

Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial

Introducción

Este informe proporciona un análisis comparativo de la calidad del trabajo que incluye aproximadamente a 1 200 millones de trabajadores de todo el mundo: EU-28, China, República de Corea, Turquía, Estados Unidos (EE.UU.), países hispanoparlantes de América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), Argentina, Chile y Uruguay. Es el resultado de un proyecto pionero que consiste en la recopilación y el análisis de datos sobre las condiciones de trabajo en todo el mundo impulsado por la Oficina Internacional del Trabajo, la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofound, ambos organismos tripartitos que aspiran a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Contexto político

La calidad del trabajo se considera cada vez más un problema político importante. Es fundamental para el Programa de Trabajo Decente de la OIT y para las políticas de calidad del trabajo de la Unión Europea. Existen beneficios en los trabajos de buena calidad para los trabajadores, las empresas y las organizaciones que los contratan y para las sociedades, y se observan costes asociados a los trabajos de baja calidad.

Los datos fiables sobre las condiciones de trabajo pueden contribuir a los objetivos políticos, como la mejora de la calidad del trabajo, el trabajo digno y un elevado nivel de bienestar del trabajador. Las encuestas sobre las condiciones de trabajo cuantifican el grado de exposición de los trabajadores a determinados riesgos en el trabajo, así como los recursos de que disponen los trabajadores para mitigar estos riesgos. Permiten analizar las distintas situaciones laborales, incluyendo análisis por profesión y sector, y hacen posible que los investigadores examinen los posibles efectos de los cambios en el mundo laboral sobre la calidad del trabajo. También permiten supervisar los avances de las condiciones de trabajo. Se necesitan datos comparables para respaldar la elaboración de políticas con base empírica sobre la calidad del trabajo.

Conclusiones principales

El informe analiza siete dimensiones de la calidad del trabajo: el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las

competencias y la evolución, las perspectivas y los ingresos. Si bien existen diferencias importantes entre países respecto a estas dimensiones de la calidad del trabajo, también se observan similitudes importantes.

- La exposición a riesgos físicos es habitual. Más de la mitad de los trabajadores de las muchas regiones y países contemplados está expuesta a movimientos repetidos de manos y brazos, constituyendo así el riesgo físico que más se notifica. Una quinta parte de los trabajadores, o incluso más, se expone con frecuencia a elevadas temperaturas en el trabajo; una proporción similar, aunque inferior, comunica sufrir una exposición a temperaturas bajas. Entre una quinta parte y una tercera parte de los trabajadores, y hasta un 44 % en Turquía, notifican enfrentarse a fuertes ruidos.
- Entre una tercera parte de los trabajadores en la UE y la mitad de los trabajadores en EE.UU., Turquía, El Salvador y Uruguay experimentan trabajos intensivos, como plazos ajustados y ritmos de trabajo elevados. Entre el 25–40 % de los trabajadores tiene trabajos con exigencias emocionales.
- Las diferencias en la calidad del tiempo de trabajo son marcadas: mientras el 15 % de los trabajadores en países de la UE trabaja más de 48 horas a la semana, en China y la República de Corea más del 40 % de trabajadores lo hacen, en Chile más del 50 % y en Turquía la cifra se eleva a casi el 60 %. En todos los países, al menos el 10 % de los trabajadores trabaja en su tiempo libre; el hecho de trabajar muchas horas suele ir acompañado de trabajo intensivo. Si bien en la mayoría de países los hombres muestran más horas de trabajo remunerado que las mujeres, cuando se incluyen las horas de trabajo no remunerado entonces, en todo el mundo y sin excepción, las mujeres trabajan durante más horas que los hombres. Más del 70 % de los trabajadores de la República de Corea señala que les resulta muy fácil conseguir una o dos horas libres del trabajo para ocuparse de asuntos personales o familiares; en el caso de EE.UU., Europa y Turquía así lo afirma un 20–40 % de los trabajadores.
- La mayoría de los trabajadores apunta que trabaja en un entorno social comprensivo. Cerca del 70 % de los trabajadores de los países encuestados evalúa positivamente el desempeño de sus directivos a la hora de gestionarles, y señala elevados niveles de apoyo social por parte de los compañeros (con algunas excepciones en determinados países). Sin embargo,

hasta un 12 % sufre insultos, conductas humillantes, intimidaciones, conductas no deseadas de naturaleza sexual o acoso sexual.

- Independientemente del país, los menos educados tienen menos acceso a oportunidades para crecer y desarrollar sus competencias. El porcentaje de trabajadores que señala que aprende cosas nuevas en el trabajo varía entre el 72 % y el 84 % en EE.UU., la UE y Uruguay, pero los porcentajes son inferiores en China (55 %), Turquía (57 %) y la República de Corea (32 %). El porcentaje de trabajadores que apunta tener autonomía a la hora de realizar tareas esta entre el 45 % y el 70 %, mientras que el porcentaje que tiene influencia en decisiones importantes para su trabajo va desde el 33 % al 66 %.
- Respecto a las perspectivas de futuro, la inseguridad laboral es preocupante en muchos de los países, con uno de cada seis trabajadores en la UE y uno de cada diez en los EE.UU, con temores de que podría perder su trabajo en los próximos seis meses. En el lado positivo, el 30–60 % señala que su trabajo ofrece perspectivas de avance profesional.
- En todos los países, las mujeres ganan considerablemente menos que los hombres y su presencia en el extremo inferior de la distribución de ganancias es excesiva. El nivel de ganancias varía según la situación laboral y la profesión.
- Las encuestas muestran sistemáticamente diferencias entre distintos grupos de trabajadores: en particular, entre hombres y mujeres, y entre trabajadores de profesiones diferentes. Las diferencias en la calidad del trabajo entre hombres y mujeres derivan de las múltiples interacciones entre los sistemas de bienestar y familiar, las estructuras del mercado laboral, los tipos de vida centrados en el género y la división del trabajo remunerado y no remunerado. Del mismo modo, los datos muestran diferencias sistemáticas entre profesiones. Muchos trabajadores de clase obrera ejercen en condiciones laborales que exigen un gran esfuerzo físico. Los trabajadores no cualificados y los trabajadores del sector de los servicios y las ventas también indican que se enfrentan a exigencias tanto físicas como emocionales.

Indicadores políticos

- La existencia de tendencias similares en todos los países señala la necesidad de buscar más allá de las soluciones y las explicaciones específicas nacionales a la hora de elaborar políticas.
- La presencia de diferencias puede ayudar a aclarar las posibles determinantes nacionales de la calidad del trabajo y contribuir al aprendizaje mutuo entre países.
- Las diferencias de género resultan fundamentales para entender las tendencias de las condiciones de trabajo en todo el mundo.
- La calidad del trabajo puede mejorarse reduciendo las excesivas exigencias a los trabajadores y limitando su exposición a los riesgos, así como aumentando su

acceso a los recursos en el trabajo que ayudan a alcanzar los objetivos profesionales o a mitigar las consecuencias de estas exigencias. Cada dimensión de la calidad del trabajo también puede mejorarse a través de políticas y prácticas en el lugar de trabajo.

- Los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones desempeñan distintas funciones a la hora de mejorar la calidad del trabajo; el diálogo social es fundamental para elaborar políticas dentro y fuera del lugar de trabajo. Las autoridades públicas deben reglamentar teniendo en cuenta el objetivo común de mejorar la calidad del trabajo.
- En lo que se refiere a las encuestas sobre las condiciones de trabajo:
 - Los datos sobre la calidad del trabajo son esenciales para apoyar la mejora de la calidad del trabajo. Estos datos permiten que se identifiquen las cuestiones de interés y que se aporte una base empírica para las medidas políticas.
 - A fin de apoyar la elaboración de políticas, los países de todo el mundo deben desarrollar encuestas sobre condiciones de trabajo que incluyan datos comparables sobre la calidad del trabajo.
 - El análisis de las encuestas sobre condiciones de trabajo ayuda a identificar cómo las condiciones de trabajo afectan de manera sistemática a algunos grupos de trabajadores más que a otros.

Mensajes clave

- A pesar de las grandes diferencias entre las estructuras económicas, los mercados laborales y el desarrollo, 1.200 millones de trabajadores en 41 países de todo el mundo se enfrentan a los mismos desafíos e inquietudes.
- Las mujeres continúan enfrentándose a los desafíos más significativos; ganan mucho menos que los hombres y en general trabajan más horas que los hombres.
- Son evidentes las diferencias a gran escala de la calidad del trabajo en los diversos países, lo que refleja la diferente naturaleza de los trabajos dentro de los diferentes sectores, ocupaciones y lugares de empleo.
- La inseguridad laboral es generalizada y al menos el 30% informa estar en un trabajo sin perspectivas de carrera.
- La exposición a riesgos físicos sigue siendo frecuente en todos los países, principalmente debido a los movimientos repetitivos de manos y brazos.
- Las diferencias en el horario laboral son notables entre los países y regiones estudiadas, donde más de un tercio de los trabajadores confirman tener largas jornadas laborales.
- El 70 % de todos los trabajadores reportan un entorno social en el trabajo de gran apoyo y altos niveles de satisfacción con sus supervisores inmediatos.

Más información

El informe *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial* está disponible en <http://eurofound.link/ef18066>

Equipo del proyecto: Janine Berg (ILO), Agnès Parent-Thirion (Eurofound)
information@eurofound.europa.eu