



5th Encuesta europea sobre los condiciones de trabajo

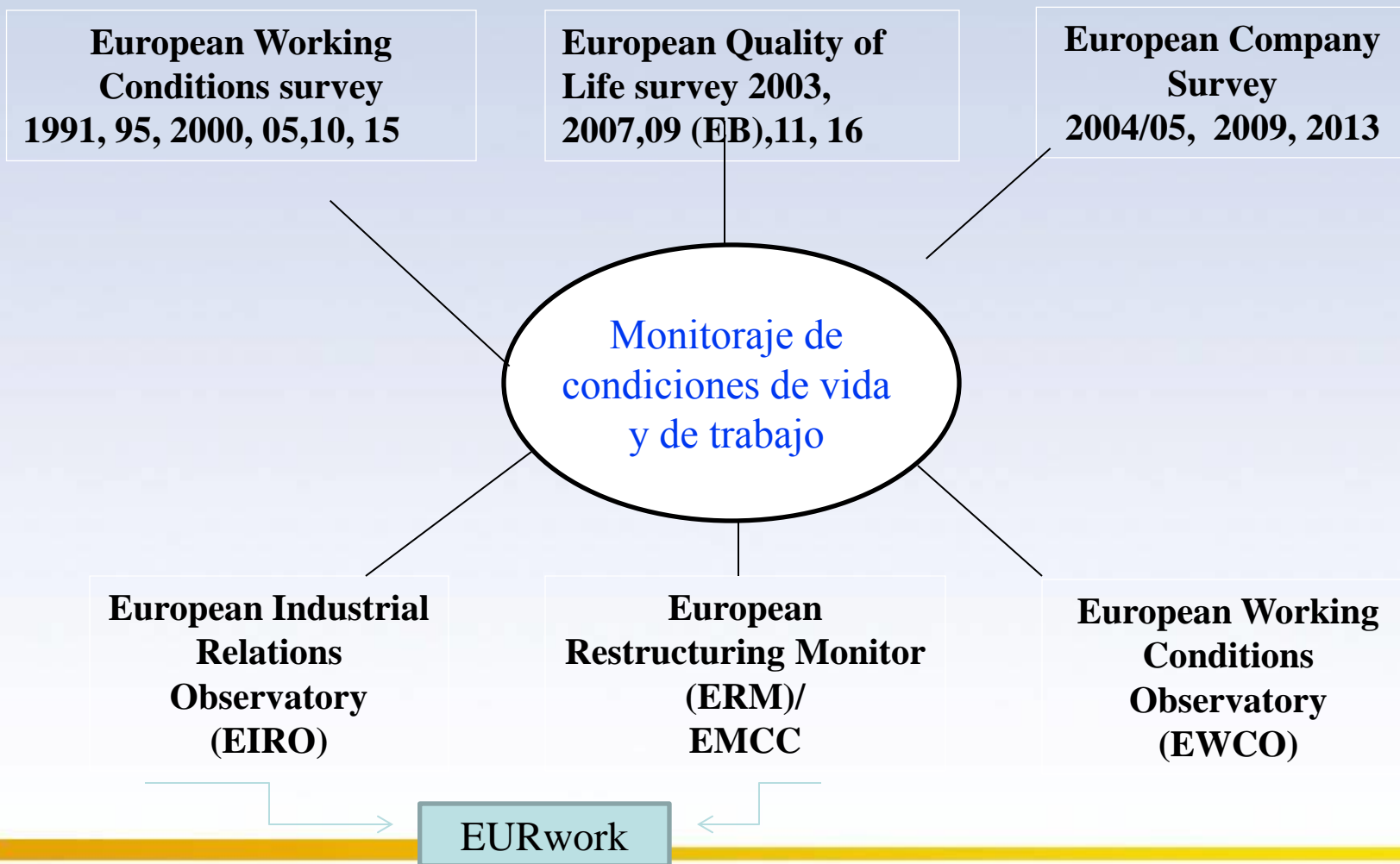
Greet Vermeylen, Eurofound

Encuentra iberoamericano sobre encuestas de condiciones de trabajo y salud

Buenos Aires, 13 y 14 noviembre 2014



Activities de monitoraje de la Fundacion europea : encuestas y observatorio (network)



Objetivos de la Encuesta europea sobre los condiciones de trabajo

Dar una panorámica general sobre las condiciones de trabajo en Europa con el fin de:

- 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.
- Supervisar las tendencias mediante la prestación de indicadores homogéneos en estas materias.
- Contribuir a la formulación de las políticas europeas.



- La encuesta intenta reflejar las condiciones de trabajo basándose en cómo se conceptualizan en diferentes disciplinas
 - ▶ En consecuencia, no se basa en una única teoría conceptual, sino que aborda las condiciones de trabajo a partir de su pertinencia y enfoque en distintas disciplinas:
 - ▶ sociología, economía, ergonomía, epidemiología y psicología laboral.
- El principal objetivo de la encuesta es asesorar a los responsables de la formulación de políticas a escala europea y nacional facilitando los datos y las conclusiones de investigaciones basadas en el análisis de la EWCS.
 - ▶ La mejora de las condiciones de trabajo no es automático y necesita apoyo. Es importante adoptar **una perspectiva a lo largo de vida** que tenga cuenta de las diferentes etapas de la vida para comprender la **correlación entre las características de la calidad de trabajo y del empleo.**



Policy lessons (John Morley) (las enseñanzas en materia de políticas de la 5ª encuesta)

- ‘la EWCS está muy bien valorada tanto por los responsables de las políticas como por los investigadores, por ser una fuente importante, y única en gran medida, de información comparativa sobre las cuestiones que aborda. Es evidente el éxito obtenido, en particular en dos aspectos relativamente diferentes:
 - ▶ Pone de relieve tendencias, convergencias y divergencias mediante el desarrollo de indicadores cuantitativos relativos a cuestiones clave, como el cambiante contenido de los trabajos, la calidad del trabajo y los riesgos laborales.
 - ▶ Proporciona nuevas perspectivas sobre la interrelación entre distintos aspectos del desarrollo del lugar de trabajo mediante investigaciones pluridisciplinares innovadoras (económicas, sociológicas, psicológicas)’



- El contenido de la encuesta y la duración del cuestionario han venido ampliándose paulatinamente:
- ha **ensanchado** considerablemente **su ámbito** desde la primera edición en 1991:
 - se han añadido o ampliado algunas cuestiones,
 - dar cabida a una imagen de la realidad cotidiana de los hombres y las mujeres en el ámbito laboral:
 - Fin: captar mejor el mundo del trabajo conforme a las prioridades políticas de la estructura tripartita por la que se rige Eurofound
 - integración de la perspectiva de género
- PERO preguntas sobre **tendencias** son y seguirán siendo un activo clave
 - para captar cambios producidos en el tiempo



Muestra aleatoria de trabajadores europeos

- En cada ronda se ha entrevistado personalmente a una muestra aleatoria de trabajadores (tanto por cuenta ajena como por cuenta propia).
- Como consecuencia de las ampliaciones de la Unión Europea, la cobertura geográfica de la encuesta se ha ampliado consiguientemente:
 - Primera EWCS, 1990/1991: se encuestó a trabajadores de la CE-12. encuesta piloto (con Eurobarometer)
 - Segunda EWCS, 1995/1996: se encuestó a trabajadores de la UE-15. 15800 trabajadores.
 - Tercera EWCS, 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. 21500 + 11000 trabajad.
 - Cuarta EWCS, 2005: UE-27 más Noruega, Croacia, Turquía y Suiza. 30000 trabajadores
 - Quinta EWCS, 2010: la UE-27, mas mas Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo. 44000 trabajadores
 - Sexta: se desarrollo entre febrero y junio de 2015 : UE-28, Noruega y Suiza

- Algunos países han mostrado interés por utilizar el cuestionario de la EWCS para sus propias encuestas o como base para las mismas
 - ▶ **Corea del Sur** ha utilizado el cuestionario como base para su encuesta nacional sobre las condiciones de trabajo (3 veces hasta el momento).
 - ▶ RAND, de los **Estados Unidos**, utilizará el cuestionario de la EWCS para un módulo de su encuesta para la medición del trabajo sostenible.
- La OIT está colaborando con Eurofound en una encuesta sobre las condiciones de trabajo a escala mundial.
 - ▶ La EWCS ha servido de base para medir las condiciones de trabajo en una serie de países, entre ellos **Tanzania, Mozambique, Zanzíbar y Jamaica**
 - ▶ la OIT desea continuar con la elaboración de una encuesta sobre las condiciones de vida a **escala mundial** (probablemente Brasil, Cina,...)



Eurofound

Questionario de la encuesta: temas

- La situación personal y laboral (incl precariedad)
- El horario 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, incl violencia, acoso y discriminación
- La conciliación entre de la vida personal y la vida laboral
- Los modelos de dirección empresarial y de participación de los trabajadores, así como el contexto laboral en general
- Relaciones sociales en el lugar de trabajo
- La remuneración: los ingresos y la seguridad financiera del trabajo
- La salud y el bienestar, incl los riesgos para la salud / en 2015 también problemas de salud (crónicas, handicap) y de dormir
- Desde 2010 algunas cuestiones con fin de captar las repercusiones de la crisis económica sobre las condiciones de trabajo (en 2015 también inseguridad cualitativa), así que ‘engagement/burnout’, justicia organizacional y confianza

Impacto politico en el tiempo

90/91	95/96	2000 + 1 +2	2005
EU 12	EU15	EU 15 + NO +10CC + TK	EU 25 + 2AC + 2 CC +NO+ CH
<ul style="list-style-type: none"> -Riesgos industriales -Riesgos fisicos altos -Poco control / demandas altas 	<ul style="list-style-type: none"> -Stress -Precaridad -Genero 	<ul style="list-style-type: none"> -Tiempo : flexibilidad -Organisacion de trabajo -Violencia -Trabajo temporario 	<ul style="list-style-type: none"> -Organisation de trabajo -Calidad de trabajo y empleo

2010: EU27, NW, IPA:
precaridad, crisis, reconcilacion, innovacion social (participacion directa), salud y bienestar

2015: EU28, NW, CH:
sostenibilidad, reconciliacion, diversificacion (salud), engagement (aspectos psicologicos positivos) y burnout, justicia org.)

Cambios a largo del tiempo

- Condiciones de trabajo : siempre en plural (excepto documentos politicos)
- Condiciones de trabajo: interaction entre características del trabajo y del trabajador en un contexto
 - ▶ Por eso mediremos : características del trabajo (relevantos), características del trabajador (relevantos) y el resultado de las interacciones entre ambos
- Queremos **dar un panorama** de las condiciones de trabajo **de manera comparativa**
 - ▶ Trabajo : más que una serie de tareas
- **Medir cambios** en el trabajo producidos **en el tiempo**
 - ▶ .. Cambios estructurales,
 - ▶ Objetivación de trabajo no es lo mismo para cada trabajador: eso hace parte del trabajo: e.g. número de horas de lección para maestras o polvo para señora de limpiezas
- Gender mainstreaming / incorporación de la perspectiva del género
 - ▶ Trabajo de hombres y mujeres/ contexto / conciliación de dos esferas
- Medir **mejoramiento** de las condiciones de trabajo?
 - ▶ Algunas neutras / positivas / negativas / depende



Cambio a lo largo del tiempo en Europa

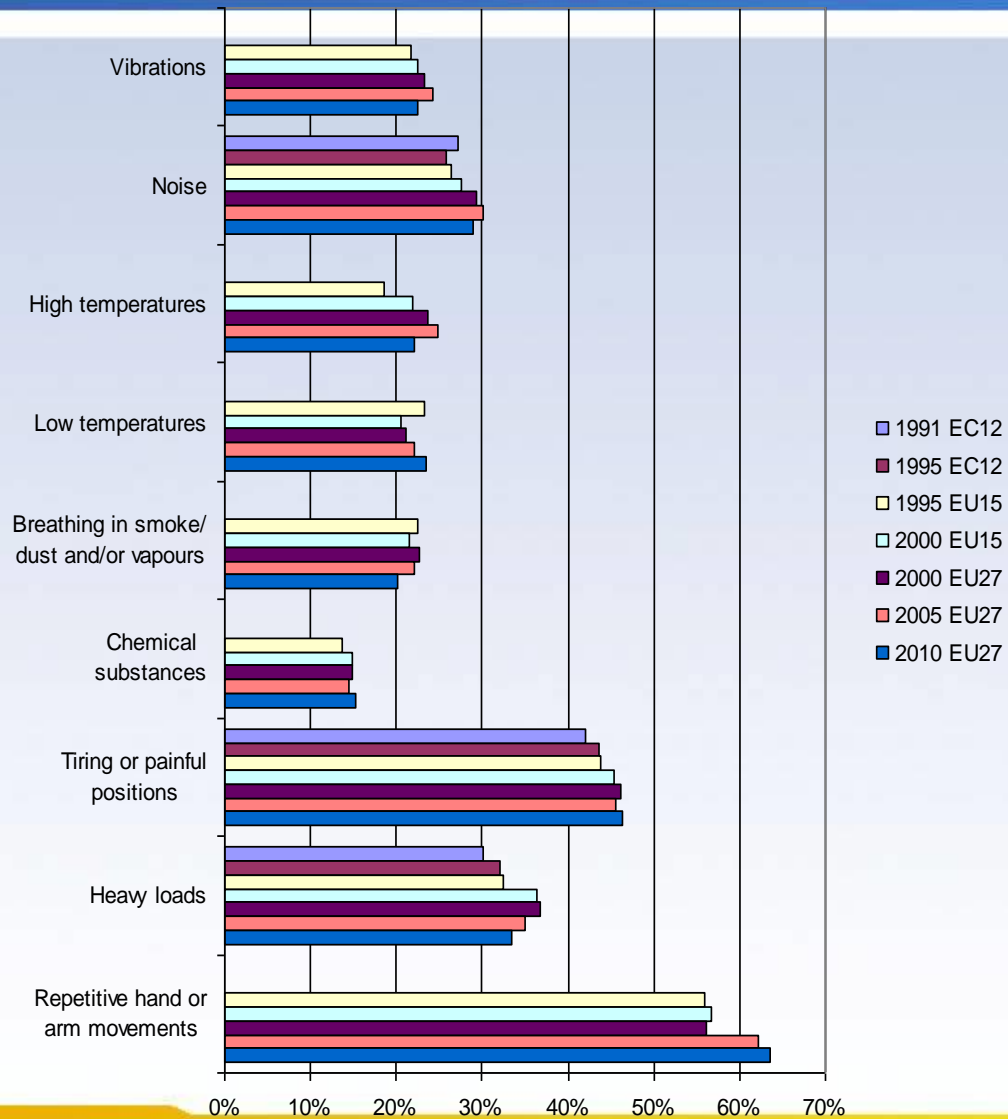
- Las situaciones laborales y las condiciones de trabajo están diversificándose
- Las desigualdades en las condiciones de trabajo están aumentando
- Por lo general
 - ▶ Los trabajadores trabajan menos (un menor número de trabajadores realizan jornadas prolongadas y menos jornadas «atípicas».)
 - ▶ El trabajo se lleva a cabo en entornos más colectivos (clientes, devolución de las tareas de coordinación al nivel de los empleados, etc.) : una mayor personalización en las relaciones laborales.
 - ▶ El empleo de tecnologías va en aumento, pero el nivel de las demandas cognitivas permanece sin variaciones.
 - ▶ La exposición a riesgos físicos sigue siendo elevada. La exposición a riesgos psicosociales puede ir en aumento, como se deduce de la intensificación del trabajo.
 - ▶ La situación laboral ha evolucionado y las líneas divisorias entre categorías son menos rigurosas: el contrato de trabajo juega un papel esencial a la hora de delimitar las condiciones de trabajo.
 - ▶ A lo largo del tiempo se constata una lenta progresión de la segregación por sexos. Las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las actividades relacionadas con el cuidado de otras personas.
 - ▶ El trabajo sostenible va en aumento: unas condiciones de trabajo satisfactorias son esenciales para la sostenibilidad, así como la prestación de un trabajo significativo.
 - ▶ Disminuye el número de personas que declaran que el equilibrio entre su vida laboral y personal es bueno/muy bueno. A escala agregada hay diferencias notables.
 - ▶ Se observa una tendencia a la concentración desproporcionada de las condiciones de trabajo desfavorables en algunos grupos.



- ▶ **Riesgos físicos y psychosociales**
 - Liveles de exposcion de riesgos fisicos en el trabajo no han disminuido mucho desde 1991
 - Los riesgos psychosociales, afectandos negativamente salud/bienestar cabe destacar
 - Liveles de intensidad aumentandos
- ▶ **Igualdad hombres y mujeres**
 - Una minoridad trabaja en ocupaciones (sectores) con participacion paritaria desde el punto de visto genero
 - Mas mujeres en puestos directivos (pero queda el gap) – son jefes de mujeres
- ▶ **Tiempo de trabajo y conciliacion entre vida privada y vida laboral**
 - Majoridad vive en un hogar con 2 fuentes de ingreso pero trabajo domestico (non pagado) queda en mayor parte con las mujeres (aumentacion con ninyos en el hogar)
 - Work-life balance: tiempo parcial, jornadas no prolongadas, horario flexible o predictable/regular, disfrutar de permiso para resolver emergencias
- ▶ **Formacion y participacion directo de trabajadores**
- ▶ **Sostenibilidad de trabajo**



Tendencias en riesgos físicos, 1991-2010 (%)



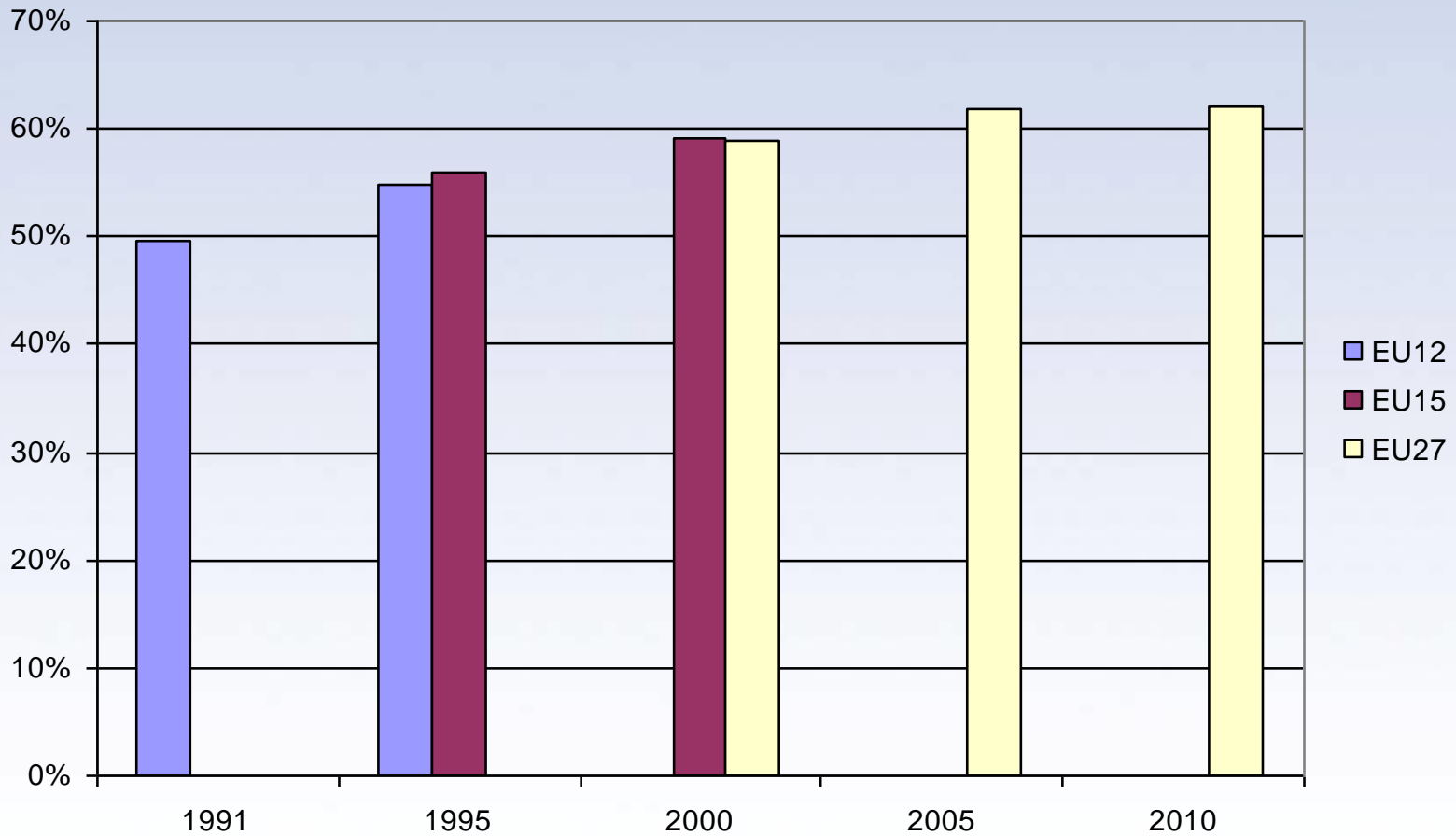
Riesgos psicosociales

1. demandas altas y intensidad de trabajo
2. demandas emocionales
3. (poco) autonomía
4. conflictos éticos
5. relaciones sociales (y comportamiento asocial, violencia)
6. Inseguridad



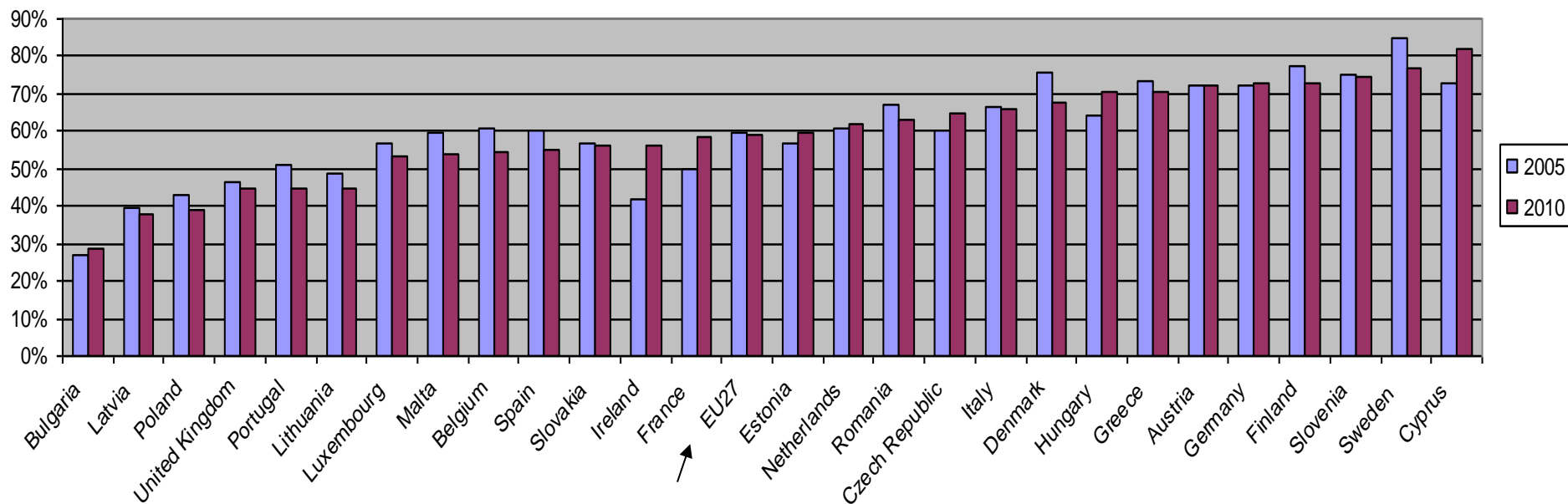
Eurofond

intensidad : plazos ayudados (tight deadlines) EC12, EU15 and EU27, 1991-2010 (%)



Intensidad trabajar a alta velocidad

Q45a: Does your job involve working at very high speed?

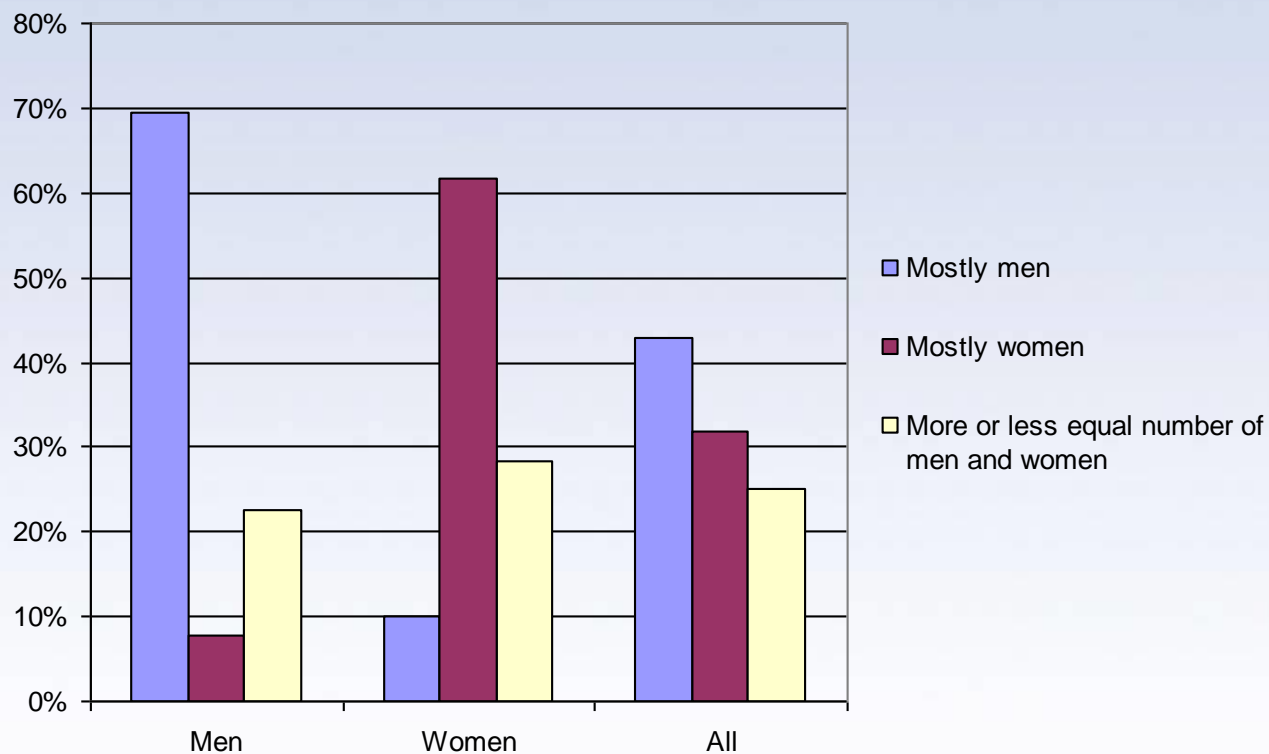




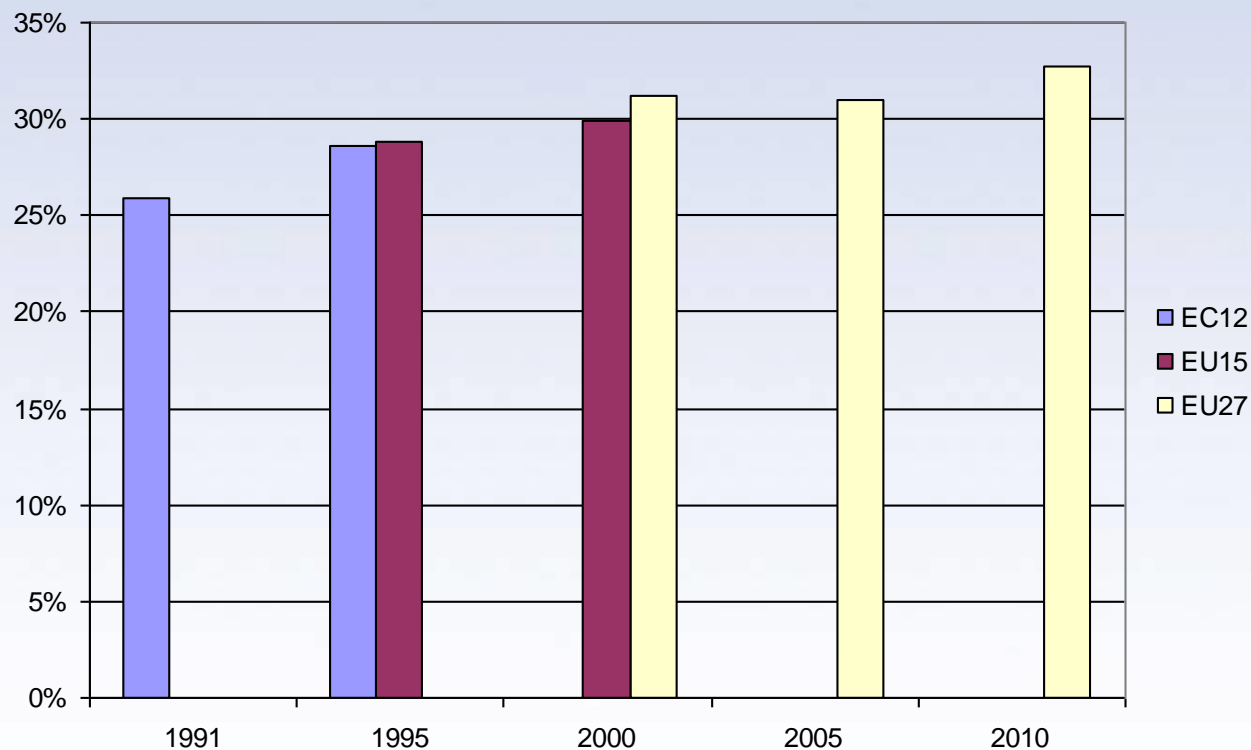
Eurofound

Segregation ocupacional

Level of job segregation at the workplace by gender, 2010, EU27 (%)



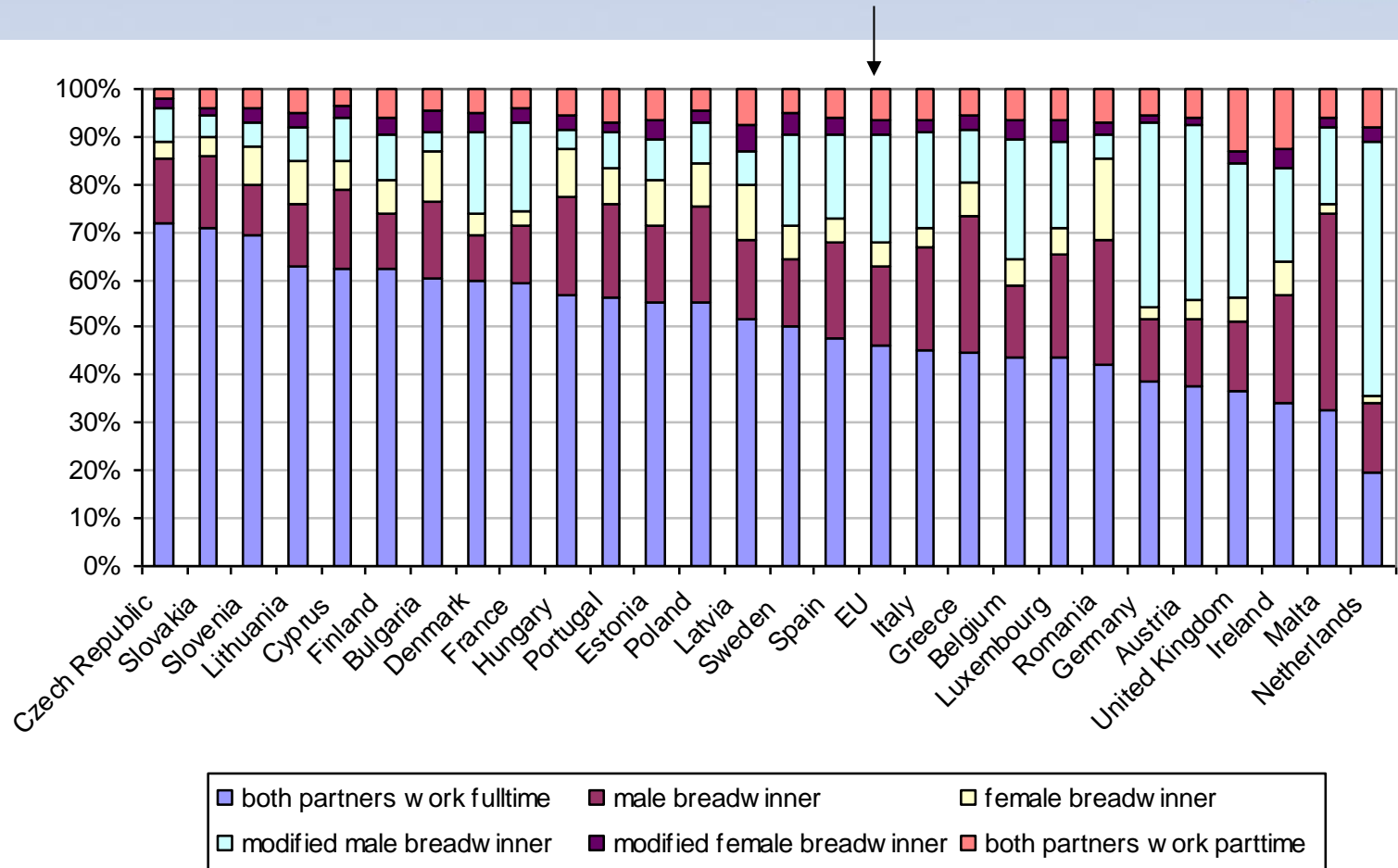
Proporcion de mujeres en puestos directivos , EC12, EU15 y EU27, 1991 - 2010 (%)





Eurofound

Hogar: 1, 1 ½ o 2 fuentes de ingreso en el hogar desde el EWCS



Duracion de trabajo

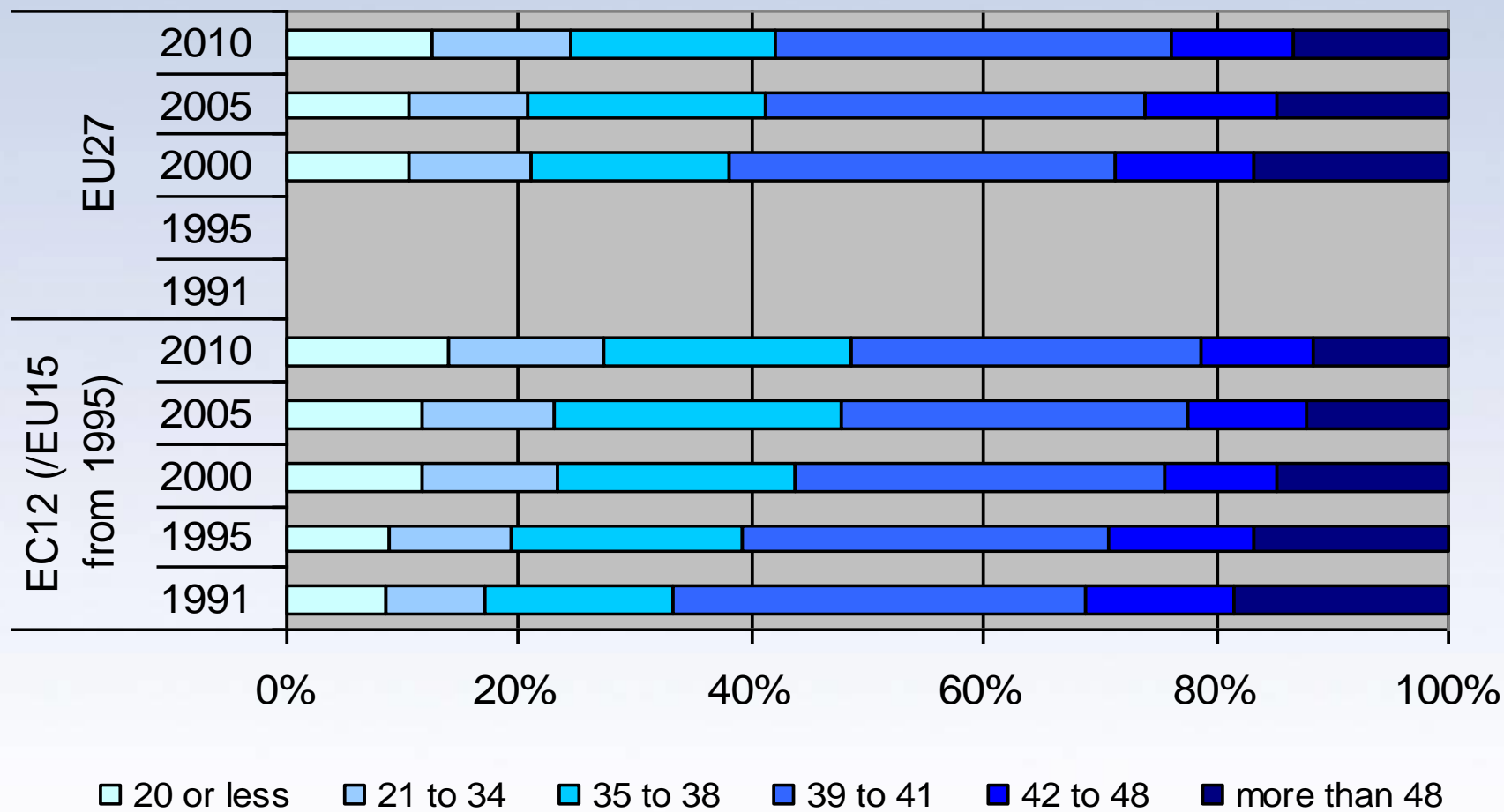
- Tiempo de trabajo disminue
 - ▶ de 40.5 horas/semana en 1991 (EC12) hasta 37.5 horas/trabajo en EU27 (2010)
 - Hombres trabajan 7 horas mas que mujeres en trabajo pagado
 - Pero: tiempo pagado + non pagado: mujeres trabajan mas
 - ▶ Segregacion temporal
 - Mujeres trabajan mas tiempo parcial / jornadas reducidas (voluntario+ involuntario)
 - Hombres trabajan mas jornadas prolongadas

	20 or less	21-34	35-40	41-47	48 or more
Male	6.6%	5.9%	56.8%	9.7%	21.0%
Female	19.5%	19.0%	45.4%	6.0%	10.1%



Eurofound

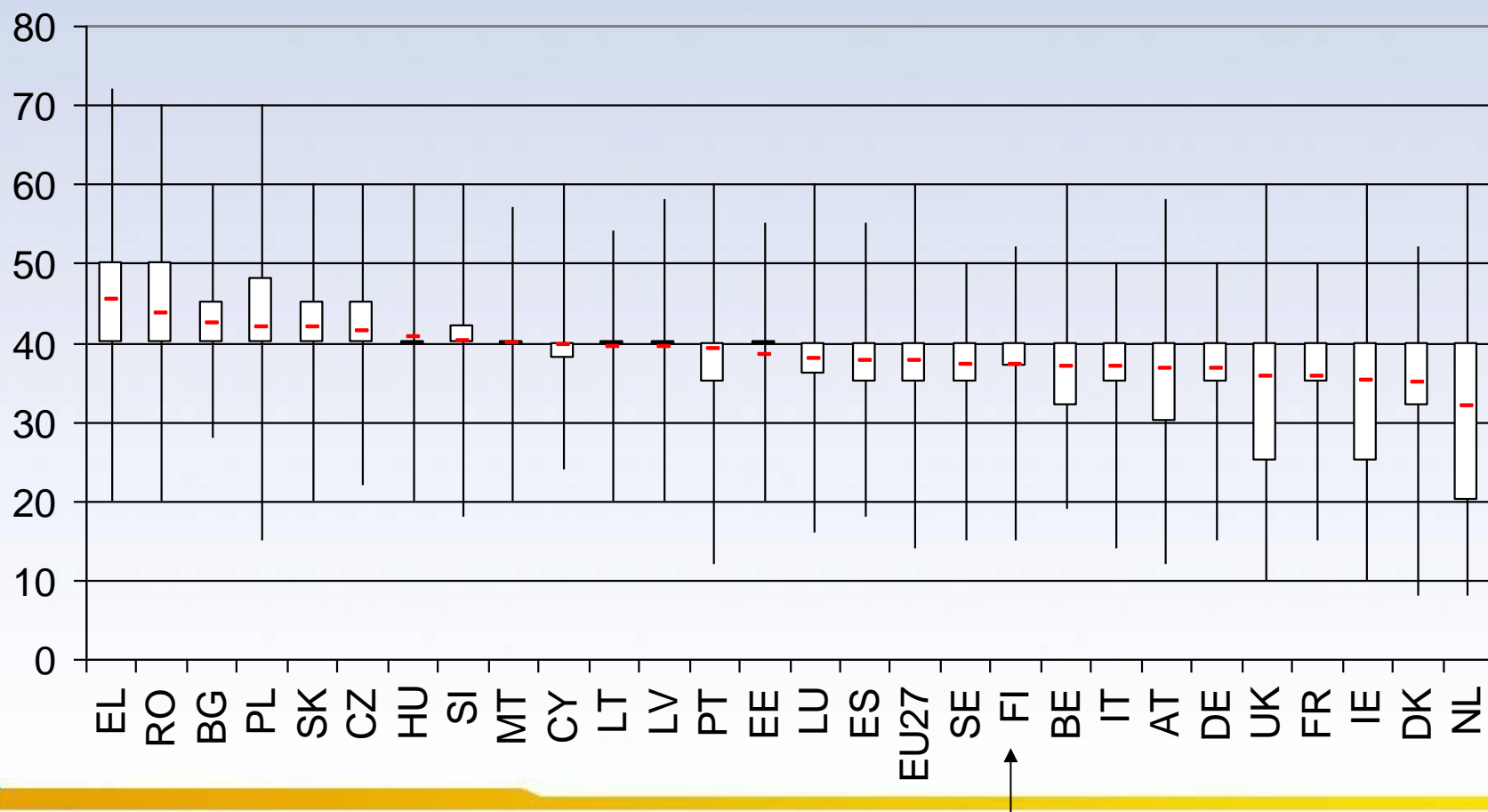
Evolucion del tiempo de trabajo, 1991 – 2010, EC12, EU15 y EU27 (%)





Eurofound

Distribucion del tiempo de trabajo para pais



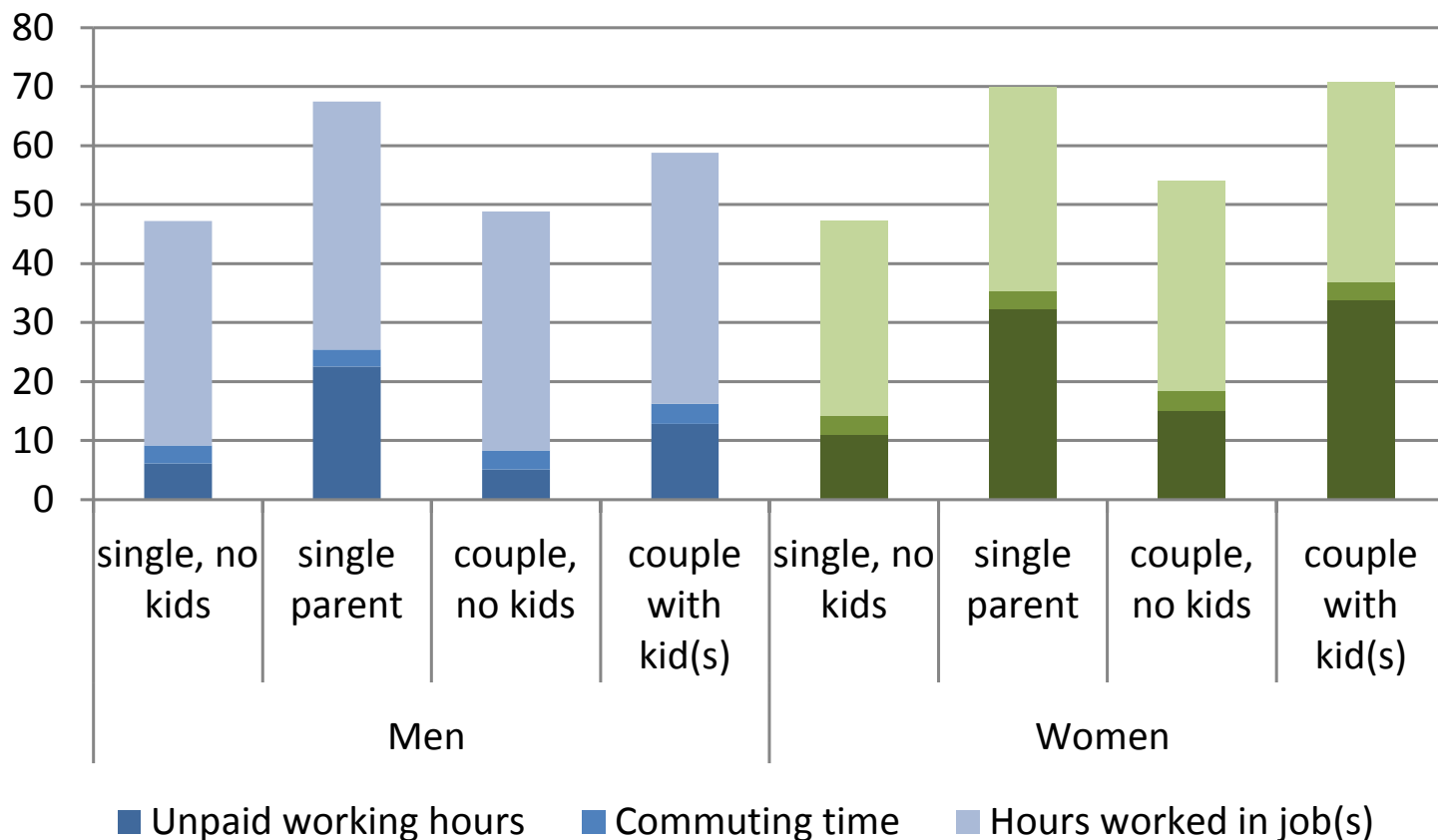


Funford

Todo tiempo de trabajo (ambiente profesional y privado)...



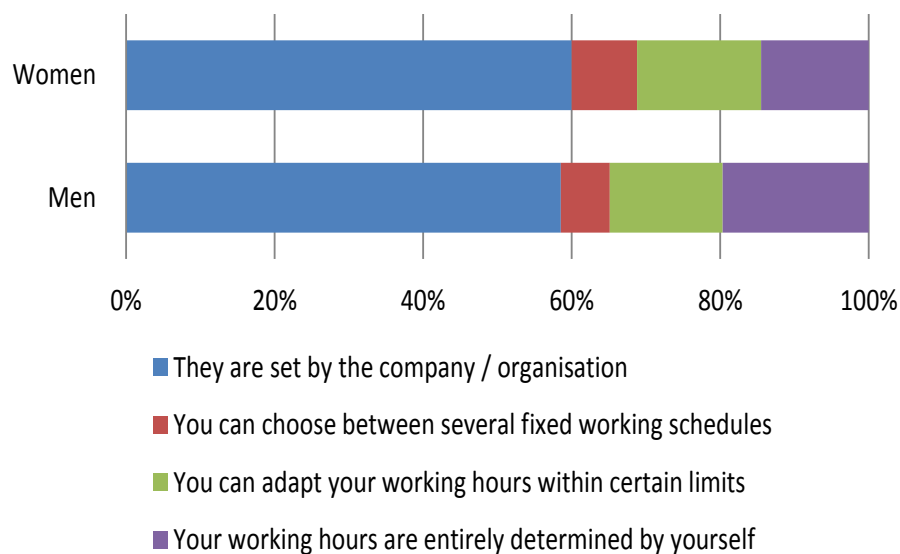
Tiempo de trabajo total para genero / menaje



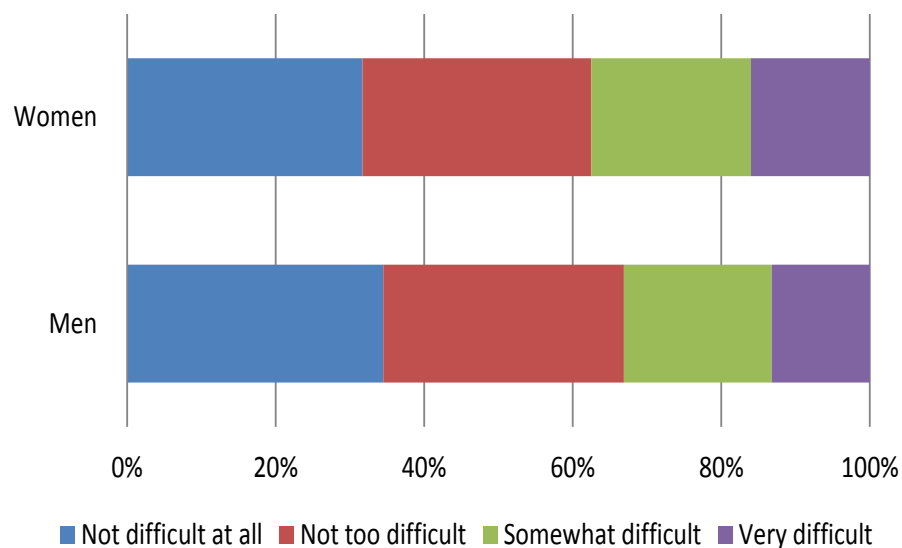
- 18% han problemas con la conciliacion vida privada y trabajo (work-life balance)
 - ▶ Hombres > mujeres
 - ▶ esp. hombres edad 30-49
 - ▶ Dissatisfacion para mujeres mas egal en la carrera
- Pero flexibilidad
 - ▶ Un tercero de los trabajadores pueden tomar una hora libre facilmente
 - Mas facil para hombres que para mujeres
 - ▶ Mas que un tercero trabajan en el tiempo privado
 - Un poco mas para hombres que para mujeres
 - Casi 20 % (ambos hombres y mujeres) mas que 1 vez el la semana

Working time arrangements at the workplace

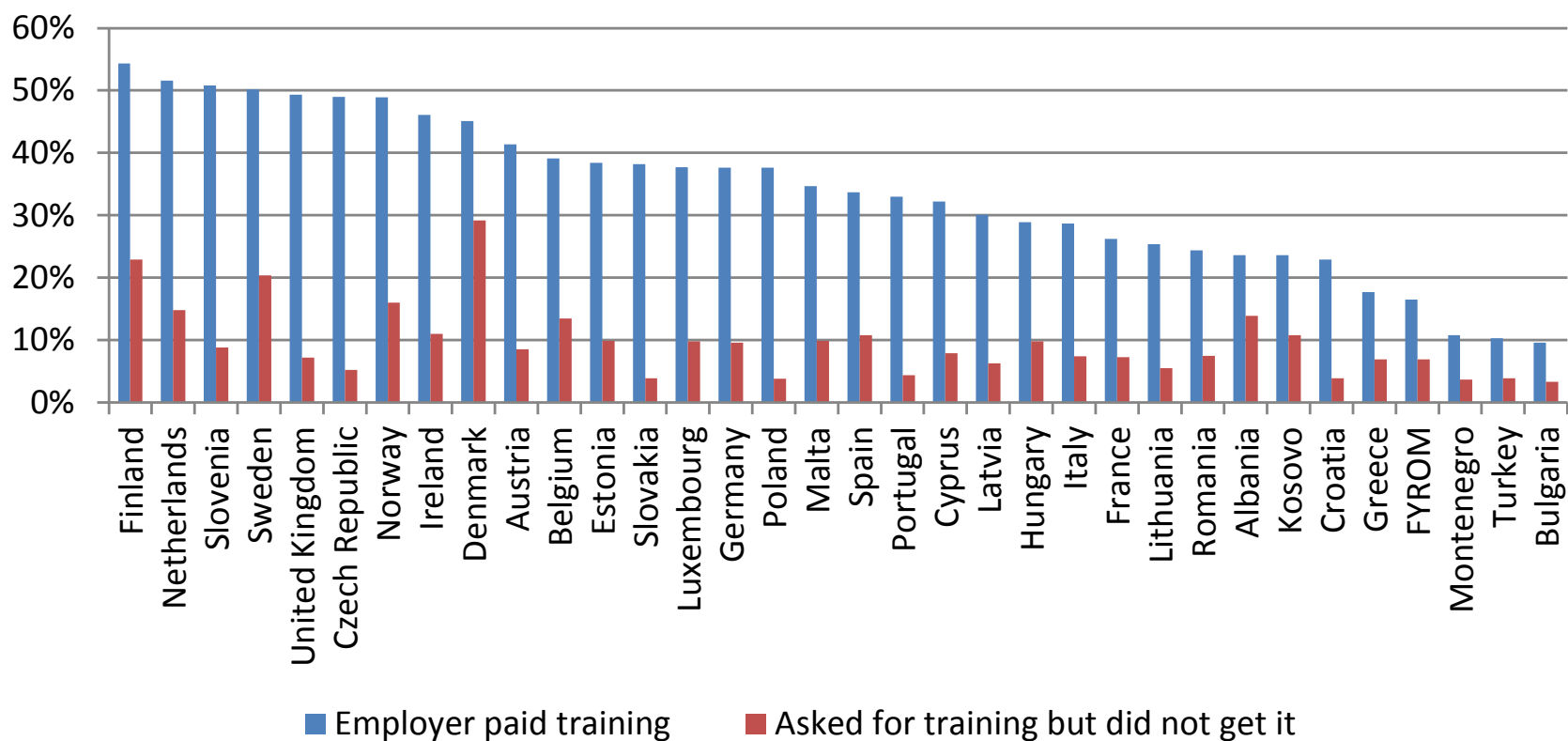
Setting of the working time



Possibility to take few hours off at short notice

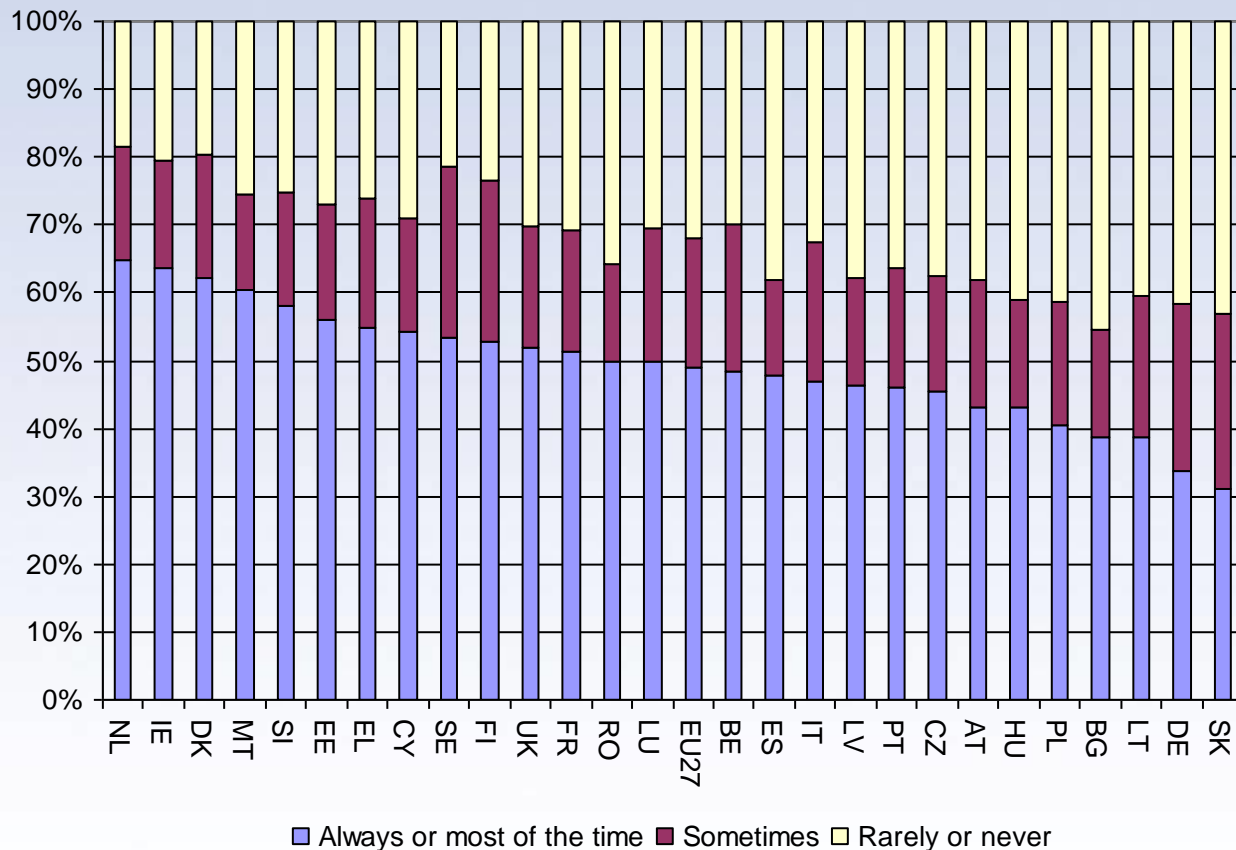


Formacion pagado para el trabajo

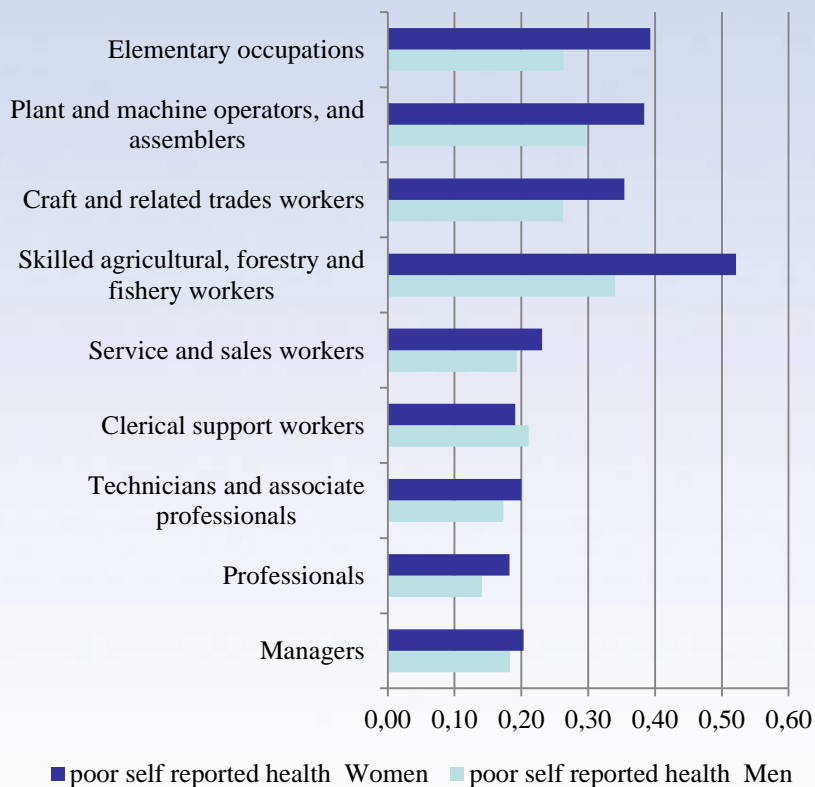


workplace innovation: participacion directa

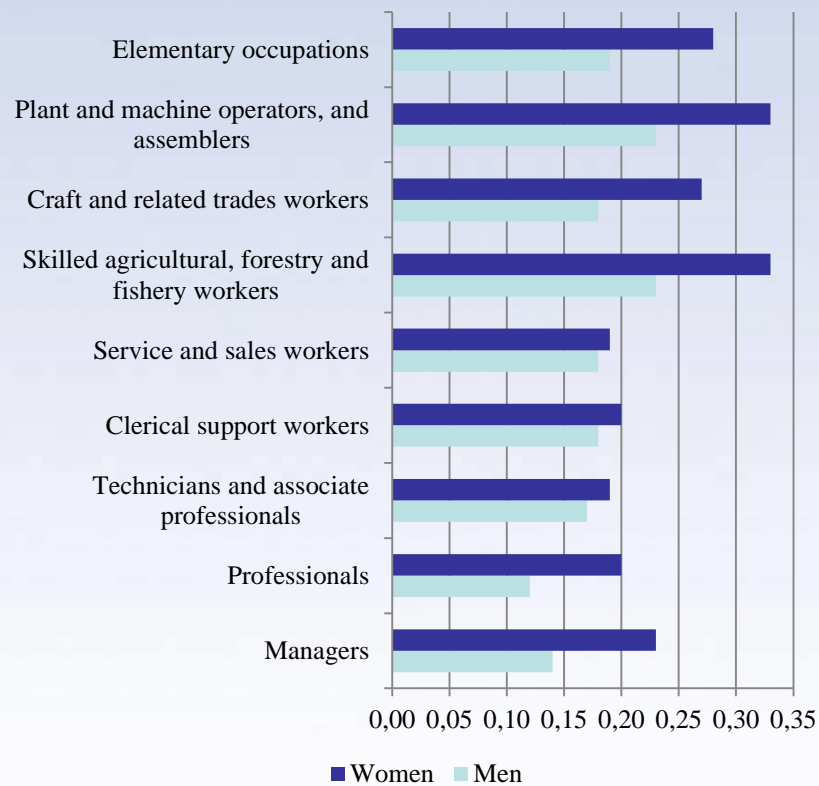
Participacion en la innovacion del organizacion o processos de trabajo ,2010 (%)



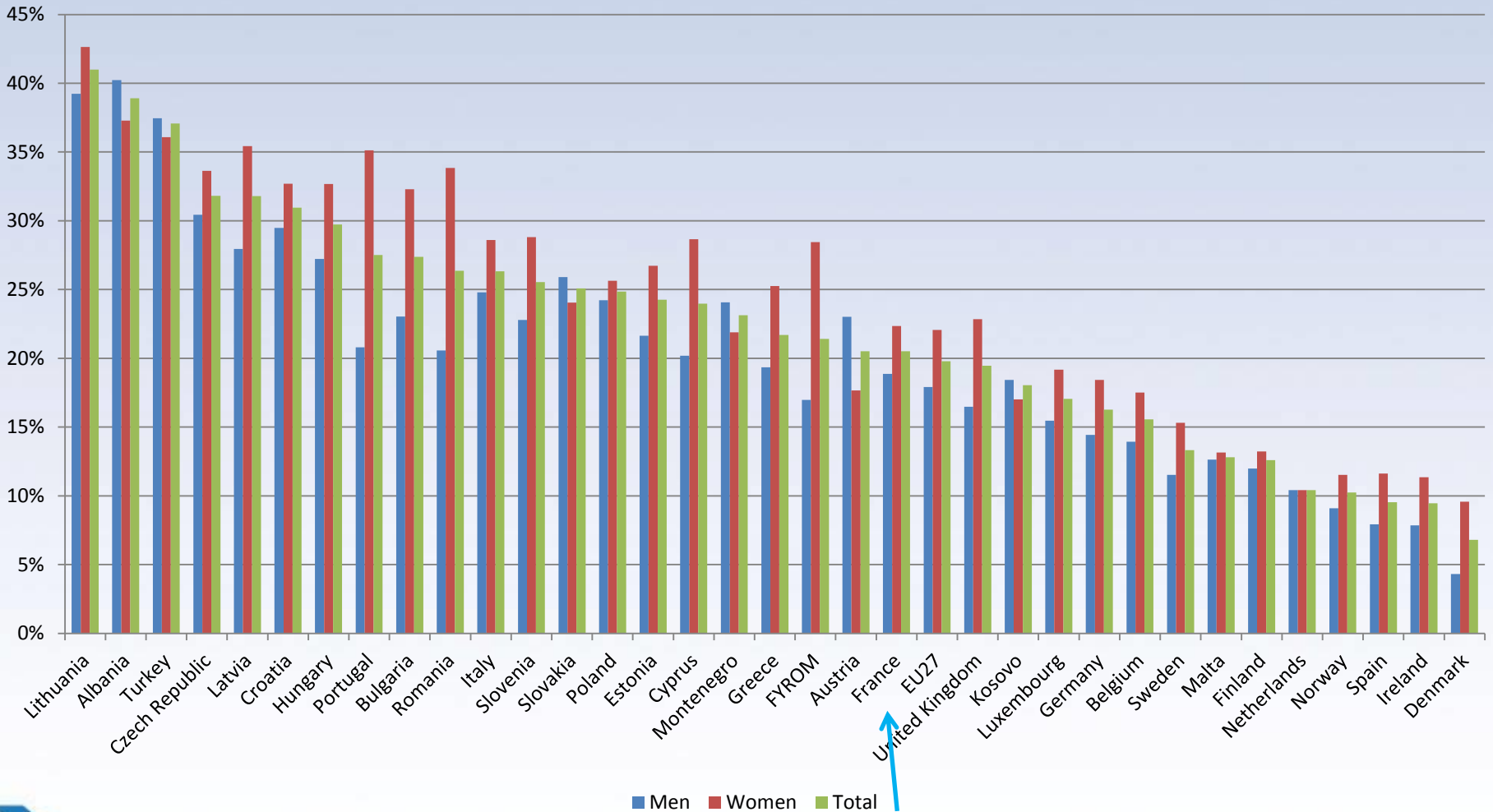
Poor self reported health (Salud debil)



Low mental well being (bienestar mental bajo)



Salud mental (bienestar mental) a riesgo para pais, ewcs 2010 (indicador oms)



- estar capaz y querer trabajar hasta 60

Determinantes importantes:

- autonomía tiene ruolo protector, intensidad negativo.
 - ▶ Karasek queda importante (job strain - / active jobs +)
- Conciliación vida privada vida laboral
 - ▶ Incl autonomía de tiempo de trabajo
- dimensiones cognitivas del trabajo
- Implicación en la organización y innovación del lugar de trabajo
- Apoyo social de colegas y superiores

- Pero también : recompensas intrínsecas
- violencia y harassment/acoso, exposición a riesgos ergonómicos y inseguridad de trabajo asociados con niveles más bajos de sostenibilidad



Sostenibilidad y condiciones de trabajo

		Male	Female			Male	Female
Autonomy	Low	48	46	Posture related index	Low	77	69
	High	72	67		High	39	35
Work intensity	Low	64	61	Job offers possibilities for career development	Low	49	49
	High	51	50		High	66	64
Sociale innovatie	Low	46	47	Work life balance	unfit	47	42
	High	70	65		fit	62	62
Work well done	never	43	44	Learning new things	Low	49	49
	Always	63	60		High	63	60

- La atención por la transformación de la situación laboral y cambios estructurales en la coyuntura han desviado el atención de la transformación de la naturaleza del trabajo
 - ▶ En general: cambios limitados, pero diferencias para algunas grupos de trabajadores
 - ▶ Desigualdades en el lugar de trabajo
 - ▶ Soluciones multidimensionales
 - ▶ Differences entre generos : segregacion queda
 - ▶ Mas dificil de captar : tipo de contracto/ trabajo/non trabajo...: blurring fronteers
- Deben promoverse regimenes beneficiosos para todos: : condiciones de trabajo asociadas con mejor bienestar tambien alta motivacion y sostenibilidad de trabajo
- Un trabajo de calidad puede ser una de las claves para un crecimiento inteligente, sostenible y integrador:
 - ▶ Los actores tienen un interes en reflexionar como aumentar calidad de trabajo para todos y tienen todos su ruolo
 - ▶ Encuestas + research (cuantitativos/qualitativos) muy importante para captar las asociaciones, los implicaciones etc : pueden ayudar los ‘policy makers’

Disponibilidad de datos

- La política de Eurofound es poner libremente a disposición del público los cuestionarios y conjuntos de datos.
 - ▶ Los cuestionarios se publican una vez concluido el trabajo de campo de la encuesta.
 - ▶ Los conjuntos de datos obtenidos de la encuesta se publican a lo sumo dos años después de concluido el trabajo de campo.

Los conjuntos de datos y los materiales de acompañamiento de Eurofound están preservados en el **Archivo de datos del Reino Unido (UK Data Archive, UKDA)**, a través de la sección internacional del Servicio de Datos Económicos y Sociales (ESDS)

- gratuitamente para los usuarios registrados con intención de utilizarlos sin ánimo de lucro
- Las solicitudes de uso con fines comerciales se remiten a Eurofound para su autorización

GRACIAS

WWW.EUROFOUND.EUROPA.EU





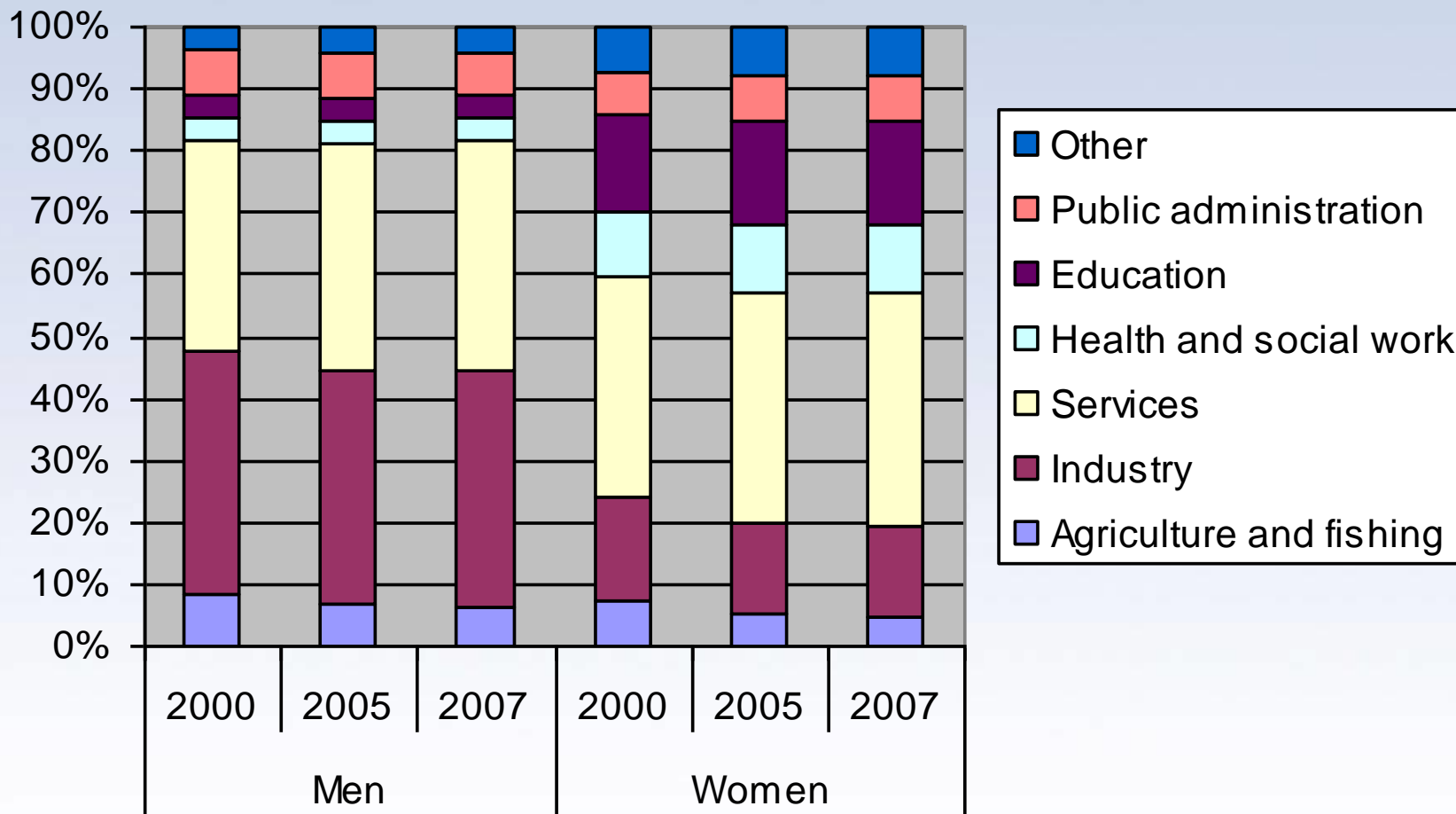
Eurofound





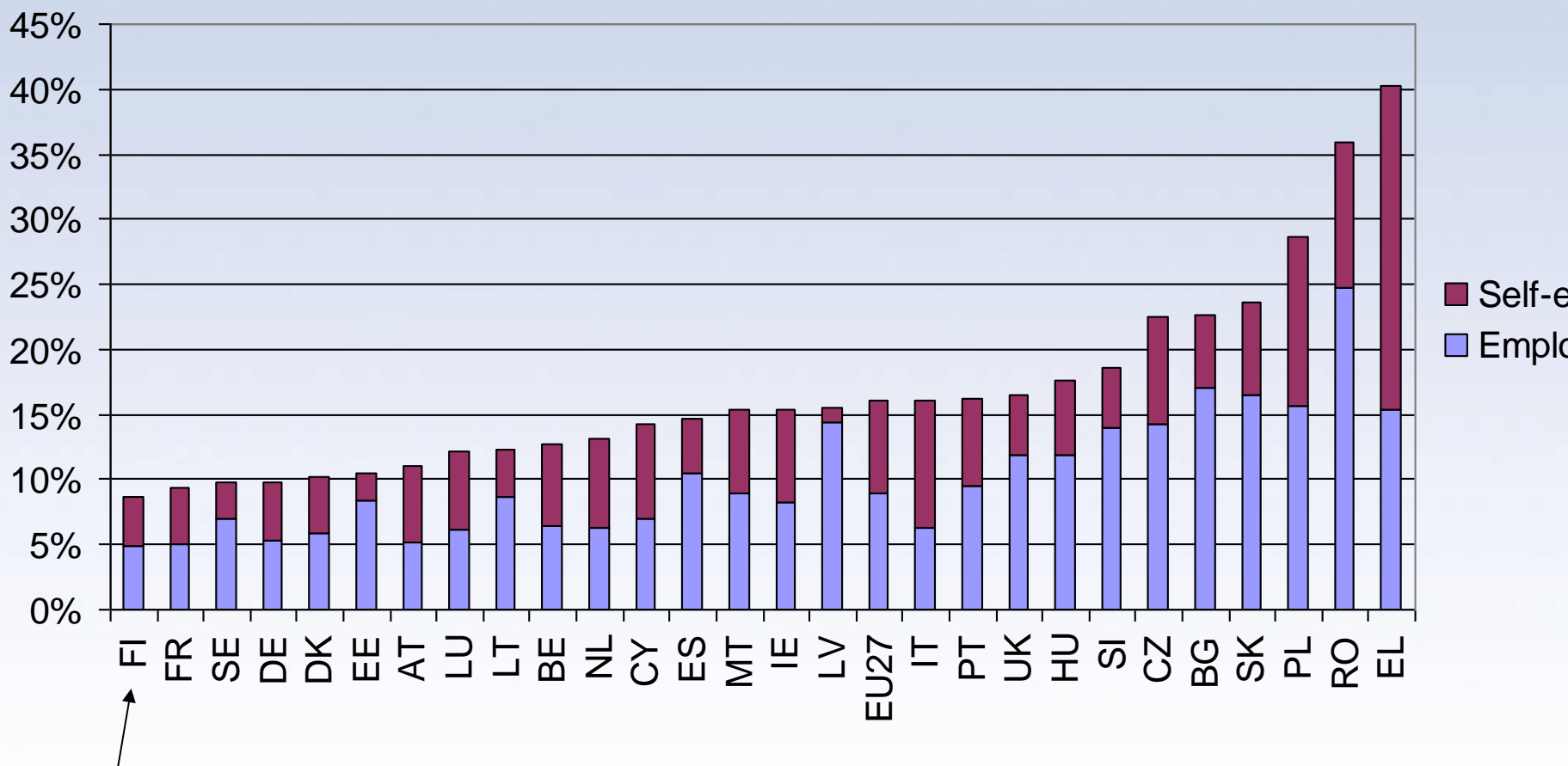
Eurofound

Segregación sectorial hombres y mujeres ... (LFS)





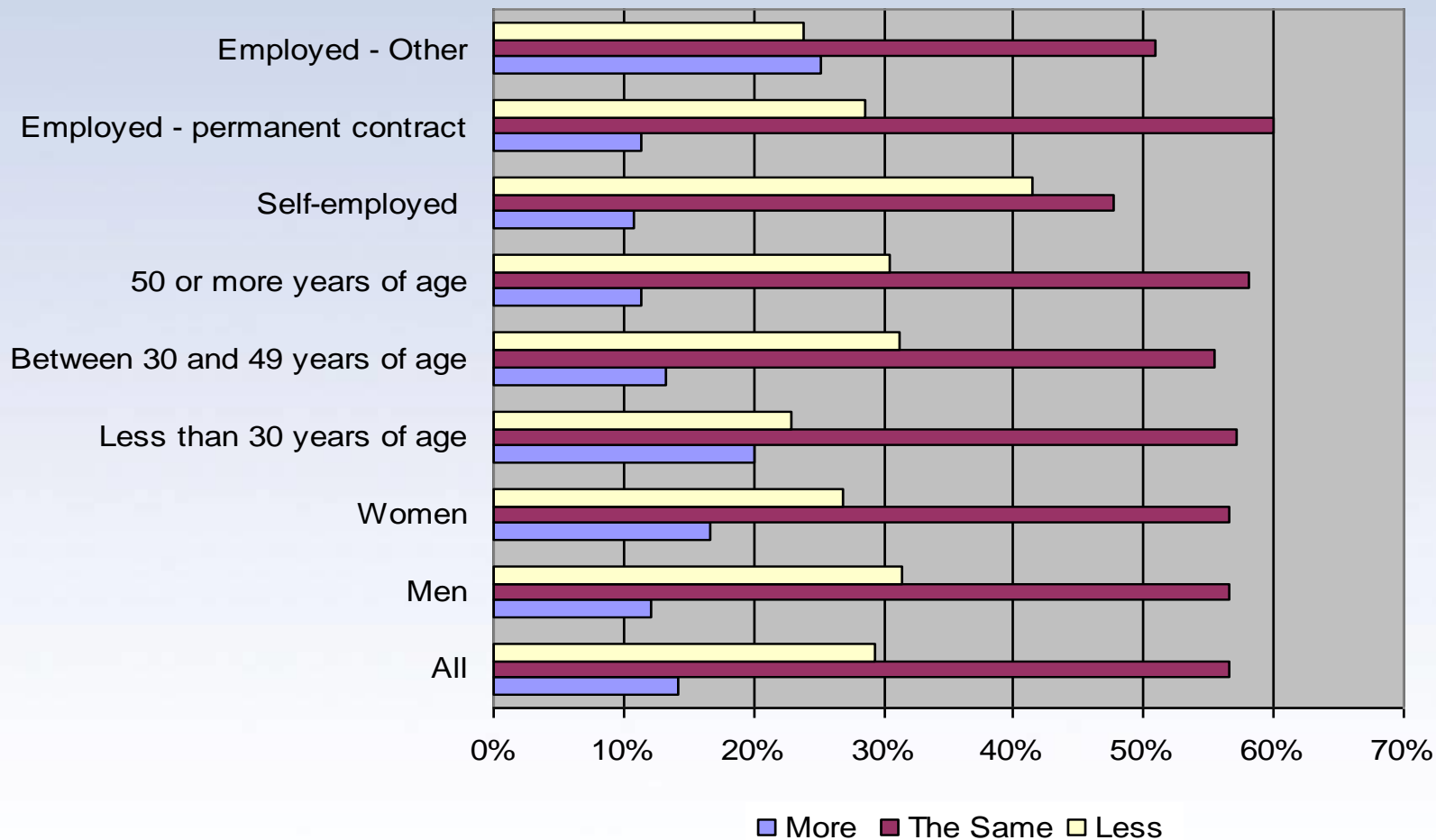
Porcentaje de los trabajadores que trabajan 48 horas o más en la semana



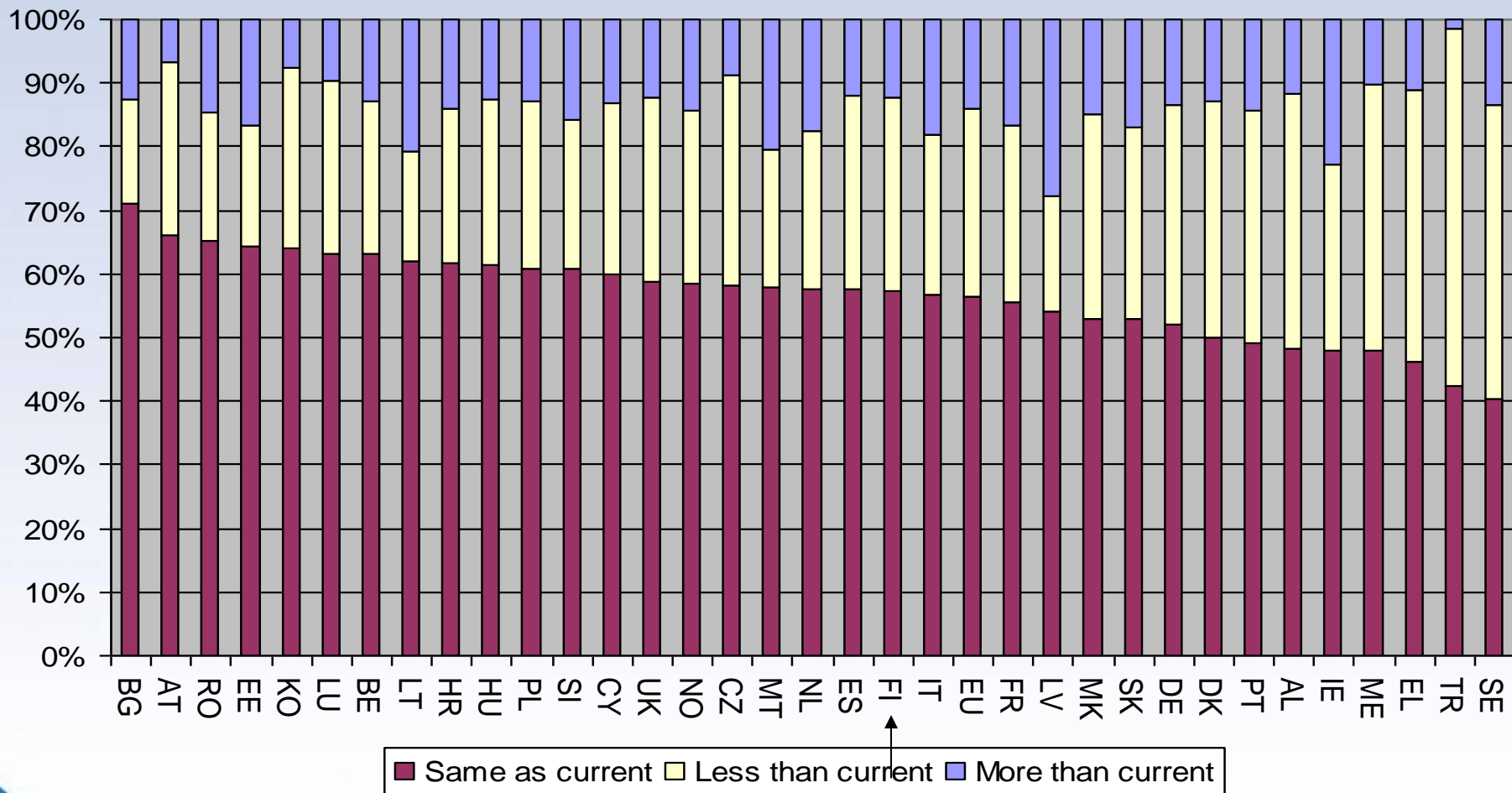
Horarios largos...

	Working less than 48h	Working 48 h or more
Problems with work life balance	16%	38%
Work affects my health negatively	23%	37%
Work intensity (high speed > 1/2 time)	44%	54%
Consulted for your work targets	22%	29%
I feel at home at work	22 %	33 %

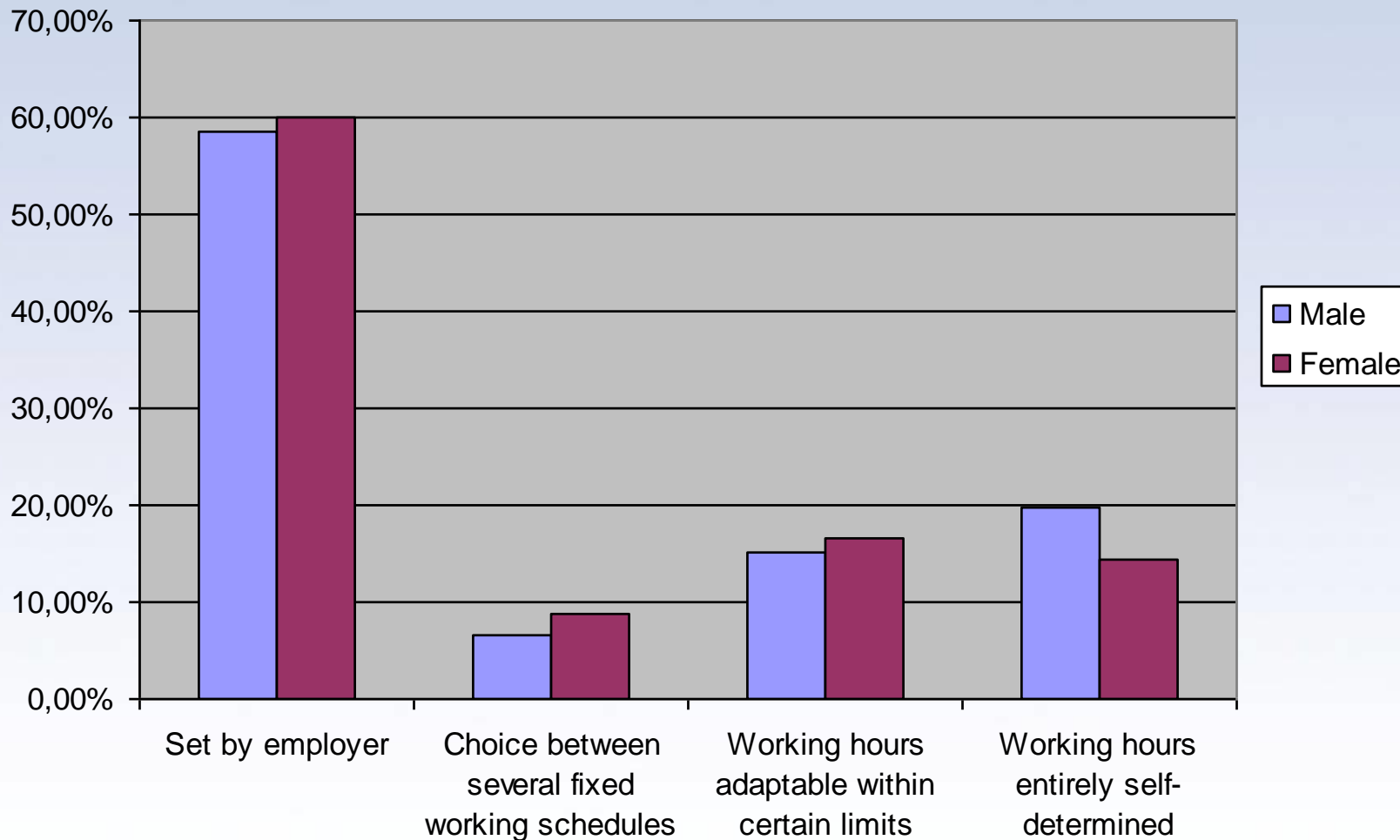
preferencia de tiempo de trabajo, para sexo, edad y contrato, 2010, EU27 (%)



Preferencia del tiempo de trabajo para pais, 2010, EU27 (%)



Predictability of working hours



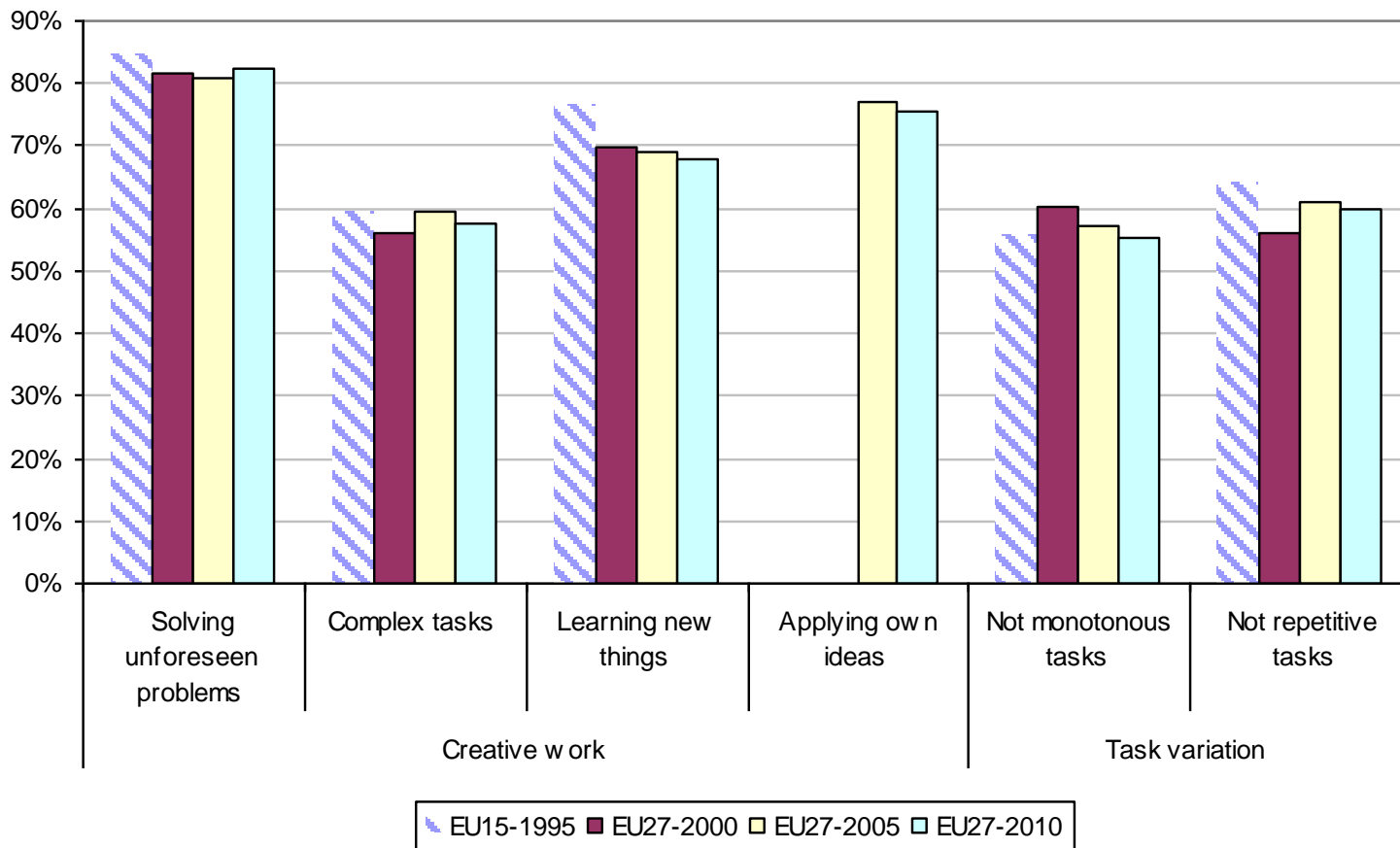
Tiempo de trabajo 'estandard'

Mucho regularidad:

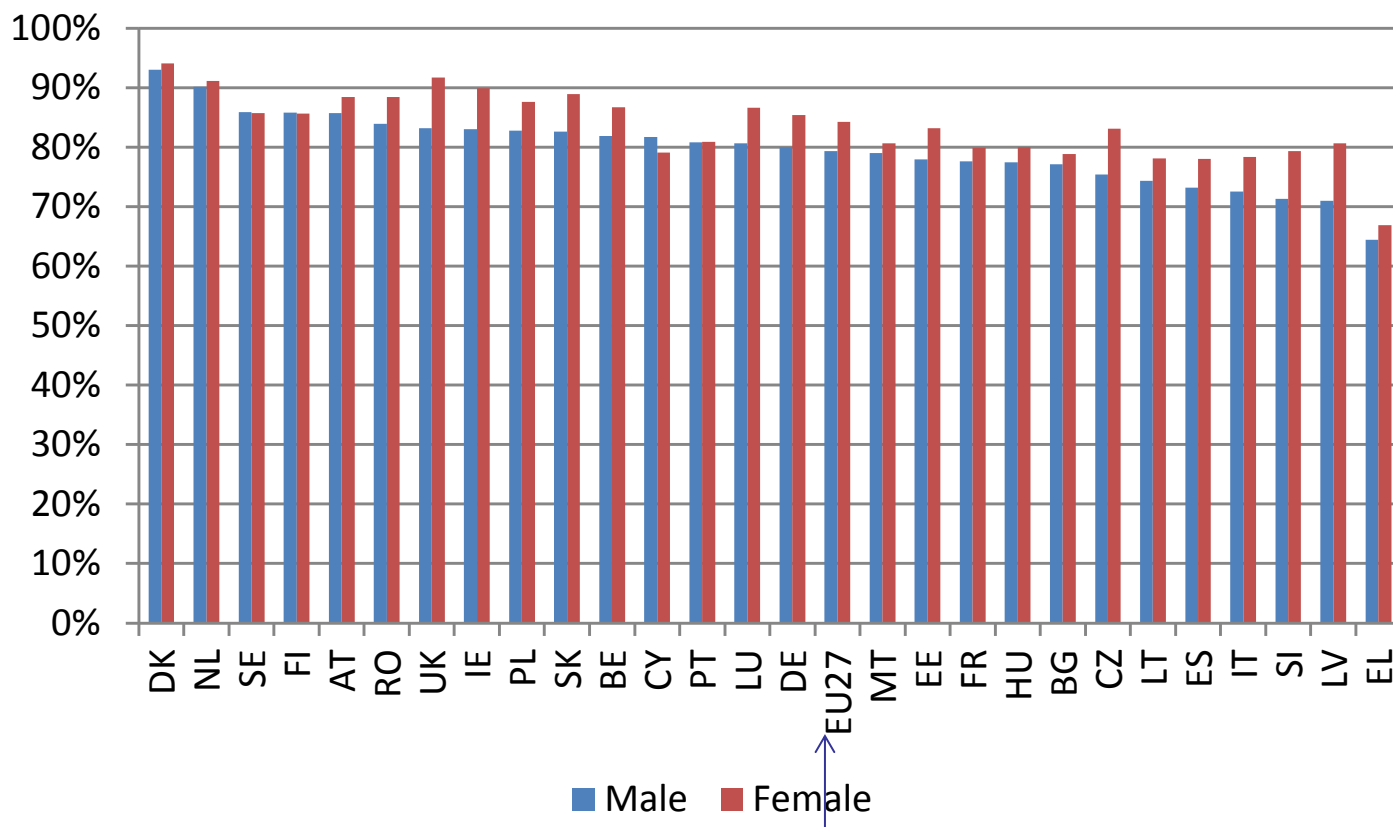
- 67% trabajan mismo horario cada semana
- 58% trabajan mismo horas/dia
- 77% trabajan mismo numero de dias en la semana
- 61% empiezan y terminan cada dia a lo mismo momento

- Mas para mujeres que para hombres...

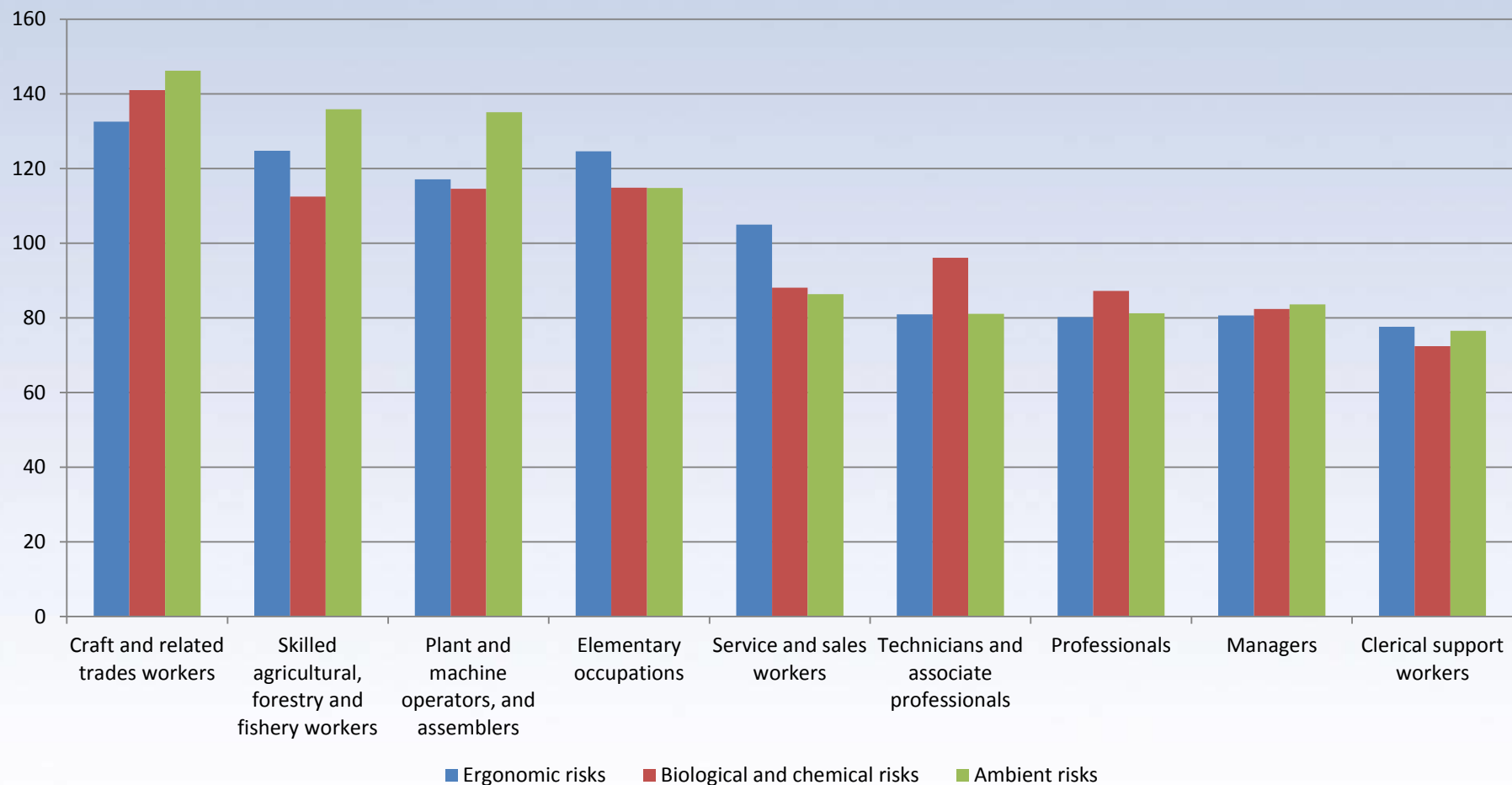
Tendencias en trabajo creativo



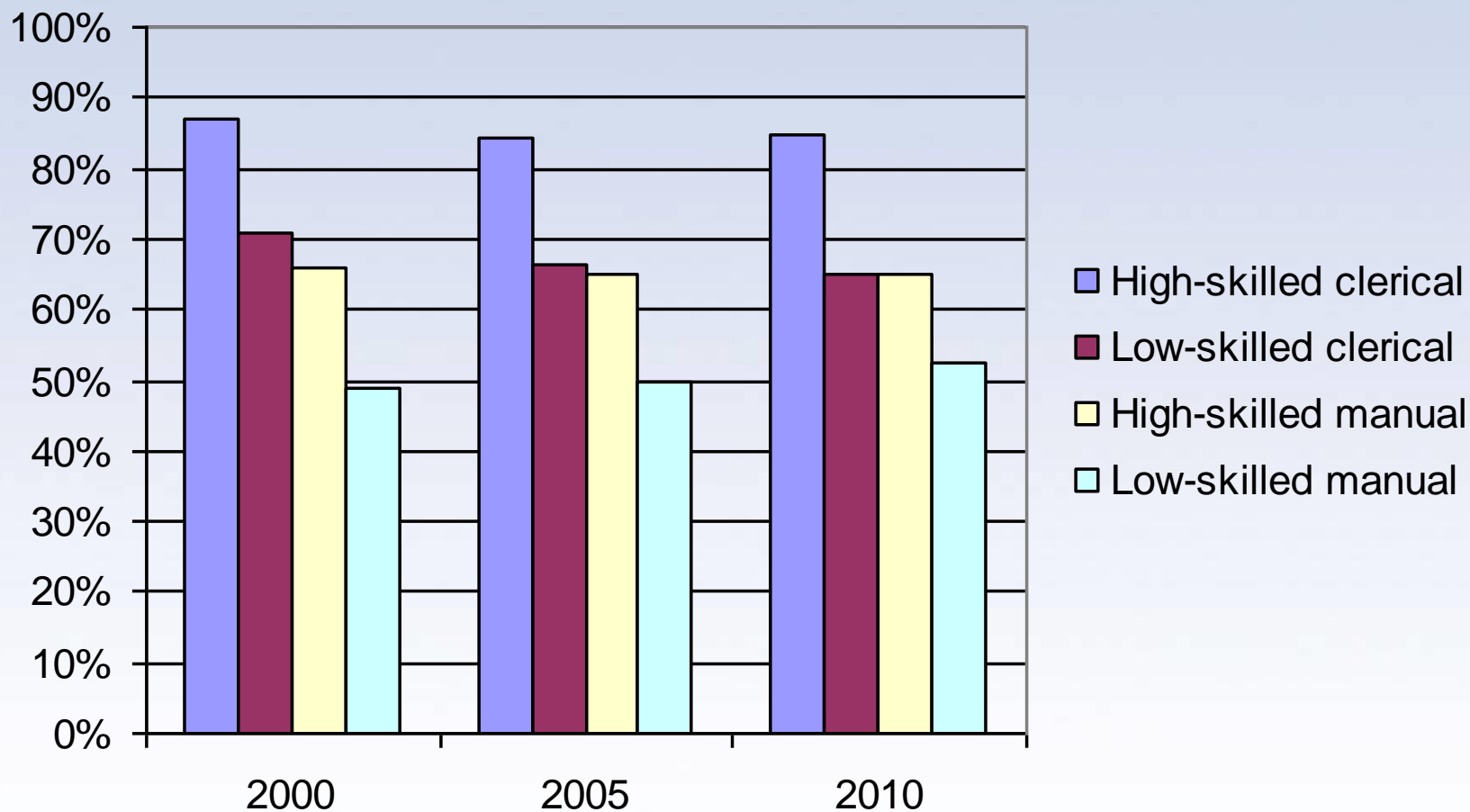
Work life balance



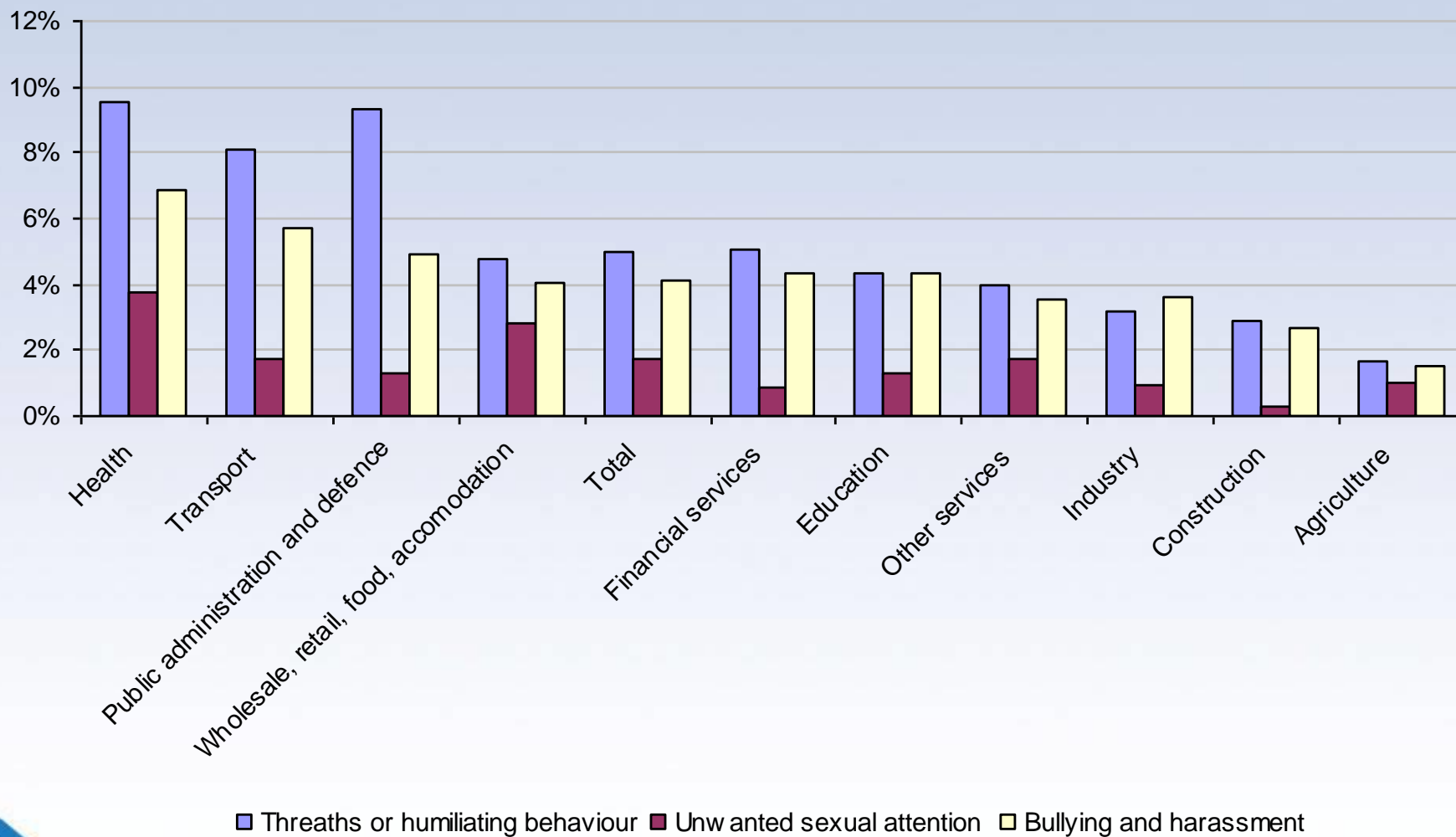
Riesgos físicos para ocupacion

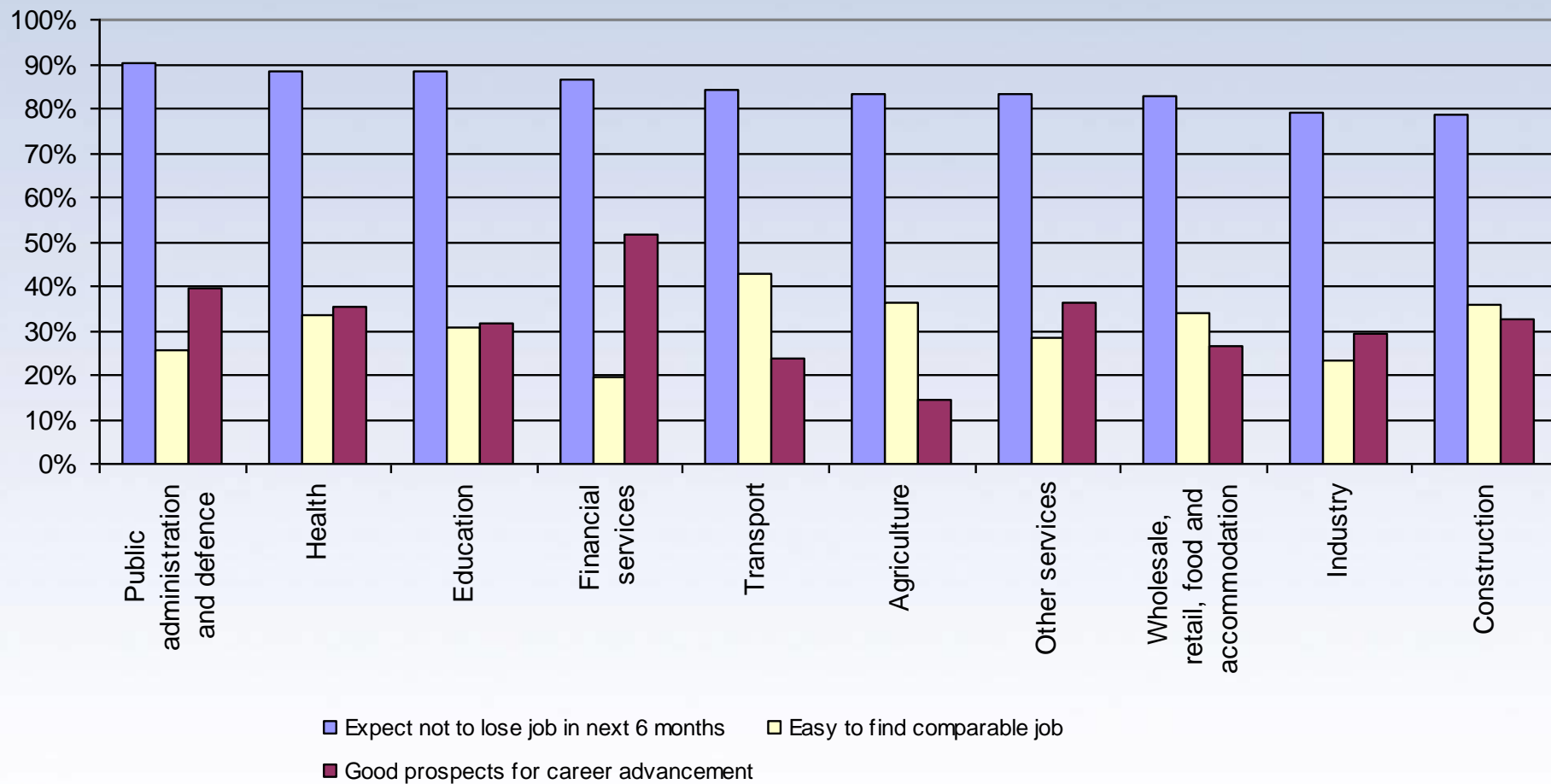


Autonomia cambiat methods de trabajo, ocupacion, 2000 – 2010, EU27 (%)



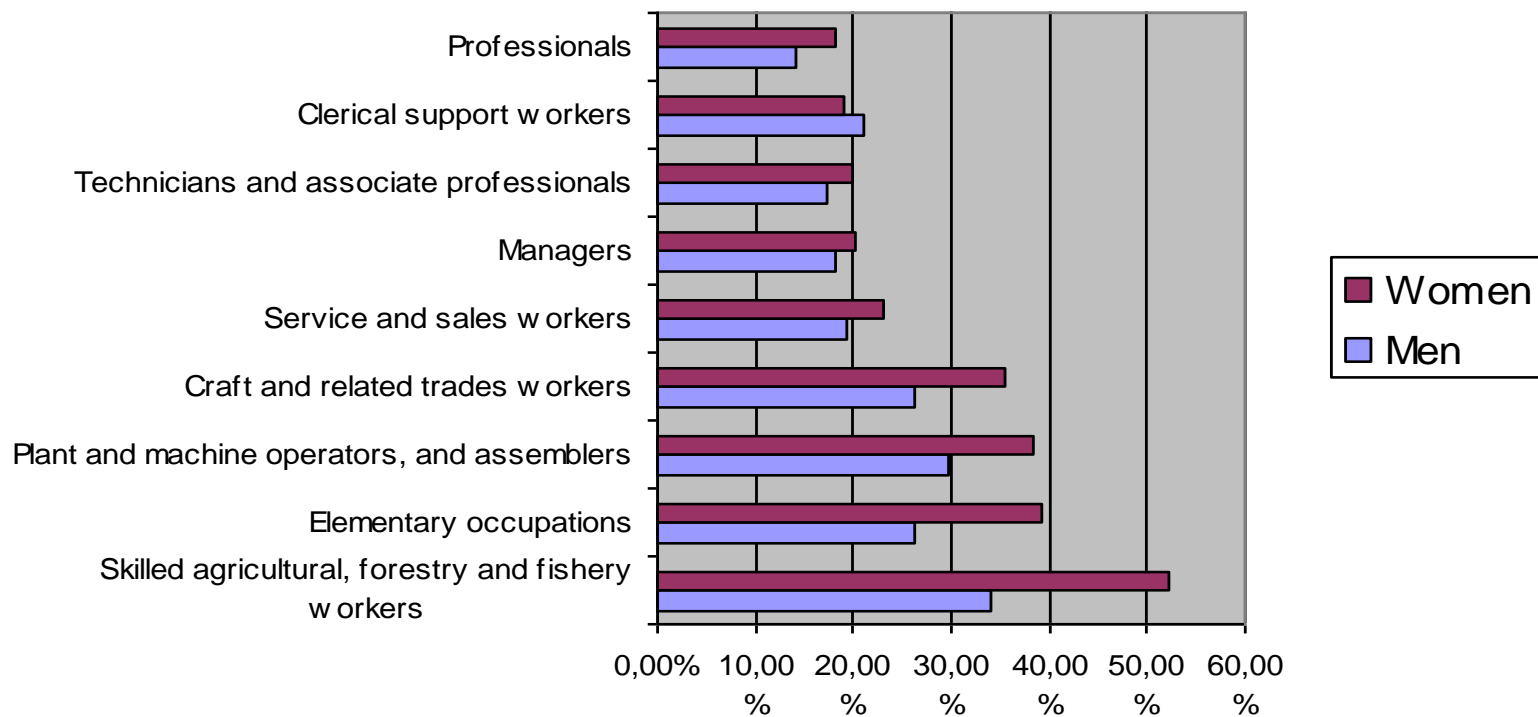
Comportamiento asocial



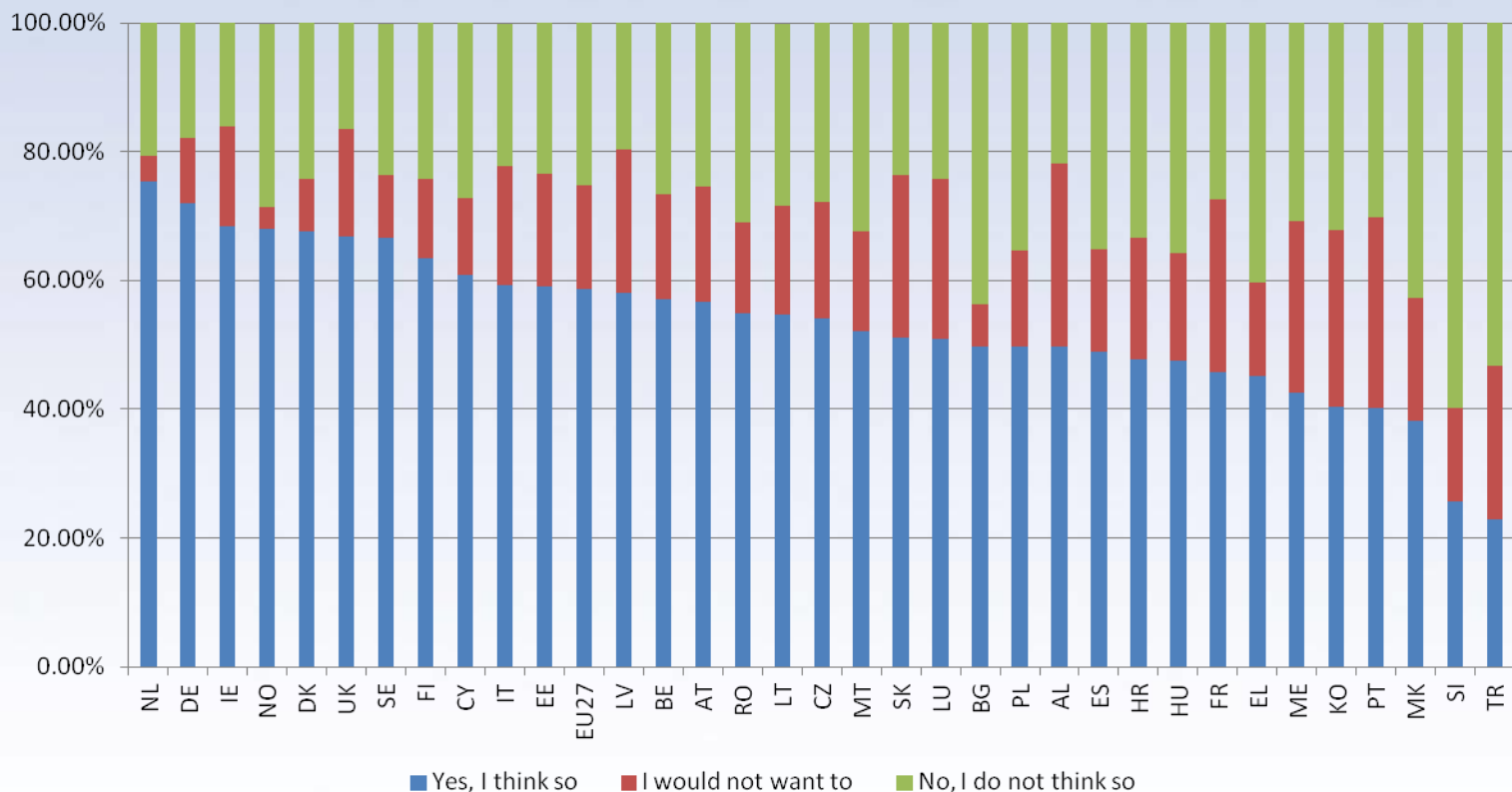


Salud / isco

poor self reported health - eu27 by gender and isco



Estar capaz y querer hacer el trabajo (mismo) hasta 60 ?





Eurofound

