



European Foundation
for the Improvement of
Living and Working Conditions

– Cambios en las condiciones de trabajo en los últimos años – Resultados de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

Traducido por Agustín González García, Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS)

Resumen

“El crecimiento integrador significa 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 a una sociedad cohesionada [...] Y también abarca la idea de garantizar el acceso y las oportunidades para todos, independientemente de su edad. 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 sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social.”

Comisión Europea, Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.



Resultados clave

Las tendencias clave de las condiciones de trabajo en Europa en las últimas décadas.

- El empleo continúa cambiando en Europa con una migración del empleo de la agricultura y la industria hacia la esfera de los servicios.
- Aunque cambian los modelos sectoriales de empleo, la segregación de género en el empleo permanece.
- Más mujeres se incorporan a puestos directivos y dirigen de manera creciente a otras mujeres.
- La proporción de trabajadores con contrato temporal ha aumentado en general.
- La media de horas trabajada por semana continúa en descenso.
- La jornada de 40 horas a la semana distribuida en 5 días (de lunes a viernes) es aún la norma para la mayoría de los europeos.
- Casi una quinta parte de los trabajadores europeos tiene problemas para lograr una vida laboral satisfactoria, un ligero descenso comparado a las cifras del año 2000.
- El nivel de formación pagada por las empresas durante los últimos doce meses aumentó considerablemente entre los años 2005 y 2010.
- Ha habido poco o ningún aumento en los retos intelectuales que el trabajo plantea a las personas. Los trabajadores parecen disfrutar de los mismos niveles de autonomía que hace una década y además el trabajo monótono parece ser más común.
- Menos trabajadores parecen percibir que su salud y seguridad esté en riesgo a causa del trabajo. El nivel de exposición a riesgos físicos es el mismo.
- La exposición al humo del tabaco ha disminuido en los últimos cinco años tras la adopción de una amplia legislación antitabaco.
- La intensidad del trabajo continúa siendo alta, aunque parece haberse estabilizado en comparación con las dos últimas décadas.
- Un número sustancial de europeos no confía en que pueda permanecer en su actual puesto de trabajo hasta los 60 años.

Un mejor empleo en Europa

Las políticas europeas reconocen la competitividad y la sostenibilidad como objetivos de la UE que se deben alcanzar a través de una unión económicamente dinámica y socialmente cohesiva. Para lograrlo es necesario que Europa modernice su vida laboral, creando “más y mejor empleo”, como lo expresa la estrategia de Lisboa, “asegurar un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo” para citar textualmente la estrategia europea para 2020. Asegurar la calidad del trabajo y del empleo es un elemento clave para lograr este objetivo. Los avances logrados por empresarios y agentes sociales en este campo podrían consolidarse aún más creando entornos laborales atractivos que retengan a los trabajadores en el empleo, mejoren la adaptabilidad de trabajadores y empresas, creen prácticas y entornos laborales sostenibles, estimulen el capital humano a través de una mejor formación y del desarrollo de habilidades, protegiendo a la vez la salud y el bienestar de los trabajadores durante el transcurso de la vida laboral.

Examinar cómo han cambiado las condiciones de trabajo (o cómo se mantienen) puede esclarecer los avances logrados como objetivos de estas políticas y puede, además, indicar como factores de cambio, entre ellos la globalización, el desarrollo tecnológico, el envejecimiento de la población y el aumento del número de hogares con ingresos dobles, tienen un impacto en el empleo y el trabajo.

Los primeros resultados de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo presentan una visión general de algunos de los cambios clave en las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo¹.

Mayor participación en el mercado laboral

Impulsar la participación de los trabajadores es un elemento clave de la política europea de empleo – sobre todo con la incorporación de más mujeres y trabajadores de mayor edad. Estimular una mayor participación en el empleo requiere que se modifique la manera en que trabajan los europeos. Además se deberá modificar la infraestructura de apoyo a los trabajadores (servicios de guardería, horarios escolares adaptados) y crear nuevas formas de contratación que reflejen las crecientes y diversas necesidades de individuos y empresas.

Una fuerza de trabajo mayor y más diversa

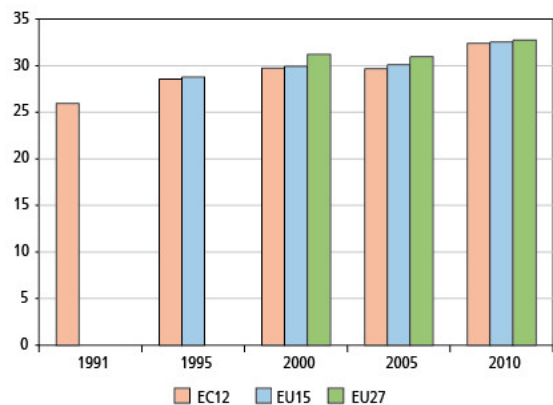
Entre 1990 y 2010, la incorporación de 15 nuevos Estados Miembros, así como el aumento de la

¹ La encuesta, realizada cada 5 años desde 1990, ha extendido su cobertura al ritmo de la ampliación europea. De ahí que algunos resultados no estén disponibles para todos los años y en todos los países.

participación femenina han significado un aumento del número de trabajadores en la UE de unos 150 millones a 235 millones. Mientras la tasa de empleo en los hombres se mantuvo en un 75% en el mencionado período (con aumentos puntuales a un 80%) la de las mujeres aumentó de un 50 a un 63%. La proporción de trabajadores de mayor edad (entre 50 y 64 años) aumentó de un 49% en 2000 a un 56% en 2009.

La proporción de mujeres con puestos directivos ha aumentado gradualmente en los últimos 20 años, de un 26% en 1991 (en los entonces 12 Estados Miembros) a un 33% en la UE-27 en 2010. La proporción de trabajadores cuyo jefe es una mujer también aumentó (de un 24% en 2000 a un 29% en 2010), un 47% de las trabajadoras dijeron tener una jefa, comparado con un 12% de los hombres. Esta segregación parece haber aumentado: mientras que la proporción de trabajadores dirigidos por una mujer aumentó de un 31% en 2000 a un 36% en 2010 en el sector servicios (un área con personal predominantemente femenino) y permaneció estable en un 11% en la industria – un sector con predominio masculino.

Gráfico 1: Proporción de mujeres en puestos directivos, 1991-2010 (%)



La otra cara de la moneda de la diversidad en la fuerza de trabajo (en todas sus formas) es que la discriminación en el trabajo continúa siendo un riesgo. En 2010, un 6% de los trabajadores europeos declararon haber sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo (un ligero aumento con respecto a 2005). Sorprendentemente, debido a la política europea de extender la permanencia en el puesto de trabajo, las quejas más frecuentes se debían a discriminación por edad – registrada por un 3% de los trabajadores (la encuesta no puede medir el alcance de la discriminación que de entrada impide a las personas el acceso al mercado laboral).

La importancia de los servicios continúa creciendo

La última década ha sido escenario de un descenso gradual de la proporción de trabajadores de la agricultura, la pesca y la industria. Esto ha coincidido con un ligero aumento del empleo en el sector servicios. A lo largo de este período ha persistido la segregación de género: las mujeres siguen siendo especialmente predominantes en los servicios – sobre todo en la educación, la sanidad y servicios sociales, y en la administración pública. Por ejemplo en 2007, un 17% del empleo en educación correspondía a las mujeres contra sólo un 4% de hombres. Los hombres, por el contrario, constituían el grueso de la fuerza laboral en la industria y la construcción.

Flexibilidad de género en el empleo

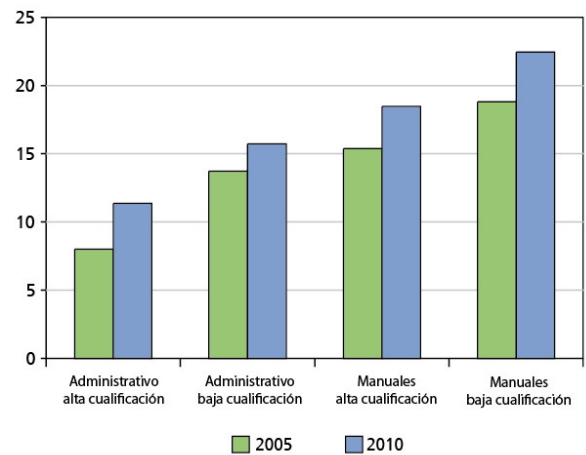
La proporción de trabajadores autónomos ha permanecido constante en los últimos 20 años, un 14%. En el sector autónomo la proporción de hombres dobla la de mujeres y esta ratio también se mantiene constante.

El tradicional “contrato indefinido” es aún la forma de contratación más común (bajo la que se encuentran contratados el 80% de los trabajadores). Sin embargo, la proporción de trabajadores temporales (no indefinidos ha aumentado notablemente en las dos últimas décadas). En la EC-12 de 1991, los trabajadores temporales alcanzaban algo más del 10% del total de trabajadores, sin embargo en 2007 representan más del 14% del total de trabajadores de la UE-27, aunque la cifra descendió a 13,5% en 2009.

Inseguridad en el empleo

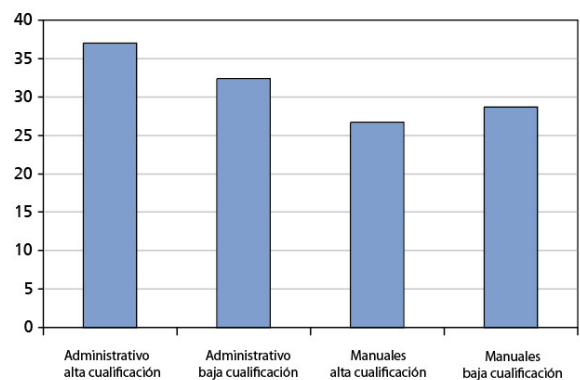
Además del aumento de la participación en el mercado de trabajo, en los últimos años ha crecido también la ansiedad de los trabajadores por la inseguridad en el empleo. En 2005 un 14% de los trabajadores de la UE-27 temían perder su empleo en los próximos seis meses; en 2010 esta cifra se elevó al 16%, sin duda como resultado del impacto de la recesión.

Gráfico 2: Percepción de inseguridad en el empleo, 2005-2010 por ocupación, UE-27 (%)



Nota: Las cifras corresponden a porcentajes de trabajadores que consideran muy probable que puedan perder su empleo en los próximos seis meses.

Gráfico 3: Percepción de seguridad en el empleo por ocupación, 2010, UE 27 (%)



Nota: Las cifras corresponden a porcentajes de trabajadores que consideran muy probable encontrar un nuevo empleo en caso de perder el actual.

Los trabajadores con contrato temporal se sienten menos seguros que los permanentes: en 2005 el 10% de los trabajadores con contrato indefinido, un 35% de los trabajadores con contrato de duración definida y un 43% de trabajadores contratados por ETTs temían por la seguridad de sus empleos. En 2010 estas cifras aumentaron a un 11%, 39% y 53% respectivamente.

Los trabajadores con contrato indefinido en 2010 estaban solo un poco más seguros que los eventuales de encontrar un nuevo empleo con salario similar si perdiesen el actual: un 31% de los trabajadores fijos y un 26% de los eventuales (con contrato de duración limitada o subcontratados por ETTs) declararon que les sería fácil encontrar otro empleo.

Los trabajadores manuales, en especial los menos cualificados, se sentían menos seguros en su trabajo que los administrativos y esa diferencia ha continuado aumentando desde 2005. También

tienen menos seguridad en encontrar otro trabajo con un salario similar si perdiesen su actual empleo.

Equilibrio entre vida laboral y jornada laboral

Uno de los elementos claves del empleo, para autoridades, empresarios y trabajadores, es la duración de la jornada laboral y cómo se organiza la misma. Los debates a nivel europeo en los últimos 20 años se han centrado en hacer la jornada laboral más flexible y facilitar que se hagan menos horas de trabajo, ambas estrategias dirigidas a hacer que haya más empleo disponible para los ciudadanos y equilibrar, de manera creciente, el trabajo y la vida privada.

La jornada laboral media se reduce

La duración media de la semana laboral europea disminuye: ha pasado de 40,5 horas en 1991 en la EC12 a 37,5 horas en 2010 en la UE27. (36,4 horas en la EC12 en 2010). Este descenso de la jornada laboral se puede explicar en base a cuatro aspectos clave:

- La proporción de trabajadores con jornadas más largas (más de 48 horas a la semana) ha descendido en la UE27 de un 15% en 2000 a un 12% en 2010.
- La proporción de trabajadores que trabajan menos horas (menos de 20 a la semana) aumentó durante las dos últimas décadas. En 1991 el 8% de los trabajadores tenía jornada reducida; en 2010 esta cifra se había casi duplicado a un 14% (para la UE-27 en general; aumentó ligeramente de un 12% en 2000 a un 13% en 2010).
- La jornada acordada por convenio colectivo se ha reducido en muchos países y sectores.
- La reducción de jornada en respuesta a la recesión – ya sea como resultado de decisiones empresariales o de planes estatales – puede haber contribuido a una mayor reducción de la jornada laboral.

Las jornadas laborales más extensas han sido y siguen siendo un fenómeno mayormente masculino: el 18% de los hombres en la UE27 trabaja en jornadas extensas, con respecto a un 8% de las mujeres. Los autónomos también trabajan más horas, con un 42% en la UE-27 que trabaja más de 48 horas a la semana; sin embargo esta proporción ha disminuido gradualmente desde 2000. Las jornadas extensas son más comunes en la industria (el 20% de los trabajadores trabajó más de 48 semanales en 2010) que en los servicios (con un 15% de jornadas más largas); ambos sectores han experimentado una disminución similar en los últimos años.

Los hombres empleados en trabajo asalariado trabajan siete horas de media más a la semana que las mujeres y esa diferencia ha permanecido más o menos constante.

La jornada estándar sigue siendo la norma

A pesar del amplio pronóstico de cambio hacia una sociedad laboralmente activa las 24 horas, las jornadas laborales europeas han permanecido regulares en general. Para la mayoría de indicadores de estabilidad en la jornada laboral las cifras siguen siendo las mismas desde 2000, con un 67% de trabajadores con mismo número de horas laborales semanales y un 58% que trabaja el mismo número de horas cada día. Además la proporción de trabajadores europeos que trabajan el mismo número de días a la semana ha aumentado ligeramente de un 74% del total de trabajadores en 2005 a un 77% en 2010. Un número menor de trabajadores comienzan y terminan el trabajo a la misma hora todos los días (61% en 2010 contra un 65% en 2000).

En 2010, aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores (26%) trabajaba al menos un domingo al mes, a diferencia del 30% que lo hacía en 1995. En 2010 el 18% de los trabajadores europeos trabajaba de noche, un ligero descenso desde 1991. La proporción de trabajadores que afectados por la turnicidad también ha descendido de un 20% en 2000 al 17%.

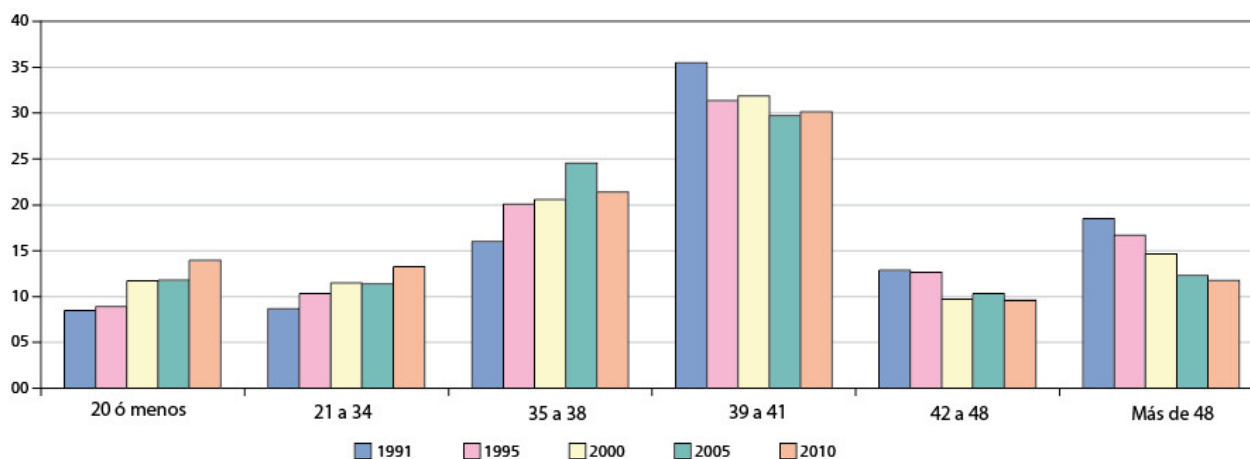
Existe una disparidad de género en cuanto a la jornada laboral estándar. Mientras el trabajo a turnos es realizado con igual frecuencia por hombres y mujeres en los últimos diez años, las mujeres tienden a trabajar más en horarios regulares que los hombres y menos en horarios nocturnos o los sábados. Esta disparidad de género ha persistido durante la última década.

Dificultades en el equilibrio entre la vida y el trabajo para muchos

El equilibrio entre la vida laboral y la privada es un elemento clave en el debate europeo destacando, por ejemplo, la importancia de facilitar a las personas la entrada y permanencia en el mercado laboral y su potencial para lograr una mayor igualdad de género. El aumento del número de hogares con dos miembros del núcleo familiar que trabajan a turnos ha variado el equilibrio, lo que se refleja también en aspectos como la organización del trabajo.

En general un 18% de los trabajadores de la UE-27 no están satisfechos con su equilibrio trabajo-vida, un descenso mínimo con respecto a 2000. Los hombres (entre 30 y 49 años) presentan más problemas con el equilibrio de la vida laboral y privada, el nivel de insatisfacción en las mujeres es menor, aunque mantiene un ritmo constante a lo largo de sus vidas. Esto puede ser un dato sorprendente, dado que las mujeres aún realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de atención a otras personas en el hogar. Si embargo muchas más mujeres que hombres adaptan sus vidas laborales a las exigencias domésticas, trabajando a tiempo parcial o en horarios regulares, y reducen así el conflicto que representan dos polos de exigencia.

Gráfico 4: Evolución de las horas de trabajo semanales, 1991-2010. CE-12



Desarrollo personal en el trabajo

Aunque las políticas europeas buscan aumentar el número de empleos, también persiguen una mayor utilización de las habilidades y experiencias para estimular la productividad, así como creando condiciones que favorezcan la adquisición de habilidades y estimulen la autonomía de los trabajadores. Tanto la formación como la organización del trabajo juegan un papel fundamental en la consecución de estos objetivos.

Más trabajadores en formación

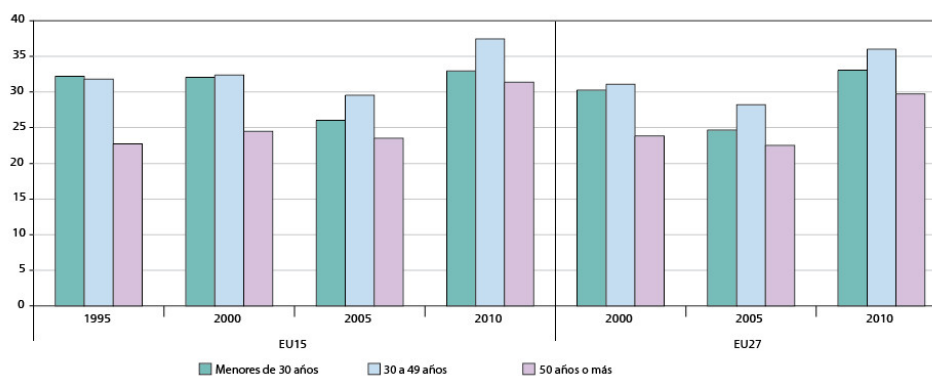
La encuesta revela que en 2010, la formación a cargo de los empresarios tuvo su nivel más alto desde 1995 (para la UE-15) con un 34% de los trabajadores que recibieron formación en los 12 meses anteriores a la encuesta. Esto constituye un cambio en 15 años en los que no aumentó la formación a cargo de los empresarios (la cifra disminuyó entre 2000 y 2005).

Además la formación en el puesto de trabajo también aumentó de un 24% de trabajadores en 2005 a un 30% en 2010.

No todos los trabajadores reciben la misma cantidad de formación. Los trabajadores de mayor edad reciben menos, un 30% de trabajadores con más de 50 años reciben formación a cargo del empresario, comparado a un 36% de trabajadores entre 30 y 49 años. Sin embargo esta disparidad se ha suavizado con un aumento de un 7% de los trabajadores de mayor edad en los últimos 15 años, con sólo un aumento de un 4% del grupo más joven.

Los trabajadores fijos se benefician más de la formación pagada por los empresarios que los que tienen otro tipo de contrato: en 2010 el 39% de los trabajadores fijos tuvieron acceso a estos programas de formación en comparación con solo un 26% del resto de los trabajadores. Además esta disparidad aumentó en los últimos diez años (de un 7% de diferencia en 2000 a casi un 14% en 2010).

Gráfico 5: tendencia de la formación a cargo del empresario por edades de los trabajadores.



La situación por grupos profesionales es variada. Los trabajadores administrativos altamente cualificados tienen mejores indicadores con un 47%, contra un 36% de los administrativos con menor cualificación. A pesar de que todos los sectores profesionales se han beneficiado del aumento en el acceso a la formación por parte de la empresa entre 2000 y 2010, los trabajadores manuales presentaban mejores indicadores, la proporción de trabajadores manuales que accedió a este tipo de formación aumentó de un 18% a un 22%. Aunque este aumento fue mayor que el de los administrativos, los trabajadores manuales aún reciben menos formación.

A pesar de que los empresarios pagaban más formación para sus trabajadores a finales de la década, más trabajadores pagaban por su propia formación. En 2005 el 6% de los trabajadores pagaba su propia formación y en 2010 esa cifra subió al 9%.

Se debe tener en cuenta que aunque el aumento de la formación en general es positivo, puede reflejar en parte la respuesta a la recesión económica. Muchos de los planes de empleo con jornada reducida aplicados en los últimos dos años han incluido algún tipo de formación en horas que anteriormente eran laborales. Además la sensación de inseguridad en el empleo puede haber estimulado a los trabajadores a buscar mayor cualificación para aumentar su capacidad de empleo.

¿Es el trabajo un desafío?

Uno de los aspectos fundamentales respecto al desarrollo personal en el trabajo es la oportunidad de abordar los desafíos cognitivos, por ejemplo: aprender nuevas habilidades, la solución independiente de problemas e imprevistos o la realización de tareas complejas. Esto es importante tanto para el bienestar de los trabajadores como para que las empresas aseguren su capacidad creativa y de innovación. En líneas generales no ha habido mejoras sustanciales al respecto en este período de tiempo.

- En 2010, el 68% de los trabajadores de la UE-27 declaró haber aprendido algo nuevo en el trabajo- algo que no ha cambiado esencialmente desde 2000.

- En un período de 15 años de 1995 a 2010, la proporción de trabajadores que resolvieron problemas surgidos inesperadamente en el trabajo era la misma, un 83%.
- En el mismo período de tiempo, la proporción de trabajadores que desarrolló tareas complejas ha variado poco, un 58%.
- Entre 1995 y 2010, la proporción de trabajadores realizando tareas monótonas aumentó de un 40 a un 45%.
- Las tareas repetitivas son aún parte sustancial del trabajo de los europeos, el 40% realiza tareas repetitivas de menos de 10 minutos de duración (aunque esto es menos que hace 20 años cuando las realizaba un 51%); mientras que un 27% realiza tareas repetitivas de menos de un minuto, una proporción que no ha variado desde 2000.

Es importante destacar que las mujeres registran sistemáticamente menores niveles de exigencias cognitivas (y realizan más tareas monótonas y repetitivas) que los hombres una diferencia que ha persistido en las sucesivas ediciones de la encuesta.

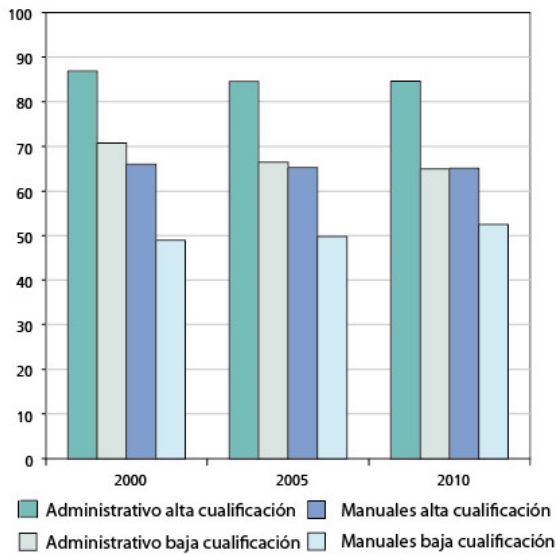
Toma de decisiones - autonomía en el trabajo

La promoción de una mayor autonomía (que permita a los trabajadores tomar decisiones en cuanto a su respuesta a las demandas en el transcurso de su trabajo) puede hacer que las exigencias sean más llevaderas y estimular el bienestar. Al mismo tiempo, el control de la flexibilidad, habilidades y creatividad de los trabajadores, les permite tomar más iniciativas e innovar, lo que puede mejorar la productividad y competitividad.

La encuesta mide la autonomía a través de una serie de indicadores, que implican todos ellos la capacidad de cambiar aspectos del trabajo:

- velocidad o ritmo de trabajo
- método de trabajo
- orden de las tareas

Gráfico 6: capacidad para cambiar métodos de trabajo según grupo profesional, UE-27 (%)



Los resultados de la encuesta señalan algunos cambios en diferentes direcciones. Por ejemplo, en la UE-27, la capacidad de los trabajadores de cambiar su ritmo de trabajo permanece estable, su capacidad de cambiar los métodos de trabajo ha disminuido ligeramente, pero por el contrario, son de alguna manera más libres de escoger o cambiar el orden de las tareas. Con independencia de su nivel de autonomía individual, los trabajadores europeos tienen más capacidad de adaptar su ritmo de trabajo que el método o el orden de las tareas.

No es extraño que diferentes tipos de trabajadores gocen de diferentes niveles de autonomía. Los trabajadores manuales menos cualificados tienen el menor nivel de autonomía de todos los grupos profesionales, aunque su autonomía aumentó entre 2000 y 2010. Los niveles de autonomía por países han cambiado en este período como resultados de diferentes prácticas y políticas.

Protección de la salud y promoción del bienestar

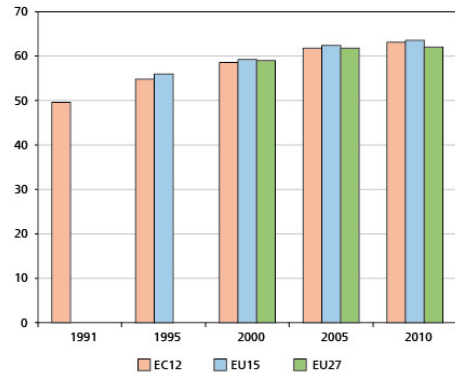
Un aspecto clave en el concepto de “mejor empleo” es asegurar la protección de la salud de los trabajadores creando un entorno óptimo que fortalezca la salud y el bienestar, prevenga los riesgos y evite el abandono del puesto de trabajo por enfermedad. La Directiva Marco de 1989 sobre salud y seguridad destaca la importancia de la adaptación del trabajo al individuo y adopta una amplia perspectiva que tiene en cuenta la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones sociales.

Intensidad del trabajo

Una mayor intensidad de trabajo (mayor ritmo o plazos muy ajustados) tiene un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores – especialmente allí

donde los trabajadores tienen menos autonomía o menor apoyo de sus compañeros o jefes. La intensidad del trabajo ha aumentado en la mayoría de países europeos en las dos últimas décadas (el gráfico 7 muestra una tendencia generalizada de crecimiento de la proporción de trabajadores que trabajan con plazos ajustados; la situación es casi idéntica para los trabajadores con ritmos elevados de producción). El aumento parece haberse estabilizado a altos niveles desde 2005.

Gráfico 7: Trabajo en plazos muy ajustados, CE-12, UE-15 y UE-27, 1991-2010 (%)



Nota: los porcentajes corresponden a trabajadores sujetos a plazos ajustados durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral.

Para la mayoría de trabajadores (67%) en la UE-27, el ritmo de trabajo viene impuesto por las exigencias directas del público, por ejemplo la interacción con los clientes. Solo el 18% de los trabajadores europeos tienen un ritmo de trabajo impuesto por la velocidad de las máquinas y esta proporción ha venido descendiendo en los últimos 15 años. En los últimos 10 años, más trabajadores han declarado que el control directo de su jefe es el factor determinante de su ritmo de trabajo: esta proporción ha aumentado de un 33% a un 37%. Mientras más factores determinen el ritmo de trabajo (determinantes de ritmo) mayor es la exigencia sobre los trabajadores y mayor es el potencial del trabajo de tener un impacto negativo en su salud. Los trabajadores de la industria tienen el doble de determinantes de ritmo de trabajo que los del sector servicio. El umbral que se espera que alcancen los trabajadores en algunos aspectos parece ser más exacto: una proporción más elevada de trabajadores en la UE-27 tienen que cumplir con normativas precisas de calidad en su trabajo (un 74% hoy con respecto a un 69% en 2000).

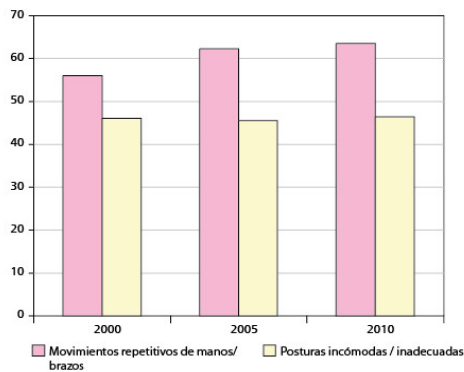
Los riesgos físicos persisten

Los trabajadores europeos continúan tan expuestos a los riesgos físicos como hace 20 años, lo que demuestra que muchos empleos en Europa siguen implicando trabajo físico. Por ejemplo un 33% de los trabajadores manipula cargas pesadas por lo menos durante una cuarta parte de su jornada y el 23% está expuesto a vibraciones, cifras que no han cambiado desde 2000. Los riesgos físicos no se limitan a trabajadores manuales, casi la mitad del total de

trabajadores (46%) trabaja en posturas incómodas o inadecuadas al menos una cuarta parte del tiempo. Además los movimientos repetitivos de brazos y manos constituyen una característica fundamental del trabajo de más europeos que hace diez años.

La exposición de las mujeres a riesgos físicos varía, tal vez en parte por la amplia segregación en diversos sectores. Estas diferencias y similitudes de género también han permanecido más o menos constantes.

Gráfico 8: Tendencia de las exigencias físicas en el trabajo, 2000-2010, UE-27 (%)



Nota: Las cifras corresponden a trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores durante al menos un cuarto de su jornada laboral.

Por ejemplo, el 33% de los hombres están regularmente expuestos a vibraciones y solo un 10% de las mujeres. El 42% de los hombres manipula cargas pesadas, contra solo un 24% de las mujeres. Sin embargo un 13% de las mujeres levanta o mueve a personas en su trabajo (solo un 5% de hombres lo hace). Proporciones similares de hombres y mujeres trabajan en posturas inadecuadas (48% y 45% respectivamente) o realizan movimientos repetitivos con los brazos y las manos (64% y 63% respectivamente).

El trabajo también implica otra clase de riesgos. El entorno laboral puede resultar ruidoso, frío, demasiado caluroso o contener materiales patógenos.

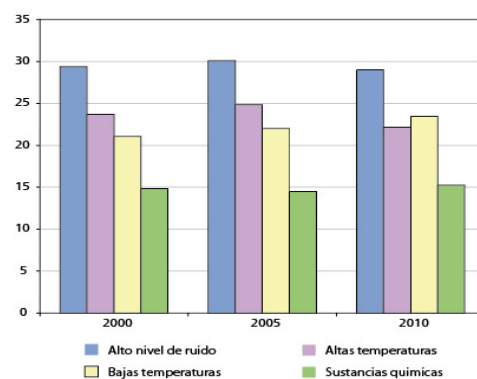
- En 2010 casi un 30% de los trabajadores de la UE-27 estaban expuestos al ruido durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral, una cifra que no ha cambiado desde 2000.

- Un 15% inhala humo, vapores, polvo o manipula sustancias peligrosas, una vez más en la misma proporción que hace diez años.

- Más trabajadores manipularon material infeccioso en 2010 que en 2005 (11% y 9% respectivamente).

- Y en 2020, el 23% de los trabajadores de los países de la UE-15 estaban expuestos a bajas temperaturas, el mismo porcentaje que en 1995.

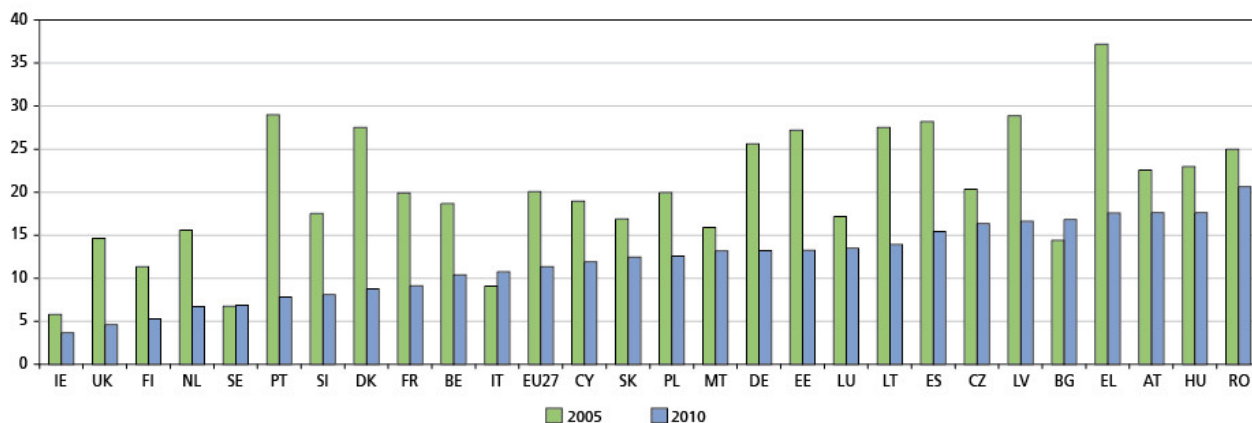
Gráfico 9: Evolución de las exposiciones a riesgos medioambientales



Con la aplicación gradual de la legislación antitabaco en la UE, menos trabajadores se ven expuestos al humo del tabaco. Las diferencias nacionales reflejan parcialmente el alcance de dicha legislación.

La proporción de trabajadores de la UE que cree que su salud y seguridad están en riesgo a causa del trabajo ha venido disminuyendo desde 2000, de un 31% a un 24% de los trabajadores. (en la CE-12 la proporción disminuyó de un 40% en 1991 a un 28% en 2010). Esto puede reflejar parcialmente la mejora en la información sobre salud y seguridad. La proporción de trabajadores que declara que están muy bien o adecuadamente informados sobre los riesgos laborales ha aumentado hasta un 90% en 2010.

Gráfico 10: Exposición al humo del tabaco por países, 2005 y 2010 (%)



Nota: Las cifras corresponden a trabajadores que declaran estar expuestos al humo durante al menos un cuarto de su jornada laboral. Solo hay datos disponibles de 2005 y 2010.

Después de los 65. La permanencia en el trabajo durante más tiempo

Alrededor de un 60% de los trabajadores de la UE-27 creen que pueden continuar en su actual empleo a los 60 años. Este parámetro ha registrado un ligero ascenso desde 2000, de un 57% a un 59%. Los trabajadores tienen diferentes opiniones según la ocupación. Cerca de un 72% de los administrativos altamente cualificados y un 61% de los administrativos de menor cualificación declaran que pueden continuar en su trabajo hasta los 60. Sin embargo, solo un 49% de los trabajadores manuales altamente cualificados y un 44% de los menos cualificados tienen la misma opinión.

La magnitud en la que el empleo y el trabajo son “sostenibles” depende de si los horarios laborales permiten cumplir con otras responsabilidades, si las habilidades para trabajar se actualizan para garantizar la seguridad en el empleo, de cuanta autonomía personal disponen los trabajadores para cumplir con las exigencias, y de hasta qué punto las condiciones de trabajo protegen su salud a largo plazo. Cuando estas condiciones se cumplen, existe posibilidad de que los trabajadores permanezcan más tiempo en su empleo, de acuerdo con las políticas de la UE.

Metodología

La Fundación Europea realiza una encuesta de condiciones de trabajo en Europa cada cinco años

La encuesta entrevista a trabajadores autónomos y por cuenta ajena sobre aspectos clave de su trabajo. El número de temas se ha extendido a lo largo de los años. Se han realizado cinco encuestas.

- La primera en 1990/1991: se entrevistó a trabajadores de la CE-12.
- Segunda encuesta en 1995/1996: trabajadores de la UE-15.
- Tercera encuesta en 2000: abarcó UE-15 y Noruega en la primera fase y se amplió a los 12 nuevos Estados Miembros en 2001 y Turquía en 2002 en la segunda fase.
- Cuarta encuesta en 2005: UE-27, Noruega, Croacia, Turquía y Suiza.
- El trabajo de campo de la quinta encuesta se realizó de Enero a Junio 2010 con 44,000 trabajadores de la UE-27, Noruega, Croacia, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo.

Las cifras son estimaciones y están basadas en una muestra representativa de trabajadores europeos y no en el total de la población. Las diferencias entre países deben interpretarse con cuidado. El resumen anterior solo aborda las diferencias que pueden reflejar disimilitudes reales y no los resultados de la muestra.

En este resumen solo se han analizado las respuestas de trabajadores de la UE-27. Además los análisis de tendencias no se remontan necesariamente a los últimos veinte años: algunas preguntas corresponden a baterías recientes. Se publicará información más detallada sobre las tendencias durante los próximos meses en el sitio web de la Fundación Dublín, en el que también se ofrecerá más información metodológica.

Más información:

www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Sophia MacGoris, Research Assistant, smg@eurofound.europa.eu European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Telephone: (+353 1) 204 31 00
Email: information@eurofound.europa.eu
Website: <http://www.eurofound.europa.eu>