la exposición a comportamientos socialmente incorrectos en el

empleo, ya sea por violencia física, psicológica o sexual. Para su medición, en este caso, proponen porcentajes de empleados que tienen buena relación con sus compañeros y de los que la tienen con sus supervisores y porcentaje de personas que han sido víctima de violencia física, psicológica o sexual en los últimos doce meses.

Sub-dimensión 7b: Motivación

En el caso de la motivación de los trabajadores, a menudo depende de la percepción que tienen los encuestados según cómo se mida el concepto en la entrevista, lo que implica cierta evaluación subjetiva por parte de los encuestados. Se proponen para tratar de medirlo lo más objetivamente posible indicadores que midan la autonomía en el trabajo, la retroalimentación, los trabajadores que realizan un trabajo “útil” o los que se someten a velocidades de trabajo muy elevadas o aquellos empleados que pueden participar en las decisiones que afectan a su trabajo.

5. LA CALIDAD DEL EMPLEO: EL PUNTO DE VISTA SUBJETIVO

En los anteriores apartados ha quedado claro que es un hecho evidente que cada vez preocupa más la calidad del empleo. Frente a los indicadores objetivos de la misma, en este apartado nos centramos en su dimensión subjetiva (satisfacción laboral).

A partir de los trabajos iniciales de Hamermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), los estudios dentro del ámbito de la Economía Laboral han considerado la satisfacción laboral como una variable económica, pues es, por ejemplo, un factor que está afectado y a la vez condiciona las conductas individuales en el mercado de trabajo. Esta cuestión es muy importante, pues el grado de satisfacción que manifiestan los trabajadores en relación con algunos aspectos del trabajo actual que ellos desempeñan determina, entre otras cuestiones, sus intenciones de permanencia (y su productividad) o no en la empresa -véase, por ejemplo, Clark *et al.* (1998) y Lévy-Garboua *et al.* (2001)-.

Además, la satisfacción laboral está relacionada con: a) el absentismo (Kenyon Dawkins, 1989; Johansson y Palme, 1996; b) la productividad (Mangione y Quinn, 1975) y c) la propia salud del trabajador (Bacharach *et al.*, 1991).

Por tanto, la satisfacción laboral o, por el contrario, la insatisfacción laboral están relacionadas con muchos comportamientos y resultados que son de gran relevancia para los propios trabajadores (incluida su satisfacción con la vida), para las empresas (responsabilidad social interna) o para la sociedad en su conjunto (productividad y competitividad).

Motivados por esta relevancia, distintos estudios empíricos han identificado vectores de características individuales y laborales que condicionan el nivel de satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo. Además de las características personales (edad, sexo, capital humano, salud) y de los rasgos de las empresas

(tamaño, sector), algunos trabajos también han puesto el acento en las características del empleo (salario, horas de trabajo, sindicación, posibilidades de promoción laboral, inseguridad laboral y, entre otras, el clima laboral)³.

En el siguiente apartado exponemos el modelo teórico estándar⁴, que sirve de base en los distintos estudios empíricos sobre el tema, para medir el impacto del salario y otros atributos del empleo sobre la satisfacción laboral.

5.1. Salario, calidad del empleo y bienestar individual: marco teórico

El modelo teórico que fundamenta las estimaciones microeconómicas en los distintos estudios empíricos, parte de la hipótesis de que un empleo es algo más que el salario y el número de horas de trabajo -frente a la visión reduccionista del enfoque neoclásico-; otros factores son relevantes para la definición de la naturaleza del empleo, como, por ejemplo, las posibilidades de conciliar trabajo y familia o la formación continua.

A la luz de lo anterior podemos presentar un modelo en el que la utilidad del individuo depende del salario y de la calidad del empleo (más allá del salario).

$$U(w_i, C_{ij}, Z_i)$$

donde $U(\cdot)$ representa la función de la utilidad derivada del trabajo, w_i es el salario del individuo i , C_{ij} es un vector que representa las j características o facetas no monetarias del empleo ocupado actualmente por el individuo i , y Z_i es un vector de otras variables de control que afectan su utilidad.

En estos trabajos se supone que existe una relación entre la utilidad actual (U) y el bienestar subjetivo que el individuo i deriva de su actividad laboral ($BSAL_i$), definida por la siguiente ecuación:

$$BSAL_i = U(w_i, C_{ij}, Z_i) + \varepsilon_i$$

donde el término de error capta la heterogeneidad inobservada entre los individuos⁵.

En este contexto analítico, en vez de considerar los juicios de satisfacción laboral como un índice ordinal de preferencia por el empleo actual en relación al empleo de referencia, los consideramos como un indicador ordinal de la utilidad del

³ En el trabajo de Gamero (2005) se realiza una revisión exhaustiva de este cuerpo de literatura. También puede acudir a dicho trabajo para una sistematización de los trabajos en los que la satisfacción laboral es la variable explicativa de la intención de abandono y de la movilidad laboral.

⁴ Para esta exposición nos hemos basado en Borra y Gómez (2012).

⁵ Recoge rasgos de la personalidad del individuo -como la autoestima- que no son observables. También recoge los errores en la medición de los datos.

trabajo⁶. Estos juicios de satisfacción laboral, que se obtienen a partir de las medidas autodeclaradas por los individuos en los cuestionarios, son identificables con el bienestar laboral subjetivo⁷.

Ante el objetivo de calcular la disposición de los individuos a pagar por un incremento marginal de una faceta del empleo, una opción inicial sería estimar una ecuación hedónica para los salarios (como variable dependiente). Pero esta metodología presenta tanto problemas econométricos (variables omitidas en la ecuación salarial [véase Brown (1980)]) como teóricos, pues se parte del supuesto de equilibrio perfecto en el mercado de trabajo. Bajo el supuesto estricto de perfecto funcionamiento del mercado de trabajo, no debería existir ninguna relación entre las facetas del empleo y la satisfacción laboral, ya que, en dicho caso hipotético, los salarios se ajustarían completamente para compensar dichas facetas. Sin embargo, existe suficiente evidencia de que ello no es así y que no podemos obviar los costes de información, de transacción y de movilidad laboral -véase, por ejemplo, Böckerman y Ilmakunnas (2006)-, especialmente en España (Saint-Paul, 2000).

Existen muchas fricciones en el mercado de trabajo, especialmente en el corto plazo, que dificultan que los trabajadores se muevan hacia otros trabajos, aunque estén sufriendo unas condiciones laborales individuales adversas. Además, hay que tener en cuenta que dichas condiciones laborales no son reveladas completamente al trabajador hasta que el contrato laboral se pone en funcionamiento. Esto unido a cierto poder de monopsonio por parte de las empresas -Manning (2003)-, puede explicar el hecho por ejemplo de que algunos trabajadores puedan declarar bajos niveles de satisfacción bajo una mala calidad del empleo, pero sin tener una compensación monetaria por ello.

Así, podemos partir de la hipótesis de que existe un mercado en el que los trabajadores intercambian facetas laborales por salarios. Pero este mercado dista bastante de ser perfectamente eficiente, debido a los costes informativos y de movilidad. En este contexto, como alternativa a las ecuaciones hedónicas de salarios, se suelen utilizar los datos de bienestar subjetivo como una medida directa de la utilidad.

Una vez linealizada y estimada la ecuación 2, podríamos preguntarnos: ¿cuánto tiene que aumentar el salario (w) para compensar a un individuo por la presencia de la faceta j ?

Análiticamente tendríamos (manteniendo todo lo demás constante):

$$0 = \beta_w \Delta w + \eta_j \Delta C_j$$

⁶ Esta es la línea seguida por Andrew Clark en sus trabajos -véase, por ejemplo, Clark y Oswald (1996) y Clark (1997).

⁷ Para un análisis de las potencialidades en economía de las medidas de bienestar subjetivo véase Kahneman y Krueger (2006).

por lo que,

$$VC_w^j = \frac{\Delta w}{\Delta C_j} = -\frac{\eta_j}{\beta_w}$$

donde VC es la variación compensatoria, que se computa como un ratio de los coeficientes que estiman los efectos del salario y de las características laborales sobre la satisfacción laboral.

Una VC positiva representa el aumento del (log) salario (en porcentaje sobre el salario medio) necesario para compensar que en el trabajo se presenta una faceta “negativa”. Por otro lado una VC negativa representa la bajada del (log) salario (en porcentaje sobre el salario medio) que anularía el efecto de que se presente una faceta “positiva”.

5.2. La economía del bienestar subjetivo: hallazgos y limitaciones.

Un factor a tener muy en cuenta es que los estudios que se enmarcan en la perspectiva de la economía de la felicidad sirven para comparar los niveles de bienestar declarados por las personas que tienen un empleo y las que están desempleadas.

En este contexto, en numerosos trabajos realizados para diferentes países y periodos se ha encontrado que las personas desempleadas son más infelices, tienen una probabilidad mayor de padecer enfermedades y su autoestima se resiente (véase la amplia revisión de la literatura recogida en Ansa, 2016). Desde esta perspectiva, habría que cuestionarse la afirmación de que las personas prefieren recibir subsidios antes que trabajar.

En esta línea, también se ha investigado en qué medida la baja calidad del empleo influye en la insatisfacción laboral de los trabajadores que la padecen. Así, numerosos trabajos se han interesado por conocer cómo afectan los diferentes aspectos relacionados con el empleo (salario, duración de la jornada laboral, seguridad en el empleo, formación continua, conciliación, etc.) a la satisfacción laboral declarada por las personas.

Por ejemplo, en un trabajo conducido por Clark (2004) se encuestaron 14.000 trabajadores de 19 países de la OCDE. En la siguiente tabla mostramos una serie de características ligadas con el empleo y el porcentaje de personas que la valoraron como “muy importantes”.

Tabla 2. Porcentaje de personas que declaran que la característica en cuestión es “muy importante”

| Característica | Mujeres | Hombres | Promedio |
|--|---------|---------|----------|
| Salario elevado | 19,3 | 21,5 | 20,4 |
| Horario flexible | 19,0 | 15,7 | 17,35 |
| Buenas oportunidades de promoción | 18,5 | 18,8 | 18,65 |
| Seguridad en el empleo | 56,7 | 54,2 | 55,45 |
| Trabajo independiente | 51,0 | 49,0 | 50 |
| Posibilidad de ayudar a otras personas | 31,5 | 32,9 | 32,2 |
| Utilidad para la sociedad | 27,0 | 18,5 | 22,75 |

Fuente: Clark (2004, p. 23).

Así, según la información proveniente de los estudios de carácter subjetivo⁸ cabe sostener que aunque los trabajadores valoran mucho la independencia, las posibilidades de promoción, la calidad horaria... , lo que más valoran son la seguridad en el empleo y, también, el salario. Por ello, no es de extrañar que el salario y la seguridad en el empleo sean determinantes clave de la satisfacción laboral de los individuos, sobre todo en situaciones económicas de precariedad.

Por último, también hay que señalar que evaluar la calidad del empleo de acuerdo a la satisfacción laboral tiene algunas limitaciones (Calvo y Gonzáles, 2013):

- a) La satisfacción laboral solamente es reportada por personas empleadas, de modo que al utilizar este indicador subjetivo no es posible comprender si es preferible un empleo de mala calidad frente a otras alternativas como el desempleo, estudiar, dedicarse a las tareas del hogar, o la jubilación.
- b) En segundo lugar, la satisfacción laboral implica una evaluación subjetiva altamente vulnerable a sesgos de adaptación ya que las personas se ajustan a las nuevas circunstancias laborales de modo que éstas dejan de influir en su satisfacción laboral y los trabajadores con más bajas expectativas o que han tenido vidas con mayores carencias tienden a expresar mayor satisfacción frente a similares circunstancias laborales.

Pese a lo anterior, consideramos que los indicadores subjetivos aportan información valiosa para el análisis de la calidad de empleo y, en cualquier caso, suponen un complemento a los indicadores objetivos.

⁸ Para un trabajo reciente véase Díaz-Chao *et al.* (2015).

6. CONCLUSIONES

Durante las últimas décadas la calidad del empleo se ha ido consolidando como un creciente campo de análisis de la investigación económica y jurídica. Concretamente, en Europa, el preocupante aumento de la precariedad laboral desde la década de los noventa ha situado la cuestión de la calidad del empleo en el centro del diseño de las políticas públicas en el ámbito laboral, económico y social.

En este capítulo hemos pretendido recoger cuales son las principales herramientas de medición que existen en la actualidad desde dos perspectivas: la objetiva, relacionada fundamentalmente con el entorno laboral; y la subjetiva, relacionada con la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales.

En primer lugar, respecto a la perspectiva objetiva, hemos presentado diferentes marcos empleados por la OIT, UE, OCDE y la UNECE, y nos hemos extendido en este último porque es el que cuenta con más consenso.

En segundo lugar, la perspectiva subjetiva de la calidad del empleo nos ha llevado a considerar la satisfacción laboral como una variable económica importante. Sin embargo, es pertinente dejar claro que estos indicadores subjetivos no vienen a sustituir a los objetivos, sino a complementarlos.

Por tanto, es el investigador, ya sea en el ámbito académico, o en de evaluación de políticas públicas, el que debe partir del objetivo de la medición y la fiabilidad de los datos. Una vez concretados estos dos elementos, entonces podrá elegir entre las diferentes propuestas existentes. En definitiva, no existe una única medida, pero en lugar de considerar esta situación como una limitación de los estudios es, desde una perspectiva, una oportunidad para poder elegir aquella metodología que mejor se adecue a la evaluación que queremos realizar.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alkire, S., & Foster, J. (2008). *Recuento y medición multidimensional de la pobreza*. Documento de Trabajo OPHI, 7.
- Ansa, M.M. (2016): “Empleo y Desempleo desde la Perspectiva del Bienestar Subjetivo”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, pp. 49-78.
- Arranz, J. M., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2016). *Índice de Calidad de Empleo*. Universidad de Alcalá. ASEMPELO.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P. y Conley, S. (1991): “Work-home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behaviour*, 12, pp. 39-53.
- Böckerman, P. y Ilmakunnas, P. (2006): “Do Job Disamenities Raise Wages or Ruin Job Satisfaction?”, *International Journal of Manpower*, 27(3), pp. 290-302.

- Borjas, G.J. (1979): "Job Satisfaction, Wages and Unions", *Journal of Human Resources*, 14, pp. 21-40.
- Borra, C. y Gómez, F. (2012): "Satisfacción Laboral y Salario: ¿Compensa la Renta Laboral las Condiciones no Monetarias del Trabajo?", *Revista de Economía Aplicada*, 60, pp. 25-51.
- Brown, C. (1980): "Equalizing Differences in the Labor Market", *Quarterly Journal of Economics*, 74(1), pp. 113-134.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.
- Calvo, E. y González, P. (2013): "Calidad del Empleo desde los Enfoques del Bienestar Subjetivo y el Desarrollo Humano", udp Documentos de Trabajo, 50.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework" (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174.). París: OCDE.
- Clark, A.E. (1997): "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?", *Labour Economics*, 4, pp. 341-372
- Clark, A.E. (2004): "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries". En DELTA Working Paper n° 2004-28.
- Clark, A.E., Georgellis, Y. y Sanfey, P. (1998): "Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95-121.
- Clark, A.E., y Oswald, A.J. (1996): "Satisfaction and Comparison Income", *Journal of Public Economics*, 61, pp. 359-381.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.
- Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusi, P. y Torrent-Sellens, J. (2015): "Determinantes Multidimensionales en la Calidad Percibida del Empleo. Evidencia Empírica para España", *Revista Internacional de Sociología*, 73(1).
- Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, n° 151, págs. 9-26
- Eurofound (2015). *Convergence and divergence of job quality in Europe "1995-2010"*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Eurofound. (2012a). *Trends in Job Quality in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- Freeman, R.B. (1978): "Job Satisfaction as an Economic Variable", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 68, pp. 135-141.
- Gamero, C. (2005): *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*, Consejo Económico y Social (Madrid), Colección Estudios, nº 171.
- González Begega, S. y Guillén Rodríguez, A. M. (2009) La calidad del empleo en la Unión Europea: debate político y construcción de indicadores, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n 81, págs. 71-88.
- Green, F. (2006), *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Woodstock, Princeton University Press.
- Guergoat-Larivière, M., & Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Économie et Statistique*, 454(1), 23-42.
- Guillén, A.M. and Svonn-Åge, D.(eds.),(2009). *Quality of Work in the European Union. Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: Peter Lang.
- Hamermesh, D.S. (1977): "Economic Aspects of Job Satisfaction", en Ashenfelter, O.C. y Oates, W.E. (eds.): *Essays in Labor Market Analysis*, John Wiley, New York.
- Johansson, P. y Palme, M. (1996): "Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data", *Journal of Public Economics*, 59, pp. 195-218.
- Kahneman, D. y Krueger, A.B. (2006): "Developments in the Measurement of Subjective Well-Being", *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), pp. 3-24.
- Kalleberg, Arne L., (2011). *Good Jobs, Bad Jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kenyon, P. y Dawkins, P. (1989): "A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia", *Review of Economics and Statistics*, 71, pp. 232-239.
- Leschke, J.; Watt, A. y Finn, M. (2012), "*Job quality in the crisis - An update of the Job Quality Index (JQI)*", Working Paper 2012-07, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.
- Levaggi, (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*, OIT
- Levaggi, V. (2007). ¿Qué es el trabajo decente?, *Peripecias*, N° 46.

- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. y Simonnet, V. (2001): “Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel”, CIRANO Working Papers, Scientific Series, 2001s-41.
- Mangione, R. y Quinn, R. P. (1975): “Job Satisfaction, Counter-productive Behavior and Drug Use at Work”, *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-116.
- Manning, A. (2003): *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.
- McCann, J. Unacceptable forms of work: A multidimensional model, *International Labor Review*, Vol.56, (2), June, pp 147-184.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Edward Elgar Publishing.
- Nardo, M.;Saisana,M.;Saltelli,A.,Tarantol ,S.,Hoffman,A. y Giovannini,E. (2008). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. OECD publishing.
- OCDE (2014), “*How good is your work? Measuring and assessing job quality*”, Capítulo 3, OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing, Paris.
- OIT (2008): *Medición del trabajo decente*, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_098040.pdf
- OIT. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio, Ginebra: Suiza.
- OIT. (2000). *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*, Memoria del Director General, OIT, 89 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2015). *Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>
- Ramos Truchero, G., Negro Macho, A., & Merino Llorente, M. C. (2011). El empleo en la Unión Europea: un análisis de la calidad del trabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (22).
- Saint-Paul, G. (2000): “Flexibility vs. Rigidity: Does Spain Have the Worst of both Worlds?”, IZA Discussion Papers, n° 144.
- Stiglitz, J., Sen, A. and Fitoussi, J.P. (2009). “*Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*”, Paris.
- UNECE (2010), *Measuring quality of employment - Country pilot reports*, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva.

UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment.

Vermeylen, G. (2005). *Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey*. Working paper n. 4. (p. p. 2). Geneva: UNECE.