

# La encuesta europea de condiciones de trabajo.

6<sup>a</sup> 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

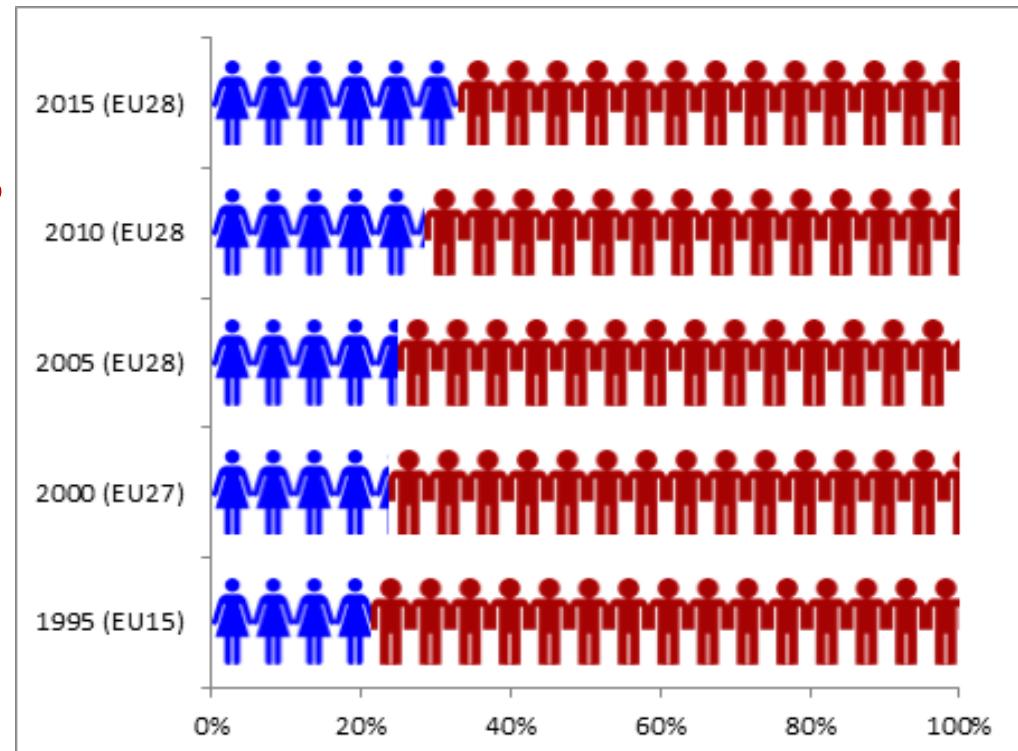
# ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

|   |   |
|---|---|
| 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<br>Uso de EPI<br>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<br>Relaciones sociales, promoción y estilo de mando<br>Participación y representación de los trabajadores<br>Formación<br>Ingresos<br>Cambios organizativos (incluida reestructuración)<br>Discriminación, violencia, etc.<br>Riesgo de perder el trabajo y facilidad para encontrar otro  |
| Tiempo de trabajo y de vida                     | Tiempo de trabajo<br>Adaptación del horario a los compromisos sociales y familiares<br>Actividades fuera del trabajo  |
| Salud y bienestar                               | Percepción de estrés en el trabajo<br>Influencia del trabajo en la salud<br>Apreciación del estado de salud<br>Sensaciones positivas en últimas dos semanas<br>Problema de salud de 6 meses o más, Limitación de las actividades cotidianas, Adaptación del puesto de trabajo<br>Problemas de salud en general, Trastornos del sueño<br>Absentismo y presentismo<br>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

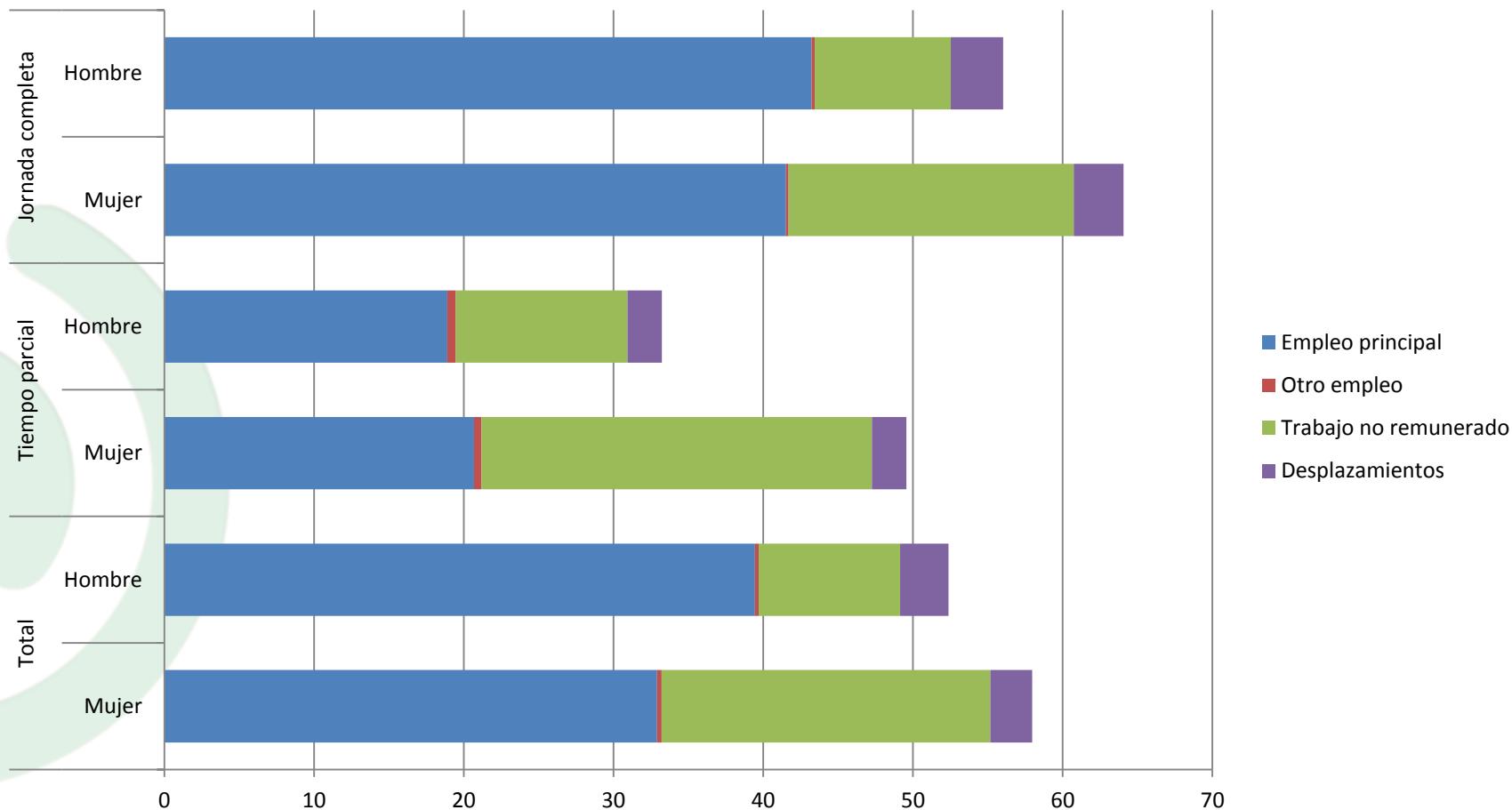


# Unos años de cambios

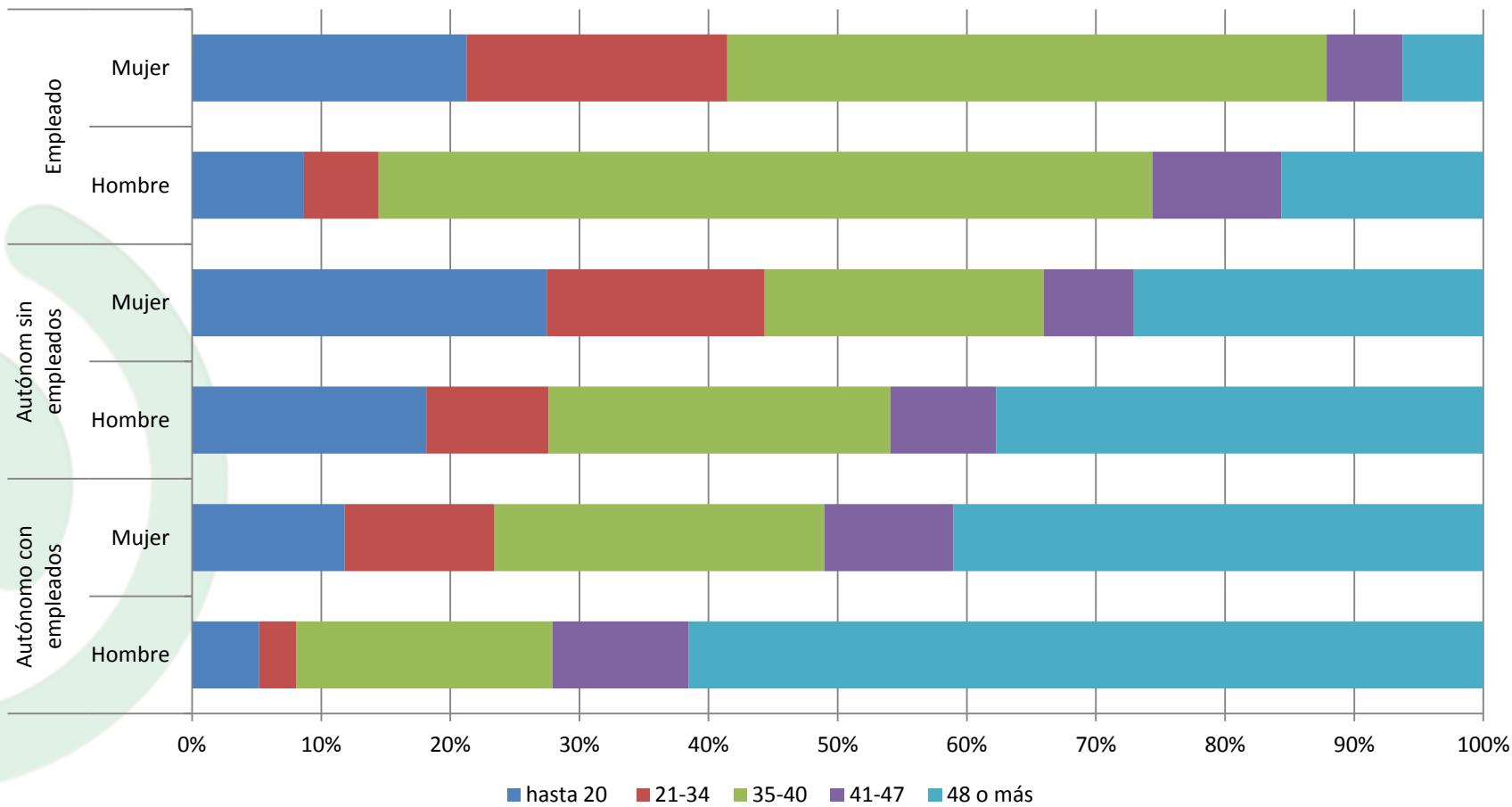
¿En el último año....?

|                                      | 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       |

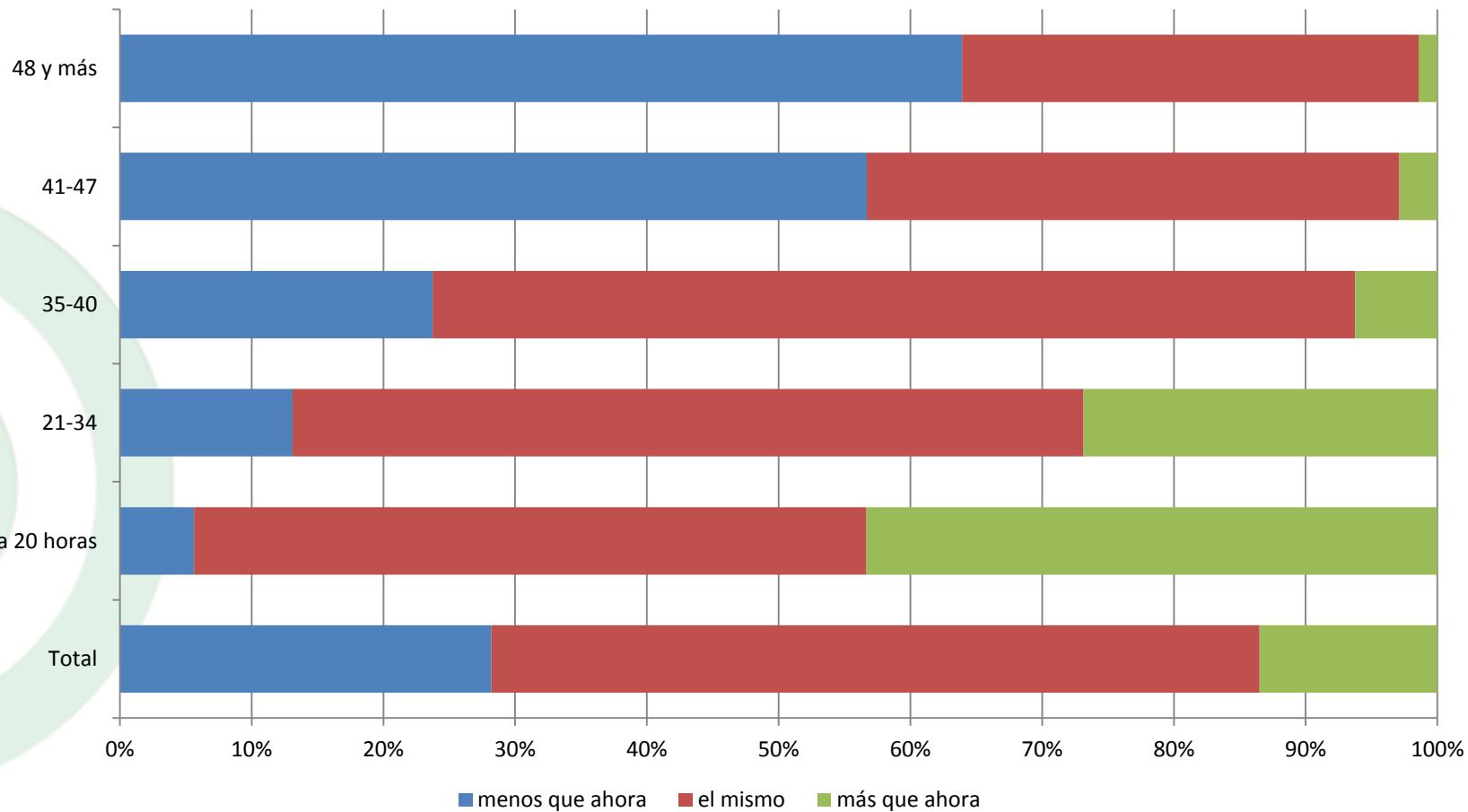
# Tiempo de trabajo: horas de trabajo semanales



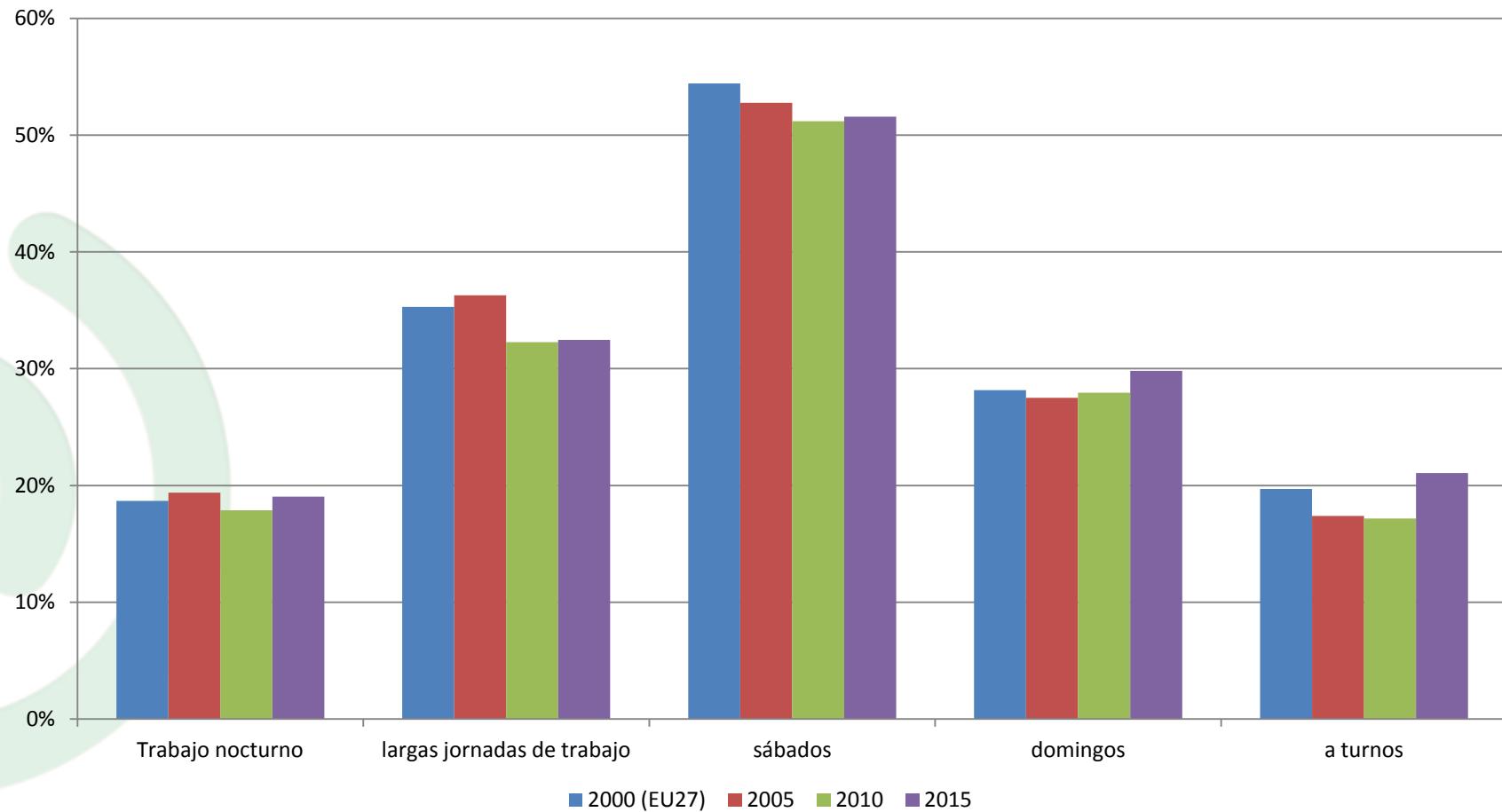
# Duración semanal de la jornada de trabajo por situación laboral y género



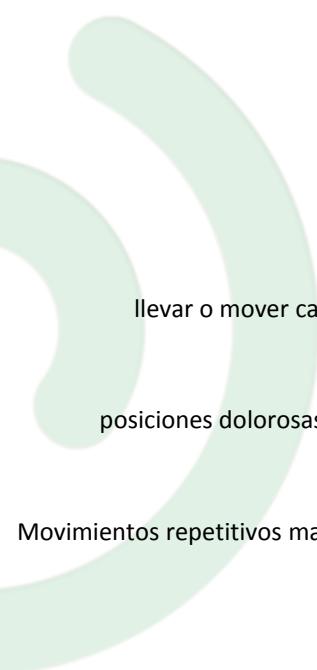
# Preferencias sobre la jornada semanal por duración actual



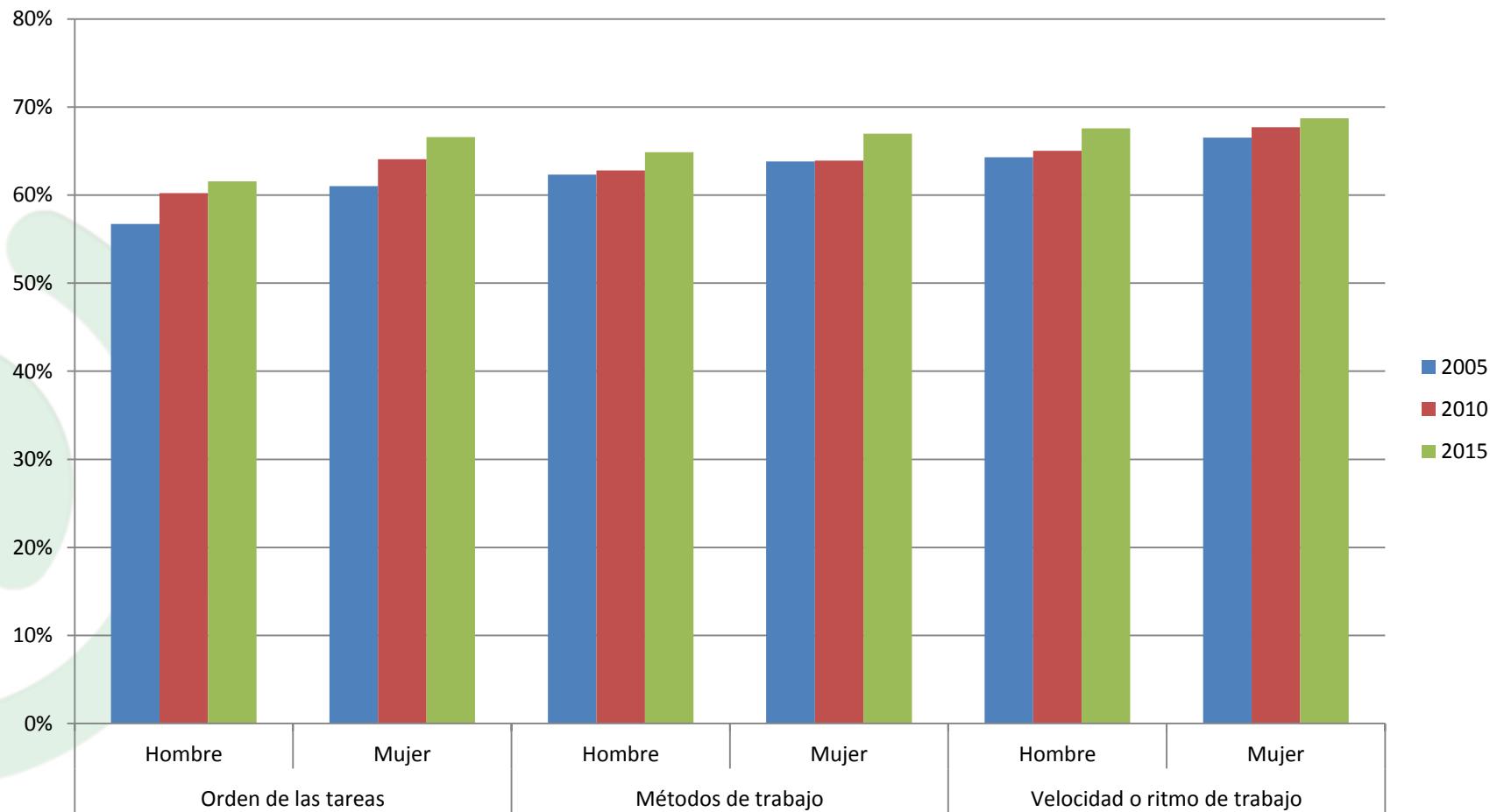
# Evolución de los distintos tipos de jornada “atípica”



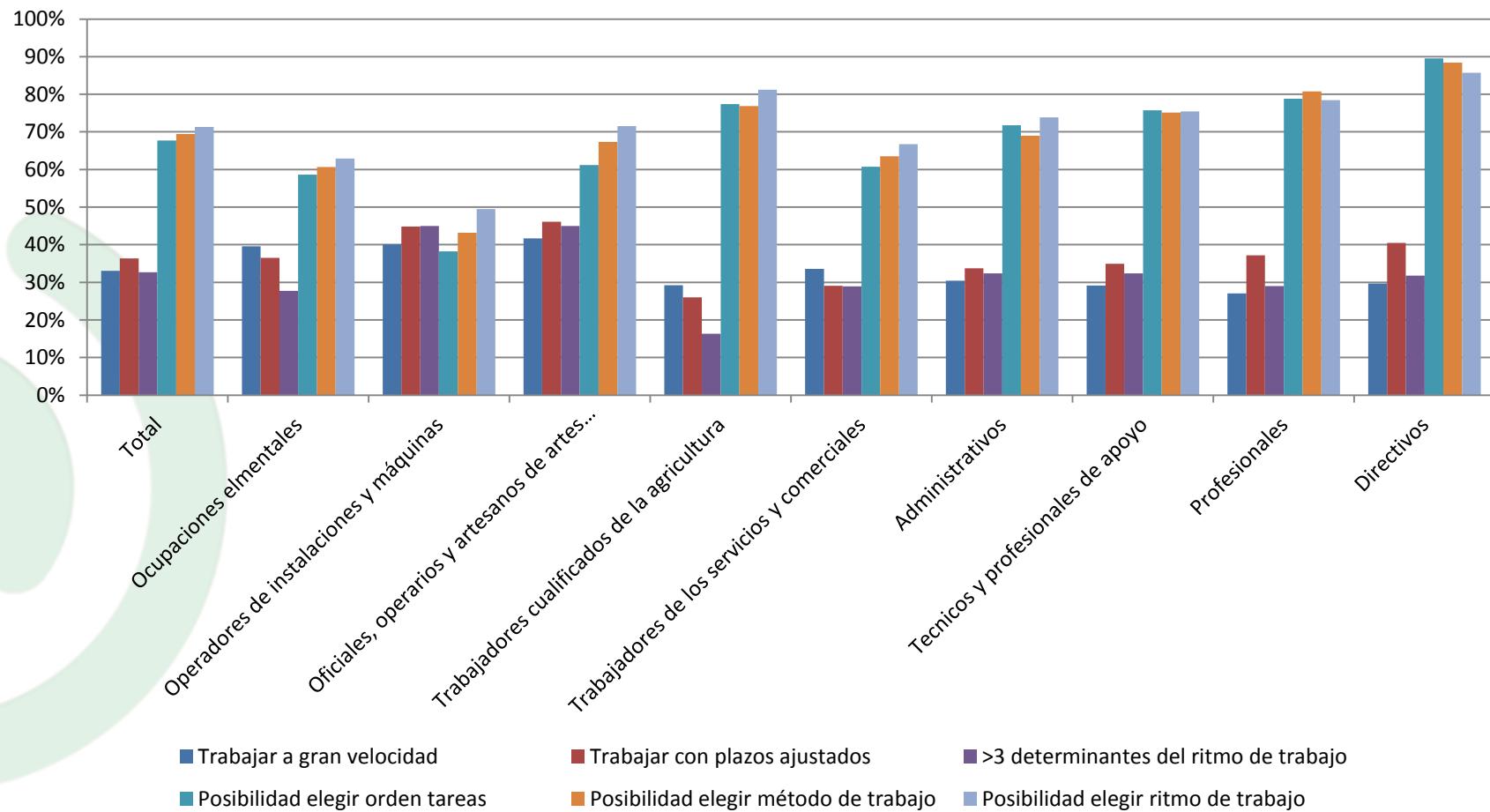
# Evolución riesgos físicos y ergonómicos



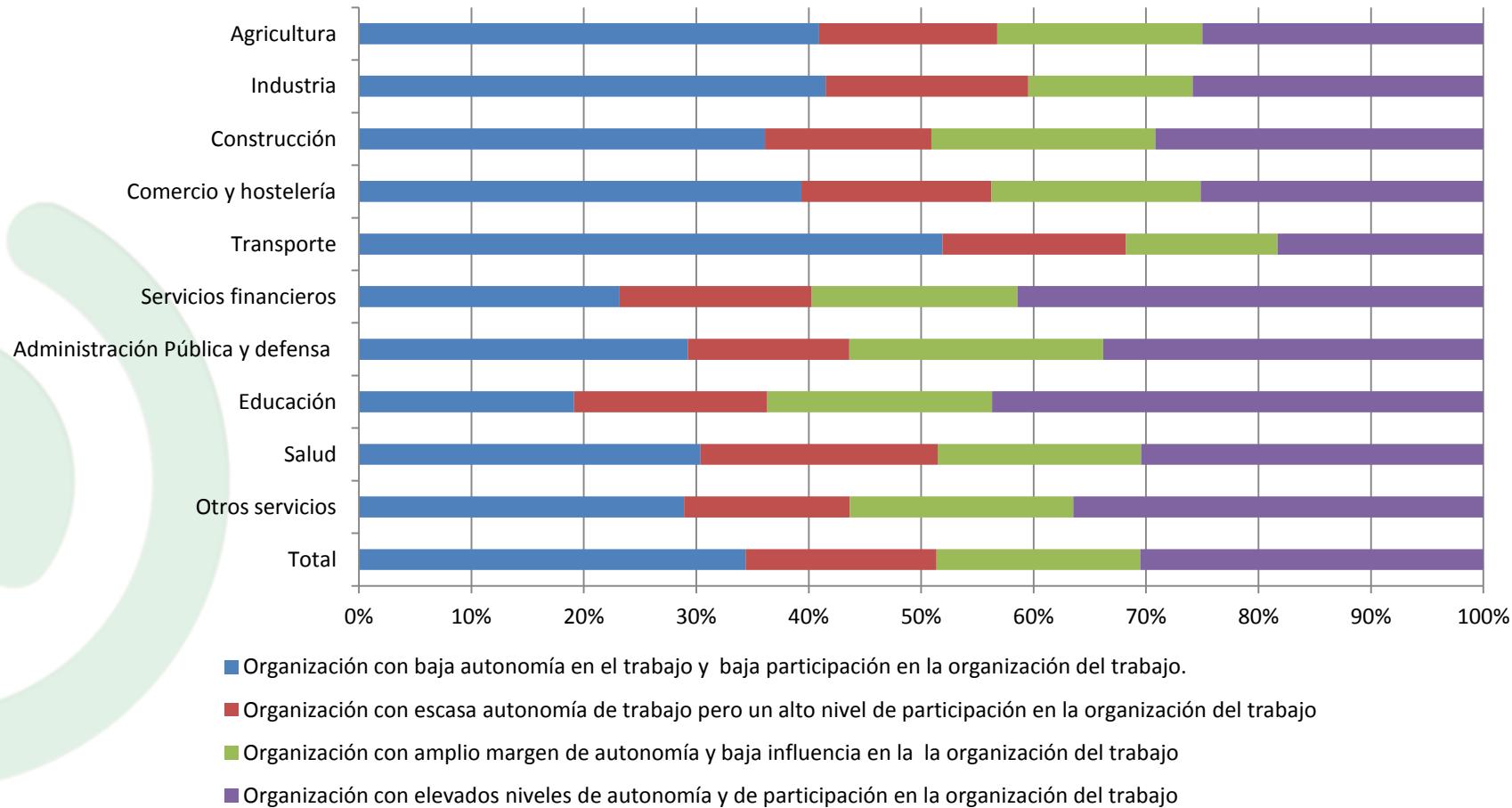
# Un mayor grado de autonomía



# 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