



Condiciones de trabajo en la Unión Europea: organización del trabajo

Resumen ejecutivo

Introducción

La cuarta *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo* (EWCS), realizada en 2005 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), aborda cuestiones que ocupan un lugar destacado en el temario de la política de empleo de la Unión Europea. El objetivo general de la EWCS es ofrecer una visión de conjunto de la situación de las condiciones de trabajo en toda Europa, así como una indicación del alcance y el tipo de cambios que afectan a la población activa y a la calidad del trabajo. Tras la encuesta de 2005, Eurofound ha hecho un análisis exhaustivo de sus resultados atendiendo a ciertos aspectos clave de las condiciones de trabajo en la UE. Una de las cuestiones analizadas ha sido la relativa a la diversidad de formas de organización del trabajo en Europa, que constituye el objeto del presente informe.

En este sentido, se han analizado los resultados de la EWCS con objeto de trazar un mapa de las diferencias entre las principales formas de organización del trabajo en los distintos países de la Unión mediante el examen de las características estructurales, demográficas y transnacionales que puedan ayudar a definir esas diversas formas, y el estudio de la relación entre la organización del trabajo y las distintas dimensiones de la calidad del trabajo y el empleo. El estudio incluye un análisis de los vínculos entre la organización del trabajo y las prácticas de gestión de los recursos humanos (GRH), así como un examen de la organización del trabajo en centros de pequeñas dimensiones y en sectores “no de mercado”, como la administración pública y la seguridad social, la educación, la sanidad y las instituciones de trabajo social. A partir de los resultados obtenidos en relación con la organización del trabajo en la UE, el estudio concluye proponiendo algunos indicadores relevantes para la formulación de políticas que pueden resultar de utilidad en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo (EEE).

Contexto de la formulación de políticas

La considerable diversidad apreciable en las formas de organización del trabajo en la UE influye sobremanera en la calidad del debate y de las iniciativas políticas en Europa. La decisión del Consejo Europeo de 2005 relativa a las directrices sobre las políticas de empleo de los Estados miembros de la UE confirmó el papel fundamental de la EEE en la consecución de los objetivos de empleo y de mercado de trabajo de la Estrategia de Lisboa, incluidos la mejora de la calidad y de la productividad en el trabajo y el fortalecimiento de la cohesión y la inclusión

sociales. Es posible avanzar en el cumplimiento de estos objetivos mediante el diseño de políticas apropiadas que fomenten formas de organización del trabajo favorecedoras de la mejora del rendimiento sin descuidar la salud y la seguridad, cultivando al mismo tiempo una igualdad social sostenible desde la perspectiva del acceso al trabajo, la carrera profesional y la influencia en el lugar de trabajo.

Resultados principales

A partir de los análisis hechos y del conjunto de variables utilizado en la investigación, se han identificado cuatro formas fundamentales de organización del trabajo: de “aprendizaje discrecional”, de “producción ajustada”, “taylorista” y de “estructura tradicional o simple”.

La forma organizativa de “aprendizaje discrecional”, aplicable al 38% de los empleados encuestados, se caracteriza por unos niveles elevados en lo que respecta a la autonomía en el trabajo, el aprendizaje y la resolución de problemas, la complejidad de las tareas, la autoevaluación de la calidad del trabajo y, en menor medida, el trabajo autónomo en equipo. La forma organizativa de “producción ajustada” (*lean production*) (26% de los empleados) se define fundamentalmente por unos niveles más elevados en lo que respecta al trabajo en equipo y la rotación de puestos de trabajo, la autoevaluación de la calidad del trabajo y las normas de calidad, y los distintos factores que limitan el ritmo de trabajo. Por el contrario, la forma organizativa “taylorista” (20% de los empleados) se caracteriza por un bajo nivel de autonomía en el trabajo, sobre todo en lo que respecta a los métodos, una escasa dinámica de aprendizaje, una escasa complejidad y una sobrerepresentación de las variables que miden los factores que limitan el ritmo de trabajo, la repetitividad y monotonía de las tareas y las normas de calidad. En la forma organizativa de estructura simple o tradicional (16% de los empleados), todas las variables de la organización del trabajo se encuentran infrarrepresentadas y los métodos son en gran parte informales y no codificados.

Las formas de organización del trabajo adoptadas concretamente en los 27 Estados miembros de la UE (UE27) dependen del sector de actividad económica y de la categoría profesional. Por ejemplo, la forma organizativa del aprendizaje discrecional es más frecuente en el sector de servicios, mientras que la de producción ajustada y la taylorista lo son en la industria. En cuanto a la categoría profesional, la

forma organizativa de estructura “tradicional” o “simple” es característica de los trabajadores de servicios y de ventas, así como de los no cualificados, mientras que la de aprendizaje discrecional es más frecuente entre altos directivos, profesionales liberales y técnicos. También influyen las características demográficas de los empleados: por ejemplo, la forma organizativa de aprendizaje discrecional es más frecuente entre los empleados de edad avanzada, mientras que la taylorista lo es entre los trabajadores más jóvenes. Al mismo tiempo, en la forma de producción ajustada hay una sobrerepresentación de los hombres, mientras que en la de estructura simple o tradicional existe una mayor presencia de mujeres.

Desde la perspectiva transnacional, existen igualmente amplias diferencias en la importancia respectiva de esas cuatro formas de organización del trabajo en el conjunto de la UE27. La forma organizativa de aprendizaje discrecional se encuentra muy desarrollada en Dinamarca, Suecia y los Países Bajos, mientras que la de producción ajustada es más evidente en Irlanda y el Reino Unido, junto con muchos de los países de Europa oriental y Finlandia, Luxemburgo, Malta y Portugal. La forma taylorista es la más difundida en los países de la Europa meridional y en numerosos países orientales, mientras que la de estructura simple o tradicional es muy habitual en países del sur de Europa y en ciertos países de Europa oriental.

Las políticas de GRH constituyen otro aspecto diferencial de las formas de organización del trabajo en los países de la UE. En particular, son decisivas las políticas aplicadas en los ámbitos de la formación, la contratación, los sistemas de remuneración y los regímenes de consulta y diálogo laborales. Por ejemplo, las formas organizativas de aprendizaje discrecional y de producción ajustada suelen ir asociadas a unos niveles más elevados de formación complementaria en la empresa, a un mayor uso de formas de remuneración variable y por incentivos, a una mayor seguridad en el empleo como consecuencia de una utilización más frecuente de formas de contratación indefinida y a una implicación superior de los empleados en los mecanismos de debate y consulta laborales.

Volviendo al tema de la repercusión de la organización del trabajo, se advierten importantes relaciones entre cada una de esas formas organizativas y ciertas dimensiones de la calidad del trabajo y el empleo: los factores de riesgo físico, el tiempo de trabajo, los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el trabajo, la intensidad del trabajo, el equilibrio entre vida personal y trabajo, las recompensas intrínsecas, las condiciones psicológicas de trabajo relacionadas con la GRH o la integración social en el trabajo, y la satisfacción con las condiciones de trabajo.

Por ejemplo, la exposición a factores de riesgo físico es mucho menos frecuente en las formas organizativas de aprendizaje discrecional y de estructura tradicional o simple que en las otras dos. Las jornadas laborales diarias o semanales prolongadas son más habituales en las formas organizativas de producción ajustada y de aprendizaje discrecional, y se sitúan en niveles mínimos en las formas taylorista y de estructura tradicional o simple. La percepción de inseguridad en el empleo y de remuneración insuficiente alcanza un grado máximo entre los empleados sujetos a una forma organizativa taylorista, y un nivel mínimo en el caso de la forma organizativa de aprendizaje discrecional. Al mismo tiempo, el mayor porcentaje de empleados satisfechos, o muy satisfechos, con las

condiciones de trabajo en su puesto remunerado principal se da entre los sujetos a una forma organizativa de aprendizaje discrecional, y la menor proporción en la forma taylorista.

Recomendaciones para la formulación de políticas

- La adopción de formas de organización del trabajo basadas en el aprendizaje discrecional, comparadas con la de producción ajustada y la taylorista, puede propiciar la mejora de las condiciones de trabajo, en el sentido de una menor intensidad de éste, una exposición inferior a riesgos físicos, un menor número de horas de trabajo no reguladas, una mejora del equilibrio entre vida laboral y personal, y unos niveles inferiores de problemas de salud relacionados con el trabajo.
- La forma de organización del trabajo caracterizada por el aprendizaje discrecional se asocia además a una mayor retribución intrínseca percibida del trabajo, una mejora de las condiciones psicológicas del trabajo relacionadas con las políticas de GRH y la integración social en el trabajo, así como unos niveles generales superiores de satisfacción con las condiciones de trabajo.
- Eurofound propone cuatro indicadores que podrían utilizarse para realizar un seguimiento de los avances de los Estados miembros en el desarrollo de formas innovadoras de organización del trabajo:
 - el porcentaje de empleados que aprenden algo nuevo en el puesto de trabajo;
 - el porcentaje de empleados que participan en la resolución de problemas en el trabajo;
 - una medida combinada de la autonomía en el trabajo, basada en el promedio de los porcentajes de empleados que ejercen control sobre su método de trabajo, su ritmo de actividad o el orden de las tareas;
 - el número de empleados que trabajan en equipos autónomos con facultad decisoria sobre la división de tareas, en porcentaje del total de empleados.
- Ha de avanzarse en el aprovechamiento de la EWCS, con el fin de contribuir al desarrollo de un conjunto de indicadores para las distintas dimensiones de la calidad en el trabajo: riesgos físicos, riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el trabajo, intensidad del trabajo, equilibrio entre vida personal y laboral, condiciones psicológicas del trabajo y satisfacción con las condiciones de trabajo. Estos indicadores podrían utilizarse para informar la formulación de políticas y complementar los relativos a las formas innovadoras de organización del trabajo.

Información adicional

El informe *Condiciones de trabajo en la Unión Europea: organización del trabajo* puede consultarse en línea en:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

El informe sobre la cuarta edición de la *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo* y el análisis posterior de los datos de la encuesta están disponibles en el sitio web del Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, funcionaria de enlace de información
sri@eurofound.europa.eu