Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Salud y bienestar en el trabajo: informe basado en la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

Resumen ejecutivo

Introducción

La salud y el bienestar son dimensiones fundamentales del debate político sobre cómo mejorar la vida de los ciudadanos en la sociedad. Tienen un valor intrínseco, y resultan fundamentales para el concepto de progreso individual y el funcionamiento de la sociedad, a causa de su vínculo directo con cuestiones como la participación en la población activa, la productividad y la sostenibilidad. En el presente informe se examina la relación entre trabajo, salud y bienestar, sobre la base de los resultados de la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) de Eurofound.

El trabajo es primordial para el bienestar de una persona, ya que constituye tanto una fuente de ingresos como un medio para la promoción social en un sentido más amplio. Trabajo y bienestar se encuentran estrechamente relacionados, en cuanto que la buena o la mala calidad de las condiciones de trabajo ejercen un efecto directo en la calidad de vida del que se ve sometido a las mismas. El trabajo también resulta fundamental para la salud, debido a factores de riesgo específicos en los lugares en que se realiza, que pueden ocasionar lesiones y enfermedades de origen profesional, así como otras consecuencias relacionadas a largo plazo.

Contexto político

La salud y el bienestar en el trabajo constituyen elementos esenciales de la estrategia global Europa 2020 para el crecimiento, la competitividad y el desarrollo sostenible. Una economía próspera depende de una población saludable. Sin ésta, las empresas resultan perjudicadas por el deterioro de la productividad de los trabajadores, y la longevidad y la calidad de vida de los ciudadanos se resienten. Esta cuestión reviste especial importancia a la luz del debate actual sobre el envejecimiento demográfico de la población europea.

Salvaguardar el derecho de todos al trabajo y garantizar que la población con capacidades diversas en el terreno de la salud pueda acceder al trabajo remunerado fueron dos de los objetivos establecidos por los Estados miembros de la UE en las estrategias de Lisboa y Europa 2020. En la legislación de los Tratados europeos y en las medidas de formulación de políticas se reconoce la importancia de preservar la salud y la seguridad de los trabajadores, así como de mantener su bienestar. En la Directiva 89/391/CEE relativa a las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores se dispone que el trabajo debe adaptarse a las personas, y no al contrario.

La depresión y el estrés relacionados con el trabajo son objeto de una atención creciente, ya que pueden dar lugar al menoscabo del bienestar y, en última instancia, a la incapacidad para trabajar. En 2004, los interlocutores sociales del ámbito de la UE alcanzaron un Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, con el fin de identificar, prevenir y gestionar los problemas asociados al estrés de origen profesional. En 2008, la Comisión Europea, junto con los interlocutores sociales pertinentes y otras partes interesadas, suscribió el Pacto europeo para la salud mental y el bienestar, en el que se subraya la importancia de ambos factores para procurar una Europa fuerte y competitiva.

Conclusiones principales

- El 2,5 % de los trabajadores europeos refiere una salud general deficiente, mientras que el 47 % de los mismos declara el padecimiento de más de dos problemas de salud, con una importante conexión entre las dimensiones física y mental.

- En total, el 60 % de los trabajadores que declara gozar de una salud buena o muy buena confía en su capacidad para realizar el mismo trabajo a los 60 años de edad, mientras que tal proporción es significativamente inferior en el caso de los que refieren una salud deficiente.

- La calidad del empleo se asocia de una manera notable y positiva con el bienestar. Entre sus numerosas dimensiones, la calidad intrínseca del puesto de trabajo y las perspectivas profesionales (seguridad en el empleo, progresión profesional, calidad del contrato) son las que ejercen la mayor repercusión en el bienestar. A medida que se deteriora la calidad del trabajo, la variabilidad en el bienestar se eleva sustancialmente: ante unas condiciones de escasa calidad del puesto de trabajo, surgen

grandes diferencias en la capacidad para hacer frente a la situación.

- Los trabajadores poco cualificados, y los que realizan sus tareas en los sectores del transporte, la hostelería y la manufactura, aluden a situaciones de trabajo de gran exigencia, así como a un control insuficiente sobre su actividad laboral. Las personas que se enfrentan a estas condiciones de trabajo de "elevada presión" refieren los menores niveles de bienestar. El apoyo social de los compañeros de trabajo constituye el factor esencial que les ayuda a afrontar su situación.

- Entre los indicadores asociados mayoritariamente a una salud y un bienestar deficientes figuran los horarios de trabajo atípicos y variables, las interrupciones que ocasionan perturbación, la exposición a reestructuraciones, los riesgos medioambientales y la inseguridad en el empleo. En el lado positivo, la prestación de apoyo, las "recompensas" (sentirse justamente remunerado y las posibilidades de promoción profesional) y las cualificaciones constituyen factores de protección relevantes.

- Los trabajadores en los sectores del transporte y la construcción se exponen a las peores dimensiones del entorno de trabajo psicosocial. La situación laboral y el género ejercen asimismo un efecto significativo.

- De acuerdo con el índice de bienestar mental (WHO-5) diseñado por la Organización Mundial de la Salud como medida del bienestar emocional y psicológico, el 23 % de los trabajadores en Europa refieren escasos niveles de bienestar, y deberían ser evaluados para determinar si padecen de depresión, y el 6 % probablemente sufran este trastorno, mientras que tales proporciones son menores en el caso de las mujeres.

- En torno al 40 % de los trabajadores en Europa declara haberse ausentado del trabajo por enfermedad. Tales ausencias son significativamente superiores con mayores niveles de seguridad en el empleo y protección del mismo, lo que indicaría una posible conducta oportunista por parte de los trabajadores. El absentismo aumenta asimismo en presencia de factores psicosociales vinculados a un menor bienestar en el trabajo (intimidación, discriminación, exigencias emocionales).

- En total, el 41 % de los varones, y el 45 % de las mujeres, declararon haber trabajado a pesar de encontrarse enfermos ("presentismo") al menos un día en los 12 meses anteriores. Este fenómeno es más frecuente entre los trabajadores no manuales de alta cualificación y excesivamente comprometidos, con elevados grados de autonomía e implicación en su empleo. La asociación positiva observada con la exposición a la intensidad del trabajo, el abuso verbal o la discriminación, el manejo de sustancias químicas, el trabajo en posturas forzadas y la actividad laboral por turnos parece indicar que el "presentismo" también se eleva por la existencia de varias condiciones de trabajo desfavorables.

Recomendaciones políticas

- Las intervenciones políticas que tienen como objetivo la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores pueden ejercer un impacto significativo si se hace hincapié en la calidad del empleo, el entorno de trabajo psicosocial y los factores organizativos.

- La calidad del empleo se identifica como un elemento esencial para los trabajadores, con una elevada influencia en su bienestar. Una calidad deficiente da lugar a niveles de bienestar preocupantemente bajos en el caso de las personas con menor capacidad para hacer frente a tales situaciones. La prioridad en la formulación de políticas debe trascender a la relación ordinaria entre trabajo y bienestar, y orientarse a la consideración de diversas situaciones individuales.

- La salud física y mental y la seguridad en el trabajo presentan una débil vinculación con las dimensiones tradicionales que tienden a orientar el debate, como el sector, la dimensión de la empresa o incluso el contrato laboral. La división fundamental se da entre las ocupaciones manuales y no manuales; así, deben determinarse las asociaciones esenciales con el entorno de trabajo psicosocial y con los factores organizativos decisivos. Cuando se tienen en cuenta tales variables, incluso las diferencias transnacionales tienden a desaparecer.

- En relación con el entorno de trabajo psicosocial y los factores organizativos, la multiplicidad de situaciones específicas debe constituir igualmente un objetivo de la formulación de políticas: los trabajadores manuales de escasa cualificación son probablemente los que más se beneficiarán de las mejoras en el diseño de los puestos de trabajo y de un entorno laboral más propicio.

- Un bienestar escaso y una salud deficiente tienen un coste social elevado en lo que atañe al absentismo y al "presentismo". Las condiciones laborales desempeñan un papel que va más allá de su vinculación con la salud y el bienestar: un nivel elevado de las mismas resulta indicativo no sólo de una mejor salud, sino también de la presencia de conductas menos oportunistas en el caso del absentismo, y de una menor incidencia del presentismo.

Información adicional

El informe *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, (Salud y bienestar en el trabajo: informe basado en la quinta Encuesta europea sobre condiciones de trabajo) se encuentra disponible en: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1302.htm.

Para más información, póngase en contacto con Agnès Parent-Thirion, responsable de investigación, en apt@eurofound.europa.eu.