

## RELACIONES LABORALES

### BÉLGICA

#### LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BÉLGICA

Desde su lanzamiento en 1990, las cinco ediciones de la encuesta sobre condiciones de trabajo en Europa (EWCS) realizada por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo “Eurofound” han permitido proporcionar una fuente de información consolidada sobre la situación laboral, la duración y la organización de la jornada laboral, la duración y la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje, los factores de riesgo físicos y psicosociales, los ingresos, la salud, etc.....

Esta visión general permite: evaluar y cuantificar de forma armonizada las condiciones de trabajo en Europa de los trabajadores asalariados y de los autónomos, identificar los grupos de riesgo y las áreas de especial interés o en expansión del mercado laboral, así como la evolución de las mismas. También permite controlar las tendencias al proporcionar indicadores homogéneos sobre estos diferentes aspectos para contribuir a la política de desarrollo de la UE.

La dirección de investigación sobre la mejora de las condiciones de trabajo de la Universidad Católica de Lovaina (DIRACT) ha realizado un estudio sobre la calidad del empleo en Bélgica en 2015, basándose en los datos belgas recogidos en la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en Europa. El estudio ha sido publicado por la Universidad Católica de Lovaina en noviembre de 2016.

La misión de los investigadores procedentes de distintas universidades en Bélgica tenía como objetivo:

- analizar los 2.500 datos belgas recogidos por Eurofound para describir las condiciones de trabajo en Bélgica en 2015. Siempre que ha sido posible, se han incluido en el estudio los indicadores de 2010 para compararlos con los de 2015 y poder seguir la evolución de las tendencias. Se ha distribuido a los trabajadores en siete categorías de calidad de empleo;
- analizar más detalladamente los datos sobre el impacto del trabajo en la salud y, sobre todo, en relación con los riesgos psicosociales y los trastornos músculo-esqueléticos, la problemática de los trabajadores de más edad y la sostenibilidad del trabajo, la restructuración de empresas y su impacto en las condiciones de trabajo, la cuestión del trabajo precario y los trabajadores vulnerables. Los resultados de estos análisis deben ser interpretados de acuerdo con el contexto belga y otros datos existentes sobre estos temas;
- tener en cuenta el sexo y la edad de los trabajadores en todos los indicadores del análisis;
- destacar no solamente la evolución desde 2010 sino también la tendencia de esta evolución en comparación con los años anteriores al año.2010.

En el marco de la reflexión y eventual reforma del concepto acerca de la “factibilidad de la realización del trabajo y de la flexibilidad en el trabajo”, la calidad del trabajo ha

sido una prioridad política belga en 2016. El trabajo factible se define intrínsecamente como el trabajo que motiva y que ofrece oportunidades suficientes para el aprendizaje, sin que todo ello implique un exceso de trabajo. El trabajo factible ofrece al mismo tiempo espacio de tiempo suficiente para la familia, el deporte y el tiempo libre.

A continuación se realiza un breve resumen del informe sobre la calidad del empleo en Bélgica.

### **Características del empleo**

En lo que se refiere a la dimensión “trabajo”, se observa en general una evolución positiva entre 2010 y 2015. Se ha observado un aumento limitado de la autonomía y de la complejidad en la realización de las tareas, mientras que el trabajo autónomo en equipo y la presión en el trabajo no ha cambiado (y por lo tanto estos factores no se han deteriorado). Además se ha observado una ligera disminución de la carga emocional y de los riesgos (TMS, bioquímicos y otros), así como una disminución significativa de las tareas repetitivas. En 2015 se ha comprobado que el trabajo se realiza mucho menos en un lugar fijo de trabajo.

En cuanto a la dimensión “empleo”, se han notado pocos cambios entre 2010 y 2015. Se ha registrado una ligera disminución en el trabajo a tiempo completo y en los contratos indefinidos, así como un aumento del salario medio. Además, se han comprobado pocos cambios en cuanto a realización de un horario de trabajo inusual o flexible. En cambio, se ha constatado un aumento de la autonomía en materia de planificación del trabajo. Comparado con 2010, los empleados han tenido muchas más oportunidades de seguir una formación.

Por lo que se refiere a la dimensión “relaciones de trabajo” se ha comprobado un mejor apoyo y la mejora del contexto social, así como un aumento de la participación directa en la organización concreta del trabajo.

### **Características del empleo entre 2010 y 2015**

Aunque la evolución global de la calidad de empleo entre 2010 y 2015 es bastante positiva, algunos grupos específicos de trabajadores no siguen esta tendencia general. Se tratan de los más jóvenes y de los de más edad, así como de los titulares de un diploma de enseñanza secundaria inferior o de un master, que se separan de la tendencia media en la evolución de la calidad del empleo. Por otra parte, la evolución de la calidad del empleo en el sector agrícola también es negativa.

En cuanto a calidad de empleo de los trabajadores autónomos, se han comprobado niveles más altos de autonomía, de complejidad y de libertad en materia de posibilidades de elección en numerosas áreas (autonomía en la realización de tareas, autonomía en materia de planificación de las tareas, oportunidades de carrera). Además, los autónomos trabajan con jornadas de trabajo más flexibles que los trabajadores asalariados: trabajan más a menudo con tiempos de trabajo inusuales, con un horario de trabajo flexible y su trabajo se realiza en un lugar de trabajo menos fijo, comparado con los empleados. Por otro lado, en 2015 se ha

observado un fuerte aumento en el número de trabajadores autónomos activos en comparación con 2010.

### **Bienestar y salud en el trabajo- Evolución entre 2010 y 2015**

En cuanto a satisfacción laboral, absentismo y presencia en el trabajo, no se ha observado ningún cambio relevante. Por lo que se refiere a la disposición para trabajar hasta los 60 años (en base a la pregunta: “¿Cree Usted ser capaz de realizar su trabajo actual o un trabajo similar hasta los 60 años?”), la misma ha progresado sustancialmente en 2015. También ha aumentado la seguridad de empleo, aunque en menor medida. Sin embargo, se ha constatado una caída en la seguridad en el mercado laboral en 2015. El estado global físico y mental de las personas y la calidad de su sueño se ha deteriorado considerablemente en 2015. Además, el número de trabajadores que opinan que el trabajo ha tenido un impacto negativo en su salud ha aumentado en 2015. En cambio, se ha observado una pequeña mejora del concepto acerca del bienestar psicológico. Sin embargo, para algunos subgrupos, se ha observado una evolución inversa (los trabajadores con un grado de master, los más jóvenes y los de más edad, etc.)

En 2015, los trabajadores autónomos estaban más satisfechos por su trabajo que los empleados. Además, se ausentaban menos del trabajo y dedicaban más tiempo en él. La salud física de los autónomos es, globalmente, mejor que la de los trabajadores asalariados. Se han constatado pocos cambios en los parámetros entre 2010 y 2015 para los autónomos. No obstante, en 2015 se ha constatado más presencia en el trabajo y un ligero deterioro del estado de salud global y del bienestar en el trabajo de los autónomos...

### **Las competencias profesionales, la seguridad, la factibilidad de la realización del trabajo y el equilibrio del tiempo de trabajo con la vida privada**

La dimensión “competencias” es la que ha experimentado el aumento más significativo, con más del 25% desde 1995. Esta mejora de las competencias ha sido impulsada en gran parte por un crecimiento notable del aprendizaje profesional a cargo del empleador. En cuanto a la dimensión “seguridad” se sitúa en el mismo nivel que el registrado hace 20 años atrás, aunque se encontraba en un nivel más bajo entre 1995 y 2015.

En cuanto a la dimensión “factibilidad de la realización del trabajo”, retrocedió un 10% desde 1995, debido no solamente a la reducción del tiempo disponible para la ejecución de las tareas, sino también a la disminución de la autonomía en la realización de las tareas, debido a que el ritmo de trabajo está determinado, cada vez más, por otros actores, por maquinarias o por sistemas informáticos. Por último, el equilibrio entre la vida profesional y privada se ha mejorado con motivo de una mayor limitación del tiempo de trabajo (tiempo de trabajo semanal más corto), aunque esta evolución se ha empezado a notar sobre todo en los años comprendidos entre 1995 y 2000 debido a la adaptación de convenios colectivos de trabajo que regulan este aspecto.

En resumen, durante el periodo 1995-2015, el trabajo se ha caracterizado por un trabajo más difícil, que requiere más inversión en habilidades y más intensivo. Todo

ello influye la factibilidad de la realización del trabajo. Sin embargo, el equilibrio entre el trabajo y el tiempo de ocios se ha mejorado. En materia de seguridad en el trabajo (entorno del trabajo, enfermedades músculo- esqueléticas), las constataciones son las mismas que hace 20 años atrás. En algunos casos, este concepto está interpretado de otra manera, sea porque el significado carece de una perspectiva histórica, sea porque siguen existiendo aspectos no medidos y que, por consiguiente, el tiempo disponible para ocio, por ejemplo, se interpreta de otra manera a como lo era en el pasado.

### **Análisis temáticos**

Los datos correspondientes a 2015 de la encuesta de Eurofound no solamente permiten disponer de una base de datos actualizada bastante detallada sobre la calidad del empleo en Bélgica y las repercusiones directas e indirectas que tiene el mercado laboral, sino que también han permitido a los expertos estudiar más profundamente algunas cuestiones relacionadas con los retos, problemas y debates actuales, con el fin de darles una respuesta adecuada.

### **“Factibilidad” de realización del trabajo y formas innovadoras de la organización del trabajo**

El año 2016 se ha caracterizado por un concepto innovador: la factibilidad de la realización del trabajo. Se trata de un concepto considerado como un avance importante en la organización de trabajo. Se han identificado el trabajo en equipo, el trabajo sometido a rotación de tareas a realizar por los trabajadores y el trabajo sin lugar ni horario fijo como importantes formas innovadoras de organización del trabajo que influyen positivamente en el bienestar de los trabajadores y en la calidad de la organización de trabajo. Se ha analizado la relación que estos conceptos de organización mantienen con el contenido del trabajo y las circunstancias de trabajo, así como su distribución en función de las características de los trabajadores asalariados y de su organización. Por último, se ha analizado también el vínculo entre algunos resultados individuales y organizacionales en lo que se refiere a salud y absentismo.

El análisis de estos parámetros permite comprobar que, efectivamente, existe una relación positiva entre la organización innovadora de trabajo, el contenido del trabajo y las circunstancias de trabajo favorables. Las formas innovadoras de trabajo están estrechamente relacionadas con el trabajo de mejor calidad y más saludable. Esta conclusión también es aplicable a la sostenibilidad del empleo: los empleados sometidos a una organización de trabajo innovadora piensan que pueden trabajar más tiempo ejerciendo la misma función que los empleados cuyo empleo se rige por formas de organización del trabajo menos favorables. Por consiguiente, se llega a la conclusión que las formas innovadoras de organización de trabajo estimulan la duración del trabajo. Entre otras observaciones adicionales a esta constatación, los analistas hacen hincapié en que las formas innovadoras de organización del trabajo en este marco solamente experimentaron un ligero aumento y que cualquier cambio en la organización de trabajo no conduce automáticamente a un trabajo más factible. Se ha demostrado que las posibilidades y necesidades en materia de regulación también deben ser desarrolladas para que la organización de trabajo pueda generar un mejor contenido de trabajo y condiciones de trabajo más favorables. Por otra

parte, cabe reseñar que la introducción de un trabajo en equipo o de rotación de tareas, sin que se tome en cuenta la autonomía del trabajador, tiene fuerte probabilidades de repercutir negativamente en la calidad del trabajo.

Por último, cabe destacar que una organización innovadora de trabajo también implica nuevos riesgos. A título de ejemplo se señala que el riesgo de ocupación sedentaria aumenta la exposición del empleado a los riesgos profesionales tradicionales. Por consiguiente, si es cierto que la organización del trabajo puede constituir un factor determinante del trabajo factible, conviene proceder a un profundo análisis sobre este tema antes de introducir nuevas reformas sobre este tema.

### **Características individuales de los trabajadores, condiciones de trabajo y repercusiones en la salud**

Los resultados de la última encuesta de “Eurofound” ponen en evidencia un importante deterioro de la apreciación de los trabajadores sobre su estado de salud en comparación con los datos belgas de la encuesta 2010. A pesar de que los problemas de salud señalados en 2015 han sido más o menos los mismos que los señalados en 2010 (entre otros, esencialmente enfermedades músculo esqueléticas, fatiga y dolores de cabeza), se ha comprobado un aumento en 2015 de los problemas en relación con la ansiedad y la depresión. Problemas de insomnio son mencionados entre un mínimo de 20 - 25% de los encuestados en 2015. Por lo que se refiere a las características individuales de las personas, los trabajadores de más edad, los que tienen un nivel inferior de educación y los trabajadores sometidos a reestructuraciones de las empresas, integran todavía en 2015 los grupos de riesgo. En cambio, se ha mejorado el estado de salud de los no nacidos en Bélgica – comparado con 2010. Además, los profesionales de la industria y de la artesanía, los instaladores y los maquinistas, los trabajadores de montaje, los trabajadores a los que se les exige conocimientos elementales y los trabajadores de la construcción se quejan todavía más de problemas físicos de salud, denunciando el impacto negativo que tiene el ejercicio de su profesión en su salud. La misma tendencia se observa también en otros sectores de actividad, entre los cuales se encuentran la minería, la industria manufacturera, los servicios, la limpieza, etc.... Por otro lado, el sector agrícola, aunque destaca por un grado bastante elevado de satisfacción respecto al trabajo realizado, obtiene una puntuación deficiente en cuanto a repercusiones del trabajo en la salud física, la salud psicológica y el equilibrio entre vida laboral y la vida familiar.

Este aspecto del análisis requiere algunas observaciones. En primer lugar se cuestiona la influencia digital en el entorno de trabajo. Los encuestados que utilizan las nuevas tecnologías de información y de comunicación durante al menos la mitad de su tiempo de trabajo son los que mayores riesgos presentan a nivel de bienestar psicológico y de equilibrio entre vida laboral y vida familiar. El análisis también destaca otros importantes factores que repercuten negativamente en la salud, tales como la alta presión provocada por el ritmo de trabajo, la preponderancia de un comportamiento antisocial (violencia, acoso) y, en menor medida, los problemas relacionados con la presión emocional, las dificultades que acompañan a la realización de las tareas y la exposición a riesgos físicos. El análisis también destaca la importancia de la gestión los recursos humanos en el desarrollo del trabajo: los

conceptos de salud y de bienestar en el trabajo, el apoyo social y las oportunidades de carrera son factores preponderantes, así como la participación en la toma de decisiones y la autonomía en la realización de tareas. Por consiguiente, conviene tener en cuenta los dispositivos pedagógicos más convenientes para formar a los responsables de recursos humanos. Por último, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta sobre este aspecto, se puede cuestionar legítimamente la eficacia de las políticas y técnicas de prevención de riesgos psicosociales. Los resultados de la encuesta también inducen a los analistas a cuestionar la responsabilidad y la motivación real de los empleadores en lo que se refiere a una gestión dinámica de prevención de riesgos dentro de la empresa, más allá de los requisitos legales.

Otro capítulo analiza la relación entre los factores individuales y los factores profesionales con el hecho de padecer problemas de salud durante un largo período (más de 6 meses) y con el número de días de ausencia declarados en el último año de la encuesta. Los datos de la encuesta muestran que un 22,9% de los encuestados han trabajado a pesar de sufrir una enfermedad crónica y que un 16% de ellos han declarado haber estado fuertemente limitados en la realización de sus actividades profesionales. Estos trabajadores que representan al 3,6% de los encuestados, constituyen probablemente al grupo de trabajadores más expuestos al riesgo de pérdida de vínculo con el trabajo. Las enfermedades crónicas afectan más a las mujeres trabajadoras que a los hombres y aumentan con la edad. El riesgo es mayor en determinadas profesiones o sectores y, en particular, en los que se requieren esfuerzos físicos significativos (los militares, los agricultores, los obreros de la construcción, etc...). Dentro de la muestra de la encuesta, el 54% de las personas han estado al menos 1 día ausentes del trabajo por motivos de salud en los 12 últimos meses. El absentismo es mayor entre las mujeres y aumenta con la edad con independencia del nivel de educación. Está fuertemente ligado a la profesión y al sector de actividad, como se pone de relieve con los datos sobre enfermedades crónicas. El absentismo es mayor en el sector público que en el sector privado y también varía en función del tamaño de la empresa (es mayor en las grandes empresas). El absentismo es inversamente proporcional a la calidad de los indicadores referentes al estado de salud y a la satisfacción en el trabajo de los encuestados. Son muchos los factores que aumentan de manera significativa el absentismo y en particular la presión emocional, la presión en cuanto a tiempo disponible para la ejecución del trabajo, los riesgos físicos, la falta de autonomía en la gestión del tiempo de trabajo, la falta de oportunidades de carrera, la no participación en la toma de decisiones, la falta de apoyo social y la exposición a comportamientos antisociales. Estas constataciones ponen en evidencia que las estrategias secundarias o terciarias de intervención a través de la instauración de dispositivos de reinserción en el trabajo no son suficientes y que una estrategia de prevención primaria también debe tener en cuenta la mejora de las condiciones de trabajo y de la organización de trabajo. Todo ello para reducir, al menos parcialmente, los factores que influyen en el absentismo y promover así la competitividad de la empresa.