

# Il lavoro che cambia nelle ricerche spagnole

*Xabier Irastorza, Iñigo Isusi, Antonio Corral*

## 1. Introduzione

Nel caso spagnolo si individuano due serie di indagini quale fonte principale di informazioni per quanto riguarda le condizioni di lavoro e la qualità della vita lavorativa:

Da un lato, l'Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro è svolta dall'Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (Insh), un organo che dipende dal ministero del Lavoro e degli Affari sociali. Nel 1987 il suddetto istituto, competente in materia di sicurezza e sanità, ha iniziato a svolgere questa indagine il cui obiettivo principale è quello di effettuare una valutazione periodica delle condizioni di lavoro in Spagna e di offrire una panoramica delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro. A tal fine si attua un'indagine duplice – con un questionario rivolto a un campione di datori di lavoro e un altro a un campione di lavoratori impiegati presso le società oggetto dell'indagine. Finora ne sono state condotte cinque edizioni: nel 1987, 1993, 1997, 1999 e 2003.

Dall'altro, l'Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro viene svolta direttamente dai servizi statistici del ministero del Lavoro e degli Affari sociali al fine di esaminare la qualità della vita della forza lavoro spagnola e di dare informazioni sulla situazione sociale e del lavoro. Questa indagine è realizzata con un questionario rivolto a un campione di lavoratori. È stata fatta sei volte con cadenza annuale, dal 1999 al 2004 (ultima indagine pubblicata).

Volendo individuare una differenza tra gli obiettivi e la logica delle due indagini, si può dire che l'Indagine sulle condizioni di lavoro si incentra in particolare sulle questioni relative all'ambito della sicurezza e della salute, inclusi i rischi sul lavoro, le malattie occupazionali, gli infortuni ecc., nonché sulle politiche e l'organizzazione della prevenzione). Inoltre essa esprime i pun-

\* Xabier Irastorza e Iñigo Isusi sono ricercatori presso l'Ikei di San Sebastian (Spagna).

\*\* Antonio Corral è direttore di area presso l'Ikei di San Sebastian (Spagna).

ti di vista sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori. L'Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, invece, presta una maggiore attenzione al modo in cui i lavoratori considerano le condizioni di lavoro, incluso il grado di soddisfazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, la sua organizzazione, le possibilità di carriera e la possibilità di conciliare vita privata e lavoro ecc.

Queste due indagini offrono al dibattito pubblico in Spagna informazioni molto preziose sulle condizioni sociali e di lavoro. Tuttavia, si può anche dire che in effetti svolgono un ruolo limitato all'interno del dibattito stesso e che l'uso che ne fanno le parti sociali, sia le organizzazioni datoriali sia i sindacati non è poi così ampio, poiché spesso attingono ad altre fonti statistiche e amministrative.

L'attuale dibattito pubblico in Spagna sulle condizioni di lavoro si incentra per lo più su due questioni: da un lato il problema del lavoro interinale e, dall'altro, l'alto livello di incidenti sul lavoro.

Come è noto, in Spagna c'è il tasso più elevato dell'Unione Europea di posti di lavoro temporanei, un problema che continua a interessare il 30 per cento della popolazione attiva. Anche se le indagini si occupano della questione, molto spesso le parti sociali tendono a utilizzare dati tratti sia dalle rilevazioni della forza lavoro spagnola sia dal registro ufficiale dei contratti presso la Previdenza sociale. Per quanto riguarda l'elevato livello di infortuni, i dati statistici sul numero effettivo degli incidenti di solito hanno la precedenza sui dati di natura più qualitativa tratti dalle indagini.

In questo senso, dal punto di vista degli autori, il potenziale di informazione e analisi contenute sia nell'Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro sia nell'Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro presenta ancora ampi margini che possono essere sfruttati e sviluppati per arricchire il dibattito sociale. Inoltre, si deve estendere a un pubblico più ampio la portata delle analisi e degli studi specifici svolti negli ambienti universitari e accademici.

## **2. La quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro**

### ***2.1 Quadro generale***

La quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro (*V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*) è stata pubblicata nell'ottobre 2004 dall'Istituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Insht), un ente che dipende dal ministero del Lavoro e degli Affari sociali della Spagna. L'intento

principale dello studio è di valutare le condizioni di lavoro e di offrire una visione d'insieme delle condizioni di sicurezza e salute sul posto di lavoro in Spagna, tenendo presente i seguenti obiettivi specifici:

- Individuare quali elementi sul posto di lavoro incidono sulla salute dei lavoratori e la misura in cui i lavoratori stessi vi sono esposti.
- Individuare le strutture di prevenzione esistenti e valutare le attività di prevenzione attuate dalle società sulla base delle misure pratiche adottate.
- Descrivere l'andamento delle condizioni di lavoro sul mercato del lavoro in Spagna.

I principali risultati dell'indagine sono presentati in tre capitoli: sistemi di prevenzione, condizioni di lavoro, effetti sulla salute.

## ***2.2 Sistemi di prevenzione***

L'attuale contesto normativo della Spagna in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro è relativamente recente: si veda la legge 31/1995 (dell'8 novembre 1995) sulla Prevenzione dei rischi sul lavoro (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*) e il Regio Decreto 39/1997 (del 17 gennaio 1997) di approvazione della normativa dei Servizi di prevenzione (*Reglamento de los Servicios de Prevención*). I risultati della quinta Indagine nazionale sono incoraggianti, in quanto indicano che sono stati realizzati progressi significativi in questo particolare ambito dalla precedente indagine condotta nel 1999.

Si riscontra un andamento tendenzialmente positivo relativamente alle risorse di prevenzione dal 1999. La presenza e la formazione di rappresentanti per la prevenzione dei rischi è aumentata (vedi la Figura 1), così come è aumentata la creazione di commissioni per la salute e la sicurezza. Queste sono ormai presenti nel 90 per cento delle imprese spagnole con più di 50 addetti, e hanno un rappresentante che si occupa di prevenzione dei rischi. Tutte le imprese con 50 o più addetti sono tenute per legge (art. 38, legge 31/1995) a creare tali commissioni.

I servizi di prevenzione esterni sono quelli più utilizzati nelle imprese spagnole. Il numero di società che ricorre a risorse esterne è aumentato in modo straordinario, passando dal 39,2 per cento delle imprese nel 1999 al 73,4 nel 2003 (vedi la Figura 2). Questi servizi comprendono la valutazione del rischio (87,9 per cento delle imprese), la formazione dei lavoratori (63,7) e le informazioni ai lavoratori (63,1). Solo l'8,9 per cento delle imprese spagnole non ha adottato alcuna forma di organizzazione preventiva, rispetto al 24,3 nel 1999.

Fig. 1 – Percentuale di imprese con un rappresentante addetto alla prevenzione dei rischi, in base alle dimensioni della società, 1997, 1999 e 2003

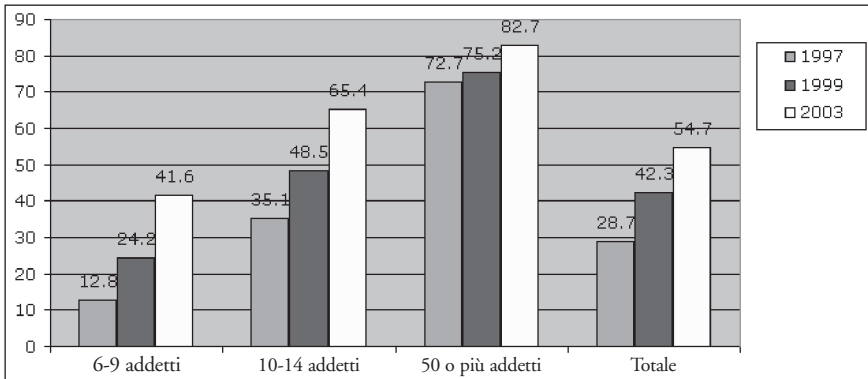
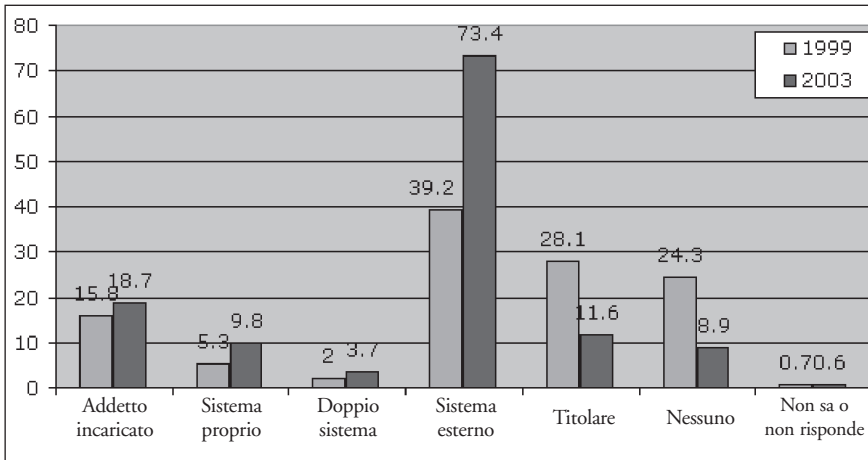


Fig. 2 – Risorse preventive, percentuale di imprese, 1999 e 2003



Per quanto riguarda le grandi società (con più di 250 dipendenti), il 49 per cento ha il proprio servizio di prevenzione, che in genere comprende due o più attività preventive. È utile sottolineare che negli ultimi quattro anni è stato riscontrato un cambiamento significativo: anche se la sicurezza sul lavoro è ancora il settore più importante, nel 2003 l'ergonomia/psicosociologia applicata è aumentata notevolmente (vedi la Tabella 1). Que-

sto risultato è in linea con l'aumento del numero di studi che valutano le posture assunte durante il lavoro, gli sforzi fisici e i movimenti ripetitivi.

*Tab. 1 – Attività preventive nelle grandi società (più di 250 dipendenti) con i loro sistemi di prevenzione, nel 1999 e 2003 (%)*

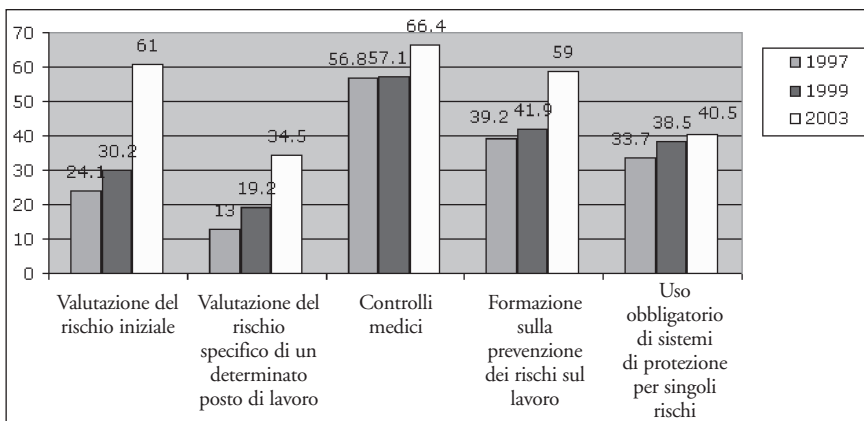
<i>Ambiti di prevenzione</i>	<i>1999</i>	<i>2003</i>
Sicurezza sul lavoro	93.3	94.3
Ergonomia/psicosociologia applicata	53.3	83.8
Igiene industriale	53.3	62.7
Medicina del lavoro	55.6	46.0

*Fonte:* Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (2004), *V indagine nazionale sulle condizioni di lavoro*, Madrid.

Integrare la prevenzione a tutti i livelli di organizzazione è essenziale per promuovere una vera cultura della prevenzione. I risultati indicano che c'è stato un miglioramento dal 1999, con quasi la metà (45,1 per cento) di tutte le imprese nell'industria e nei servizi che affermano che i loro dirigenti più alti integrano la prevenzione dei rischi sul lavoro in tutte le loro attività e delibere, a fronte di una percentuale del 27,8 nel 1999. Anche i quadri medi e i responsabili della sicurezza e della salute indicano tendenze analoghe. Tuttavia, è bene osservare che il 32,4 per cento di queste imprese continuano a non sentirsi in dovere di prendere misure in tal senso. Si tratta, però, pur sempre di un miglioramento, perché nel 1999 era il 45 per cento ad avere quest'opinione.

Per quanto riguarda le attività di prevenzione, i dati indicano che c'è stato un aumento generale di tutti gli indicatori in tutti i settori di attività. Una valutazione iniziale del rischio è stata svolta dal 61 per cento delle imprese nell'industria e nei servizi, mentre il 34,5 per cento dei lavoratori ha dichiarato che nell'anno precedente l'indagine era stato condotto uno studio specifico di valutazione della sicurezza e salute sul posto di lavoro. Il monitoraggio delle condizioni di salute continua a essere l'attività più diffusa (il 66,4 per cento dei lavoratori si era sottoposto a un controllo medico nel corso dell'anno prima dell'indagine), mentre la formazione sui temi della prevenzione è aumentata dal 15,9 per cento nel 1999 al 29,8 per cento di tutti i lavoratori nel 2003. L'uso dei sistemi di protezione è rimasto relativamente vicino al livello del 1999 del 40,5 per cento, e presenta aumenti modesti (vedi la Figura 3).

Fig. 3 – Percentuale di imprese che svolgono determinate attività preventive, 1997, 1999 e 2003



È bene rilevare anche l'aumento degli investimenti in nuove attrezzature, anche se principalmente per motivi di qualità e produttività, più che per ragioni di sicurezza (Tabella 2). L'effetto sulle condizioni di lavoro è positivo e riduce i rischi sul lavoro.

Tab. 2 – Ragioni per le quali le società investono in nuovi materiali e attrezzature, 2003 (%)

	Prima ragione	Seconda ragione
Migliorare la produttività o la qualità dei servizi	44.9	32.3
Aumentare la produttività	31.6	20.4
Adempimenti di legge in materia di salute e sicurezza dei lavoratori	8.0	9.3
Lancio di nuovi prodotti o servizi	3.8	13.9
Adempimenti di leggi in materia ambientale	2.9	2.7
Altre ragioni	5.4	3.6
Non risponde	3.5	17.9
Totale	100.0	100.0

Fonte: Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (2004), *V indagine nazionale sulle condizioni di lavoro*, Madrid.

In sintesi si può dire che si stanno attuando dei sistemi preventivi, con una notevole crescita delle risorse e delle attività in tutte le imprese e in tutti i settori di attività.

### **2.3 Condizioni di lavoro**

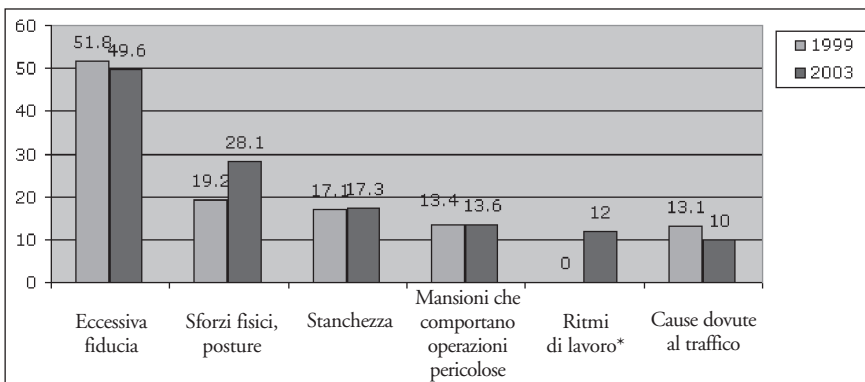
#### *2.3.1 Oneri di tipo fisico*

La valutazione delle condizioni di lavoro dell'indagine nazionale comincia con gli oneri a livello fisico indicati dai lavoratori e le loro effettive conseguenze. È stato riscontrato che gli oneri fisici più importanti derivano dal dover mantenere la stessa postura e dallo svolgimento di lavori ripetitivi, il che porta a dolori lombari (40,9 per cento di tutti i lavoratori), dolori al collo (40) e dolori alla parte superiore del dorso (22,9). Nel complesso, il 79,3 per cento di tutti i lavoratori denunciano qualche dolore di natura muscolo-scheletrica.

#### *2.3.2 Condizioni di sicurezza*

Per quanto riguarda le condizioni di sicurezza, il 73,7 per cento dei lavoratori sente la presenza di rischi di infortunio sul lavoro, una percentuale simile alla edizione del 1999 dell'indagine (74). Le cause derivano prevalentemente da un eccesso di sicurezza, più che da vere e proprie carenze del posto di lavoro (vedi la Figura 4). Tuttavia, questa percezione diffusa sembra ridursi grazie alla formazione e all'informazione sulla prevenzione.

*Fig. 4 – Cause dei rischi di infortunio in percentuale dei lavoratori, 1999 e 2003*



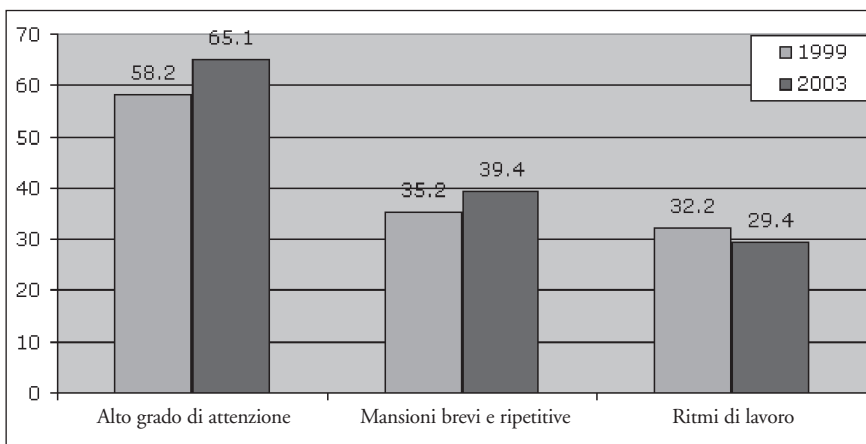
\* I ritmi di lavoro non erano inclusi nell'indagine del 1999.

Le sostanze contaminanti chimiche rappresentano una minaccia crescente per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e sono gradualmente aumentate dalla prima edizione dell'indagine nel 1987. In particolare, i lavoratori affermano di manipolare sostanze e prodotti tossici (19 per cento dei lavoratori intervistati) e di respirare/inalare polvere, fumo, aerosol e gas tossici (22,3).

### 2.3.3 Impegno mentale

La quinta indagine fornisce informazioni anche sull'attenzione mentale richiesta sul lavoro, indicando che c'è stato un aumento della richiesta a mantenere un livello alto o altissimo di attenzione e un ritmo di lavoro serrato (vedi la Figura 5). È aumentato anche il carico di lavoro, come si vede dall'aumento della percentuale di lavoratori che lo considerano eccessivo (vedi la Tabella 3).

Fig. 5 – Impegno mentale: % di lavoratori che denunciano la presenza di questi fattori per più della metà dell'orario di lavoro, 1999 e 2003



Il gruppo di lavoratori interessati dalle questioni sopra indicate (sia fisiche sia mentali) rappresenta il 5,1 per cento del totale. Si tratta di un gruppo che è sottoposto a livelli elevati di pressione sul lavoro, che spesso denuncia una serie di effetti psicosomatici (disturbi del sonno, stanchezza, mal di testa, mancanza di concentrazione, irritabilità ecc.) a livelli significativamente più elevati di quelli che si riscontrano tra coloro che non sono sottoposti a mansioni così onerose.



*Tab. 3 – Impegno mentale: carico di lavoro, monotonia e conseguenze di errori sul lavoro in percentuale dei lavoratori, nel 1999 e nel 2003*

<i>Impegno mentale</i>	<i>1999</i>	<i>2003</i>
<i>Carico di lavoro</i>		
Ridotto	4.1	3.5
Normale	58.9	54.8
Eccessivo	14.5	17.8
Molto variabile	22.3	23.7
<i>Monotonia</i>		
No	64.0	61.1
Sì, a volte	27.3	29.6
Sì, spesso	4.7	5.5
Sì, sempre	3.8	3.5
<i>Conseguenze di errori</i>		
Senza conseguenze	32.6	23.1
Conseguenze non di rilievo	42.7	46.2
Conseguenze notevoli	21.7	27.9

*Fonte:* Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (2004), *V indagine nazionale sulle condizioni di lavoro*, Madrid.

#### *2.3.4 Fattori psicosociali*

Per quanto riguarda i fattori psicosociali, i lavoratori denunciano un aumento delle difficoltà di comunicazione con i colleghi durante l'orario di lavoro, soprattutto a causa di un elevato carico e ritmi serrati (vedi la Tabella 4). Tuttavia, le relazioni con i capi e con i colleghi sono ancora considerate buone.

Resta però basso il grado di autonomia: quasi un lavoratore su tre (29 per cento) non può mai modificare il proprio metodo di lavoro, il 26 non può scegliere quando e per quanto tempo fare una pausa mentre lavora, il 25 non può alterare il proprio ritmo di lavoro.

La quinta edizione dell'indagine comprendeva una nuova sezione dedicata ai comportamenti violenti e alla discriminazione sul posto di lavoro, argomenti ai quali è stata dedicata un'attenzione maggiore negli ultimi anni. I tipi di comportamento più frequenti denunciati in questa categoria sono:

– violenza fisica da parte di persone estranee all’ambiente di lavoro (l’1,93 per cento dei lavoratori intervistati denuncia esperienze dirette di situazioni di questo tipo negli ultimi 12 mesi);

– discriminazione di genere (0,73 per cento);

– discriminazione per motivi di età (0,57 per cento).

Per quanto riguarda le vessazioni di tipo psicologico, il 2,8 per cento dei lavoratori intervistati ha subito (quotidianamente o almeno una volta alla settimana) almeno una delle seguenti: isolamento sociale, minacce, danni personali/professionali alla propria reputazione. L’anno precedente l’indagine, il 4,5 per cento aveva subito esperienze del genere almeno una volta al mese.

*Tab. 4 – Percentuale di lavoratori che denuncia difficoltà nel comunicare con i colleghi e le ragioni indicate di tali ostacoli alla comunicazione, nel 1997, 1999 e 2003*

	1997	1999	2003
Difficoltà di comunicazione con i colleghi durante il lavoro	27.8	27.6	31.5
<i>Principali ragioni per le quali la comunicazione è ostacolata:</i>			
Ritmi di lavoro	11.6	10.2	12.6
Elevato livello di attenzione richiesto	9.7	9.1	11.7
Condizione di isolamento	5.1	4.6	5.2
Rumore	4.3	5.6	5.1
Distanza fisica	3.9	3.3	3.5

*Fonte:* Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l’igiene sul posto di lavoro (2004), *V indagine nazionale sulle condizioni di lavoro*, Madrid.

## **2.4 Effetti sulla salute**

Questa sezione esamina più da vicino le conseguenze delle condizioni di lavoro sulla salute. La morbilità percepita è aumentata dal 1999, il che probabilmente è dovuto sia a un aumento dell’impegno di lavoro sia a una maggiore consapevolezza dei lavoratori delle questioni di salute. Nel 2003 il 15,7 per cento dei lavoratori si è sottoposto a una visita medica per problemi di salute dovuti al lavoro, rispetto al 13 nel 1999. Come è stato detto in precedenza, i dolori alla schiena e al collo rappresentano le ragioni principali per le quali si consulta un medico; tali condizioni derivano da un carico fisico o mentale eccessivo (vedi la Tabella 5).

Tab. 5 – Disturbi che inducono a richiedere una visita medica, sulla base della percentuale di tutti i lavoratori che hanno consultato un medico nel 1999 e nel 2003

	1999	2003
Dolori alla schiena	39.3	47.0
Dolori al collo	19.7	29.3
Dolori agli arti superiori	13.6	16.4
Stress	8.9	14.7
Mal di testa	7.0	14.0
Dolori agli arti inferiori	12.5	13.0
Problemi alla vista	18.3	11.7

Fonte: Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (2004), *V indagine nazionale sulle condizioni di lavoro*, Madrid.

L'indagine rivela anche un aumento della percentuale dei lavoratori che dichiarano «piuttosto» o «molto» scomode le proprie condizioni di lavoro, soprattutto per gli oneri di tipo fisico (sforzi e posture) e per l'organizzazione del lavoro (mancanza di autonomia, ritmi di lavoro e monotonia) (vedi la Figura 6). Questa autovalutazione soggettiva fatta dai lavoratori stessi consente un'analisi *cluster* in base alla quale è possibile classificare i lavoratori in quattro gruppi diversi:

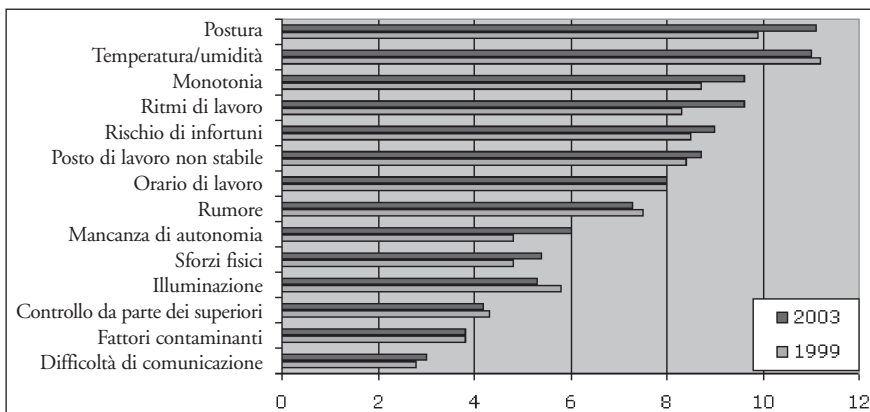
– «Buone condizioni di lavoro», questo gruppo comprende il 59 per cento dei lavoratori (63,1 nel 1999). È il gruppo con la percentuale più elevata di contratti di lavoro a tempo indeterminato, un tasso di infortuni basso e pochi problemi di salute.

– «Cattive condizioni di lavoro», questo gruppo comprende il 6,9 per cento dei lavoratori, e la percentuale è rimasta simile a quella del 1999 (6,6). Questo gruppo soffre di sovraccarico mentale, infortuni e morbilità. Il gruppo è anche relativamente giovane, e i settori quali l'industria manifatturiera (in particolare quella metallifera) e i servizi sociali hanno una forte presenza.

– Gli «infastiditi da questioni psicosociali e dal carico mentale» rappresentano il 15,4 per cento dei lavoratori intervistati, rispetto al 10,9 nel 1999. Il 46,8 per cento di questo gruppo è composto da donne, che lavorano principalmente nei settori della pubblica amministrazione e dei servizi finanziari.

– Gli «infastiditi da oneri di tipo fisico, rumore, temperatura/umidità e rischio di infortuni» è il gruppo in cui si riconosce il 18,7 per cento di tutti i lavoratori, anche questa una percentuale simile a quella del 1999 (19,5). Il settore delle costruzioni ne è particolarmente interessato, con un alto tasso di infortuni e contratti a tempo determinato.

Fig. 6 – Percentuale dei lavoratori che affermano che gli aspetti indicati sono «fastidiosi» o «molto fastidiosi» nel 1999 e nel 2003



### 3. L'indagine del 2004 sulla qualità della vita sul posto di lavoro

#### 3.1 Introduzione

L'Indagine del 2004 sulla qualità della vita sul posto di lavoro (*Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2004*) è la sesta edizione di un'indagine svolta annualmente dal ministero del Lavoro e degli Affari sociali della Spagna. Il principale obiettivo dell'indagine è di esaminare la qualità della vita della forza lavoro spagnola e di dare informazioni sulla situazione sociale e del lavoro, nonché sul modo in cui i lavoratori considerano le condizioni in cui lavorano.

Seguendo l'analisi effettuata dall'indagine, questa relazione presenta i principali risultati in sei categorie:

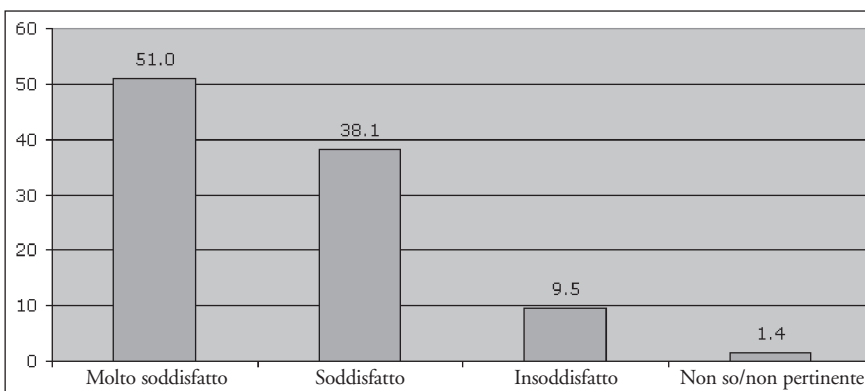
- Grado di soddisfazione sul posto di lavoro.
- Ambiente di lavoro.
- Organizzazione del lavoro.
- Formazione e possibilità di carriera.
- Mobilità.
- Conciliazione tra vita privata e lavoro.

Inoltre, questa relazione offre informazioni sulle principali tendenze individuate nei sei anni dal 1999 al 2004, oltre a un breve commento. I dettagli metodologici sono illustrati in appendice.

### 3.2 Grado di soddisfazione sul posto di lavoro

Il grado di soddisfazione medio dei lavoratori spagnoli sul posto di lavoro è piuttosto alto (6,79 punti su una scala da 0 a 10), ed è leggermente più alto tra gli uomini che tra le donne (rispettivamente 6,81 e 6,77). In termini percentuali, quasi il 90 per cento degli spagnoli che lavorano affermano di essere soddisfatti o molto soddisfatti del loro lavoro (il 51 per cento è molto soddisfatto), mentre solo il 9,5 afferma di non essere soddisfatto del proprio lavoro.

Fig. 7 – Livello di soddisfazione sul posto di lavoro (%)



Fonte: Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, Spagna, 2004.

Nel 2004, i livelli medi più alti di soddisfazione erano indicati dagli uomini, lavoratori in età inferiore ai 19 anni e superiore ai 55 (nel 2003 il gruppo più soddisfatto era quello dei lavoratori con più di 30 anni), laureati e, in genere, persone che lavoravano nel settore dei servizi. È interessante che i dirigenti di società e di enti della pubblica amministrazione dichiarino il grado più alto di soddisfazione, mentre gli operai non specializzati sono quelli che hanno i livelli di soddisfazione più bassi.

#### 3.2.1 Motivi addotti di soddisfazione e insoddisfazione

I principali motivi alla base della soddisfazione sul lavoro sono: «perché si fa un lavoro che piace» (22,9 per cento), «cameratismo» (12,4), «lo stipendio è buono» (9,4), «l'orario di lavoro è congeniale» (7,8). I motivi continuano a essere gli stessi degli anni precedenti. In generale, gli uomini danno più va-

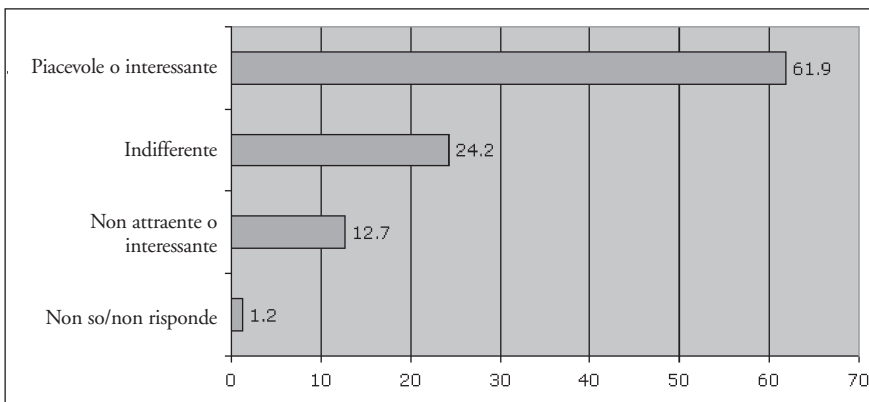
lore a motivi quali stipendio buono o sviluppo personale, mentre le donne danno più importanza a questioni legate al cameratismo e agli orari di lavoro congeniali.

I principali motivi di insoddisfazione sul lavoro, tra i lavoratori il cui grado di soddisfazione è al di sotto di 7, sono «stipendio basso» (24,6 per cento), «orari di lavoro non congeniali» (15,5), «difficoltà del lavoro» (8,6). Si tratta di motivi validi sia per gli uomini sia per le donne.

### 3.3 Ambiente di lavoro

In media, i lavoratori in Spagna indicano 6,86 come grado di attrattiva e interesse del proprio lavoro su una scala che va da 0 a 10; il 61,9 per cento ritiene il proprio lavoro piacevole e interessante. Gli uomini, i lavoratori più anziani, i laureati e i dirigenti indicano un livello di gradimento maggiore.

Fig. 8 – Percentuale dei lavoratori in Spagna che ritiene che il proprio lavoro sia piacevole e interessante



Fonte: Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, Spagna, 2004.

Invece, il livello medio di monotonia e noia sul lavoro è pari a 3,41 (sempre sulla scala da 0 a 10). Gli uomini sembrano annoiarsi di più sul lavoro delle donne, ma la noia diminuisce con l'aumentare della formazione scolastica o accademica. Più della metà dei lavoratori (54,9 per cento) dichiara di non annoiarsi mai o quasi mai sul lavoro, mentre il 13,3 afferma di annoiarsi spesso o sempre.

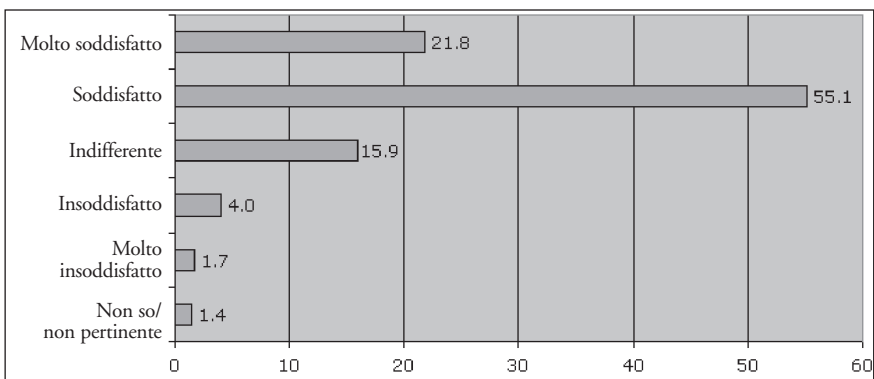
### 3.3.1 Stress e salute e questioni di sicurezza

Il livello medio di *stress* sul lavoro è di 4,5 punti su una scala da 0 a 10; il 28,6 per cento dei lavoratori in Spagna afferma di essere sempre o spesso in situazioni di *stress*, rispetto al 38,9 che non si sentono mai o molto raramente sotto *stress* quando lavorano. I gruppi particolarmente colpiti dallo *stress* sono gli uomini, i laureati, i dipendenti pubblici, le persone che lavorano nel settore finanziario e quelli che lavorano nelle grandi società.

Il 79 per cento circa dei lavoratori in Spagna è soddisfatto o molto soddisfatto dell'ambiente fisico di lavoro, mentre solo il 5,3 dichiara di essere insoddisfatto o molto insoddisfatto. La metà di tutti i lavoratori dichiara di trovarsi in un ambiente di lavoro che sostiene i miglioramenti del lavoro stesso, mentre il 20 per cento trovano che l'ambiente di lavoro sia scoraggiante in tal senso.

Circa il 76,9 per cento dei lavoratori in Spagna è soddisfatto o molto soddisfatto delle condizioni di sicurezza e salute sul posto di lavoro; solo il 5,7 dei lavoratori dichiara che tali condizioni sono insoddisfacenti o molto insoddisfacenti.

*Fig. 9 – Grado di soddisfazione delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro (%)*



*Fonte:* Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, Spagna, 2004.

Il 12,9 per cento dei lavoratori afferma di lavorare sempre o molto spesso in condizioni pericolose. I settori più pericolosi (secondo l'autopercezione dei lavoratori stessi) comprendono le industrie estrattive, la pesca e le costruzioni (rispettivamente il 49, il 36,6 e il 29,2 per cento di questi lavoratori afferma di lavorare sempre o molto spesso in condizioni pericolose). Il 73,3

per cento circa delle persone che lavorano in condizioni pericolose si protegge sempre o molto frequentemente dai rischi, rispetto al 6,9 che non lo fa mai o quasi mai. Più di due terzi (67,9 per cento) dei lavoratori in Spagna riceve informazioni in merito ai rischi sul lavoro dalla società per la quale lavora oppure si procura tali informazioni autonomamente, mentre l'11,9 non accede mai o quasi mai a informazioni del genere.

### 3.3.2 Tipo di contratto e orario di lavoro

Il 72,8 per cento dei dipendenti di sesso maschile e il 70,2 dei dipendenti di sesso femminile ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre il 23,9 e il 26 per cento, rispettivamente, ha un contratto a tempo determinato. Il 64,9 per cento dei dipendenti di sesso maschile e il 62,9 dei dipendenti di sesso femminile con contratti di lavoro a tempo determinato afferma di trovarsi in tale situazione non per propria volontà. Ciò vale in particolar modo per i più giovani nel mondo del lavoro e per i dipendenti delle grandi società. Rispetto ai risultati dell'indagine del 2003, le percentuali dei dipendenti con contratto a tempo determinato hanno subito un calo (il 27,7 per cento dei dipendenti di sesso maschile e il 34,4 dei dipendenti di sesso femminile aveva un contratto di lavoro a tempo determinato nel 2003), sebbene la percentuale dei dipendenti con contratto a tempo determinato non per propria scelta è aumentata nel 2004.

Tab. 6 – Distribuzione dei dipendenti in base alla tipologia del contratto e ragioni dei contratti a tempo determinato, in base al sesso (%)

Tipologia di contratto	Uomini	Donne
Indeterminato	72.8	70.2
Determinato	23.9	26.0
Non sa/non pertinente	3.3	3.8
<i>Ragioni del contratto a tempo determinato:</i>		
Per scelta del lavoratore	18.7	16.8
Non per scelta del lavoratore	64.9	62.9
Altre ragioni	10.1	12.0
Non sa/non pertinente	6.2	8.3

Fonte: Ministero del Lavoro e degli Affari sociali della Spagna (2004), *Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro*.



Circa l'86,9 per cento dei lavoratori in Spagna lavora a tempo pieno, contro l'11,1 di lavoratori *part time*. Quest'ultimo dato, confrontato con il 10 per cento del 2003, conferma un aumento costante anno dopo anno del lavoro *part time*. Tuttavia, più di un terzo dei lavoratori a tempo definito si trova in questa situazione non per propria scelta. Le considerazioni di genere indicano che i contratti *part time* sono più diffusi tra le donne che non tra gli uomini (rispettivamente 19,6 e 5,7 per cento). È anche più probabile che gli uomini lavorino con contratto a tempo definito non per propria scelta (rispettivamente 39,3 e 35,1 per cento).

Per quanto riguarda gli orari di lavoro «antisociali», il 79 per cento dei dipendenti in Spagna non lavora mai di notte, mentre quattro dipendenti su dieci dichiarano di aver dovuto lavorare almeno un sabato, e due su dieci affermano di aver lavorato almeno una domenica nelle ultime quattro settimane.

### *3.3.3 Condizioni salariali e benefici*

Il 51,7 per cento dei lavoratori in Spagna è soddisfatto o molto soddisfatto del proprio stipendio, mentre il 21,7 vede la questione retributiva in modo negativo o molto negativo. Gli uomini, i laureati, gli imprenditori e i professionisti con dipendenti dichiarano i livelli più alti di soddisfazione del proprio lavoro.

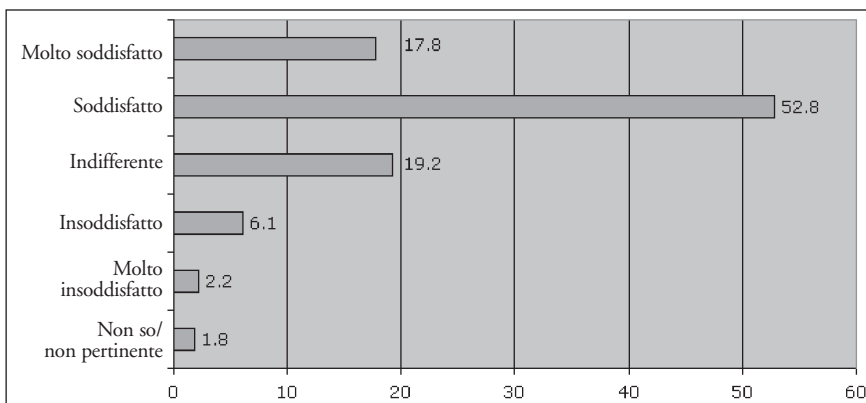
Per quanto riguarda le prestazioni sociali date dalle società ai loro dipendenti, il 21,2 e il 18,6 per cento dei lavoratori dipendenti in Spagna dichiara di godere di benefici in termini di formazione e trasporti, mentre il 16,9 per cento gode di agevolazioni per i pasti. I dipendenti del settore pubblico hanno più benefici o somme integrative di questo tipo rispetto ai lavoratori dipendenti del settore privato.

Infine, il 50,3 per cento dei dipendenti in Spagna è soddisfatto o molto soddisfatto del contratto collettivo, mentre il 16,2 dichiara il contrario.

## **3.4 Organizzazione del lavoro**

Il 70,6 per cento dei lavoratori in Spagna è soddisfatto o molto soddisfatto dell'organizzazione del lavoro, rispetto all'8,3 che si dichiara insoddisfatto o molto insoddisfatto, mentre il 19,2 si dichiara indifferente al riguardo.

Fig. 10 – Soddisfazione dell'organizzazione del lavoro (%)



Fonte: Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, Spagna, 2004.

#### 3.4.1 Funzioni di controllo, contenuto delle mansioni e ritmi di lavoro

Meno di due lavoratori su dieci (17,6 per cento) svolgono funzioni di controllo sul lavoro e in questo tipo di attività si riscontrano importanti differenze di genere (21,1 per cento tra gli uomini rispetto al 12,2 tra le donne). I lavoratori più anziani, i laureati, i dirigenti e gli imprenditori sono quelli che con maggiore probabilità svolgono funzioni di controllo sul lavoro. Le funzioni di questo tipo più frequenti sono il controllo del completamento del lavoro e l'assegnazione delle mansioni.

Il 79,5 per cento circa dei lavoratori dipendenti in Spagna svolge le stesse mansioni tutti i giorni, e ciò vale in particolar modo per le donne, i lavoratori anziani con formazione universitaria, i dipendenti del settore privato e delle imprese più piccole. Più di tre lavoratori dipendenti su cinque (61,8 per cento) che cambiano funzione devono acquisire nuove conoscenze e professionalità per poterlo fare.

Il 53,4 per cento circa dei lavoratori non si deve mai adattare al ritmo di lavoro di una macchina, mentre il 57,3 afferma che il proprio lavoro non dipende mai dal raggiungimento di un obiettivo di lavoro.

#### 3.4.2 Rapporti sociali e autonomia sul lavoro

La maggior parte dei lavoratori spagnoli (72,1 per cento) hanno un buon rapporto con i colleghi, e il 58,5 afferma che il rapporto tra i dirigenti e i dipendenti è buono. Più della metà degli uomini e delle donne (rispettiva-

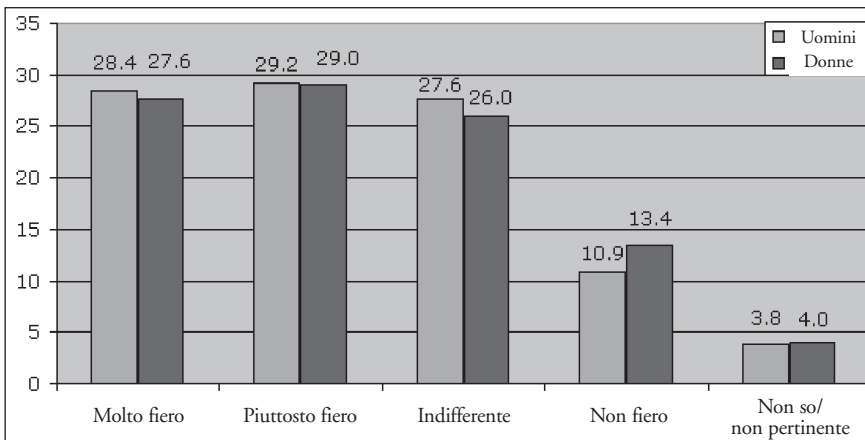
mente il 55,8 e il 52,7 per cento) è soddisfatto o molto soddisfatto dell'autonomia loro concessa nello svolgimento del proprio lavoro.

### *3.4.3 Coinvolgimento nell'organizzazione*

I risultati dell'indagine indicano che più di sei su dieci lavoratori spagnoli conoscono gli obiettivi e l'organigramma della società nella quale lavorano (il 65,2 per cento degli uomini, il 61,3 delle donne), mentre il 41,3 afferma di conoscere bene o molto bene il proprio contratto collettivo. La conoscenza media che i dipendenti hanno degli obiettivi dell'organizzazione per la quale lavorano è pari a 6,58 su una scala da 0 a 10: i livelli più alti si riscontrano tra i laureati e i dirigenti delle società e della pubblica amministrazione.

Il 38,4 per cento delle donne e il 44,1 degli uomini è disposto a lavorare di più per far progredire l'impresa per la quale lavorano; il 57 per cento circa dei lavoratori spagnoli è fiero o molto fiero di lavorare per l'organizzazione presso la quale si trova.

*Fig. 11 – Fieri di lavorare nelle organizzazioni presso la quale si trovano attualmente, secondo il sesso (%)*



*Fonte:* Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, Spagna, 2004.

Quindi, il grado medio di orgoglio per il proprio lavoro è indicato con 7,33 punti su una scala da 0 a 10, ed è leggermente più alto tra le donne che tra gli uomini (7,45 e 7,24 rispettivamente). I livelli più elevati dei sentimenti di orgoglio si riscontrano tra i laureati, i dipendenti della pubblica am-

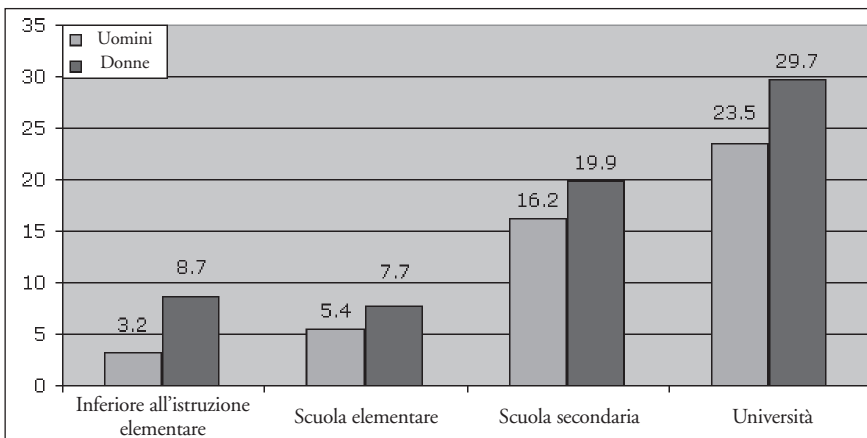
ministrazione, i tecnici, i professionisti e tra i dipendenti nel settore della scuola e dell'università. Tuttavia questi risultati non significano che i lavoratori considerino sempre che i problemi dell'organizzazione gli appartengano, dato che soltanto il 20,3 per cento degli uomini e il 16,2 delle donne sentono, o sentono in particolar modo, i problemi dell'organizzazione per la quale lavorano.

### 3.5 Formazione e possibilità di carriera

Circa il 35 per cento dei lavoratori dipendenti spagnoli in questo ultimo anno ha ricevuto una formazione continua finanziata dalla società presso la quale lavora, una percentuale che è aumentata dal 31,7 nel 2003. I dipendenti che lavorano presso grandi organizzazioni e nel settore delle attività finanziarie sono quelli per i quali si registrano le percentuali più elevate (rispettivamente 65,2 e 74,7), oltre a quelli con una laurea e i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

È interessante notare che il 76,1 per cento dei lavoratori ritiene di avere livelli di formazione idonei al lavoro che svolge e il 17,4 crede di avere anche una formazione superiore a quella richiesta per il lavoro che svolge. Tale percezione negativa è più diffusa tra le donne che tra gli uomini (rispettivamente 20,7 e 15,2 per cento), oltre che tra i laureati (26,5), i giovani (27,6) e tra chi ha lavori saltuari (27,5).

Fig. 12 – % dei lavoratori spagnoli che ritiene di avere qualifiche superiori a quelle richieste per il lavoro che svolge attualmente, in base al sesso



Nel contempo, circa la metà dei lavoratori dipendenti spagnoli afferma che le possibilità di una promozione non sono in relazione alle attuali qualifiche che ha, mentre il 24,1 per cento trova che ci sia un nesso positivo tra le due variabili. Inoltre, circa quattro lavoratori spagnoli su dieci ritengono che l'acquisizione di nuove conoscenze attraverso la formazione non aumenti le possibilità di promozione. Nel frattempo, comunque, l'82,7 per cento dei lavoratori spagnoli che si giova di attività di formazione finanziate dalla società per la quale lavorano afferma che la formazione gli è utile per il lavoro, mentre l'8 per cento ritiene che sia stata inutile.

### ***3.6 Mobilità del lavoro***

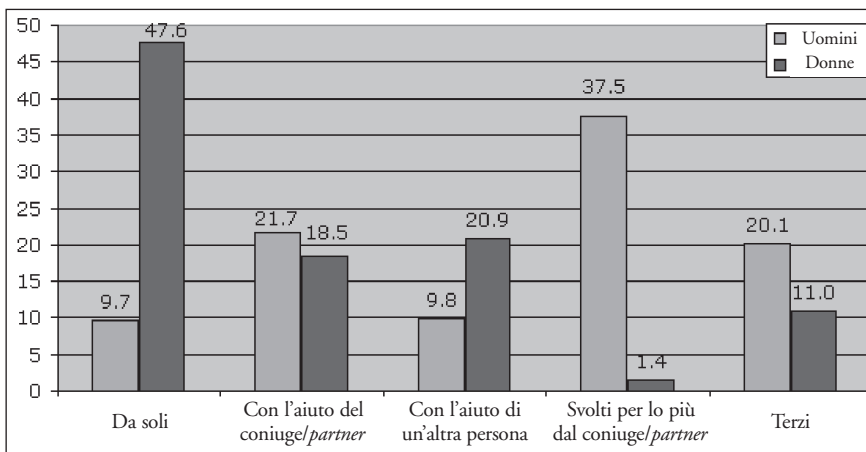
I dati disponibili indicano che sette lavoratori spagnoli su dieci hanno cambiato lavoro almeno una volta nel corso della vita lavorativa, mentre il rimanente 30,5 per cento è ancora al primo impiego. È interessante osservare che i gruppi occupazionali che presentano i tassi di mobilità più elevati sono quelli maschili (70,5 per cento rispetto al 67,9 di quelli femminili), le persone in età compresa tra i 30 e i 44 anni (73,3), i dipendenti del settore privato (73,7) e i soggetti con scarse qualifiche (74,4). Promozioni e migliori condizioni finanziarie sono le due ragioni principali per le quali si cambia lavoro nei vari gruppi intervistati. Guardando al futuro, solo l'8,9 per cento dei lavoratori sta attualmente cercando di trovare un nuovo lavoro, in netto contrasto con il rimanente 91,1 che non lo cerca. In genere, il desiderio di ottenere condizioni migliori è il motivo principale di tale processo di ricerca.

Per quanto riguarda la mobilità geografica, il 26,3 per cento degli spagnoli che lavorano svolgono la loro professione in una regione diversa da quella nella quale sono nati, mentre il rimanente 73,3 lavora nella regione di nascita. Andalusia, Castiglia-Leon e Castiglia-La Mancha sono le regioni spagnole che hanno le percentuali più alte di persone che lavorano in altre regioni. Madrid e la Catalogna, invece, sono quelle che assorbono di più i lavoratori di altre regioni.

### ***3.7 Conciliazione fra vita privata e lavoro***

Questo aspetto rivela la presenza di importanti differenze di genere. Quasi cinque lavoratrici su dieci (47,6 per cento) fanno i lavori di casa senza alcun aiuto, rispetto al 9,7 degli uomini. Il 20,9 per cento delle lavoratrici spagnole si occupano della casa con un'altra persona diversa dal coniuge o dal *partner*, l'11 per cento delega questi compiti a terzi. Tra gli uomini le percentuali sono, rispettivamente, del 9,8 e del 20,1 per cento

Fig. 13 – Responsabilità delle faccende domestiche, in base al sesso



Fonte: Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro, Spagna, 2004.

Nel frattempo, il 34 per cento delle lavoratrici con figli in età inferiore ai 12 anni se ne occupa prevalentemente senza alcun aiuto al di fuori del lavoro (questa percentuale era del 40 nel 2003), ed è una percentuale notevolmente più alta di quella degli uomini (2,5). Nel contempo, il 44 per cento delle donne e il 57 degli uomini che lavorano con figli se ne occupano con il coniuge/partner. Queste differenze sono anche evidenti nella cura delle persone anziane, dato che il 30 per cento delle lavoratrici se ne occupano senza alcun aiuto, rispetto al 12 degli uomini.

### 3.8 Tendenze durante il periodo dal 1999 al 2004

La Tabella 7 presenta una selezione degli indicatori chiave dell'Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro e della loro evoluzione nel periodo compreso tra il 1999 (primo anno dell'indagine) e il 2004 (ultimi dati disponibili). Secondo questi risultati, le principali tendenze che si possono individuare in questo arco di tempo possono essere così sintetizzate:

– Il grado medio di soddisfazione sul posto di lavoro tra i lavoratori spagnoli non ha subito grandi fluttuazioni, contenute tra 6,5 e 6,9 punti su una scala da 0 a 10. I lavoratori danno anche grande importanza all'attrattiva e all'interesse del loro lavoro, con un punteggio sempre vicino ai 7 punti. In ogni caso, gli uomini dichiarano livelli leggermente superiori a quelli delle donne.

– Invece, il livello medio di monotonia e noia sul lavoro rimane molto basso in tutti gli anni (meno di 3,52 punti su una scala da 0 a 10). È interessante osservare che il livello medio di *stress* non ha mai superato i 5 punti e tale livello tra le donne indica una leggera tendenza al ribasso dal 2001.

– Le donne dichiarano un livello più alto di partecipazione al lavoro, con livelli medi che variano tra 5 e 6 punti su una scala da 0 a 10. Il grado medio di orgoglio per il proprio lavoro è rimasto superiore ai 7 punti, mentre il grado di conoscenza degli obiettivi della società ha subito significative variazioni nel tempo, anche se non è mai sceso al di sotto dei 6 punti e non ha mai superato i 7.

*Tab. 7 – Tendenze degli indicatori selezionati, 1999-2004 (scala da 0 a 10)*

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Grado medio di soddisfazione sul lavoro</i>						
Totale	6.59	6.77	6.79	6.69	6.84	6.79
Uomini	6.61	6.84	6.83	6.72	6.90	6.81
Donne	6.56	6.66	6.74	6.64	6.73	6.77
<i>Livello medio di attrattiva e interesse del lavoro</i>						
Totale	6.90	6.82	6.98	6.73	6.83	6.86
Uomini	7.01	6.92	7.09	6.82	6.98	6.91
Donne	6.70	6.64	6.80	6.59	6.59	6.77
<i>Livello medio di monotonia e noia sul lavoro</i>						
Totale	3.52	3.48	3.21	3.40	3.24	3.41
Uomini	3.55	3.52	3.22	3.42	3.23	3.48
Donne	3.47	3.42	3.19	3.38	3.26	3.31
<i>Livello medio di stress sul lavoro</i>						
Totale	4.86	4.69	4.78	4.68	4.44	4.50
Uomini	4.96	4.77	4.84	4.76	4.45	4.57
Donne	4.69	4.56	4.68	4.55	4.42	4.40
<i>Livello medio di partecipazione al lavoro</i>						
Totale	5.90	5.72	5.73	5.44	5.21	5.78
Uomini	5.82	5.68	5.62	5.44	5.13	5.61
Donne	6.04	5.78	5.87	5.45	5.23	6.03

Tab. 7 – Segue

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Grado medio di orgoglio per il lavoro</i>						
Totale	7.61	7.49	7.48	7.51	7.54	7.33
Uomini	7.61	7.57	7.54	7.59	7.57	7.24
Donne	7.62	7.38	7.38	7.38	7.41	7.46
<i>Livello medio di conoscenza degli obiettivi della società dove si lavora</i>						
Totale	6.44	6.20	6.10	6.25	6.90	6.58
Uomini	6.49	6.15	6.05	6.32	6.93	6.58
Donne	6.36	6.28	6.18	6.12	6.85	6.58

Fonte: Ministero del Lavoro e degli Affari sociali della Spagna (2004), *Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro*.

### Allegato 1. Metodologia della quinta indagine nazionale sulle condizioni di lavoro

I principali aspetti metodologici della quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro sono illustrati dalla Tabella 8. I risultati sono stati presentati a un seminario nell'ottobre del 2004. Sull'indagine sono disponibili ulteriori informazioni.

Tab. 8 – Dettagli sulla quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro

<i>Dettagli</i>	<i>Quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro</i>
Denominazione dell'indagine	Quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro ( <i>V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo</i> )
Organizzazione responsabile	Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (ente collegato al Ministero del Lavoro e degli Affari sociali della Spagna)
Frequenza	Quinta edizione. Le edizioni precedenti sono state pubblicate nel 1987, 1993, 1997 e 1999
Copertura geografica	Tutta la Spagna a eccezione di Ceuta e Melilla (territori spagnoli dell'Africa del nord)



*Tab. 8 – Segue*

<i>Dettagli</i>	<i>Quinta Indagine nazionale sulle condizioni di lavoro</i>
Popolazione oggetto dell'indagine	Imprese con più di un dipendente e in tutti i settori di attività (a eccezione dell'agricoltura e l'industria estrattiva)
Campione	Sono state effettuate 9.290 interviste: 4.054 ai dirigenti e 5.236 ai lavoratori
Interviste	Ci sono due questionari: uno per la «società» che deve essere completato da un dirigente, e uno per i «lavoratori», che deve essere completato da un dipendente (o due, per le imprese con più di 250 addetti). Tutte le interviste sono state effettuate di persona sul posto di lavoro
Data del lavoro sul campo	Tra il 21 ottobre 2002 e il 31 gennaio 2003 – svolto dal Centro spagnolo di Ricerca sociologica ( <i>Centro de Investigaciones Sociológicas</i> )

*Fonte:* Istituto nazionale spagnolo per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro (2004), *V indagine nazionale sulle condizioni di lavoro*, Madrid.

## **Allegato 2. Metodologia dell'indagine 2004 sulla qualità della vita sul posto di lavoro**

L'Indagine del 2004 sulla qualità della vita sul posto di lavoro contiene dati statistici sulla qualità della vita lavorativa in Spagna. I principali obiettivi dell'indagine possono riassumersi nei seguenti punti:

– Sapere come è la qualità della vita sul lavoro (per i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi). In particolare l'indagine mira a raccogliere informazioni sulle situazioni e le attività sul lavoro, oltre alla percezione soggettiva che le persone hanno delle condizioni e dei rapporti di lavoro, nonché il grado di soddisfazione sul posto di lavoro.

– Ottenere informazioni sulla situazione di lavoro dei lavoratori (per quanto riguarda le loro mansioni, le possibilità di carriera, l'integrazione sul lavoro e le procedure di promozione, nonché la struttura e la situazione familiare), dal momento che tutti questi fattori giocano un ruolo chiave nella valutazione della qualità della vita sul posto di lavoro.

– Raccogliere dati socio-economici sui lavoratori per mettere in relazione i risultati e la loro situazione di lavoro.

I dettagli metodologici sono indicati nella tabella qui di seguito.

Tab. 9 – *Dettagli metodologici della indagine del 2004 sulla qualità della vita sul posto di lavoro*

<i>Voci</i>	<i>Commenti</i>
Nome dell'indagine	Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro
Organizzazione responsabile	Ministero spagnolo del Lavoro e degli Affari sociali
Frequenza nel tempo	Annuale. Prima edizione: 1999. Ultima edizione: 2004
Copertura geografica	Tutta la Spagna a eccezione di Ceuta e Melilla (territori spagnoli dell'Africa del nord)
Popolazione oggetto dell'indagine	Lavoratori in età superiore ai 16 anni che vivono in nuclei familiari
Campione	6.020 persone intervistate
Caratteristiche di classificazione principali	Occupazione, attività economica (classificazione Nace) e altre variabili (sesso, età, grado di istruzione, dimensioni dell'impresa e dimensioni del comune di residenza)
Metodo utilizzato per l'intervista	Le interviste sono state condotte di persona (non al telefono) nelle abitazioni dei lavoratori selezionati
Indirizzo <i>internet</i>	<a href="http://www.mtas.es/estadisticas/Ecv/Ecvt2004/index.htm">http://www.mtas.es/estadisticas/Ecv/Ecvt2004/index.htm</a>

*Fonte:* Ministero del Lavoro e degli Affari sociali della Spagna (2004), *Indagine sulla qualità della vita sul posto di lavoro*.

[Traduzione di Maria Rosaria Creton]