



La encuesta europea de condiciones de trabajo.

6ª Edición. 2015



F. Javier Pinilla García
Coordinador de Investigación del INSHT



La Misión de Eurofound. 1975

Fundación para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo

Ofrecer información y asesoramiento de alta calidad a los responsables políticos nacionales y comunitarios, los interlocutores sociales, los investigadores y los ciudadanos europeos

Orientar a los responsables de la formulación de políticas sobre cómo introducir mejoras y desarrollar perspectivas de futuro

Tripartismo



Tres tipos de encuesta

La [Encuesta europea sobre calidad de vida \(EQLS\)](#), 2003, 2007 y 2012. Contiene una amplia variedad de indicadores sobre distintas dimensiones de la calidad de vida, tanto objetivos como subjetivos.

La [Encuesta europea de empresas \(ECS\)](#), 2004, 2009 y 2013, ofrece una perspectiva general sobre las prácticas en el lugar de trabajo y sobre el modo en que se procede a su negociación en las empresas europeas. Se basa en las opiniones tanto de directivos como de los representantes de los trabajadores.

La [Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo \(EWCS\)](#) Las seis ediciones de la encuesta efectuadas desde 1990 han permitido efectuar un seguimiento de las **tendencias a largo plazo** por lo que a las condiciones de trabajo en Europa se refiere. Entre los temas abordados se incluye la **situación laboral, la duración y la organización de la jornada laboral, la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje, los factores de riesgo físicos y psicosociales, la salud y la seguridad, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la participación de los trabajadores, los ingresos y la seguridad económica y el trabajo y la salud.**



Características comunes

- Muestreo representativo
- Cobertura de todos los Estados miembros de la UE, de los países candidatos (potenciales) y de algunos países de la AELC
- Comparabilidad transnacional
- Múltiples rondas (lo que permite el análisis de tendencias)
- Cuestionarios que cubren una temática amplia y orientada a satisfacer las necesidades de las políticas europeas
- Desarrolladas en estrecha colaboración con interlocutores tripartitos de Eurofound
- Cuestionarios fundamentados en una base científica interdisciplinar
- Complejas estrategias de garantía de calidad
- Difusión de los resultados a través de informes, de la herramienta de presentación gráfica de encuestas en línea y del Archivo de datos



Distintos Informantes

La **Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo** interroga a los **trabajadores** con el fin de obtener información sobre la calidad del trabajo y el empleo.

La **Encuesta europea de empresas** se dirige a los **directivos y representantes** de los trabajadores de las empresas con el fin de recabar información sobre las prácticas de organización y gestión en el lugar de trabajo.

La **Encuesta europea sobre calidad de vida** es un sondeo entre **ciudadanos** europeos orientado a obtener una perspectiva sobre las condiciones de vida y sobre su percepción de la calidad de vida.



Proceso de elaboración del cuestionario

- Participación de expertos a nivel europeo y nacional.
- Tripartismo, validando todo el proceso.
- Muestreo mínimo de 1.000 entrevistas por país
- Ponderación
- **GARANTIA DE CALIDAD**



Objetivos EWCS

- Evaluar y cuantificar de manera armonizada las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, de toda Europa.
- Analizar las relaciones entre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo.
- Determinar los grupos de riesgo, las cuestiones que suscitan preocupación y los progresos alcanzados.
- Seguir e identificar las tendencias de cambio a través de indicadores estables y homogéneos.
- Contribuir a la formulación de las políticas europeas.



Algunos conceptos del debate europeo alimentados por las EWCS

- Balance entre vida y trabajo y la dimensión de género
- Calidad del empleo y nuevas formas de gestión de los RRHH
- Flexibilidad y confianza en el trabajo y en el mercado de trabajo (flexiseguridad)
- Sostenibilidad de la fuerza de trabajo en especial a causa de la edad.
- La intensificación del trabajo
- Desigualdades sociales y desigualdades en el trabajo, entre sectores y ocupaciones con desventajas
- Convergencia y cohesión
- La autonomía y participación de los trabajadores en la organización del trabajo
- Impacto del tiempo de trabajo en la vida privada
- Nuevas categorías de trabajadores: nuevas formas de empleo y el trabajo independiente



EDICIONES

- **Primera** 1990/1991: se encuestó a trabajadores de la CE-12.
- **Segunda** 1995/1996: se encuestó a trabajadores de la UE-15.
- **Tercera**, 2000: se encuestó a trabajadores de la UE-15 y Noruega en una primera fase, ampliándose posteriormente el cuestionario hasta abarcar a los "nuevos" 12 Estados miembros en 2001 y a Turquía en 2002, en una segunda fase.
- **Cuarta**, 2005: UE-27 más Noruega, Croacia, Turquía y Suiza.
- **Quinta**, 2010, se encuestó a casi 44 000 trabajadores de la UE-27, Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo
- **Sexta** 2015. cara a cara 45 minutos. 35.765 entrevistas EU 28. Entre febrero y septiembre 2015. España amplia muestra de 3.646 entrevistas

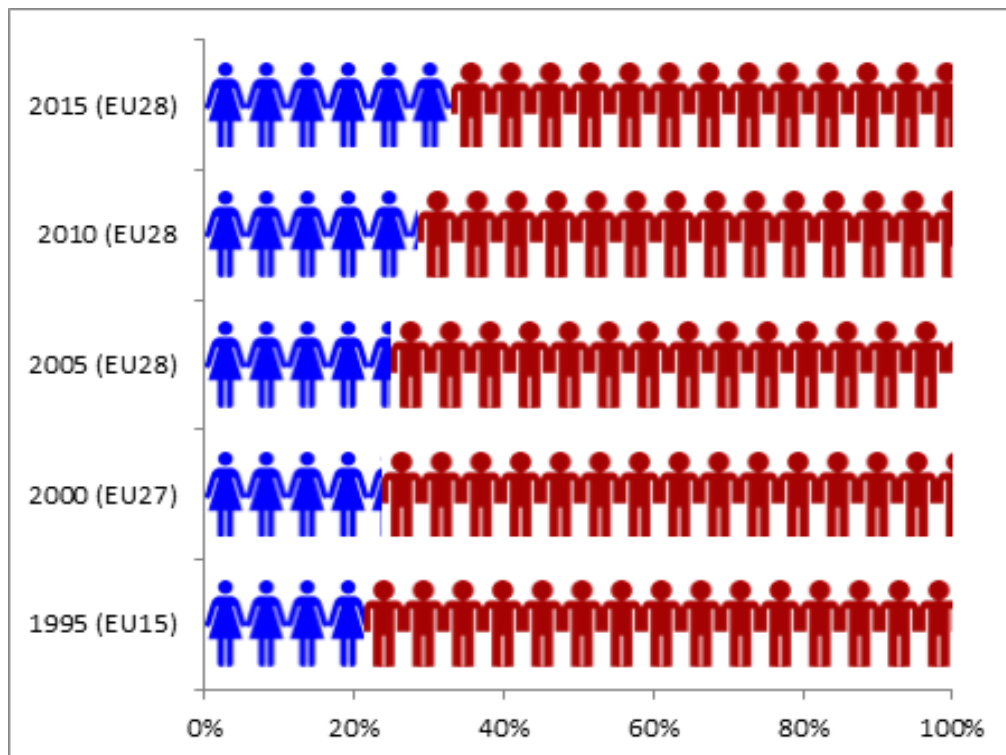
ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

Características del hogar	Número de personas y características de cada persona
Características personales	Género, Edad, Situación laboral, Estudios, Nacionalidad
Características laborales	Situación laboral, Trabajo a tiempo parcial/jornada completa, Ocupación del trabajador, Empleado/autónomo, Autónomos, Contrato, Antigüedad en la empresa
Características de la empresa	Act. económica de la empresa, Sector público/privado, Un solo centro/más de un centro de trabajo, Plantilla del centro de trabajo y de la empresa, Segregación por género
Riesgos físicos	Vibraciones, Ruido, Temperatura, Productos químicos, Riesgos biológicos
	Uso de EPI
	Lugar de trabajo
Riesgos ergonómicos	Posiciones, Movimiento de cargas, Movimientos repetitivos
Información y percepción de riesgos	Información y percepción sobre riesgos
Organización del trabajo /Riesgos psicosociales	Organización del trabajo: contenido de la tarea, autonomía, ritmo, pausas, trabajo en equipo, rotación
	Relaciones sociales, promoción y estilo de mando
	Participación y representación de los trabajadores
	Formación
	Ingresos
	Cambios organizativos (incluida reestructuración)
	Discriminación, violencia, etc.
Riesgo de perder el trabajo y facilidad para encontrar otro	
Tiempo de trabajo y de vida	Tiempo de trabajo
	Adaptación del horario a los compromisos sociales y familiares
	Actividades fuera del trabajo
Salud y bienestar	Percepción de estrés en el trabajo
	Influencia del trabajo en la salud
	Apreciación del estado de salud
	Sensaciones positivas en últimas dos semanas
	Problema de salud de 6 meses o más, Limitación de las actividades cotidianas, Adaptación del puesto de trabajo
	Problemas de salud en general, Trastornos del sueño
	Absentismo y presentismo
	Satisfacción con el trabajo. Edad límite para dejar de trabajar, Posibilidad de realizar el mismo trabajo 60 años

Algunos datos

Importante segregación por género, en el trabajo y fuera de él.

Mujeres directivas





Y por edad

	Menos de 35 años	De 35 a 49 años	50 años o más
Posturas causantes de cansancio o dolor (como mínimo durante una cuarta parte del tiempo)	42	44	43
No se aprende nada nuevo	25	27	33
Trabajo por turnos	26	22	16
No se ha recibido formación en los doce últimos meses	59	57	62
Afectado por una reestructuración o reorganización	19	24	25
Trabajo a gran velocidad (como mínimo durante las tres cuartas partes del tiempo)	37	34	28
Conductas sociales adversas *	18	17	13
Imposibilidad de modificar los métodos de trabajo	34	31	27
Miedo a perder el trabajo en los próximos seis meses	19	15	14
Malas perspectivas de ascenso profesional	50	63	71

* Las conductas sociales adversas se miden en la encuesta mediante seis preguntas relativas a la existencia de siete tipos de conductas: maltrato verbal, atención sexual no deseada, amenazas, trato humillante, violencia física, acoso sexual y acoso en el trabajo.

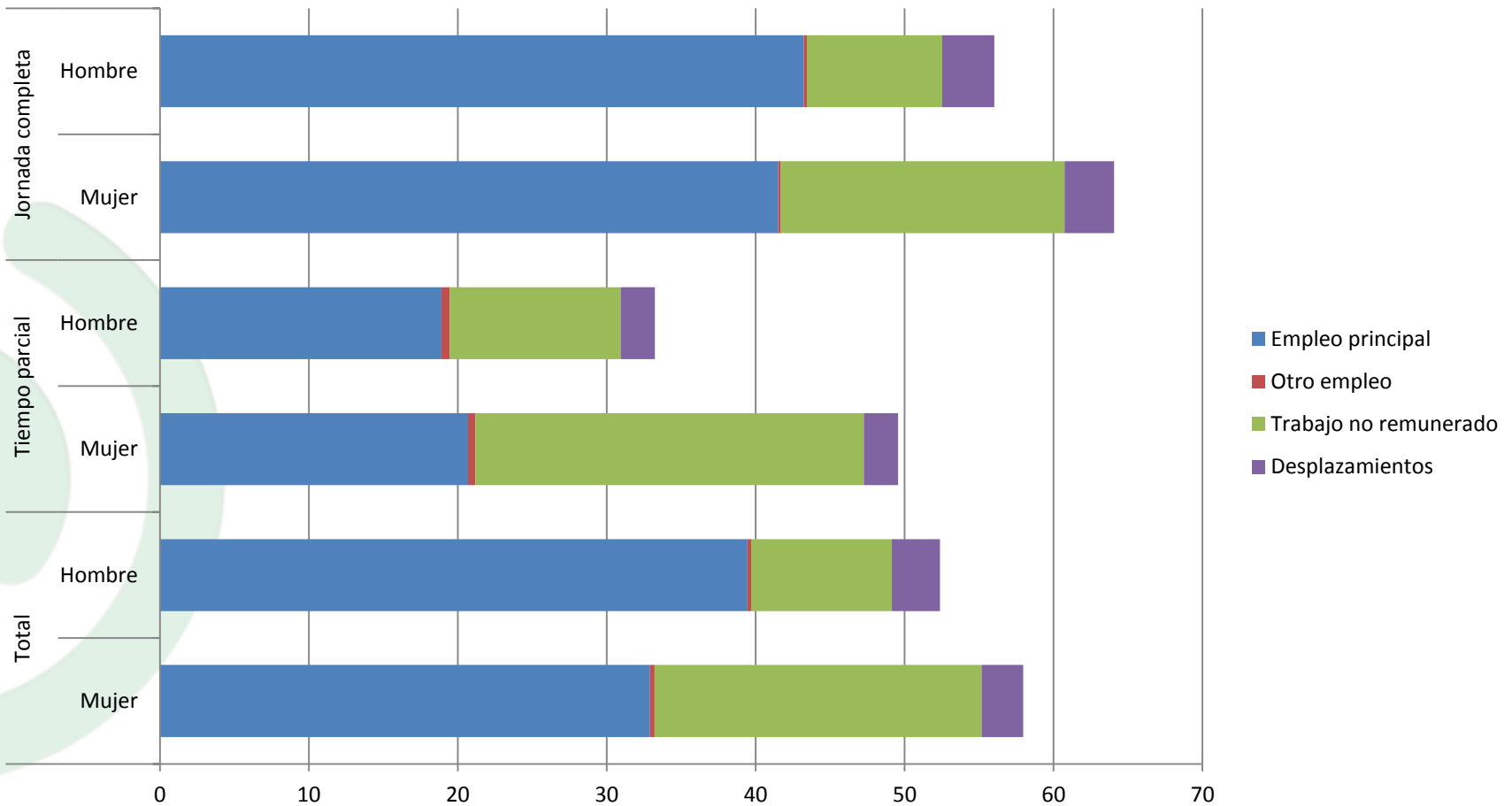
- Además de por tamaño de empresa y ocupación

Unos años de cambios

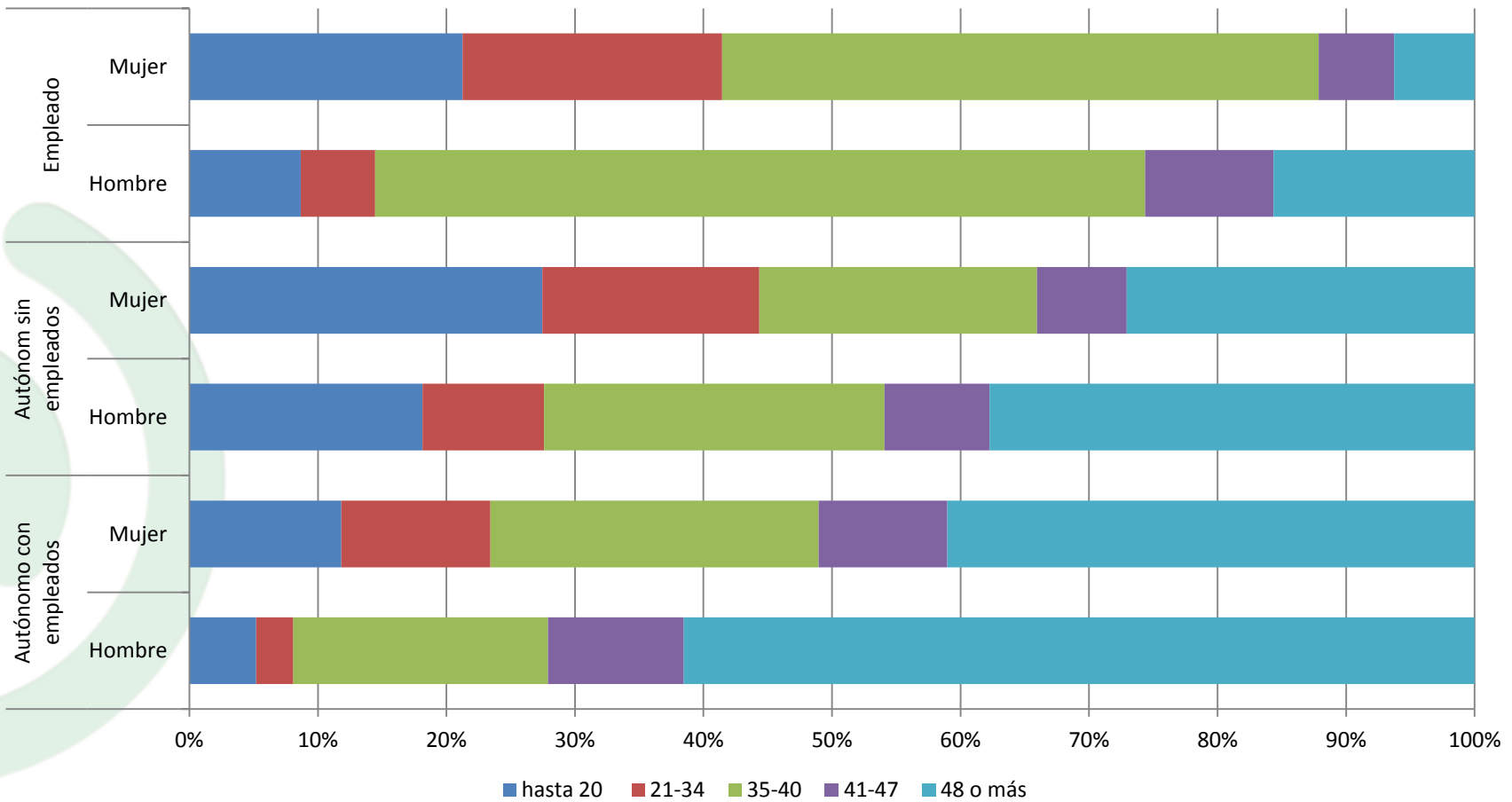
¿En el último año.....?

	Crece	Estable	Decrece
Número de horas de trabajo semanales	21	72	7
Salario	32	58	11
Nivel de influencia sobre su trabajo	22	74	4
Sus tareas y obligaciones	34	63	3

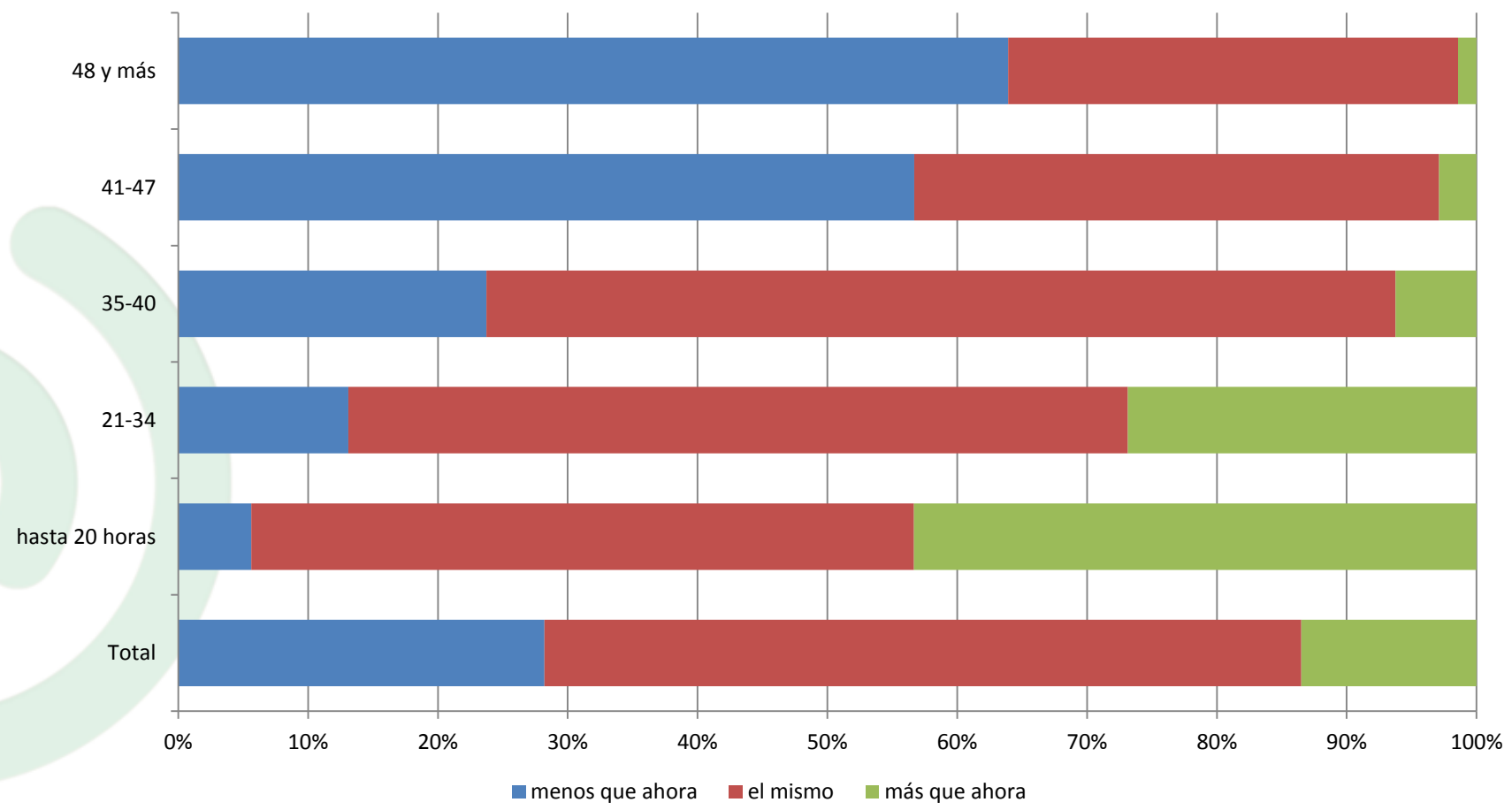
Tiempo de trabajo: horas de trabajo semanales



Duración semanal de la jornada de trabajo por situación laboral y género

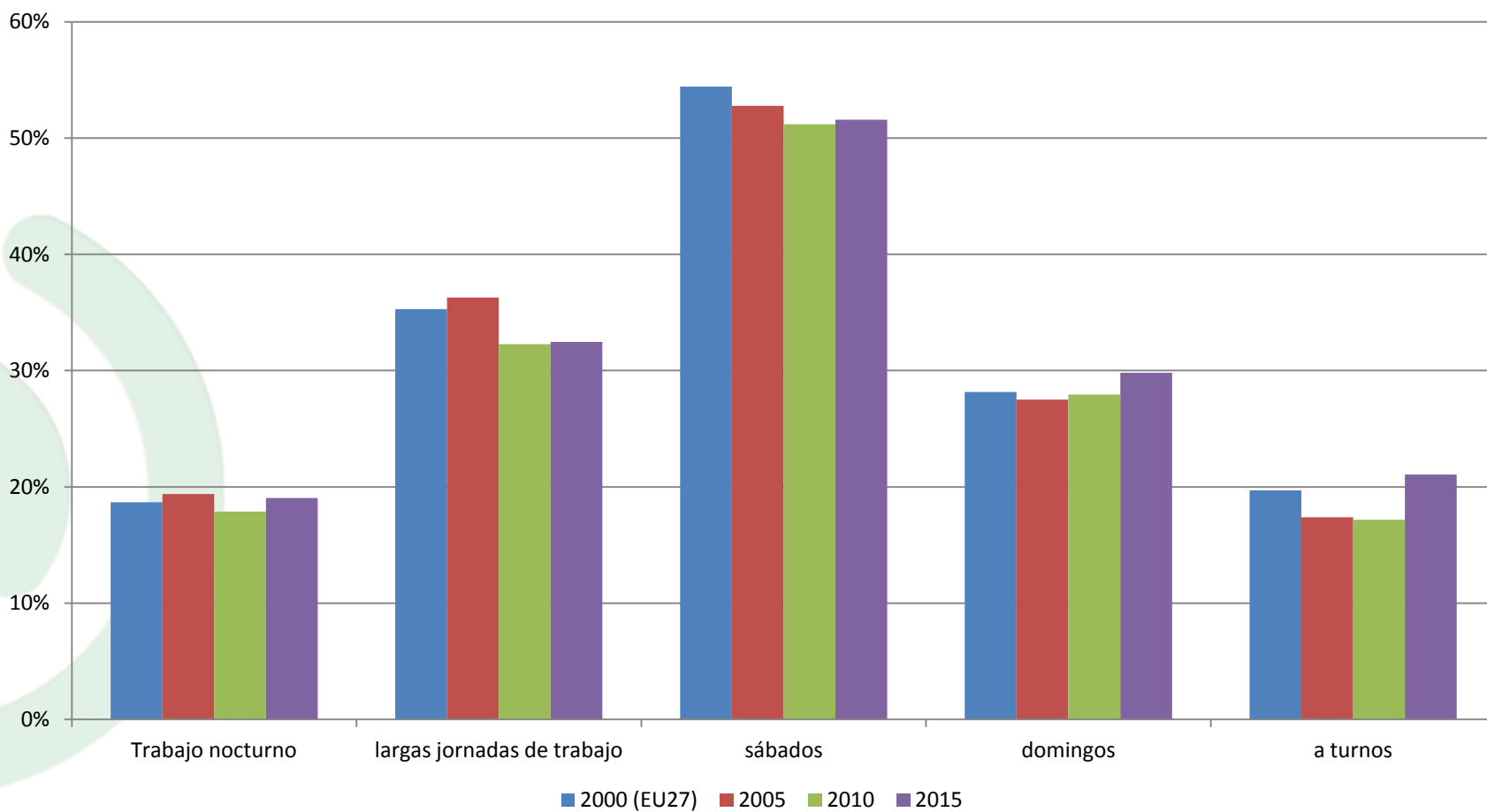


Preferencias sobre la jornada semanal por duración actual

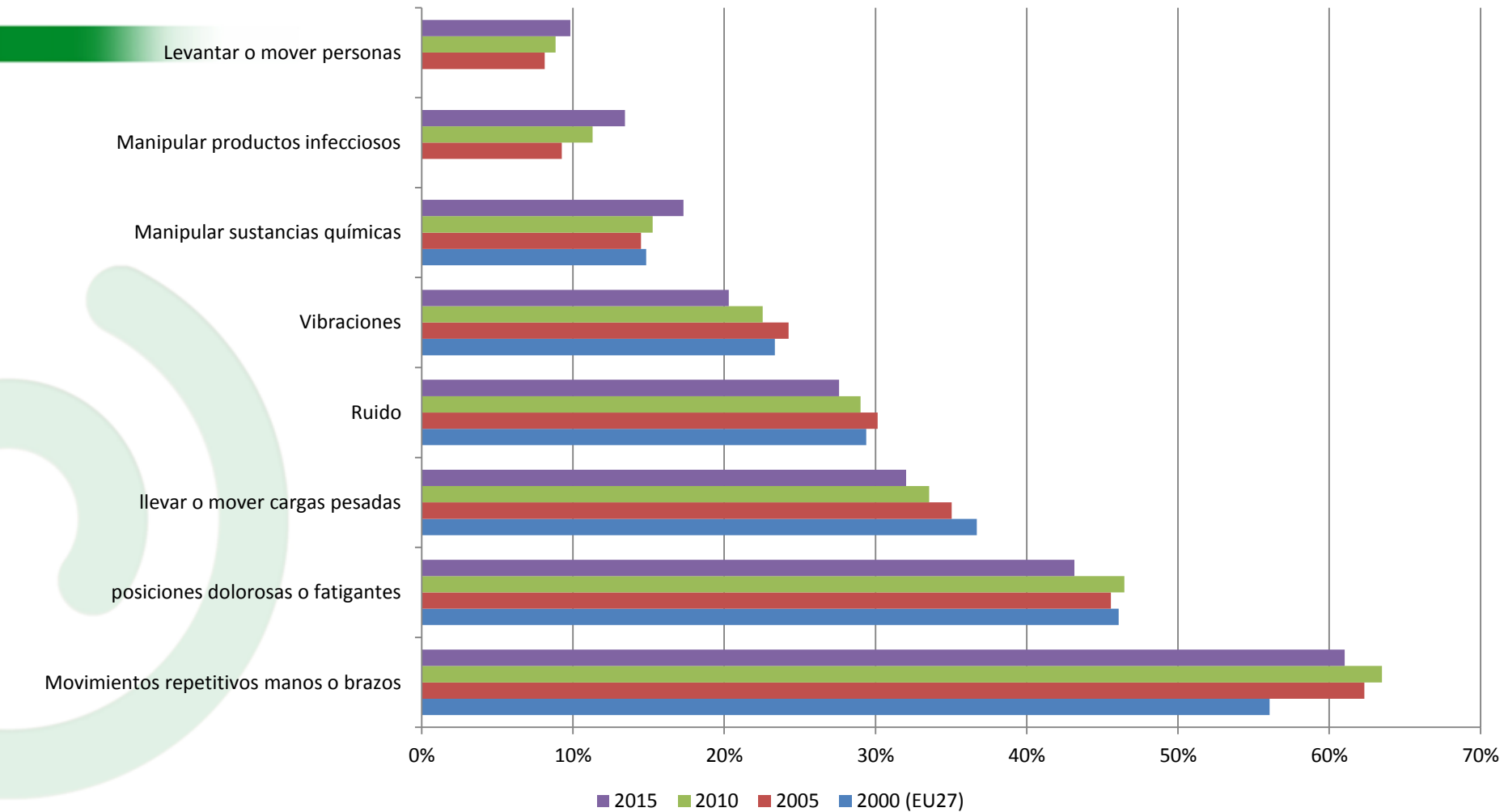




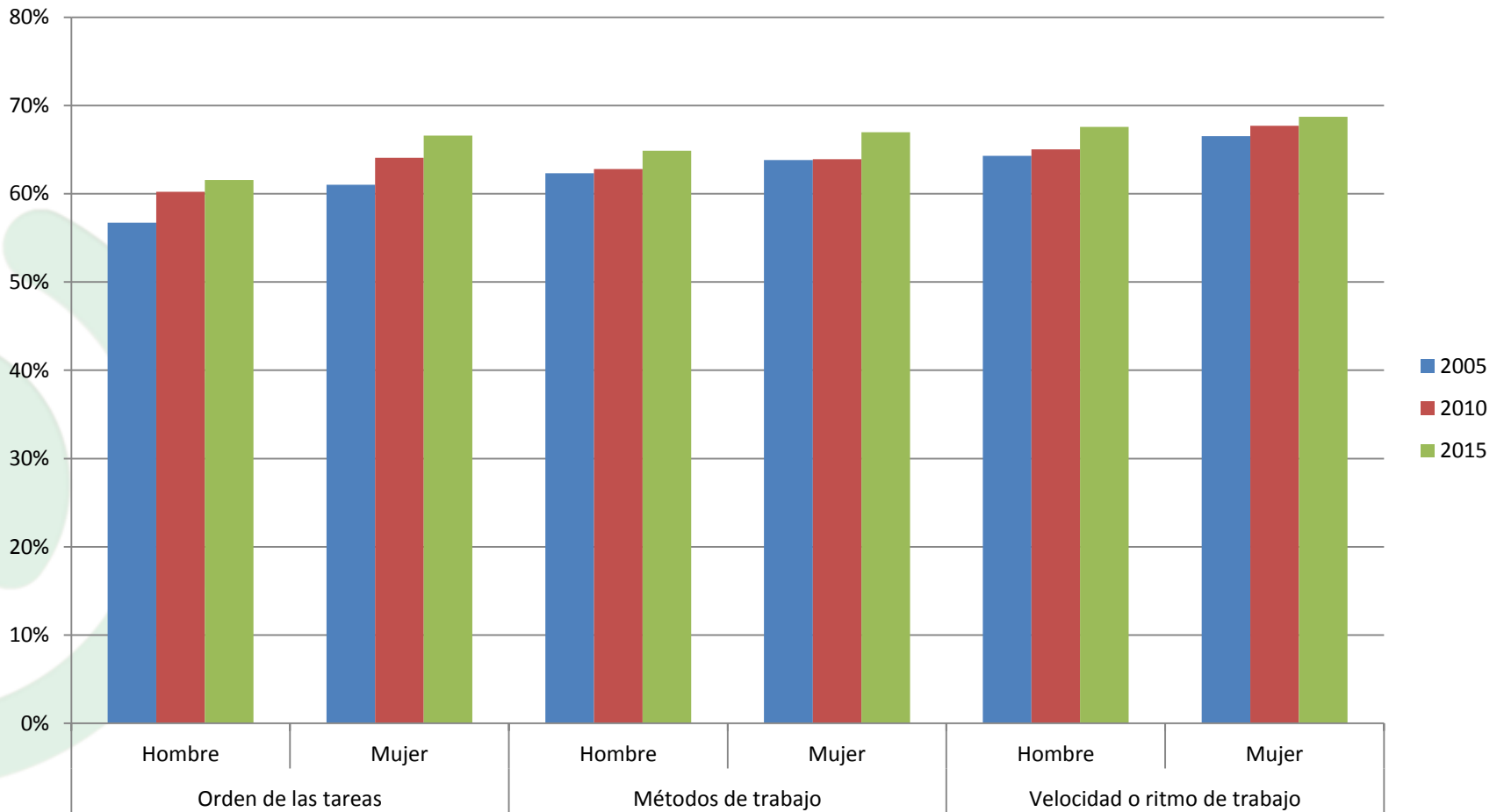
Evolución de los distintos tipos de jornada “atípica”



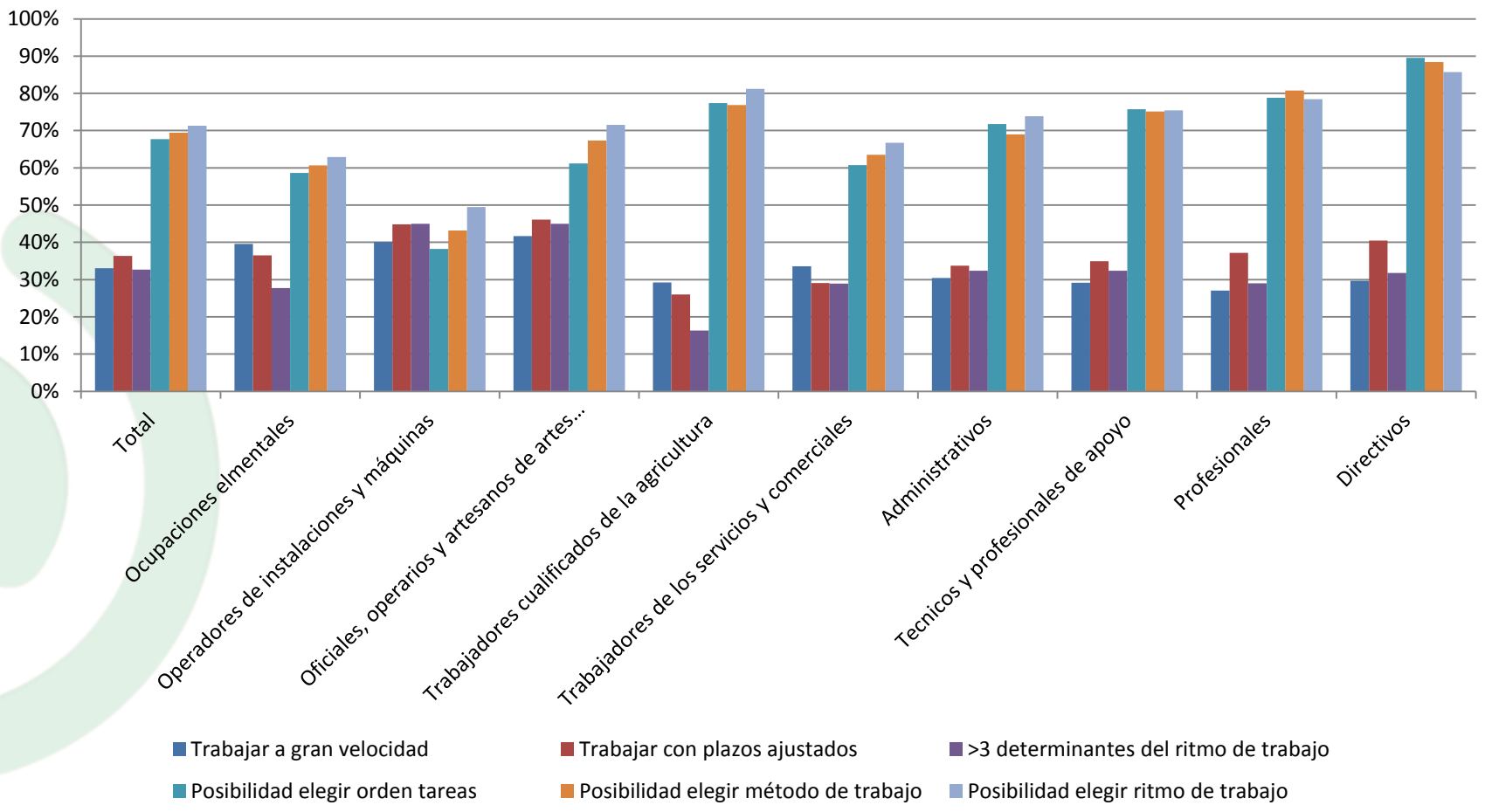
Evolución riesgos físicos y ergonómicos



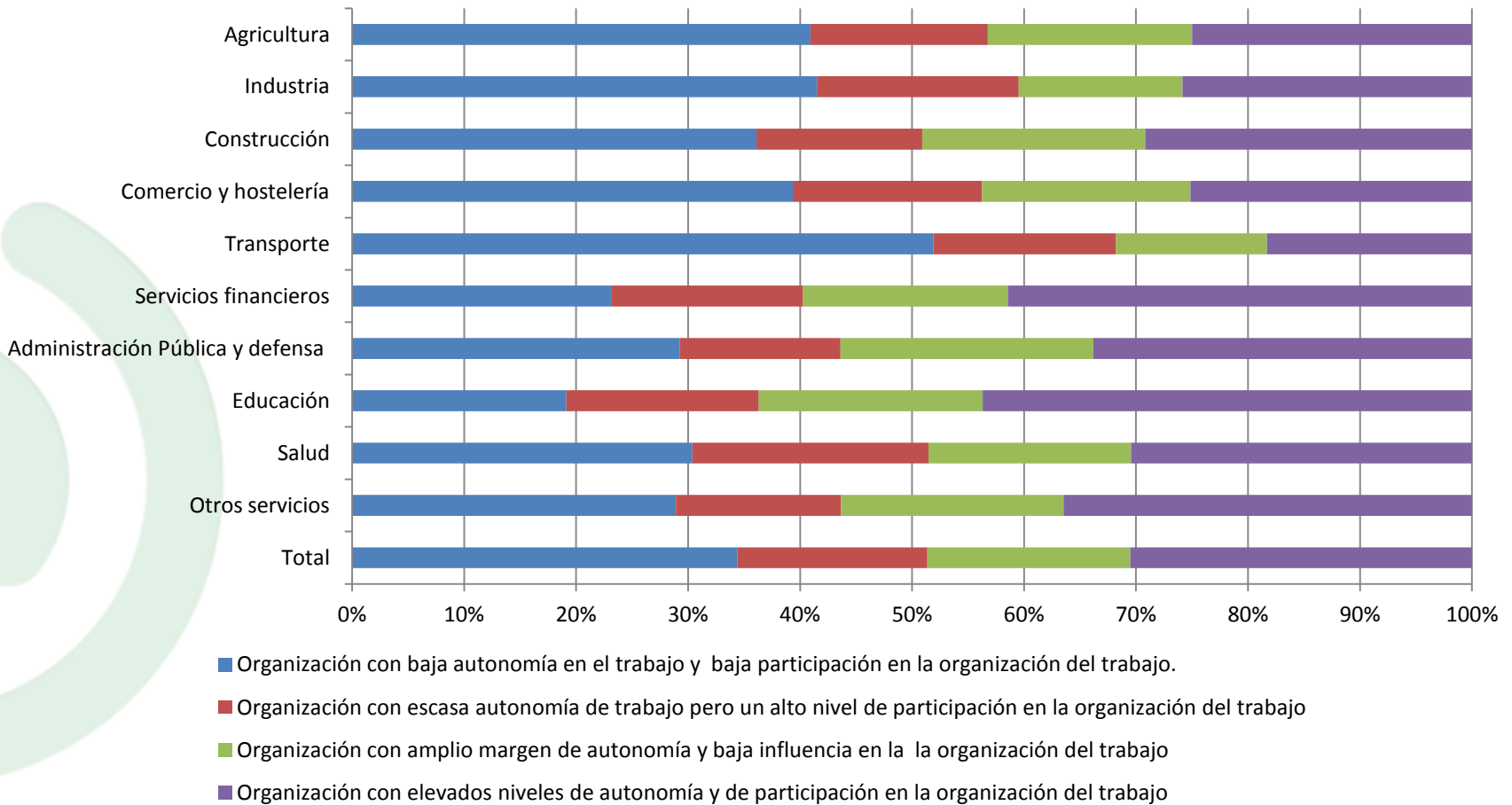
Un mayor grado de autonomía



Frente a un trabajo más intenso, y desigual según ocupación



Tipología de organización de las empresas





Enseñanzas para las políticas

- Diversidad: persisten problemas tradicionales, y las desigualdades en el trabajo, junto a cambios emergentes
- Vinculación estrecha entre la situación de los mercados de trabajo, las políticas sociales (de seguridad y salud) y las políticas económicas en general.
- Mejora de las condiciones de trabajo no son automáticas, derivadas de desarrollo tecnológico o económico, sino que requieren de apoyo político. No todas las mejoras cuestan dinero
- Buenas condiciones de trabajo pueden ayudar a enfrentar el desafío del envejecimiento y el desarrollo de nuestro capital humano
- Un enfoque de perspectiva de la vida crucial en el desarrollo exitoso del mercado de trabajo, políticas sociales y económicas en la búsqueda de mayores niveles de empleo
- Encuestas, estadísticas necesarias para vigilar los acontecimientos, entienden los cambios. Debe basarse en el enfoque interdisciplinario, implican usuario datos