

Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo – Informe general

Introducción

Desde 1991, Eurofound viene examinando las condiciones de trabajo en Europa mediante la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS en su acrónimo inglés). La encuesta tiene por objeto conocer las condiciones de trabajo en todos los países europeos, analizar las relaciones entre sus diferentes aspectos, identificar a los grupos en situación de riesgo, destacar aquellos ámbitos que suscitan preocupación así como las áreas en las que se registran avances y, en último término, contribuir al desarrollo de políticas de la UE orientadas a mejorar la calidad del trabajo.

En 2015, para la sexta edición de la EWCS, se entrevistó a casi 44 000 trabajadores (tanto asalariados como autónomos) en 35 países europeos: los 28 Estados miembros de la UE, 5 países candidatos a la adhesión a la UE, Noruega y Suiza. Se formuló a los trabajadores una serie de preguntas relativas a su situación laboral, la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje, la organización y duración del tiempo de trabajo, los factores de riesgo físicos y psicosociales, la seguridad y salud laboral, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la participación de los trabajadores, los ingresos y la seguridad financiera, así como sobre el trabajo y la salud.

Conclusiones principales

En general, las desigualdades y las diferencias estructurales por lo que atañe al género, la situación laboral y la ocupación siguen siendo significativas. Durante la investigación se construyeron siete índices representativos de la calidad del trabajo en sus diferentes dimensiones: *entorno físico, intensidad del trabajo, calidad del tiempo de trabajo, entorno social, competencias y autonomía en el trabajo, y perspectivas profesionales e ingresos*. La selección de estas dimensiones se efectuó sobre la base de su impacto demostrado (positivo o negativo) sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. En los últimos 10 años, algunos índices de calidad del empleo han registrado avances limitados.

Índices de calidad del trabajo

Entorno físico

El índice correspondiente al entorno físico valora los riesgos físicos en el lugar de trabajo.

- La exposición de hombres y mujeres a riesgos físicos presenta diferencias acusadas, lo que apunta a una segregación sectorial y ocupacional en el lugar de trabajo.
- Durante la última década se ha registrado una evolución desigual: la exposición al ruido, por ejemplo, ha

disminuido significativamente en la UE28, mientras que la exposición a productos químicos e infecciosos ha aumentado.

Intensidad del trabajo

Este índice mide el nivel de exigencia laboral en el puesto o carga de trabajo: por ejemplo, trabajar a un ritmo elevado y bajo apremio temporal, o enfrentarse a demandas emocionales, como el trato con clientes agresivos.

- Un tercio de los trabajadores de la UE trabajan sometidos a plazos ajustados y con un ritmo elevado.
- Los trabajadores del sector sanitario son los que están expuestos a mayores niveles de intensidad laboral.

Calidad del tiempo de trabajo

Este índice mide la incidencia de las jornadas laborales prolongadas, las posibilidades para tomarse un descanso, los horarios laborales atípicos, la ordenación del tiempo de trabajo y la flexibilidad. En general, el índice de calidad del tiempo de trabajo ha mejorado en la UE28 desde 2005.

- Un 42 % de los trabajadores sigue horarios laborales muy regulares.
- Uno de cada cinco trabajadores (23 %) trabaja en su tiempo libre para atender demandas laborales varias veces al mes.

Entorno social

Este índice mide hasta qué grado los trabajadores experimentan relaciones sociales constructivas o comportamientos sociales adversos, como la intimidación y el acoso.

- El clima social en el trabajo es por lo general positivo, el 89 % de los trabajadores declara colaborar satisfactoriamente con sus compañeros.
- En torno al 16 % de los trabajadores -más mujeres que hombres- se declaran expuestos a conductas sociales adversas.

Competencias y autonomía en el trabajo

Este índice mide las oportunidades de aprendizaje y de formación en el puesto de trabajo.

- Se ha reducido la diferencia de cualificaciones entre ambos géneros, con un avance de las mujeres, a la vez que los colectivos más jóvenes van acortando su desequilibrio respecto a los más mayores.
- El 34 % de los empleados en ocupaciones elementales interviene directamente en las decisiones que afectan a su actividad, mientras que, en el caso del personal directivo, esta proporción ronda el 80 %.

Perspectivas profesionales

Este índice combina una serie de indicadores, que abarcan tanto las perspectivas de desarrollo profesional como la probabilidad de perder el empleo.

- Los trabajadores a tiempo parcial puntúan peor que los trabajadores a tiempo completo (59 puntos, frente a 66).
- La inseguridad laboral se mantiene en niveles similares a los de 2010: el 16 % de los trabajadores cree que podría perder su empleo en los próximos seis meses.

Ingresos

Este índice mide los ingresos mensuales de los trabajadores.

- El grueso de los trabajadores se concentra en la escala inferior de la distribución salarial, con solo una minoría en la franja superior.
- Los ingresos de los hombres son sustancialmente superiores a los de las mujeres, en parte a causa de diferencias relativas al número de horas trabajadas.

Perfiles de la calidad del trabajo

Los puestos de trabajo que obtuvieron puntuaciones similares en las diferentes dimensiones de la calidad del empleo se agruparon conforme a cinco «perfiles de calidad del trabajo».

Trabajos de alto nivel

Este perfil obtiene las puntuaciones más altas en las categorías «*competencias y autonomía en el trabajo*» e «*ingresos*» y «*perspectivas profesionales*». El inconveniente de estos puestos caracterizados por los elevados ingresos y una mayor cualificación es la mayor intensidad del trabajo y la menor calidad del tiempo de trabajo.

Trabajos tranquilos

Los puestos de trabajo encuadrados en este perfil obtienen puntuaciones bajas (y, por tanto, favorables) en «*intensidad del trabajo*», y altas en «*calidad del tiempo de trabajo*». Este perfil está positivamente asociado con la mayoría de los parámetros relacionados con el bienestar, y con una menor prevalencia de los problemas de salud.

Trabajos manuales y activos

Los puestos de trabajo englobados en este perfil obtienen puntuaciones bajas en las categorías «*entorno físico*» y «*calidad del tiempo de trabajo*». No obstante, las puntuaciones son elevadas en el índice de «*entorno social*». Los empleos englobados dentro de este perfil se caracterizan por un entorno de trabajo que presenta mayores riesgos físicos de todo tipo.

Trabajos con presión

Este perfil presenta las puntuaciones más bajas por cuanto se refiere al «*entorno social*» y a la «*intensidad del trabajo*». Sin embargo, ocupa el segundo lugar en lo relativo a «*ingresos*» y «*competencias y autonomía en el trabajo*» (por detrás del perfil de «alto nivel»). La prevalencia de los problemas de salud y absentismo es la más elevada, y la conciliación de la vida laboral y la personal presenta dificultades.

Trabajos de baja calidad

Este perfil puntúa negativamente en todos los índices de calidad del trabajo, registrando las puntuaciones más bajas en «*competencias y autonomía en el trabajo*» y en «*ingresos*» y «*perspectivas profesionales*». No obstante, obtiene una puntuación mejor que el perfil «con presión» en los índices «*intensidad del trabajo*» y «*calidad del tiempo de trabajo*».

Perspectivas de la vida laboral en Europa

Más allá de las medidas objetivas de la calidad del trabajo, el informe también examina la valoración que realizan los propios trabajadores sobre su vida laboral. Además, muestra asociaciones entre las diferentes dimensiones de la calidad del trabajo y factores como el compromiso, la seguridad financiera, el desarrollo de destrezas y competencias, la salud y el bienestar, la conciliación de la vida laboral y personal, y la sostenibilidad del empleo. Las conclusiones subrayan la importancia de las prácticas que se adoptan en las empresas y en los lugares de trabajo para salvaguardar la salud y la seguridad (en particular frente a los riesgos psicosociales), la mejora del equilibrio entre vida laboral y personal, el apoyo al desarrollo de la carrera profesional, la promoción del uso y el desarrollo de las competencias profesionales, la gestión de la carga de trabajo, y el diseño de puestos de trabajo útiles.

Indicadores políticos

Si examinamos las conclusiones desde la perspectiva de los perfiles de la calidad del trabajo, es posible establecer que los puestos de trabajo incluidos en el perfil «baja calidad» son los que más se beneficiarían de iniciativas de apoyo a las diversas dimensiones de la calidad del trabajo, y de las políticas de mercado de trabajo orientadas a conducir a los trabajadores hacia funciones de mayor calidad.

En el caso de los puestos de trabajo «con presión», la atención debería centrarse en mejorar la calidad de la gestión, garantizar el apoyo social en el lugar de trabajo, facilitar la formación, y formular estrategias para afrontar exigencias emocionales como las derivadas del trato con clientes agresivos.

Las condiciones físicas en los puestos «manuales y activos» requiere prestar más atención a los riesgos en el lugar de trabajo y a aspectos relacionados con la salud. Mejorar la gestión del tiempo y la carga de trabajo también contribuiría a elevar la calidad del trabajo.

Las acciones encaminadas a potenciar la calidad del trabajo en los puestos de «alto nivel» deben abordar la organización del tiempo y la intensidad del trabajo. La introducción de un cambio de valores con el fin de hacer frente a una cultura de largas jornadas laborales podría constituir una mejora importante.

Aunque los puestos de trabajo en el perfil de trabajos «tranquilos» obtienen puntuaciones elevadas en la mayoría de los índices, la retribución es inferior respecto a otros empleos, y los trabajadores que los desempeñan se muestran partidarios de trabajar un mayor número de horas. Abordar estas cuestiones (teniendo en cuenta la relación entre ingresos y tiempo de trabajo) elevaría la calidad de estos puestos de trabajo.

En términos más generales, es posible promover la calidad del trabajo mediante un conjunto de políticas y acciones a gran escala orientadas a abordar las cuestiones planteadas en el análisis de índices y perfiles de calidad del trabajo, y que a su vez sean capaces de apoyar a los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Además de las iniciativas políticas en el ámbito de la UE a cargo de los interlocutores sociales y las autoridades nacionales, también es posible avanzar a través de las prácticas y las políticas empresariales en los centros de trabajo.

Más información

El informe *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo - Informe de Síntesis) se encuentra disponible en <http://bit.ly/6EWCSReport>.

Para más información, póngase en contacto con Agnès Parent-Thirion, Directora Senior de Programas, en: apt@eurofound.europa.eu.