



Cambios a lo largo del tiempo. Primeras conclusiones de la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

> Resumen <

«El crecimiento integrador implica dar protagonismo a las personas mediante altos niveles de empleo, invirtiendo en cualificaciones, luchando contra la pobreza y modernizando los mercados laborales y los sistemas de formación y de protección social para ayudar a las personas a anticipar y gestionar el cambio y a construir una sociedad integrada. [...] También abarca la idea de garantizar el acceso y las oportunidades para todos, a lo largo de todo el ciclo de vida. Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial. Se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre los sexos, con el fin de incrementar la participación de la población laboral, y así contribuir al crecimiento y a la cohesión social.»

Comisión Europea, *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*



Principales conclusiones

A lo largo de los últimos decenios han ido surgiendo tendencias destacadas en materia de condiciones de trabajo en Europa.

- Las pautas de empleo siguen modificándose en toda Europa: continúa la progresiva migración de trabajadores de los sectores agrícola y manufacturero al sector servicios.
- En tanto dicha pauta sectorial de empleo sigue modificándose, permanece constante en ella la arraigada segregación por sexos.
- Aumenta el número de mujeres que desempeñan funciones directivas. Cada vez es más frecuente que dirijan a otras mujeres.
- El porcentaje de trabajadores con contrato temporal ha experimentado un aumento generalizado.
- El número de horas trabajadas por semana sigue descendiendo, en términos generales.
- Los regímenes convencionales en materia de tiempo de trabajo (40 horas semanales distribuidas en cinco días laborables, de lunes a viernes) sigue constituyendo la norma para la mayoría de los europeos.
- Casi una quinta parte de los trabajadores europeos tiene dificultades para lograr conciliar su vida privada con su trabajo, lo que representa un ligero descenso desde 2000.
- El nivel de formación pagada por el empleador a lo largo de los 12 meses anteriores aumentó notablemente entre 2005 y 2010.
- El aumento de los retos intelectuales que plantea el trabajo ha sido escaso o nulo; básicamente, parece que los trabajadores gozan de los mismos niveles de

autonomía que hace diez años; por otra parte, la frecuencia del trabajo monótono parece haber aumentado en cierta medida.

- Un número menor de trabajadores siente que su salud y seguridad están expuestas a riesgos relacionados con el trabajo. No se ha modificado cuantitativamente la exposición a (la mayoría de) los riesgos físicos que afectan a los trabajadores.
- La exposición al humo del tabaco se ha reducido durante los últimos cinco años de resultados de la adopción generalizada de la legislación antitabaco.
- Los niveles de intensidad del trabajo siguen siendo elevados, aunque parecen haberse estabilizado con respecto a los de los dos últimos decenios.
- Un elevado número de europeos no tiene la seguridad de poder permanecer en su puesto de trabajo hasta los 60 años de edad.

Mejores empleos en Europa

La política europea reconoce la competitividad y la sostenibilidad como objetivos esenciales para la UE, los cuales han de lograrse mediante la creación de una Unión Europea económicamente dinámica y socialmente integrada. Para conseguirlo, es necesario que Europa modernice las condiciones laborales, creando «más y mejores empleos», tal como se establece en la Estrategia de Lisboa, o que ofrezca «un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», según se recoge en la Estrategia Europa 2020. Garantizar la calidad del trabajo y del empleo constituye un elemento esencial para la consecución de este objetivo. Los avances logrados por parte de las empresas y los interlocutores sociales en esta dirección pueden consolidarse aún más mediante la creación de entornos de trabajo que atraigan y retengan a las personas hacia el empleo, mejoren la capacidad de

adaptación de los trabajadores y las empresas, creen prácticas y entornos de trabajo sostenibles y fomenten el capital humano a través de la mejora de la formación y el desarrollo de cualificaciones, al tiempo que protegen la salud de los trabajadores y promueven su bienestar en el curso de su vida laboral.

Analizar cómo han cambiado (o se han mantenido inalteradas) las condiciones de trabajo puede arrojar luz sobre los avances que se están logrando en pos de la consecución de tales objetivos políticos. También puede mostrar cómo factores de cambio tales como la globalización, el desarrollo tecnológico, la flexibilización de las formas de organización del trabajo, el envejecimiento de la población europea y el aumento del número de hogares con dos fuentes de ingresos han repercutido en el modo en que las personas trabajan y son empleadas.

Estos primeros resultados de la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound presentan una sinopsis inicial de los cambios fundamentales que han experimentado las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo.¹

Mayor participación en el mercado de trabajo

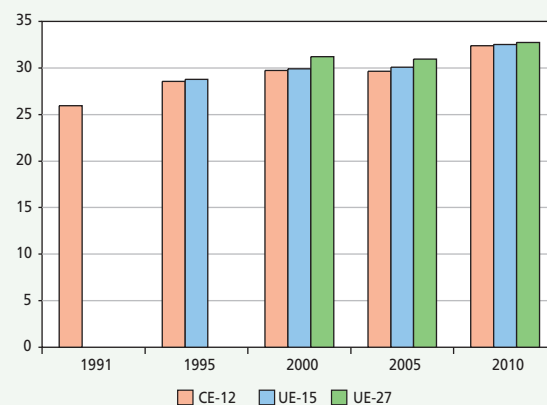
El fomento de la participación en el mercado de trabajo constituye un elemento esencial de la política de empleo europea, para cuya consecución es preciso incrementar la participación de las mujeres y los trabajadores de edad avanzada. Fomentar la inclusión de una mayor cantidad de personas en el empleo exige, a su vez, la adaptación de los modos de trabajo de los europeos. Además, la infraestructura social de apoyo a los trabajadores (los servicios de asistencia, por ejemplo, o los horarios de apertura de las escuelas) deben adaptarse para adecuarse mejor a las necesidades de los trabajadores, y es preciso desarrollar nuevos tipos de contratos laborales que constituyan un reflejo de las necesidades cada vez más diversas de las personas y las empresas.

Una mano de obra más amplia y diversa

La adhesión de 15 nuevos Estados miembros a la UE entre 1990 y 2010, así como el aumento de la participación de las mujeres, se ha traducido en un aumento de la población activa de la Unión de aproximadamente 150 millones a unos 235 millones de trabajadores. La tasa de empleo de los hombres se ha mantenido por encima del 75% durante dicho período (superando en ocasiones el 80%), mientras que la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado del 50% al 63%. Entretanto, el porcentaje de personas de edad avanzada (de entre 50 y 64 años de edad) en el empleo ha pasado de representar en torno al 49% en 2000 a superar el 56% en 2009.

El porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos ha experimentado un aumento constante durante los últimos 20 años, pasando del 26% del total de directivos en 1991 (en los 12 Estados miembros de la CE-12) al 33% en la UE-27 en el año 2010. También ha aumentado el porcentaje de trabajadores que tienen una jefa mujer: del 24% en 2000 al 29% en 2010. La mayoría de estos trabajadores son mujeres: en 2010, el 47% de las trabajadoras encuestadas ha declarado tener una jefa, frente a únicamente el 12% de los hombres. Dicha segregación parece ir en aumento:

Figura 1: Proporción de mujeres en puestos directivos, 1991–2010 (%)



mientras que el porcentaje de trabajadores a las órdenes de una jefa ha pasado del 31% en 2000 al 36% en 2010 en el sector de servicios (un ámbito que registra un amplio predominio de las mujeres), se ha mantenido estable, en el 11%, en el sector manufacturero, donde predominan los hombres.

La contracara de esta mayor diversidad (en todas sus formas) en la mano de obra consiste en que la discriminación en el trabajo continúa constituyendo un riesgo. En 2010, un 6% de los trabajadores europeos ha declarado haber padecido algún tipo de discriminación en el trabajo, lo que representa un ligero aumento con respecto a 2005. Sorprendentemente, habida cuenta del objetivo de las políticas europeas de mantener empleados a los trabajadores durante más tiempo, el motivo de discriminación más frecuente ha sido el vinculado a la edad, según denuncia un 3% de los trabajadores. (La encuesta, no obstante, no puede medir el alcance de la discriminación que impide a las personas acceder al mercado de trabajo en primer lugar.)

Los servicios siguen adquiriendo mayor importancia

Durante la última década hemos asistido a una reducción gradual del porcentaje de trabajadores empleados en la agricultura, la pesca y la industria (sector manufacturero). Esto ha coincidido con un leve incremento del porcentaje de trabajadores empleados en el sector de servicios. A lo largo de este período, la segregación de género ha persistido: las mujeres siguen predominando especialmente en el sector de servicios, concretamente en la educación, la sanidad y la asistencia social y la administración pública. Por ejemplo, el 17% de la población activa femenina estaba empleada en la educación en 2007, frente a únicamente el 4% de la población activa masculina. Por el contrario, los hombres constituyen la mayor parte de la población activa en los sectores de la fabricación y la construcción.

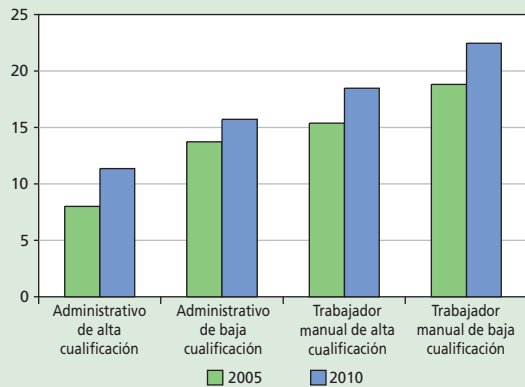
Una mayor flexibilidad de la situación laboral

El porcentaje de la población activa que trabaja por cuenta propia ha permanecido constante a lo largo de los últimos 20 años y se sitúa en el 14%. La cifra de hombres empleados por cuenta propia duplica la de las mujeres, y dicha proporción también se ha mantenido constante a lo largo del tiempo.

El contrato indefinido, «fijo», tradicional sigue siendo el tipo más frecuente de contrato de trabajo (rige la situación del 80% de los empleados). Sin embargo, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal (no permanente) ha aumentado notablemente, aunque de manera poco

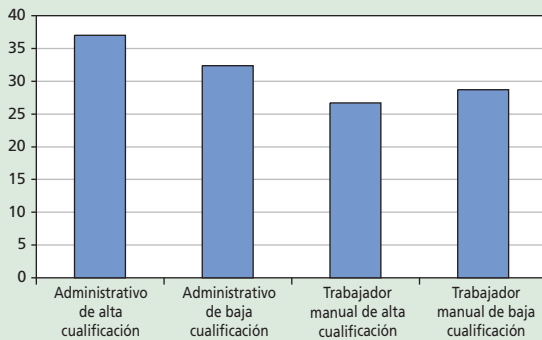
¹ La encuesta, que se lleva a cabo cada cinco años desde 1990, ha ampliado su alcance a medida que ha ido ampliándose la Unión. Por consiguiente, no se dispone de resultados a propósito de todos los años, todas las preguntas y todos los países.

Figura 2: Inseguridad laboral percibida, 2005–2010, según tipo de ocupación, UE-27 (%)



Nota: Las cifras corresponden a porcentajes de trabajadores que creen con certeza que existe la posibilidad de perder su puesto de trabajo durante los seis meses siguientes.

Figura 3: Seguridad laboral percibida, según tipo de ocupación, 2010, UE-27 (%)



Nota: Las cifras corresponden a porcentajes de trabajadores que tienen gran certeza acerca de sus posibilidades de encontrar con facilidad un nuevo puesto de trabajo en caso de que pierdan el actual.

homogénea, a lo largo de las dos últimas décadas. Mientras que los trabajadores temporales representaban poco más del 10% de la población activa de la CE-12 en 1991, en 2007 esta proporción había aumentado al 14% en la UE-27. Dicha cifra se redujo, no obstante, al 13,5% en 2009.

Inseguridad en el empleo

Aunque ha aumentado la participación en el mercado de trabajo, la preocupación de los trabajadores con respecto a su seguridad en el empleo también se ha incrementado en los últimos años. En 2005, el 14% de los trabajadores de la UE-27 expresaba su preocupación ante la posibilidad de perder su trabajo durante los seis meses siguientes; en 2010, dicho porcentaje ha aumentado al 16%, lo que sin duda constituye un reflejo de las repercusiones de la crisis.

Los trabajadores con contratos temporales se sienten menos seguros que los trabajadores fijos: en 2005, el 10% de los trabajadores con contrato indefinido se manifestaba preocupado por su seguridad laboral; en cambio, el 35% de los trabajadores con contratos temporales y el 43% de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal expresaban dicha preocupación. En 2010, estas cifras han aumentado hasta alcanzar el 11%, el 39% y el 53% respectivamente.

Sin embargo, los trabajadores con contrato fijo se sienten – en 2010– sólo un poco más seguros que los trabajadores temporales con respecto a la posibilidad de encontrar otro trabajo (con un salario similar) en caso de que perdieran el actual: el 31% de los trabajadores fijos y el 26% de los

trabajadores temporales (quienes tienen contratos de duración determinada o han sido contratados a través de empresas de trabajo temporal) declararon sentirse capaces de encontrar fácilmente otro puesto de trabajo.

Los trabajadores manuales, sobre todo los de baja cualificación, se sienten menos seguros en su puesto de trabajo que los empleados administrativos, y dicha diferencia se ha profundizado desde 2005. También se sienten menos seguros de la posibilidad de encontrar otro empleo con un salario similar si perdieran su puesto actual.

Conciliación de la vida profesional y personal, y tiempo de trabajo

La duración de la jornada laboral y el modo en que ésta se organiza es un elemento fundamental para los responsables de la elaboración de políticas, los empleadores y los trabajadores. Los debates en el ámbito de la UE a lo largo de los últimos 20 años se han centrado en flexibilizar el tiempo de trabajo y facilitar la reducción de la jornada laboral, tanto para poder ofrecer puestos de trabajo a más ciudadanos como (cada vez más) para conciliar la vida profesional y personal.

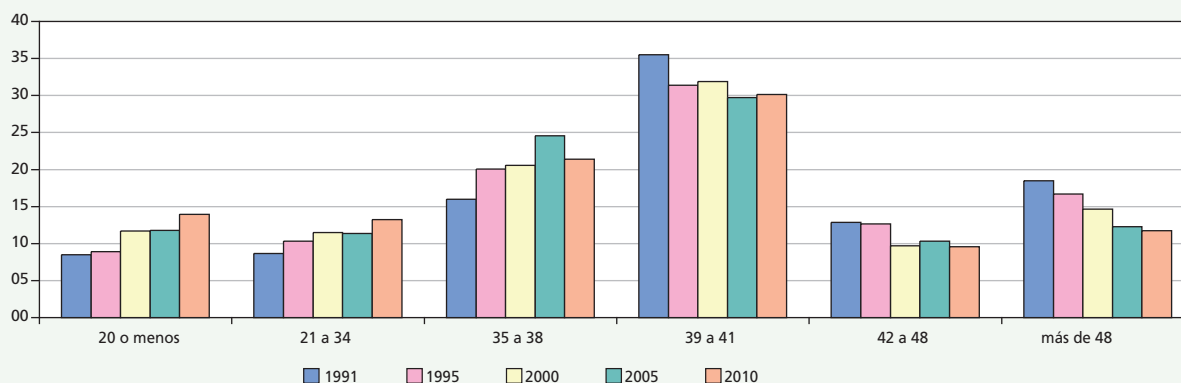
Reducción generalizada del tiempo de trabajo

La duración media de la semana laboral europea se ha reducido: ha pasado de 40,5 horas en 1991 en la CE-12 a 37,5 horas en 2010 en la UE-27 (36,4 horas en la CE-12). Dicha reducción del tiempo de trabajo puede explicarse en función de cuatro circunstancias fundamentales.

- Se ha reducido el porcentaje de la población activa con una jornada laboral prolongada (más de 48 horas semanales): en la UE-27 ha pasado del 15% en 2000 al 12% en 2010.
- El porcentaje de la población activa con una jornada laboral reducida (menos de 20 horas semanales) ha aumentado a lo largo de los dos últimos decenios. En 1991, el porcentaje de la población activa de la CE-12 con una jornada laboral reducida equivalía al 8%; dicha cifra casi se ha duplicado en 2010 y se sitúa en el 14%. (En el conjunto de la UE-27 ha aumentado levemente, pasando del 12% en 2000 al 13% en 2010.)
- El tiempo de trabajo acordado mediante convenio colectivo se ha reducido en muchos países y sectores.
- También es posible que las reducciones de la jornada laboral como respuesta a la crisis, ya sea como resultado de decisiones adoptadas a título individual por las empresas, o bien en el marco de programas estatales de fomento de la reducción de la jornada, hayan contribuido al acortamiento del tiempo de trabajo.

Las jornadas laborales prolongadas han sido y siguen siendo un fenómeno eminentemente masculino: el 18% de los hombres en la UE-27 trabaja en dicho régimen, frente al 8% de las mujeres. Los trabajadores por cuenta propia tienen muchas más probabilidades de trabajar en un régimen de jornada laboral prolongada: en la UE-27, el 42% de ellos trabaja más de 48 horas por semana. Dicho porcentaje, sin embargo, se ha reducido gradualmente desde 2000. Las jornadas de trabajo prolongadas siguen siendo más frecuentes en el sector manufacturero (un 20% de su mano de obra ha trabajado más de 48 horas en 2010) que en el sector de servicios (un 15% de sus trabajadores se halla en régimen de jornada laboral prolongada). También en este

Figura 4: Evolución de la semana laboral, 1991–2010, CE-12



caso, en ambos sectores se observa un declive similar a lo largo del tiempo.

Las jornadas laborales reducidas son un fenómeno eminentemente femenino: un 20% de las mujeres empleadas trabaja menos de 20 horas semanales, frente al 7% de los trabajadores varones. Las jornadas laborales reducidas siguen siendo más frecuentes en los servicios que en la fabricación y la agricultura. La prevalencia de la jornada laboral reducida varía considerablemente en los distintos países, lo que se debe a diferencias culturales en relación con el trabajo a tiempo parcial, así como a factores tales como la disponibilidad de servicios de asistencia y los horarios escolares.

Los hombres empleados trabajan un promedio de siete horas semanales más que las mujeres, diferencia que se ha mantenido más o menos constante a lo largo del tiempo.

La jornada laboral «convencional» sigue constituyendo la norma

Pese a la tan pronosticada evolución hacia una sociedad de 24 horas, la jornada laboral europea ha conservado, en general, un carácter considerablemente convencional. En relación con la mayoría de los indicadores sobre la estabilidad del tiempo de trabajo, las cifras no han variado desde 2000, con un 67% de los trabajadores que trabaja la misma cantidad de horas semanales y un 58% que trabaja el mismo número de horas todos los días. Además, el porcentaje de trabajadores europeos que trabaja el mismo número de días a la semana ha aumentado levemente, pasando del 74% en 2005 al 77% en 2010. En 2010, la cantidad de trabajadores que comienza y concluye su trabajo a la misma hora todos los días es algo menor que en 2000 (61% en 2010 frente a 65% en 2000).

En 2010, alrededor de una cuarta parte (26%) de los trabajadores trabaja al menos un domingo al mes, frente al 30% en 1995. En 2010, el 18% de los trabajadores europeos ha trabajado de noche, lo que representa un pequeño declive con respecto a 1991. El porcentaje de trabajadores que trabaja en turnos también ha disminuido ligeramente, pasando del 20% en 2000 al 17% en 2010.

Existe una gran diferencia de género en lo que concierne al tiempo de trabajo convencional. Si bien hombres y mujeres han realizado trabajo por turnos con la misma frecuencia a lo largo de los últimos diez años, las mujeres tienden a trabajar en turnos regulares con mayor frecuencia que los hombres, y no suelen trabajar de noche o los sábados; esta diferencia de género se ha mantenido a lo largo del pasado decenio.

El equilibrio entre la vida personal y el trabajo: un objetivo inalcanzable para muchos

La conciliación entre la vida profesional y privada sigue siendo un elemento clave del debate europeo, y la Estrategia europea de Empleo destaca, por ejemplo, su importancia a la hora de facilitar el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo, así como su potencial para contribuir a una mayor igualdad de género. El aumento del número de hogares en los que los dos miembros trabajan ha dotado a este equilibrio de mayor importancia en la agenda, lo que también se ha reflejado en la organización del lugar de trabajo.

En general, el 18% de los trabajadores de la UE-27 no está satisfecho con su grado de conciliación entre la vida profesional y la personal, lo que representa un declive marginal con respecto a 2000. Mientras que los hombres tienen más probabilidades de experimentar problemas en cuanto a la conciliación del trabajo con la vida personal hacia la mitad de su carrera profesional (entre los 30 y los 49 años de edad), las mujeres son menos proclives a experimentar insatisfacción, aunque en este caso lo hacen de manera progresiva y constante, a lo largo de su carrera profesional. Dado que las mujeres siguen encargándose de las tareas y cuidado del hogar en la mayoría de los casos, dicha circunstancia puede parecer algo sorprendente. No obstante, muchas más mujeres que hombres configuran su vida laboral de modo que ésta se adecue a tales obligaciones domésticas, ya sea trabajando a tiempo parcial o bien trabajando una cantidad regular de horas, de modo de lograr mitigar el conflicto derivado de la oposición de dos conjuntos de obligaciones contrarias.

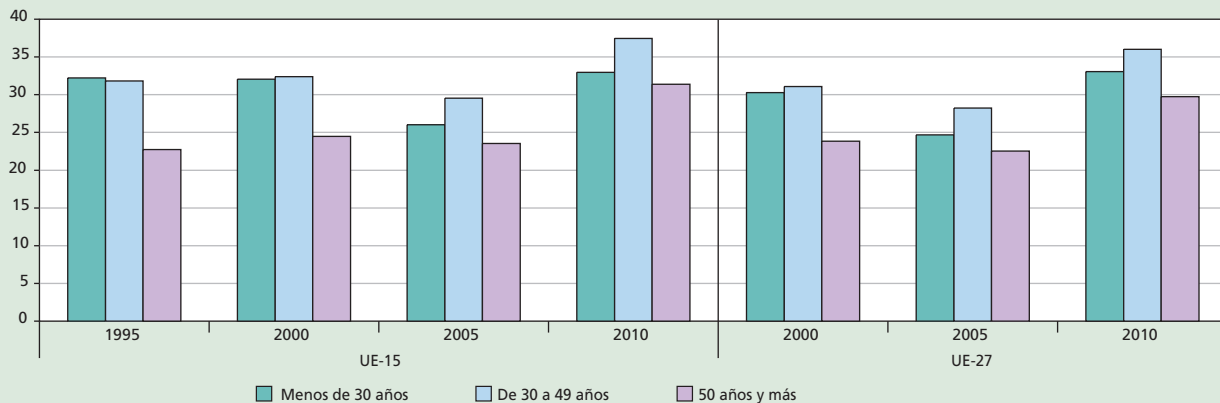
Desarrollo en el trabajo

Aunque la política europea tiene como finalidad incrementar la cantidad de puestos de trabajo, también pretende que se haga un mayor uso de las competencias y conocimientos especializados de los trabajadores, con el objeto de potenciar la productividad, al crear condiciones que promuevan la cualificación y fomenten la autonomía de los trabajadores. Tanto la formación como la organización del trabajo desempeñan una función importante al respecto.

Mayor número de trabajadores que reciben formación

La encuesta ha revelado que, en 2010, la formación pagada por los empleadores ha alcanzado su máximo nivel desde 1995 (en la UE-15): el 34% de los trabajadores había recibido formación durante los 12 meses anteriores a la encuesta. Se trata de la ruptura de una tendencia de 15 años durante los que no había aumentado la formación pagada por el empleador (cifra que, en realidad, llegó a disminuir entre 2000 y 2005). Además, la formación en el puesto de

Figura 5: Tendencias relativas a la formación pagada por el empleador según la edad del trabajador, 1995–2010, UE-15 y UE-27 (%)



trabajo ha adquirido un mayor alcance, ya que en 2005 se capacitaba al 24% de los empleados, mientras que en 2010 esta proporción alcanza el 30%.

No todos los trabajadores reciben formación en igual medida. A los trabajadores de edad avanzada se los capacita menos: el 30% de los trabajadores de más de 50 años de edad recibe formación pagada por su empleador, frente al 36% de los trabajadores de entre 30 y 49 años. No obstante, esta disparidad se ha mitigado un tanto a lo largo de los últimos 15 años, al haber aumentado en siete puntos porcentuales la proporción de trabajadores de edad avanzada que reciben formación, frente a un aumento de cuatro puntos porcentuales en el caso del colectivo de trabajadores más jóvenes.

Los trabajadores fijos reciben mucha más formación pagada por la empresa que quienes trabajan en otros regímenes: en 2010, el 39% de los trabajadores fijos ha recibido formación pagada por el empleador, frente a únicamente el 26% de otros trabajadores. Asimismo, esta diferencia ha aumentado durante los últimos diez años: la brecha era de siete puntos porcentuales en 2000, y se ha prácticamente duplicado en 2010, hasta alcanzar los 14 puntos porcentuales.

La situación en cuanto a los grupos profesionales también es diversa. Los empleados administrativos de alta cualificación se hallan en la situación más favorable: un 47% de ellos recibe formación pagada por su empleador, frente al 36% de los empleados administrativos de baja cualificación. Aunque todos los grupos profesionales se beneficiaron de un aumento del acceso a la formación pagada por el empleador entre 2000 y 2010, la situación de los trabajadores manuales mejoró aun más que la de los empleados administrativos, ya que el porcentaje de los trabajadores manuales que obtuvo acceso a formación pasó de un 18% a un 22%. Si bien este aumento fue mayor que el correspondiente a los empleados administrativos, los trabajadores manuales siguen recibiendo menos formación.

Aunque los empleadores están pagando una mayor cantidad de formación a sus empleados hacia finales del decenio, también ha aumentado la cifra de empleados que cubren los costes de su propia formación. En 2005, el 6% de los trabajadores pagó por su formación; en 2010, esta cifra ha aumentado en una tercera parte, hasta alcanzar el 9%.

Cabe destacar que, aunque el aumento de la formación en general es un hecho muy positivo, éste se debe al menos en parte a una respuesta a la crisis económica. Muchos de los programas de reducción de la jornada aplicados durante los dos últimos años incluían formación de algún tipo durante las horas que se dejaba de trabajar. Por otra parte, el

sentimiento de inseguridad laboral puede haber impulsado a los trabajadores a mejorar sus cualificaciones para aumentar asimismo su empleabilidad.

¿Nos plantea retos el trabajo?

Un aspecto fundamental del desarrollo profesional consiste en tener la oportunidad de abordar retos cognitivos en el trabajo, por ejemplo, adquiriendo nuevas capacidades, resolviendo problemas no previstos de manera independiente o llevando a cabo tareas complejas. Ello es importante tanto para el propio bienestar de los trabajadores como para que las empresas garanticen la mejora continua de su capacidad interna de crear e innovar. En términos generales, no se ha producido una mejora clara al respecto a lo largo del tiempo.

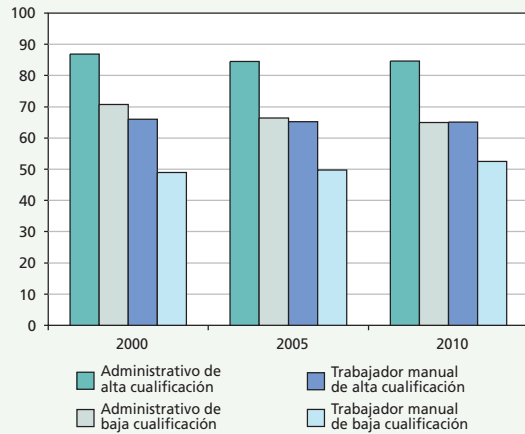
- En 2010, el 68% de los trabajadores de la UE-27 ha declarado haber adquirido nuevas capacidades en su trabajo, porcentaje que no se ha modificado sustancialmente desde 2000.
- En el transcurso de los últimos 15 años, de 1995 a 2010, el porcentaje de trabajadores que resuelven problemas imprevistos por su cuenta no se ha modificado y permanece en un 83%.
- En el mismo plazo, el porcentaje de trabajadores que realizan tareas complejas apenas se ha modificado y se sitúa en un 58%.
- Entre 1995 y 2010, ha aumentado el porcentaje de trabajadores que realizan tareas monótonas, pasando de un 40% a un 45%.
- Las tareas repetitivas siguen constituyendo una parte sustancial del trabajo de los europeos. Un 40% de ellos realiza tareas repetitivas de menos de diez minutos de duración (porcentaje que, no obstante, es inferior al de hace 20 años, que ascendía al 51%); asimismo, un 27% lleva a cabo tareas repetitivas de menos de un minuto, porcentaje que no ha cambiado desde 2000.

Se ha de destacar asimismo que las mujeres registran sistemáticamente niveles de exigencias cognitivas más bajos (y tareas más monótonas y repetitivas) que los hombres, lo que constituye una diferencia que ha persistido en las sucesivas ediciones de la encuesta.

Tomar decisiones propias: autonomía en el trabajo

El fomento de una mayor autonomía, que permita a los trabajadores adoptar decisiones sobre cómo responder ante las exigencias que se planteen en el curso de su trabajo, puede hacer las obligaciones del trabajo más llevaderas y promover el bienestar. Asimismo, para las empresas, el saber aprovechar la flexibilidad, las competencias y la creatividad

Figura 6: Capacidad de modificar los métodos de trabajo, según tipo de ocupación, UE-27 (%)



de sus trabajadores, y permitirles tomar mayor iniciativa en su trabajo y actuar de un modo más innovador, puede contribuir a potenciar el empleo, la productividad y la competitividad en Europa.

La Encuesta EWCS mide la autonomía mediante una serie de indicadores, todos los cuales se refieren a la posibilidad de modificar aspectos de su trabajo:

- la velocidad o el ritmo de trabajo;
- el método de trabajo;
- el orden de las tareas.

Los resultados de la encuesta apuntan a pequeños cambios en diversas direcciones. Por ejemplo, desde 2000, en la UE-27, la capacidad de los trabajadores de alterar la velocidad o el ritmo de su trabajo se ha mantenido estable. Su capacidad de cambiar su método de trabajo ha disminuido levemente. En cambio, es un tanto más fácil elegir o modificar el orden de sus tareas. Independientemente del nivel de autonomía que puedan tener individualmente, más trabajadores europeos pueden adaptar su velocidad de trabajo que sus métodos de trabajo o el orden de sus tareas.

No resulta sorprendente que, sin embargo, distintos tipos de trabajadores gocen de diferentes niveles de autonomía. Los trabajadores manuales de baja cualificación gozan del menor nivel de autonomía de todos los grupos profesionales, pese a lo cual dicha autonomía ha aumentado entre 2000 y 2010. Los niveles de autonomía a escala nacional se han modificado a lo largo del tiempo, lo que indica los efectos de diversas prácticas y políticas.

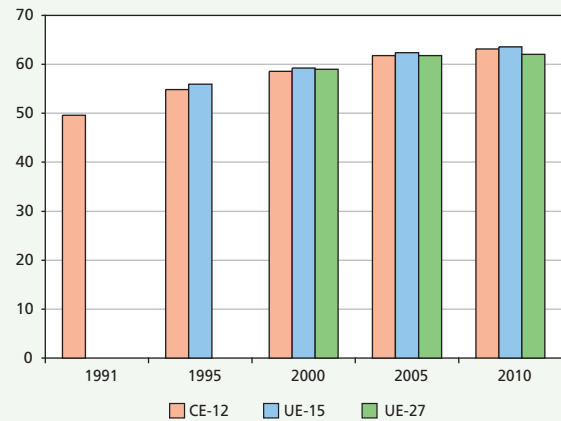
Protección de la salud y fomento del bienestar

Un elemento fundamental del concepto de «mejores empleos» consiste en garantizar la protección de la salud de los trabajadores, creando un entorno óptimo que fomente la salud y el bienestar, prevenga riesgos y evite que los trabajadores dejen su empleo por causa de problemas de salud. La Directiva marco de 1989 sobre la salud y la seguridad subraya la importancia de adaptar el trabajo a la persona y adopta una perspectiva amplia que tiene en cuenta la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones sociales.

Intensidad del trabajo

Experimentar un aumento de la intensidad del trabajo (por ejemplo, trabajar a gran velocidad o con plazos muy

Figura 7: Trabajo con plazos muy ajustados, CE-12, UE-15 y UE-27, 1991–2010 (%)



Nota: Los porcentajes se refieren a trabajadores que trabajan con plazos muy ajustados durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral.

ajustados) repercute muy negativamente en el bienestar de los trabajadores, especialmente en los que gozan de poca autonomía o de poco apoyo de sus compañeros y jefes.

La intensidad del trabajo ha aumentado en la mayoría de los países europeos a lo largo de los dos últimos decenios (la Figura 7 ilustra la tendencia generalmente creciente de los porcentajes de trabajadores que trabajan con plazos muy ajustados; la situación es prácticamente idéntica en el caso de los trabajadores que trabajan a gran velocidad). Sin embargo, el aumento parece al menos haberse estabilizado en dicho nivel elevado desde 2005.

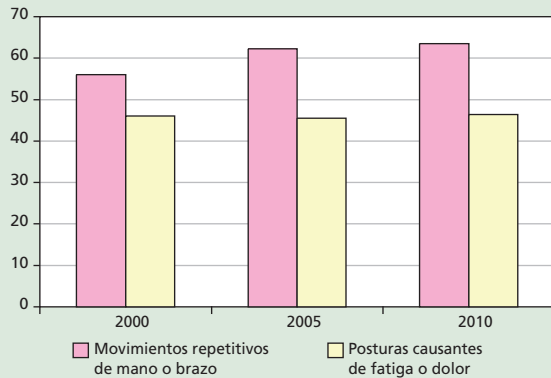
Para la mayoría de los trabajadores (67%) de la UE-27, el ritmo de trabajo lo fijan las necesidades directas de las personas, por ejemplo, la interacción con un cliente. En cambio, sólo el 18% de los trabajadores europeos adecua su ritmo de trabajo a la velocidad automática de una máquina, y dicho porcentaje ha disminuido progresivamente en los últimos 15 años. A lo largo de los últimos diez años ha aumentado la cantidad de trabajadores que indican que el control directo de su jefe constituye el factor determinante de su ritmo de trabajo: este porcentaje ha pasado del 33% al 37%. Cuanto más numerosos sean los factores que determinan el ritmo de trabajo, mayores serán las exigencias impuestas sobre los trabajadores y, por ende, mayores serán asimismo las posibilidades de que el trabajo tenga repercusiones negativas en su salud. Los trabajadores del sector manufacturero están sujetos al doble de factores determinantes del ritmo que aquellos en el de sector servicios.

El nivel que se espera que los trabajadores alcancen en ciertos aspectos parece estar volviéndose más exigente: un porcentaje mayor de trabajadores de la UE-27 está obligado a cumplir con normas de calidad precisas en el desempeño de su trabajo (74% en la actualidad frente al 69% en 2000).

Los riesgos físicos persisten al igual que siempre

La exposición a riesgos físicos de los trabajadores europeos no ha variado con respecto a la de hace 20 años, lo que indica que los trabajos de muchos europeos siguen comprendiendo un esfuerzo físico. Por ejemplo, un 33% de los trabajadores tiene que manipular cargas pesadas durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral, mientras que el 23% está expuesto a vibraciones. Tales cifras no han variado desde 2000. Los riesgos físicos tampoco afectan

Figura 8: Tendencias relativas a las exigencias físicas del trabajo 2000–2010, UE-27 (%)



Nota: Las cifras se refieren a quienes han declarado haber estado expuestos a tales riesgos durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral.

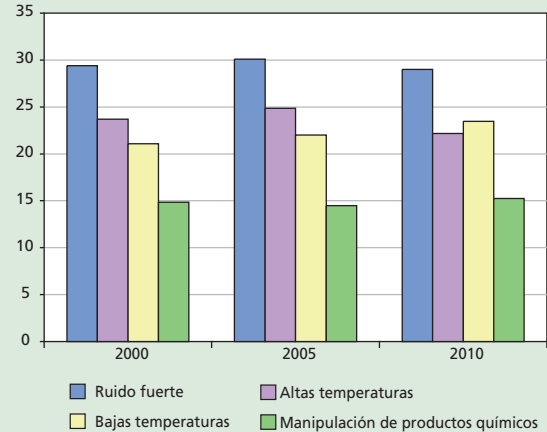
únicamente a los trabajadores manuales: casi la mitad del total de trabajadores (46%) desempeña su labor en posturas causantes de fatiga o dolor durante al menos una cuarta parte de su jornada. Por otra parte, los movimientos repetitivos de mano o brazo constituyen una característica del trabajo de más europeos que hace diez años.

La exposición de mujeres y hombres a los riesgos físicos es distinta, lo que puede deberse, en parte, a la amplia segregación de género que caracteriza aún a numerosos sectores. Estas diferencias y similitudes a propósito del género se han mantenido más o menos constantes a lo largo del tiempo. Por ejemplo el 33% de los varones, frente a únicamente el 10% de las mujeres, está expuesto regularmente a vibraciones, mientras que el 42% de los hombres, frente al 24% de las mujeres, transporta cargas pesadas. En cambio, el 13% de las mujeres, frente a únicamente el 5% de los hombres, levanta o desplaza personas en el desempeño de su trabajo. Sin embargo, los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan en posturas causantes de fatiga son similares (48% y 45% respectivamente), así como los relativos a movimientos repetitivos de mano o brazo (64% y 63% respectivamente).

El trabajo presenta otro tipo de riesgos. El entorno de trabajo puede ser ruidoso, demasiado caluroso o frío, o bien contener materiales patógenos (que pueden causar enfermedades).

- En 2010, cerca del 30% de los trabajadores de la UE-27 está expuesto a niveles de ruido elevados durante al

Figura 9: Tendencias relativas a la exposición a riesgos medioambientales, 2000–2010, UE-27 (%)



Nota: Las cifras se refieren a quienes han declarado haber estado expuestos a tales riesgos durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral.

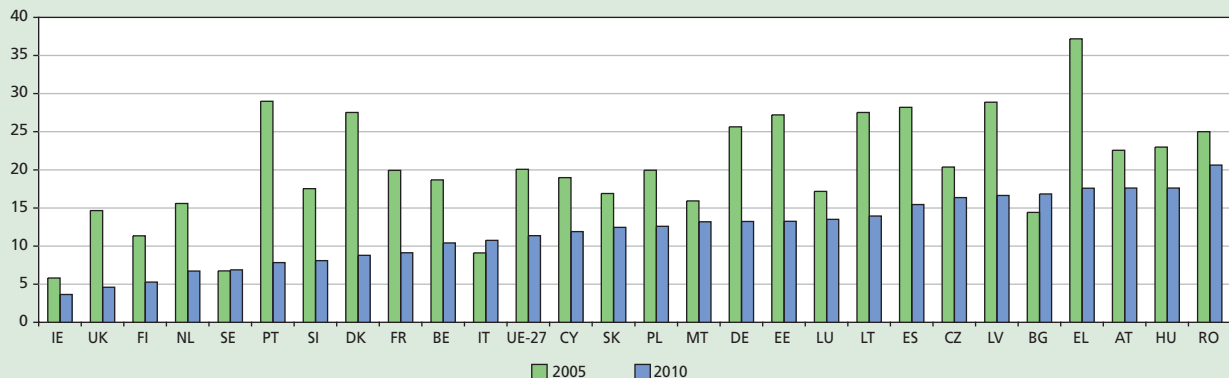
menos una cuarta parte de su tiempo de trabajo. Dicho porcentaje no ha variado desde 2000.

- Asimismo, un 15% inhala humo, gases o polvo, o manipula productos químicos peligrosos, lo que también constituye un porcentaje similar al de hace diez años.
- En 2010, un mayor porcentaje de la población activa está expuesto a materiales infecciosos que en 2005 (11% y 9% respectivamente).
- En 2010, el 23% de los trabajadores de los países de la UE-15 está expuesto a bajas temperaturas, igual porcentaje al de 1995.

A medida que se va introduciendo nueva legislación antitabaco en toda la Unión, disminuye la cifra de trabajadores expuestos al humo del tabaco de otras personas. Las diferencias nacionales reflejan, en parte, los distintos niveles de aplicación de la legislación.

El porcentaje de trabajadores de la UE-27 que considera que su salud y su seguridad están en riesgo debido a su trabajo ha disminuido desde 2000, pasando del 31% al 24%. (En la CE-12, el porcentaje se ha reducido del 40% en 1991 al 28% en 2010.) Ello puede ser un reflejo, en parte, de la mejora de la oferta de información relativa a la salud y la seguridad. El porcentaje de trabajadores que declara estar bien o muy bien informado en relación con los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de su

Figura 10: Exposición al humo de tabaco por país, 2005 y 2010 (%)



Nota: Las cifras se refieren a las personas expuestas al humo de tabaco durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral; se dispone únicamente de datos relativos a 2005 y 2010.

trabajo ha aumentado hasta alcanzar el 90% de los trabajadores en 2010.

¿Cuándo cumpla 64? Prolongación de los años de trabajo

En torno al 60% de los trabajadores de la UE-27 declara que será capaz de seguir desempeñando su trabajo actual a los 60 años de edad. Ello representa un ligero aumento desde 2000, del 57% al 59%. No resulta sorprendente que la opinión de los trabajadores de distintos sectores difiera. En torno al 72% de los administrativos de alta cualificación y el 61% de los administrativos de baja cualificación declaran que serán capaces de desempeñar su trabajo actual a los

60 años de edad. Sin embargo, sólo el 49% de los trabajadores manuales de alta cualificación (técnicos) y el 44% de los trabajadores manuales de baja cualificación lo creen así.

El grado de «sostenibilidad» del trabajo y los empleos depende de que el tiempo de trabajo permita ejercer otras responsabilidades, de que se mejoren las competencias para proteger la seguridad del empleo, del grado de autonomía personal del que un trabajador goza al objeto de ayudarle a gestionar las exigencias del puesto, y de la medida en que las condiciones de trabajo protejan la salud a largo plazo. De darse estas condiciones, existirá la perspectiva de que los trabajadores permanezcan empleados por más tiempo, lo que se adecua a los objetivos de las políticas de la UE.

Metodología

Cada cinco años, Eurofound lleva a cabo una encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa, la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS, por sus siglas en inglés), en la que entrevista a trabajadores, tanto asalariados como autónomos, a propósito de cuestiones fundamentales relacionadas con su trabajo y su empleo. A lo largo del tiempo, se ha ido ampliando la cantidad de temas analizados. La encuesta se ha llevado a cabo en cinco ocasiones.

- Primera EWCS, 1990/1991: se encuestó a trabajadores de la CE-12.
- Segunda EWCS, 1995/1996: se encuestó a trabajadores de la UE-15.
- Tercera EWCS, 2000: se procedió a encuestar a trabajadores de la UE-15 y Noruega en una primera fase y, posteriormente, la encuesta se amplió para incluir a los 12 nuevos Estados miembros en 2001 y a Turquía en 2002, en una segunda fase.
- Cuarta EWCS, 2005: UE-27 más Noruega, Croacia, Turquía y Suiza.
- El trabajo de campo de la quinta EWCS se desarrolló entre los meses de enero y junio de 2010, durante los que se encuestó a casi 44 000 trabajadores de la UE-27, Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo.

Las cifras de la EWCS son estimativas. Se basan en una muestra representativa de los trabajadores europeos y no en el total de la población. Las diferencias a lo largo del tiempo y entre países deben interpretarse, pues, con cautela. En el texto anterior se analizan únicamente las disparidades que muy probablemente reflejen verdaderas diferencias y no las que puedan derivarse del propio muestreo.

En este resumen se analizan únicamente las respuestas de los trabajadores de la UE-27. Por otra parte, los análisis de tendencia no tienen en cuenta necesariamente los últimos 20 años de la EWCS hasta la fecha: algunas preguntas sólo se han formulado en «tandas» recientes. Durante los próximos meses se publicarán datos más detallados sobre tendencias, resultados y análisis en el sitio web de Eurofound, donde también se puede consultar información metodológica adicional.

Información adicional

Para más información acerca de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, consúltese el siguiente sitio:
www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm.

Sophia MacGoris, Asistente de investigación, smg@eurofound.europa.eu
 Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda
 Teléfono: (+353 1) 204 31 00
 Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu
 Sitio web: <http://www.eurofound.europa.eu>

