



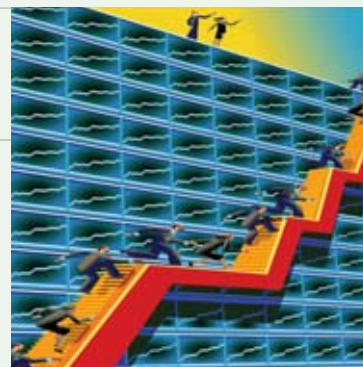
Fundación Europea
para la Mejora de las
Condiciones de Vida y de Trabajo

Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

> Resumen <

«Los lugares de trabajo deben mejorar la organización del trabajo de forma que aumente la calidad del mismo y la creatividad e innovación de los empleados, lo que a su vez lleva a una mejora de la productividad.»

Declaración de los Ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Sanidad en el marco de la reunión informal del Consejo celebrada del 6 al 8 de julio de 2006 en Helsinki.



Contexto

El trabajo desempeña un papel destacado en la vida de la mayoría de los europeos. Las políticas europeas reconocen la necesidad de entender mejor las condiciones de trabajo de los ciudadanos de los distintos países de la UE para mejorar la calidad del trabajo, aumentar la productividad y crear más empleo (los denominados objetivos de Lisboa).

La *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*, realizada quinquenalmente por la Fundación, viene ofreciendo desde 1990 un valioso análisis de las cuestiones relacionadas con la calidad del trabajo. Esta cuarta encuesta presenta la opinión de los trabajadores sobre una amplia diversidad de temas, como la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, la igualdad de oportunidades, la formación, la salud y el bienestar y la satisfacción en el trabajo. Las entrevistas fueron realizadas a finales de 2005 entre unos 30 000 trabajadores procedentes de 31 países (UE-25, los países adherentes Bulgaria y Rumanía, además de Croacia, Turquía, Suiza y Noruega). En el momento de efectuarse la encuesta, el número de personas empleadas en esos 31 países rondaba los 235 millones.

Con su ciclo quinquenal, la encuesta representa una herramienta eficaz para un seguimiento en el tiempo del impacto de cuestiones y acontecimientos cruciales, como la ampliación de la Unión Europea, el envejecimiento de la mano de obra y las presiones asociadas a un ritmo de vida cada vez más acelerado, la competitividad, la productividad, la globalización y la reestructuración. El objetivo de la encuesta es ofrecer una imagen exhaustiva de la percepción y valoración que hacen los trabajadores europeos de su vida profesional y sus condiciones de trabajo, lo que proporcionará una referencia a los responsables políticos y servirá de base para otros trabajos de investigación.

Qué opinan los trabajadores

- Los trabajadores europeos encuentran satisfactorias, en general, sus condiciones de trabajo, tomando como parámetros en este sentido la seguridad en el trabajo, la atmósfera laboral positiva y unas oportunidades favorables para el aprendizaje y el desarrollo. Los trabajadores sujetos a horarios regulares y previsibles son los que juzgan de manera más positiva el equilibrio entre vida y trabajo.
- La intensidad del trabajo está aumentando y cada vez es mayor el número de personas que deben trabajar a un ritmo muy elevado y sometido a plazos ajustados. Por lo general, los trabajadores disfrutan de un alto nivel de autonomía, aunque el listón no tiende a elevarse. Tanto las demandas directas de los clientes como los objetivos fijados en materia de rendimiento dictan el ritmo de trabajo. El número de horas de trabajo semanales va en descenso.
- Las condiciones de trabajo en Europa varían considerablemente entre los distintos Estados miembros, entre los «nuevos» y los «antiguos» Estados miembros, y asimismo en función de los sectores, del género, los grupos de edad o el hecho de que los trabajadores trabajen por cuenta propia o por cuenta ajena, lo cual supone un reto para el objetivo de la Agenda de Lisboa de mejorar la calidad y la productividad del trabajo.
- Ha aumentado en toda Europa el número de personas que utilizan el ordenador a tiempo completo: un paso hacia la sociedad del conocimiento.
- La mayoría de los trabajadores europeos declara que el trabajo les parece interesante y que depara nuevas oportunidades de aprendizaje. El acceso a la formación no ha mejorado, particularmente en el caso de los trabajadores de mayor antigüedad y menor cualificación, síntoma de deficiencias en el avance hacia el aprendizaje permanente.
- Disminuye la proporción de trabajadores europeos que consideran que el trabajo supone un riesgo para su salud y su seguridad, aunque los trabajadores de los «nuevos» Estados miembros señalan niveles de riesgo considerablemente superiores a los de la UE-15.
- Cada vez es mayor el número de mujeres en cargos directivos, aunque persiste la diferencia salarial en función de género, clara muestra de los desafíos que sigue planteando el objetivo de la igualdad de oportunidades.

Principales conclusiones

- El porcentaje de trabajadores que declaran sentirse «satisfechos» o «muy satisfechos» de sus condiciones de trabajo supera el 80 %
- El 80 % de los trabajadores afirman sentirse satisfechos del equilibrio entre trabajo y vida personal, si bien un porcentaje superior al 44 % de los que trabajan más de 48 horas semanales se declaran insatisfechos en este aspecto.
- Alrededor del 5 % de los trabajadores declara haber sido víctima de violencia, hostigamiento o acoso moral en el puesto de trabajo. La posibilidad de sufrir amenazas de violencia física entre los empleados de la educación y de la salud sextuplica a la de los trabajadores del sector industrial.
- El 78 % de los europeos trabaja en régimen de contrato indefinido o de duración indeterminada.
- El sector servicios es el mayor en la UE-27 y continúa creciendo: da empleo a aproximadamente el 66 % de los trabajadores de la Unión Europea.
- Los trabajos altamente cualificados (tanto manuales como de oficina) suponen más de la mitad (55 %) del empleo total en Europa.
- Una cuarta parte de los trabajadores declaran que su ritmo de trabajo es siempre o casi siempre muy elevado.
- Más del 60 % de los trabajadores pueden elegir o modificar el orden en que realizan las tareas, la velocidad o los métodos de trabajo.
- En el sector público, las probabilidades de ofertar formación a los empleados casi duplican a las existentes en el sector privado (un 41 % y un 21 % respectivamente).
- Aunque en todos los países los hombres trabajan más horas que las mujeres en empleos remunerados, el número de horas trabajadas por las mujeres es mayor si se combinan las horas de trabajo remunerado y no remunerado.
- El teletrabajo sigue ocupando un espacio marginal: menos de un 2 % de los trabajadores lo efectúa a tiempo completo. Un 4 % adicional trabaja a distancia de forma ocasional (entre una y tres cuartas partes del tiempo de trabajo).
- Los dos riesgos más habituales, tanto en hombres como en mujeres, son los movimientos repetitivos de manos/brazos y la necesidad de adoptar posturas fatigosas o dolorosas: más del 62 % efectúa movimientos repetitivos de manos o brazos durante una cuarta parte del tiempo de trabajo o más, mientras que el 46 % trabaja en posturas fatigosas o dolorosas.
- Una cuarta parte de los trabajadores están al menos una parte de su jornada en instalaciones ajenas a la empresa, y suelen asociar ese trabajo con un mayor nivel de riesgo para su salud y seguridad.
- Las mujeres son más proclives que los hombres a ocupar trabajos menos remunerados, en parte porque la práctica del trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre este colectivo que entre el masculino.
- Los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales tienen menos oportunidades de recibir formación que sus colegas a tiempo completo y permanente: el 25 % de los trabajadores a tiempo parcial y el 23 % de los trabajadores temporales reciben formación, frente a un 30 % aproximadamente de los trabajadores a tiempo completo y permanente.

Una mano de obra cambiante

Pese a los drásticos cambios que ha experimentado la mano de obra europea durante los cinco últimos años –como consecuencia de la adhesión de diez nuevos Estados miembros, del aumento de formas de empleo no tradicionales, como el trabajo temporal y a tiempo parcial, y del acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral–, las conclusiones de la *Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo* revelan que estas condiciones se han mantenido relativamente estables.

Régimen contractual

- Como promedio, el 78 % de los empleados europeos trabajan en régimen de contrato indefinido.
- Los contratos de duración determinada predominan más entre las mujeres (14 %) que entre los hombres (10 %).
- Los contratos de agencias de trabajo temporal son infrecuentes: en la UE-27, el promedio de trabajadores sujetos a este tipo de contrato es inferior al 2 %. No obstante, en algunos países los porcentajes son ligeramente superiores: por ejemplo Chipre (5 %), Grecia y España (ambos un 3 %).
- La proporción de empleados con contrato temporal (tanto de duración determinada como de agencia de trabajo temporal) es superior a la media en los sectores de la hostelería y la restauración (21 %), la agricultura (15 %) y la educación (16 %).
- Como promedio, en la UE-27, el 7 % de los empleados declaran no tener contrato de trabajo; esta proporción se acentúa en los sectores de la agricultura y de la hostelería y la restauración (un 22 % y un 21 % respectivamente).

Mujeres y hombres en el trabajo

En la UE-27¹ el porcentaje de hombres que trabajan (56 %) supera al porcentaje de mujeres (44 %).

- En muchos sectores sigue predominando claramente uno de los sexos.
- Las mujeres constituyen el mayor porcentaje de la mano de obra en los sectores de la salud (79 %), la educación (72 %), otros servicios (61 %), el comercio mayorista y minorista (55 %) y la hostelería y la restauración (48 %). Estos sectores dan empleo a más de la mitad de la mano de obra femenina; todo cambio de las condiciones de trabajo en estos sectores tendría un impacto considerable sobre la calidad del trabajo y del empleo para las mujeres.
- Los hombres constituyen el 89 % de la mano de obra en el sector de la construcción, el 80 % en el de los servicios públicos y el 74 % en el del transporte y las comunicaciones.
- Sólo el 23 % de la mano de obra trabaja en ocupaciones con integración de género (es decir, en aquellas en las que entre el 40 % y el 60 % de la mano de obra son mujeres).

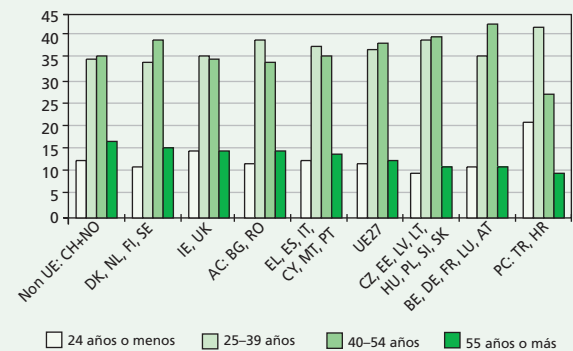
Edad

Dado el envejecimiento gradual de su población, muchos países europeos perderán en los próximos diez años en torno a un 13 % de su mano de obra por causa de las jubilaciones.

¹ Véanse las definiciones de los grupos de países utilizados en este documento en la última página.

La considerable proporción de trabajadores (superior a un 15 %) que se encuentra en el grupo de edad correspondiente a los 55 años o más plantea un importante reto para las políticas actuales, en particular en los Países Bajos y en los países escandinavos.

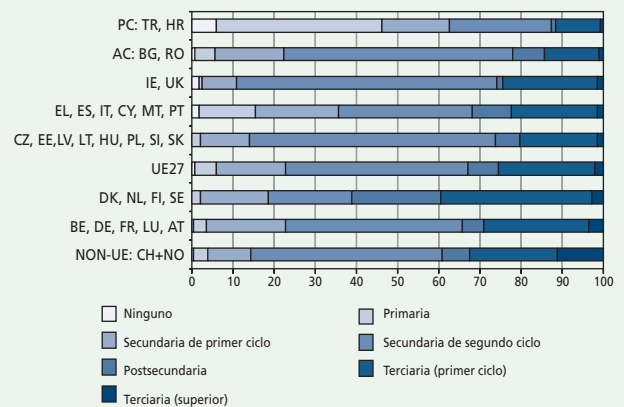
Figura 1 Perfil de edad por grupos de países (%)



Nivel educativo

En la Europa actual, el nivel educativo de la mayoría de los encuestados corresponde al segundo ciclo de la enseñanza secundaria (43 %). Como promedio, sólo el 7 % de los trabajadores no ha superado el nivel de enseñanza primaria; en este sentido, el porcentaje más bajo corresponde a Irlanda y el Reino Unido (1 %) y el más alto a los países del sur de Europa (14 %). Más de una cuarta parte del total de los empleados ha finalizado sus estudios de tercer ciclo; los Países Bajos y los países escandinavos, y también los países continentales (Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo), están por encima de la media en cuanto al porcentaje de empleados con titulación superior (el 39 % y el 29 % respectivamente).

Figura 2 Máximo nivel educativo alcanzado, por grupos de países (%)



Nivel de aptitudes

Los trabajos de oficina altamente cualificados suponen actualmente más del 40 % de los empleos en nueve Estados miembros (Austria, Bélgica, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Luxemburgo, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido).

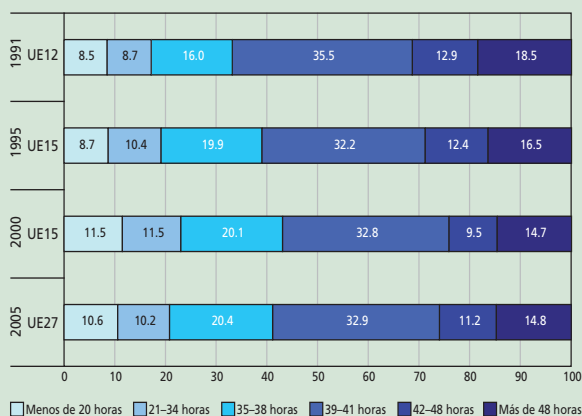
Sectores

El sector servicios es el mayor de la UE-27, con aproximadamente el 66 % de los trabajadores. El 29 % de los trabajadores se encuentran en el sector industrial y tan sólo el 5 % en la agricultura. Casi el 70 % de la mano de obra trabaja en el sector privado, el 25 % en el público y el 6 % en organizaciones no gubernamentales (ONG) u organismos mixtos.

Tiempo de trabajo

Desde 1991, la duración de la semana laboral ha registrado una disminución constante en la UE, tendencia que se alteró en 2005 a raíz de la adhesión de los NEM, en los que el horario laboral, como media, es mayor. No obstante, también en los NEM la proporción de personas que trabajan más de 41 horas semanales ha disminuido desde 2001, mientras que la de personas que trabajan menos horas está aumentando gradualmente.

Figura 3 Evolución de las horas de trabajo semanales (%)



Mientras que en los países del este y del sur de Europa la jornada y la semana laboral tienden, por lo general, a alargarse, en los países del centro y el norte de Europa tienden a acortarse. El menor promedio de horas de trabajo semanales corresponde a los Países Bajos, donde el trabajo a tiempo parcial presenta una elevada incidencia.

Jornada de trabajo estándar

La jornada de trabajo estándar parece seguir siendo norma para el gran colectivo de trabajadores. La proporción de personas con jornadas de trabajo al margen de la norma (turnos de noche o fin de semana) ha ido reduciéndose ligeramente a partir de 1995. No obstante, las jornadas fuera de la norma siguen predominando en los sectores de la hostelería y la restauración, la agricultura, el transporte y las comunicaciones.

El tiempo de trabajo en Europa se caracteriza por un elevado grado de regularidad. En el conjunto de la UE-27, el horario laboral de la mayoría de la mano de obra oscila en torno a una semana de cinco días y 40 horas:

- El 58 % de los trabajadores en conjunto trabaja el mismo número de horas todos los días.
- El 74 % trabaja el mismo número de días todas las semanas.
- El 61 % tiene un horario fijo de comienzo y final de la jornada.

Cabe destacar que los horarios de trabajo son más flexibles en los países del norte que en los del sur de Europa.

Organización del tiempo de trabajo

Más de la mitad de los trabajadores (56 %) se ajustan al horario de trabajo establecido por la empresa, sin posibilidad de modificarlo; el 9 % de los trabajadores tienen la opción de elegir entre diversos horarios de trabajo predeterminados; el 17 % puede adaptar sus horarios de trabajo dentro de unos límites determinados, y en el 18 % de los casos es el trabajador quien decide su horario de trabajo concreto (por ejemplo, los autónomos). Más del 50 % de los trabajadores de los Países Bajos y los países escandinavos tienen la opción de adaptar su horario de trabajo (hasta ciertos límites) a sus necesidades particulares. En cambio, menos del 25 % de los trabajadores de los países del sur y del este de Europa disfrutan de esta posibilidad.

Trabajo a tiempo parcial

- El trabajo a tiempo parcial predomina por encima de la media (17 %) en los Países Bajos (34 %) y en el Reino Unido (29 %); en cambio, se sitúa por debajo de la media en Chipre, la República Checa, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Portugal, Eslovaquia y Eslovenia (donde el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es inferior al 10 %).
- El trabajo a tiempo parcial predomina en otros servicios (30 %), salud (28 %), hostelería y restauración (27 %), educación (24 %) y comercio mayorista y minorista (23 %), sectores todos ellos con predominio femenino.
- Un porcentaje ligeramente superior a las tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, mientras que la mayoría de los trabajadores a tiempo completo son hombres (62 %).
- Si se examinan las ocupaciones en conjunto, el 4 % corresponde a hombres que trabajan a tiempo parcial, el 13 % a mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 32 % a mujeres que trabajan a tiempo completo y el 52 % a hombres que trabajan a tiempo completo.

Semana laboral larga

En el contexto de la *Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*, una semana laboral larga equivale a una semana laboral de 48 horas o más.

- Como promedio, al 15 % de los trabajadores europeos se les exige trabajar más de 48 horas semanales.
- La semana laboral larga (en el empleo remunerado) es un fenómeno predominantemente masculino: el 20 % de los hombres trabajan más de 48 horas semanales, frente a poco más del 8 % en el caso de las mujeres.
- El 44 % de los autónomos trabajan más de 48 horas semanales, frente a poco más del 9 % en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.

Equilibrio entre el trabajo y la vida privada

Cuatro de cada cinco trabajadores (80 %) se declaran satisfechos con el ajuste entre su horario laboral y sus responsabilidades al margen del trabajo. Si bien se ha mantenido estable en la UE-15 durante los últimos quince años, desde que empezaran a realizarse las encuestas sobre las condiciones de trabajo, tanto en los NEM como en Bulgaria y Rumanía este porcentaje ha disminuido ligeramente entre 2001 y 2005.

La duración de la semana laboral es uno de los factores que ejerce una influencia decisiva sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. El 45 % de los trabajadores con largas jornadas de trabajo se declara insatisfecho de ese equilibrio, mientras que el 85 % de los que trabajan menos de 30 horas semanales están satisfechos. Las largas jornadas laborales regulares (superiores a las 10 horas) también ejercen una influencia negativa.

El mejor modo de alcanzar un equilibrio entre trabajo y vida privada consistiría en desempeñar un trabajo regular, de unas 40 horas semanales, con el mismo número de días a la semana y el mismo número de horas al día, y con horario fijo de comienzo y final de jornada.

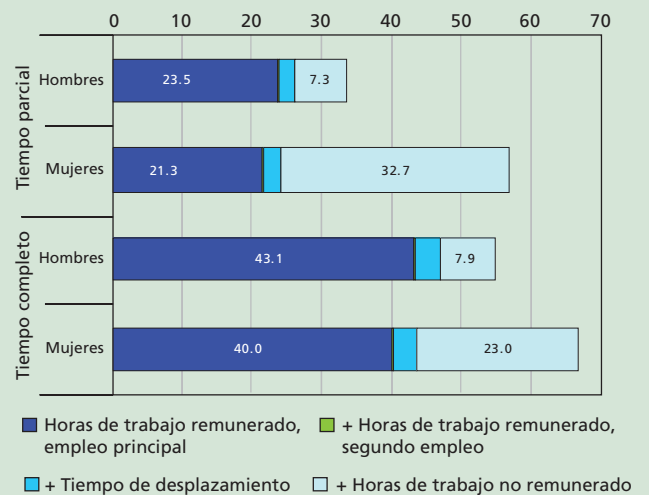
Los hombres, en especial los padres que trabajan, se declaran más insatisfechos que las mujeres en relación con el equilibrio entre trabajo y vida privada. Los padres suelen tener horarios más largos, lo que, unido a las cambiantes expectativas sociales por lo que a su papel familiar de padres se refiere (y quizá a la frustración que provoca su incapacidad para cumplir con dichas expectativas), puede contribuir a su relativa insatisfacción.

Horas de trabajo combinadas

Las encuestas estándar sobre población activa miden el tiempo de trabajo en función del tiempo que una persona invierte en su principal trabajo remunerado. La *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo* ha ampliado esta definición con el fin de incluir los siguientes parámetros:

- > tiempo invertido en un segundo trabajo remunerado;
- > tiempo invertido en desplazamientos desde el domicilio al trabajo (normalmente 40 minutos al día);
- > tiempo invertido en trabajo no remunerado: cuidado de los niños, atención a familiares ancianos y tareas domésticas.

Figura 4 Indicador compuesto de horas de trabajo semanales, por tipos de empleo y por sexo (sólo UE27)

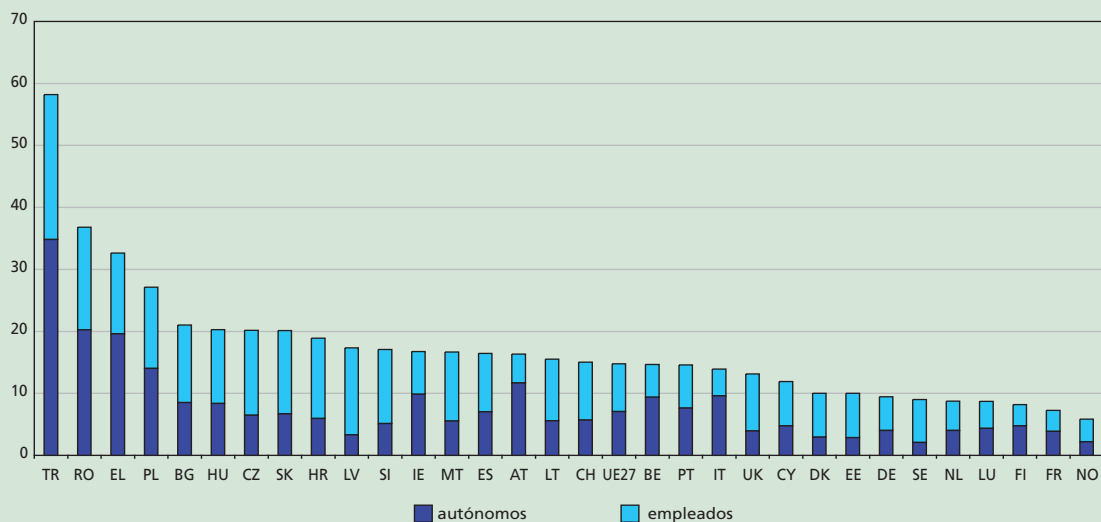


Si bien, en términos de empleo remunerado, los hombres trabajan más horas que las mujeres en todos los países, si el tiempo de trabajo se calcula combinando las horas de trabajo remunerado y no remunerado las conclusiones de la encuesta revelan que las mujeres trabajan más horas que los hombres, incluso en el caso de las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Las diferencias entre hombres y mujeres por lo que al tiempo de trabajo se refiere varían según los países. En Bulgaria y Rumanía, los hombres apenas dedican poco más de 2 horas semanales al cuidado de los niños, mientras que las mujeres invierten más de 10 horas semanales; en los países escandinavos, los hombres dedican a esas tareas 7 horas semanales, mientras que las mujeres invierten más de 16 horas.

Los hombres que trabajan a tiempo parcial tienden a dedicar sus horas de trabajo no remunerado a ampliar estudios, mientras que las mujeres que trabajan a tiempo parcial dedican su tiempo libre principalmente a tareas domésticas.

Figura 5 Proporción de trabajadores que trabajan más de 48 horas semanales (%)



Capacidades y formación

Uso del ordenador

El uso del ordenador ha registrado un constante aumento desde que se hizo la *Primera Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo* en 1990. En torno al 27 % de los trabajadores utilizan ahora ordenador durante toda o casi toda la jornada; en 1990 el porcentaje equivalente rondaba el 13 %. No obstante, una proporción apreciable (64 %) de trabajadores aún no utilizan nunca o casi nunca Internet o el correo electrónico, y sólo el 2 % aproximadamente trabajan a distancia o a tiempo completo.

Los sectores en los que más se utiliza el ordenador son la intermediación financiera, el sector inmobiliario y la administración pública. En las grandes empresas, los trabajadores utilizan el ordenador más que en las pequeñas. La proporción de trabajadores jóvenes que utilizan las tecnologías informáticas es superior a la de los mayores: en el grupo de edad de 25 a 39 años, casi el 20 % de los trabajadores trabajan siempre con ordenador, frente al 11 % de los trabajadores de más de 55 años.

Retos cognitivos del trabajo

Los retos cognitivos del trabajo –por ejemplo, resolver problemas, acometer tareas complejas, aprender cosas nuevas, ser capaz de aplicar ideas propias al trabajo o evaluar la calidad del trabajo realizado por uno mismo– contribuyen a elevar el nivel de capacidades de un puesto de trabajo.

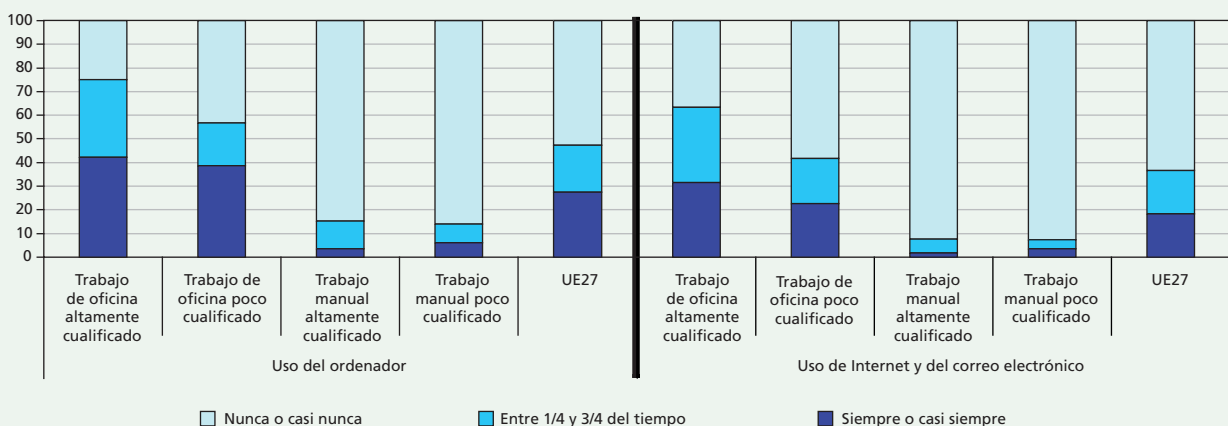
- Las demandas intelectuales de un trabajo varían en función del régimen contractual aplicado: es más factible que los trabajadores con contrato indefinido se vean expuestos a la necesidad de solucionar problemas imprevistos por sí solos (82 %). Los porcentajes equivalentes en trabajadores con contrato de duración determinada o de agencias de trabajo temporal son del 75 % y el 64 % respectivamente.
- El nivel educativo también es importante: el 62 % de los trabajadores con estudios primarios efectúan tareas monótonas, mientras que la cifra equivalente para los trabajadores con titulación superior es del 31 %.

Acceso a la formación

La formación es una variante importante de la empleabilidad.

- Existen diferencias notables entre los países estudiados por lo que al nivel de formación que facilitan los empresarios se refiere: oscila entre el 10 % en Bulgaria y Rumanía, y en torno al 40 % en los países del norte de Europa.
- Existen diferencias en función de la edad y el sexo: los trabajadores más jóvenes y las mujeres reciben más formación; el 25 % de los hombres de entre 30 y 49 años recibieron formación por parte del empresario, frente al 20 % de los hombres con más de 50 años.
- Los trabajadores con mayor nivel educativo reciben más formación: sólo el 10 % de los trabajadores con estudios primarios recibieron formación durante los 12 meses anteriores, frente al 41 % de los trabajadores con titulación superior.
- Los trabajadores del sector público tienen dos veces más probabilidades de recibir formación que los del sector privado (un 41 % y un 21 % respectivamente).
- La formación es impartida en buena parte a trabajadores con contrato fijo (31 %), seguidos de los que tienen contrato de duración determinada (29 %). Los trabajadores con un contrato de agencia de trabajo temporal (18 %) o sin contrato (11 %) son quienes reciben menor formación.
- En los casos en los que se imparte formación, el promedio anual de días de formación remunerados es bajo: el 60 % recibió entre uno y cinco días, y el 20 % recibió entre seis y diez días de formación remunerados.

Figura 6 Uso del ordenador, el correo electrónico e Internet en el trabajo, por tipos de ocupación (%)



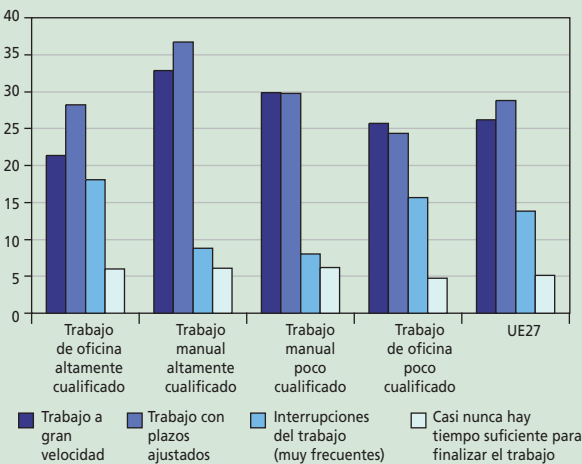
Organización del trabajo

Intensidad del trabajo

La intensidad del trabajo –trabajar con plazos ajustados o a un ritmo muy elevado– está aumentando. En 2005, el 26 % de la mano de obra de lo que actualmente es la UE-27 manifestó que debía trabajar siempre o casi siempre a un ritmo muy elevado. En 1990, el porcentaje equivalente era del 19 % (en la UE-12).

Los niveles más elevados de intensidad del trabajo se registran entre los trabajadores manuales altamente cualificados: el 33 % de ellos declaran tener que trabajar a un ritmo muy elevado –y el 37 % con plazos ajustados– siempre o casi siempre. Los trabajadores de más edad están menos expuestos a un ritmo intenso de trabajo que los más jóvenes.

Figura 7 Intensidad del trabajo (%)



Ritmo de trabajo

Los factores que influyen en el ritmo de trabajo varían en función de los sectores.

- El ritmo de trabajo puede estar determinado por diversos factores, dependiendo de la ocupación. En la UE-27, el ritmo de trabajo viene determinado por las demandas directas de los usuarios, como los clientes o los pasajeros (68 %), el trabajo de los compañeros (42 %), los objetivos cuantitativos y de producción (42 %), el control directo del jefe (36 %) y la velocidad automática de una máquina (19 %).
- Para aproximadamente el 80 % de los trabajadores de los sectores del comercio mayorista y minorista, la hostelería y la restauración, la educación y la salud, el ritmo de trabajo está determinado por las demandas directas de los usuarios.
- Para más del 60 % de los trabajadores del sector de la construcción, son los compañeros quienes determinan el ritmo de trabajo.
- En torno al 40 % de los trabajadores de los sectores industrial y minero pueden verse expuestos a la necesidad de trabajar al ritmo marcado por la maquinaria.
- Los trabajadores cuyo ritmo de trabajo está determinado por la velocidad automática de una máquina o por objetivos cuantitativos de producción padecen más problemas de salud físicos, perciben el trabajo como algo más intenso y estresante, y gozan de menores niveles de autonomía en el trabajo. Por otro lado, aquellos cuyo ritmo de trabajo está determinado por demandas directas de los usuarios están más expuestos a secuelas psicológicas.

Autonomía en el trabajo

La autonomía en el trabajo –la facultad de decidir de algún modo sobre la organización del trabajo– suele deparar una mayor satisfacción laboral y una sensación de desarrollo personal. La encuesta revela que más del 60 % de los trabajadores pueden elegir o cambiar el orden en el que realizan las tareas, la velocidad o los métodos de trabajo.

- Como cabría suponer, los trabajadores de oficina altamente cualificados son los que disfrutan de mayor autonomía en su trabajo, mientras que los trabajadores manuales poco cualificados son los que disfrutan de menos autonomía.
- Cuanto mayor es el nivel educativo, mayor es el nivel de control del trabajo. Sólo en torno al 50 % de los trabajadores con estudios primarios pueden elegir sus métodos de trabajo, frente al 80 % de los trabajadores con titulación superior.
- Los menores niveles de autonomía laboral se localizan entre los trabajadores del sector industrial, de la construcción, la electricidad y el gas, mientras que los más altos se encuentran en la intermediación financiera y el sector inmobiliario.

Figura 8 Factores que determinan el ritmo de trabajo (%)

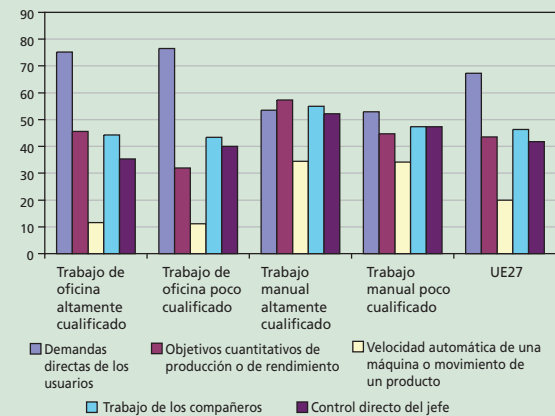
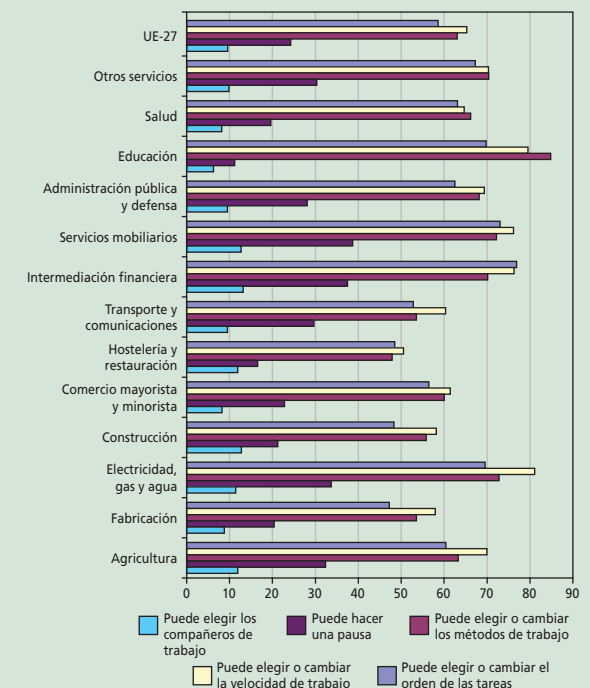


Figura 9 Autonomía en el trabajo por sectores, sólo empleados (%)



Salud y seguridad en el trabajo

Riesgos físicos

En Europa disminuye el porcentaje de mano de obra empleada en sectores tradicionales y muy exigentes desde el punto de vista físico, como la industria o la agricultura. A pesar de todo, la encuesta revela que aún persisten ciertos riesgos físicos: algunos indicadores han mejorado, pero otros han empeorado (aunque en un grado discreto).

- > La proporción de trabajadores que declaran realizar movimientos repetitivos de manos o brazos ha aumentado en cuatro puntos porcentuales. Éste es el riesgo físico señalado con mayor frecuencia, con un 62 % de la población activa expuesta a él durante una cuarta parte del tiempo de trabajo o más.
- > Un 46 % de los trabajadores declaran trabajar en posturas que producen fatiga o dolor durante al menos una cuarta parte del tiempo de trabajo.
- > Los países adherentes, Bulgaria y Rumanía, son los que presentan por lo general mayores niveles de exposición a riesgos: por ejemplo, más del 75 % de los trabajadores de estos dos países declaran realizar movimientos repetitivos de manos o brazos durante una cuarta parte del tiempo de trabajo o más, frente al 62 % de los trabajadores de la UE27.

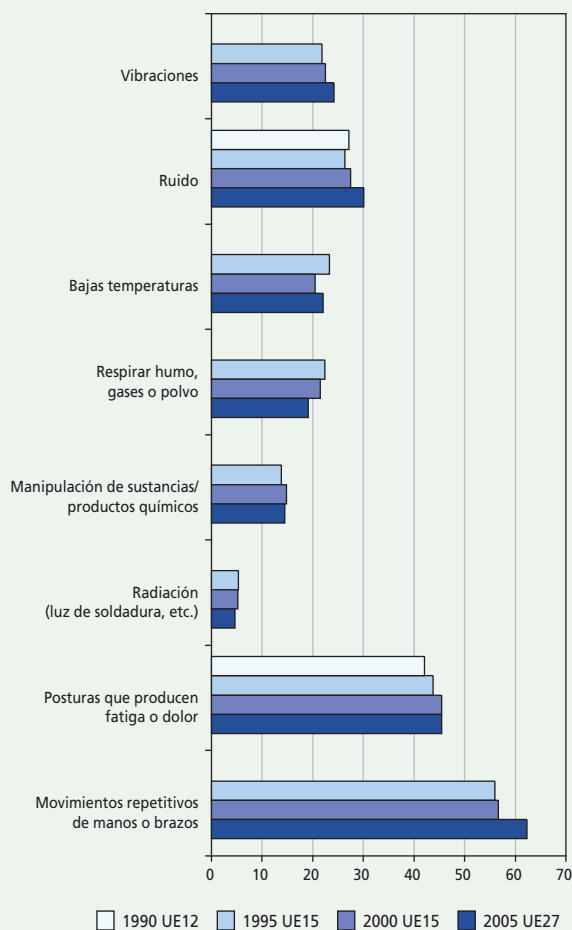
Los hombres están más expuestos que las mujeres a unos determinados riesgos, y las mujeres más que los hombres a otros.

- > Los hombres, en especial los más jóvenes, están más expuestos que las mujeres a riesgos físicos tradicionales en el trabajo (como ruido, vibraciones, etc.): en torno al 15 % de los hombres declaran estar expuestos a vibraciones y un 14 % al ruido siempre o casi siempre, en comparación con entre el 5 % y el 7 %, respectivamente, en el caso de las mujeres.
- > Los riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos de manos o brazos, posturas de trabajo que producen fatiga o dolor, etc.) tienden a presentar menos diferencias entre sexos.

Ciertos riesgos predominan más entre las trabajadoras, sobre todo en los sectores de la educación y la salud. Por ejemplo, más del 5 % de las mujeres declaran que su actividad profesional supone levantar o mover a otras personas regularmente, frente a poco más del 1 % en el caso de los hombres.

Los trabajadores manuales están significativamente más expuestos a casi todos los riesgos físicos en el trabajo que los trabajadores de oficina.

Figura 10 Exposición a riesgos físicos, por tipos de riesgo (%)



Nota: El porcentaje corresponde a trabajadores expuestos durante una cuarta parte del tiempo de trabajo o más.

- > El 18 % de los trabajadores manuales se ven obligados a mover cargas pesadas siempre o casi siempre, porcentaje que en el caso de quienes trabajan en oficinas apenas llega al 5 %. Se aprecia una diferencia similar por lo que a la exposición al ruido se refiere.
- > La exposición más elevada a todo tipo de riesgos (ruido, vibraciones, riesgos ergonómicos y exposición a agentes químicos o biológicos) se encuentra en el sector de la construcción y la más baja, en la intermediación financiera.

Violencia, acoso moral y hostigamiento

El hostigamiento o acoso moral, la violencia o la amenaza de violencia, así como diversas formas de discriminación contribuyen al malestar psicológico y al estrés. En torno al 5 % de los trabajadores declaran haber padecido alguna forma de violencia, hostigamiento o acoso moral en el puesto de trabajo durante los últimos 12 meses. Cabe observar que las diferencias entre los países pueden ser reflejo del grado de sensibilización frente a este tema y de la disposición a manifestarlo públicamente, además de las diferentes tendencias predominantes.

- En general, la exposición a la violencia y las amenazas violentas es mayor en el norte de Europa: los porcentajes superan la media en los Países Bajos (10 %), Francia y el Reino Unido (9 %) e Irlanda (8 %).
- Los niveles de acoso moral u hostigamiento declarados oscilan entre el 17 % en Finlandia y el 12 % en los Países Bajos, por un lado, y el 2 % en Italia y Bulgaria, por otro lado.
- Se ha producido un ligero aumento en el nivel de violencia física declarada: en el período 1995-2005 era del 4 % (en la UE15), frente al 6 % de 2005.
- Las mujeres, en especial las más jóvenes, padecen más hostigamiento o acoso moral que los hombres: por ejemplo, el número de mujeres víctimas de una atención sexual no deseada triplica al de los hombres.
- Se ha observado un mayor nivel de hostigamiento y acoso moral en las grandes empresas (más de 250 trabajadores) y en los sectores de la educación, la salud, la hostelería y la restauración.

Figura 11 Exposición a violencia, por grupos de países (%)

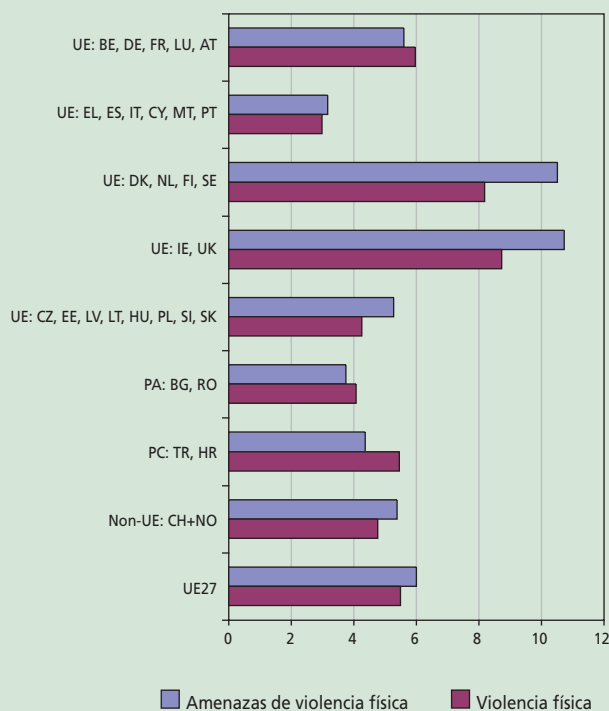
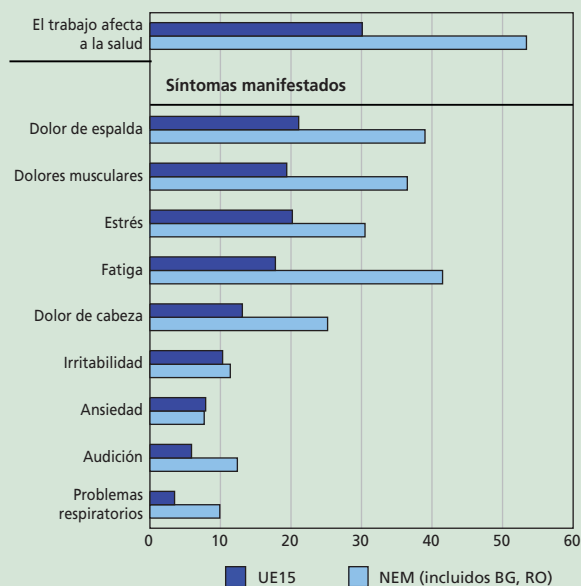


Figura 12 Impacto del trabajo en la salud (%)



Efectos sobre la salud relacionados con el trabajo

- Los síntomas manifestados con mayor frecuencia son el dolor de espalda (25 %) y los dolores musculares (23 %), seguidos de la fatiga y el estrés (22 %). Estos problemas afectan principalmente a los trabajadores de los sectores de la agricultura, la salud, la educación y la construcción.
- El trabajo nocturno es el que presenta una relación más evidente con los dos tipos de problemas de salud asociados al trabajo, físicos y psicosociales. Las personas que padecen violencia o acoso moral en el puesto de trabajo suelen manifestar un mayor grado de problemas de salud ligados al trabajo que las que no lo padecen: un nivel casi cuatro veces superior en el caso de los síntomas de trastornos psicológicos, como problemas para conciliar el sueño, ansiedad e irritabilidad, además de dolencias físicas, como dolor de estómago.
- Los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales, en especial hostigamiento y acoso moral, están mucho más expuestos a ausentarse del trabajo por motivos de salud relacionados con el trabajo (un 23 % frente a una media del 7 %). Sus períodos de ausencia del trabajo también suelen ser mayores.

Salario

El régimen contractual (a tiempo completo o parcial) y la ocupación parecen ser los factores más determinantes del nivel de ingresos. Los trabajadores a tiempo parcial, los que tienen contratos de agencia de trabajo temporal y los empleados en el sector agrícola son quienes más probabilidades presentan de ocupar las categorías de ingresos inferiores, mientras que los altos funcionarios, los directores o profesionales y los trabajadores con responsabilidades de supervisión son quienes más probabilidades presentan de ocupar las categorías de ingresos superiores. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ocupar los grupos de ingresos inferiores.

Desempeñar un cargo directivo se asocia tanto a largas jornadas laborales como a ingresos elevados. Los trabajadores con un nivel educativo superior también suelen estar mejor retribuidos. Más del 60 % de los empleados con títulos superiores y un 40 % de los que han completado la enseñanza secundaria se encuentran en las dos categorías de ingresos superiores, frente a menos del 10 % de los trabajadores que sólo tienen estudios primarios.

Género y salario

En la UE-27, alrededor del 50 % de las trabajadoras ocupan el tercio inferior de la escala salarial. Sólo en torno al 20 % de los hombres se encuentran en esta posición, y

predominan, sin embargo, en el tercio superior de la escala. La explicación radica en parte en el elevado predominio de las mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, subsisten notables diferencias entre los trabajadores a tiempo completo. La representación femenina es especialmente baja en el tercio superior de la escala salarial en todos los países.

Elementos del salario

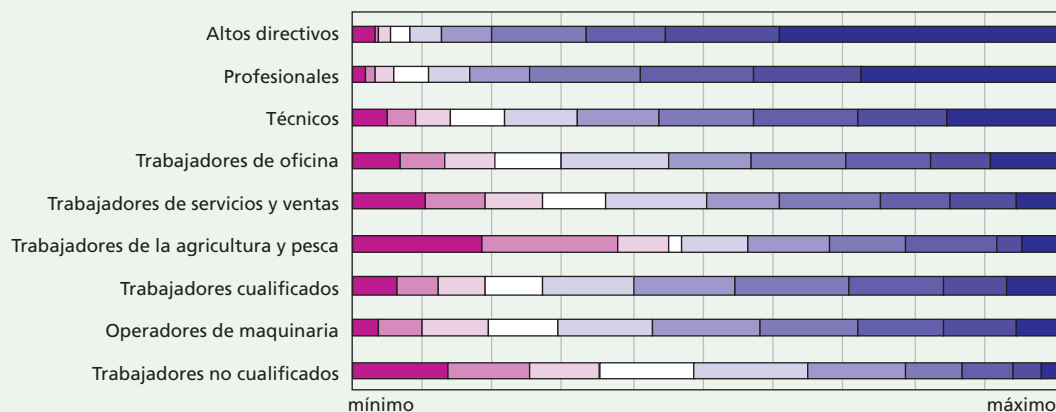
Más del 95 % de los empleados europeos tienen un salario fijo regular. Sólo en los Estados bálticos y en Bulgaria y Rumanía existe un porcentaje significativo de trabajadores (20 %) sin salario fijo.

Para más del 50 % de los trabajadores también existe un elemento variable del salario, normalmente en concepto de horas extra. En torno a un tercio de los trabajadores reciben una paga en concepto de horas extras variante laboral especialmente destacada en Austria, República Checa, Italia, Eslovaquia y Eslovenia.

La proporción de trabajadores que cobran un salario a destajo o una retribución en función del rendimiento es relativamente baja en el conjunto de la UE: en torno al 12 %. En cambio, es bastante habitual en los países de Europa Oriental.

En la mayoría de los países europeos no es frecuente emplear la participación financiera como elemento salarial.

Figura 13 Ingresos de los empleados a tiempo completo, por ocupaciones (UE27)



Nota: La escala va de la franja de ingresos más baja a la más alta.

Satisfacción en el trabajo

En general, el trabajo aparece como una experiencia positiva y satisfactoria para la mayoría de los trabajadores europeos: más del 80 % se declaran «satisfechos» o «muy satisfechos» de las condiciones de su principal empleo remunerado, imagen que apenas ha variado desde 1995. Factores que parecen favorecer los elevados niveles de satisfacción en el trabajo son los siguientes:

- > el sentimiento de «pertenencia» a la propia organización;
- > la sensación de estar bien recompensado (la sensación parece revestir mucha más importancia que el propio nivel de ingresos);
- > la mayor autonomía y control sobre el propio trabajo;
- > la mayor exigencia intelectual del trabajo, sin excesiva presión o intensidad de trabajo;
- > las posibles oportunidades de desarrollo profesional;
- > la satisfacción general con el equilibrio entre trabajo y vida privada.

Los encuestados también se mostraron optimistas respecto a la seguridad en el trabajo: sólo el 13 % consideraba factible la pérdida del empleo en los seis meses siguientes. Por otra parte, al menos el 30 % de los trabajadores se consideraba insuficientemente pagado por el trabajo desempeñado. Y los trabajadores son aún mucho menos optimistas respecto a sus perspectivas de desarrollo personal o profesional en el trabajo de lo que podría deducirse a partir de los elevados niveles de satisfacción general con las condiciones de trabajo.

Los niveles inferiores de satisfacción tienden a guardar relación con:

- > las jornadas laborales largas o al margen de la norma;
- > el elevado nivel de intensidad laboral;
- > los bajos niveles de control del trabajo;

Figura 15 Satisfacción en el trabajo, por países (%)

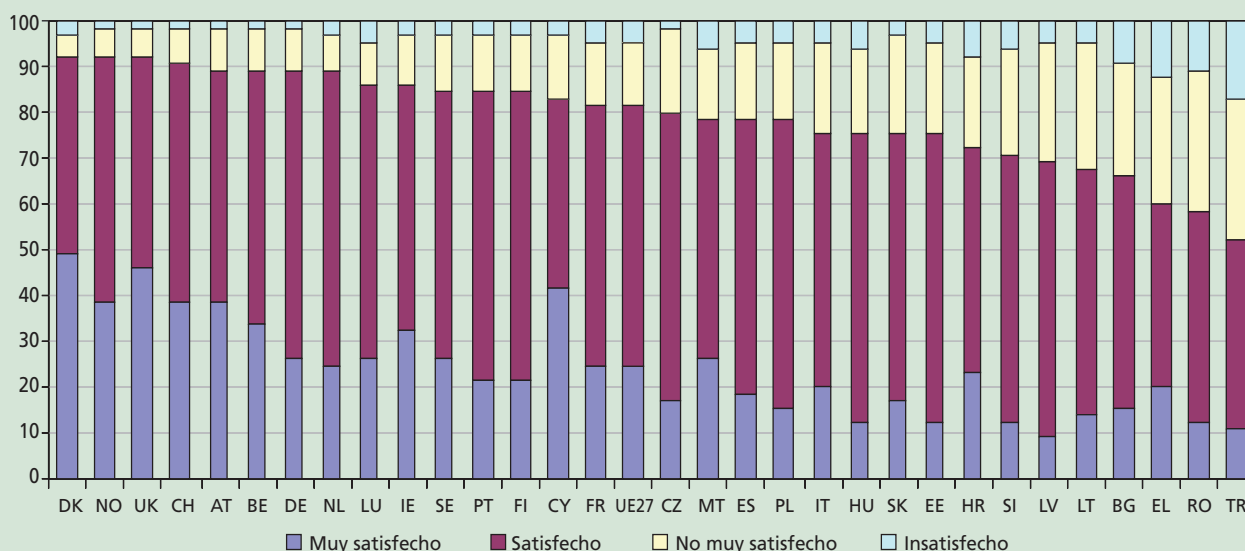
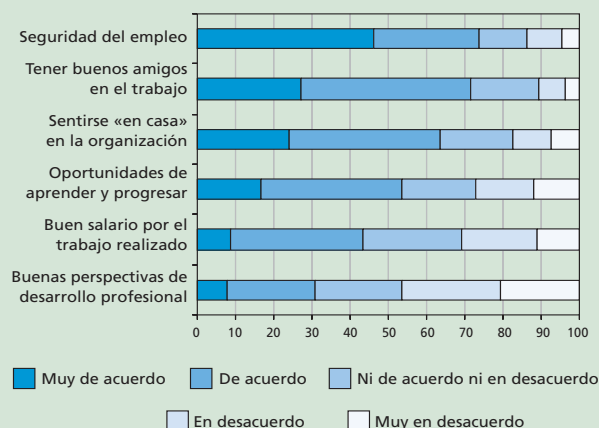


Figura 14 Opiniones sobre los elementos del trabajo que resultan positivos (%)



- > la exposición a riesgos físicos o psicosociales (con consecuencias negativas asociadas para la salud en el trabajo).

La insatisfacción en el trabajo es cinco veces más probable entre los trabajadores que declaran que su trabajo afecta a su salud y que tanto ésta como su seguridad están expuestas a riesgos en su puesto de trabajo que entre los que no consideran que su salud se vea afectada o corra peligro.

Los niveles de satisfacción son notablemente más altos en los sectores de servicios con predominio del trabajo de oficina, como la intermediación financiera o el sector inmobiliario (casi el 90 %), que en otros sectores tradicionales, como la agricultura y la pesca (64 %). Esta diferencia puede explicarse por el declive sectorial de estos últimos sectores, así como por otros aspectos negativos (largas horas de trabajo, sensación de estar mal pagado y alto grado de exposición a riesgos físicos).

Metodología utilizada en la encuesta

- Se entrevistó personalmente a 29 980 trabajadores en sus respectivos domicilios.
- El trabajo de campo se desarrolló entre septiembre y noviembre de 2005 en 31 países: la UE-25, dos países adherentes (Bulgaria y Rumanía), dos países candidatos (Croacia y Turquía) y asimismo Suiza y Noruega.
- Los encuestados fueron seleccionados mediante muestreo aleatorio en varias fases a fin de que fuesen representativos de la población activa de los 31 países participantes.
- El trabajo de campo fue coordinado por Gallup Europe.
- El cuestionario se elaboró en colaboración con un grupo de expertos en elaboración de cuestionarios, así como con expertos europeos en materia condiciones de trabajo y metodología de encuestas.
- La integridad de los datos se supervisó mediante un programa de calidad de la encuesta.

Definiciones de países

- UE-15 los 15 Estados miembros de la UE antes de la ampliación de 2004
- NEM los 10 nuevos Estados miembros que se incorporaron a la UE en 2004
- UE-25 los 15 Estados miembros de la UE más los 10 NEM
- UE-27 los 25 Estados miembros de la UE más Bulgaria y Rumanía

Grupos de países

En la *Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2005*, los países se presentan por grupos de acuerdo con una tipología de Esping-Andersen adaptada, que ha sido ampliada para incluir a todos los países participantes. Así, éstos se dividen en los ocho grupos siguientes:

- países continentales: AT, BE, DE, FR, LU
- Irlanda y Reino Unido: IE, UK
- países de Europa Oriental: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- países del sur de Europa: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- países escandinavos y Países Bajos: DK, FI, NL, SE
- países adherentes: BG, RO
- países candidatos: HR, TR
- Asociación Europea de Libre Comercio (AELC): CH, NO

El Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO), constituido en 2003 como proyecto de la Fundación Europea, supervisa los cambios en la calidad del trabajo y del empleo en los Estados miembros de la UE y a escala de la UE. Sus principales ámbitos de interés son la seguridad del empleo, la salud y el bienestar, el desarrollo de competencias y capacidades, y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.



www.eurofound.europa.eu/ewco/

Información adicional

Mueden consultarse resultados más detallados en la página web del Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>
 A lo largo de 2007 se publicarán análisis más detallados de los datos.

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

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda
 Teléfono: (+353 1) 204 31 00
 Correo electrónico: postmaster@eurofound.europa.eu
 Página web: <http://www.eurofound.europa.eu>



Oficina de Publicaciones

Publications.europa.eu