

La salud laboral en Europa

Pascal Paoli

EL CONTEXTO

La política en el contexto.

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo del 2000 y el Consejo Europeo de Estocolmo de marzo 2001 dieron lugar a que la Comisión Europea promulgara en marzo de 2002 su “Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el trabajo 2002-2006”.

La estructura del empleo.

Ha cambiado y continúa haciéndolo. Hay un flujo de pérdida de trabajos en la agricultura e industria hacia trabajos en el sector servicios.

El perfil de la población trabajadora.

Las características principales del cambio en la población trabajadora son el envejecimiento de los trabajadores y un incremento en la proporción de mujeres en el mercado laboral.

La naturaleza del trabajo.

Hay dos fenómenos que han influido profundamente en el trabajo y en la calidad del empleo. En primer lugar, las compañías, y el trabajo que realizan, se han abierto más al mundo exterior (más contacto directo con los clientes), lo que ha producido un gran énfasis en el mercado, bastante más que constreñir a la industria. En segundo lugar, el uso de la información tecnológica está creciendo, aunque existan grandes diferencias de un país a otro (Holanda, los Países Escandinavos y el Reino Unido están liderando el campo).

El mercado de trabajo.

El crecimiento en el trabajo temporal como consecuencia de la gran incidencia de contratos fijos y agencias de trabajo temporales han sido una característica entre los años 80 y 90. En contra de la opinión general, el personal asalariado no es todavía la norma (82%) aun-



Extraído del libro DANGER.
 Autor: desconocido. Rouen (Francia). 1925-1937.
 "No os arriesguéis a tener un accidente,
 Así vais a ganar tiempo".

que presenta un aumento del porcentaje total comparado con el autoempleo, contradiciendo la idea de que el empleo asalariado ya ha cumplido sus días.

Crecimiento de la Unión Europea.

Es un aspecto que tiene que ejercer su influencia y que no puede quedar desatendido. La primera encuesta llevada a cabo en el 2001 por la Fundación en los doce nuevos países europeos candidatos, subrayó diferencias significativas entre estos países y los Estados Miembros de la UE.

Estas diferencias son parcialmente debidas a variaciones estructurales: por ejemplo, los países candidatos tienen una alta proporción de trabajadores en la agricultura y una baja proporción en servicios comparados con los de la UE. Resultan también de una organización en

el trabajo que es más industrial que la dirigida por el mercado, por ejemplo, hay una débil interferencia entre trabajo y cliente, más distribución jerárquica de responsabilidades y menos trabajo autónomo. Estas características pueden llevar a graves problemas en la salud y a una menor satisfacción el trabajo.

LOS TEMAS

I. EL AUMENTO DEL TRABAJO PRECARIO

El aumento en el trabajo temporal –trabajo salarial bajo términos de contrato (FTC) y contratos de agencias temporales– es una característica establecida del mercado del trabajo, aunque puedan ocurrir fluctuaciones cíclicas. La Encuesta sobre Trabajo (LFS) del Eurostat señaló este fenómeno. Entre 1994 y el 2000, la proporción de empleos con contratos fijos aumentó del 8,9% al 15,1%. Eurostat no hizo diferencias entre contratos fijos y contratos de agencias temporales. La investigación señala una fuerte correlación negativa entre estas formas de empleo y las condiciones laborales, así como con la salud en general. Personas trabajando en esos empleos pueden haber estado expuestos a todo tipo de factores de riesgo (ver gráficos 1 y 2).

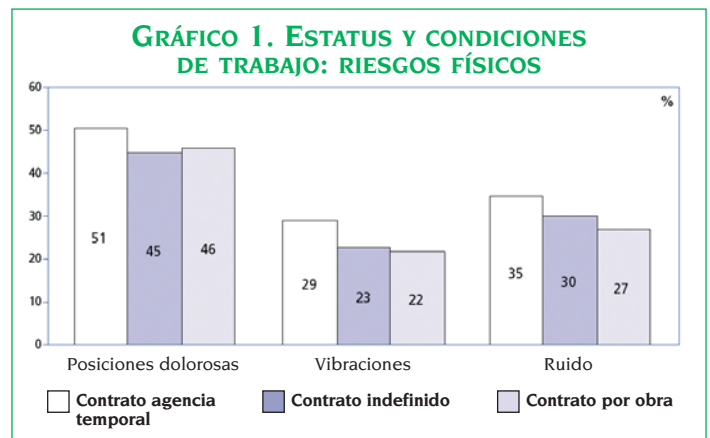
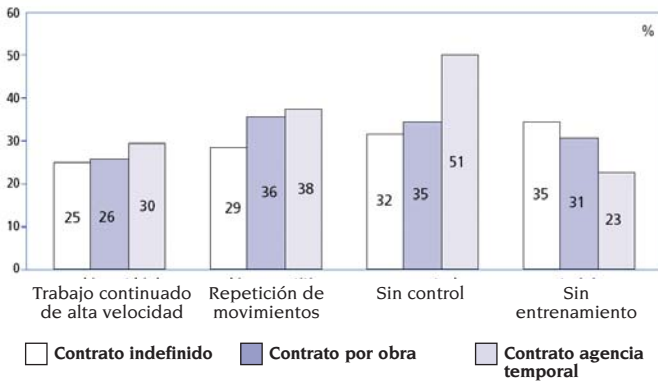


GRÁFICO 2. ESTATUS Y CONDICIONES DE TRABAJO: INTENSIDAD DEL TRABAJO



Es importante reseñar que los efectos resultantes de las variables estructurales como la edad y la ocupación explican parcialmente esta situación: los empleados con contratos fijos y los empleados temporales presentan mayor facilidad de trabajo que aquellos cuya exposición a riesgos de salud es mayor. Sin embargo, considerando el resto de los factores semejantes, se puede decir que en estos trabajos el estatus precario del trabajador es un factor agravante. Esta es una consideración importante y sugiere que una mejora en las provisiones legales es probablemente necesaria y debería estar combinada con un plan general para mejorar las condiciones laborales en esos trabajos.

2. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Hay dos aspectos a tenerse en consideración. El primero muestra la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Hay todavía una gran cantidad de segregación en cuanto a mano de obra, ambas en horizontal, con hombres y mujeres

que no ocupan el mismo tipo de trabajos (ver gráfico 3), y en vertical, donde están en los mismos trabajos, pero con los hombres a menudo en posiciones seniors (ver gráfico 4 en la página siguiente). Esta segregación está también reflejada en la distribución de ingresos (ver tabla 1), con una alta proporción de mujeres entre las menos pagadas, incluso después de que los datos han estado ajustados a las condiciones horarias de trabajo.

La segregación por sexos distribuye una desigualdad en las condiciones de trabajo. Las mujeres están menos expuestas a los riesgos “tradicionales” que caracterizan los trabajos de obreros en las industrias de manufactura y distribución asociadas con trabajos medioambientales y de estación de trabajo, así como largas jornadas de trabajo, trabajo nocturno y trabajos por turnos. Probablemente las muje-

TABLA 1. NIVELES DE INGRESO CLASIFICADOS POR GÉNERO (%)

NIVEL DE INGRESOS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)	TOTAL (%)
Bajo	26	9	16
Medio-bajo	24	19	21
Medio-alto	17	22	20
Alto	10	22	17
No contestan	23	29	26

GRÁFICO 3. HOMBRES Y MUJERES EN EL MISMO MERCADO DE TRABAJO

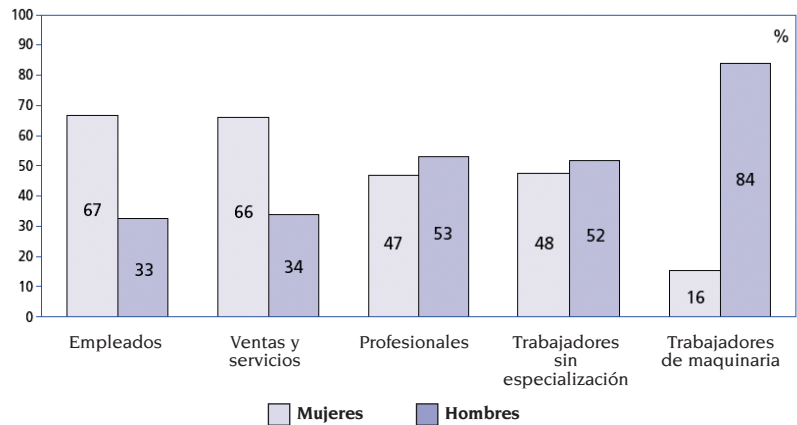
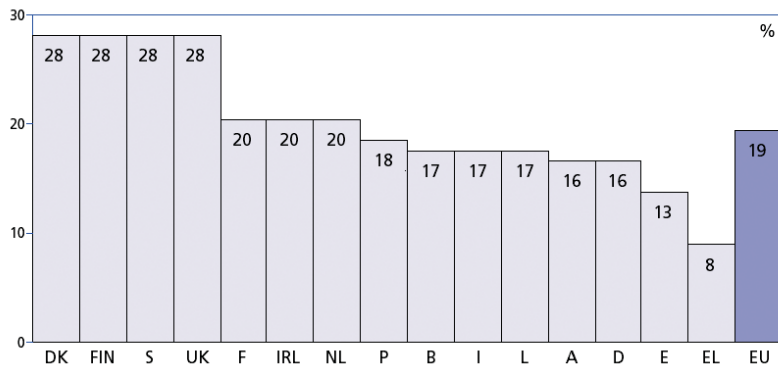


GRÁFICO 4. TRABAJADORES PARA QUIENES SU SUPERIOR INMEDIATO ES UNA MUJER (POR PAÍSES)



res están más orientadas hacia trabajos de “orientación al público”, hacia trabajos partidos y a tener independencia limitada en su trabajo. Están más expuestas que los hombres a la discriminación y a la intimidación por sus colegas en el puesto de trabajo y por público externo a la compañía. Las mujeres están, por un lado, generalmente requeridas para hacer juegos malabares para las ofertas de sus trabajos y, por otro, a llevar a cabo las tareas domésticas y el cuidado de los niños y otros familiares.

El segundo aspecto relaciona la información y la consulta. La información en riesgos laborales ha mejorado: en el 2000, el 86% de los trabajadores dijo estar bien informado, comparado con el 81% en 1995. Involucración en cambios organizativos, el 71% de los trabajadores dijo haber estado incluidos en las discusiones cuando se iban a realizar cambios, revela importantes diferencias entre países (mucho más desarrollados en Holanda y en el Norte de Europa) y entre algunas categorías (mucho menos desarrollados entre trabajadores no-fijos).

Ingresos.

Los datos en ingresos muestran las siguientes tendencias:

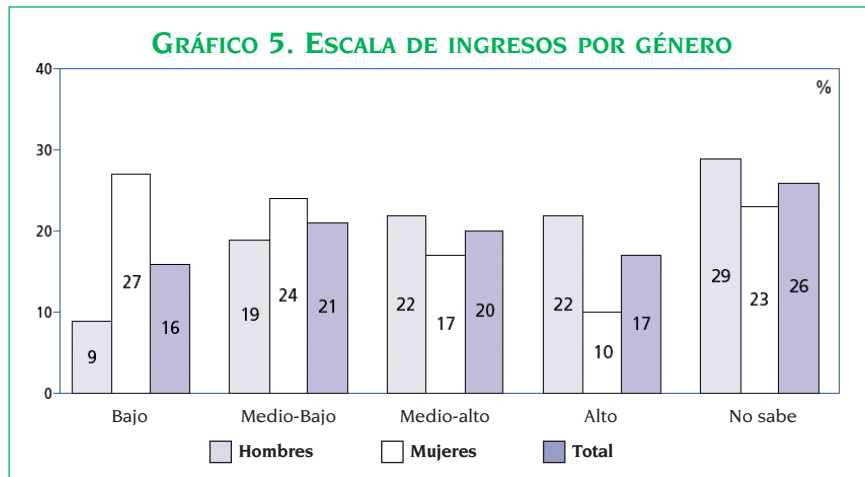
- 16% de las trabajadoras se enmarcan en los ingresos bajos,
- significativos huecos en ingresos entre hombres y mujeres, en parte reflejados en la distribución del trabajo (ver gráfico 5);
- una correlación entre bajos salarios y estatus precario. Cerca del 17% de las empleadas están en una categoría de salario bajo, de las cuales un tercio son las cabezas de familia, comparado con el 13% de las que tienen contratos de obra, 30% en contratos fijos y el 40% trabajadoras temporales. En otro aspecto, el 53% de aquellas con contrato fijo y el 49% con contratos temporales son las principales sostenedoras de la familia. Lo que sugiere que varias dimensiones en precariedad (legal y económica) son acumulativas.

cio son las cabezas de familia, comparado con el 13% de las que tienen contratos de obra, 30% en contratos fijos y el 40% trabajadoras temporales. En otro aspecto, el 53% de aquellas con contrato fijo y el 49% con contratos temporales son las principales sostenedoras de la familia. Lo que sugiere que varias dimensiones en precariedad (legal y económica) son acumulativas.

3. EDAD, TRABAJO Y SALUD

Hay dos aspectos a tener en cuenta en cuanto a la edad de la mano de obra. El primero, existe un hecho de exclusión relacionado con la edad, a consecuencia de un desequilibrio en las condiciones y capacidades laborales

GRÁFICO 5. ESCALA DE INGRESOS POR GÉNERO



que se deterioran con la edad. El segundo, el trabajo por sí mismo, puede deteriorar y desgastar el cuerpo. El análisis demuestra que aunque más de la mitad de los trabajadores no están expuestos a trabajos de presión o fuerza, existe un 10% que están sobreexponidos a ellos.

Por el incremento de trabajadores de una categoría joven, los trabajadores de un grupo de media edad (35-45 años) se encuentran cada vez más sujetos a pesados trabajos físicos. Además, porque el criterio de selección relacionado con la edad, tiende a que algunos tipos de trabajo excluyan a los trabajadores mayores (trabajo nocturno, trabajo a fechas límite, trabajos con nuevas tecnologías).

Se necesita actuar para reorganizar las condiciones laborales para la prevención de deterioros físicos en los empleados que están trabajando. Esto tiene todavía más importancia en cuanto a la previsión futura de la proporción en aumento de trabajadores por encima de 45 años.

Políticas corporativas diseñadas para mantener y desarrollar los oficios y salvaguardar la salud, destacan tres líneas importantes para que estas políticas se puedan desarrollar:

Modificaciones en la organización del trabajo, y la división de tareas (trabajo en equipo, implantación de rotación de tareas, tareas transferidas de producción o ensamblajes hacia tareas más inferiores, etc);

Re-organización de las horas de trabajo, como reducción progresiva de horas, flexibilidad de jornada, etc;

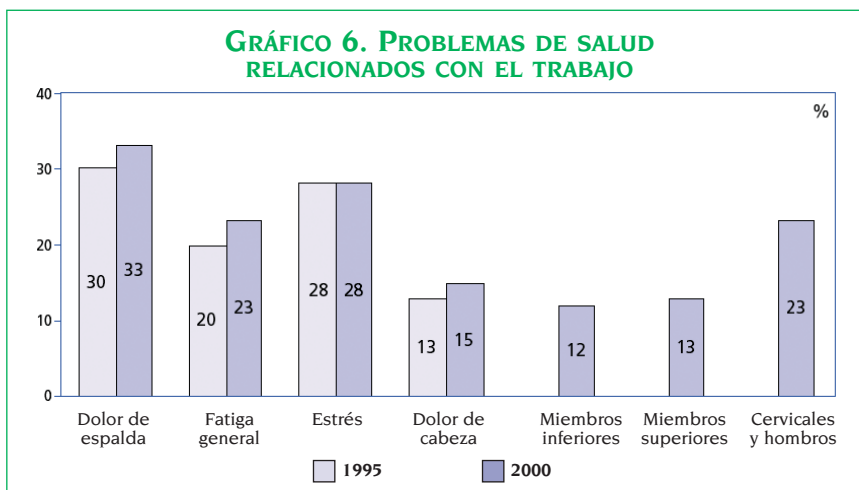
Tareas de entrenamiento (valoración individual de habilidades y necesidades, entrenamiento dirigido a trabajadores mayores y cosas así).

4. LA PERSISTENCIA DE FACTORES DE EXPOSICIÓN TRADICIONAL COMPARADO CON EL AUMENTO DE FACTORES DE NUEVA EXPOSICIÓN

Bajo el sentido de una consideración amplia, el ensamblaje de la salud mental y física como declara la definición ILO, “la promoción y mantenimiento al más alto grado físico, mental y tratamiento social de los trabajadores”. Por añadidura el “sostenible” mantenimiento del trabajo tienen que tenerse en cuenta, por ejemplo la posibilidad de permanecer en el mercado laboral a lo largo de toda la vida profesional.

Bajo esta base, es obvio que los problemas de salud (ver gráfico 6) la mayoría de las veces asociados con el trabajo son:

- músculo-esqueléticos: diversos estudios señalan el aumento de lo que ha venido a llamarse una “epidemia”. En el 2000, el 33% declaró dolores de espalda, comparado con el 30% en 1995, y el 23% señaló dolores cervicales y de hombros. Estos son datos admitidos de estudios puntuales, pero un cruce de datos llevado a cabo en el Reino Unido en 1995 por un equipo médico validó los datos a resultados similares.
- psicosociales: el estudio de la Fundación señaló que el 28% de los trabajadores encuestados padecían estrés laboral en el 2000.



Sumando a estos problemas, hay otros que no están relacionados con la salud en el sentido estricto pero que tienen efectos directos e indirectos en la salud y en la calidad del trabajo como el hostigamiento y otras formas de persecución y violencia en el lugar de trabajo. Cerca del 10% de los trabajadores manifiestan haber estado acosados en el trabajo. Hay profundas diferencias entre países, y los más altos porcentajes se encuentran en aquellos países donde los debates públicos sobre estos temas son más activos (ver gráfico 7).

Razones de problemas en el trabajo relacionados con la salud.

Una razón para la prevalencia de dichos problemas es que la naturaleza actual del trabajo ha cambiado, debido en gran medida a las nuevas tecnologías y al incremento de obligaciones comerciales, conduciendo a los trabajadores hacia un mayor contacto directo con el cliente y creando presiones de entrega.

La segunda razón es la continúa exposición a factores tradicionales (emplazamientos físicos, diseños de puestos de trabajo) que no se han reducido tanto como uno se imaginaría, a pesar de estos problemas están extensamente documentados y son relativamente simples de tratar (a menudo atribuibles a una causa única).

5. EL IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

La distribución en la organización tienen un impacto directo en las condiciones de trabajo (ver tabla 2). En este aspecto claramente existe todavía organizaciones de tipo tradicional, donde movimientos repetitivos y estresantes siguen siendo la norma. A pesar de los cambios a mejor, un tercio de los trabajadores dicen no tener ellos ningún control sobre la forma de trabajo y sobre cómo sus tareas están organizadas. También han reflejado que están requeridos para realizar movimientos y tareas repetitivas, mientras que el 40% realizó movimientos monótonos, sin embargo hay una ligera mejoría, con una significativa reducción de trabajos monótonos. El análisis subraya una correlación entre trabajo repetitivo y desórdenes músculo-esqueléticos una correlación entre intensidad del trabajo y aumento del rendimiento.

Existe también la evidencia de que no siempre los cambios en la organización crean expectativas. Las operaciones de estructuración que han afectado el proceso de la industria cárnica en Europa es un ejemplo claro. La desaparición de pequeños mataderos, donde cada obrero completaba un ciclo de tareas, a favor de grandes unidades de producción, ha conducido a la división del trabajo y a la especialización de los trabajadores. Trabajo repetitivo y presiones contrarreloj, han causado un profundo incremento de las enfermedades músculo-esqueléticas y de la disminución de la destreza de los trabajadores. Finalmente, el desarrollo de “nuevas” formas de organización –organizaciones basadas en mayores responsabilidades para el trabajador, aumentaron las destrezas y el trabajo que deman-

GRÁFICO 7. TRABAJADORES SOMETIDOS A INTIMIDACIÓN (POR PAÍSES)

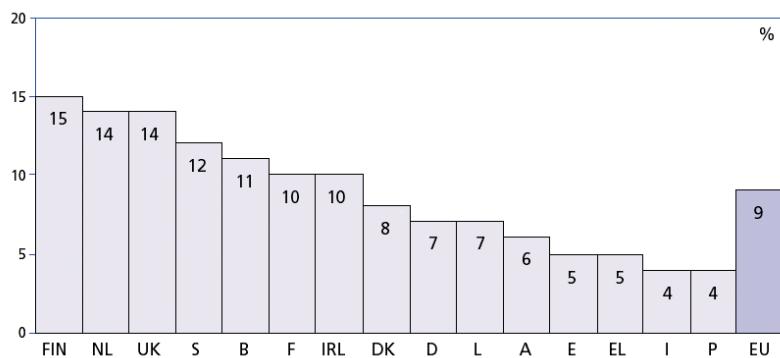


TABLA 2. EL IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

% de tipo trabajadores de organización	Organización de aprendizaje 39%	LEAN producción 28%	Organización Taylorística 14%	Estructura de simple 19%
Estatus	Contratos indefinidos	Por obra	Contratos agencia temporal	
Aprendizaje	Alto aprendizaje alto entrenamiento	Aprendizaje entrenamiento	Bajo aprendizaje bajo entrenamiento	Bajo control supervisión
Control de trabajo	Alto control auto.calidad	Bajo control trabajo en equipo rotación auto calidad	No control trabajo en equipo rotación	Bajo control supervisión directa
Demanda de trabajo	Baja no repetitiva	Muy intensa repetitiva	Intensa repetitiva	Poco intensa no repetitiva

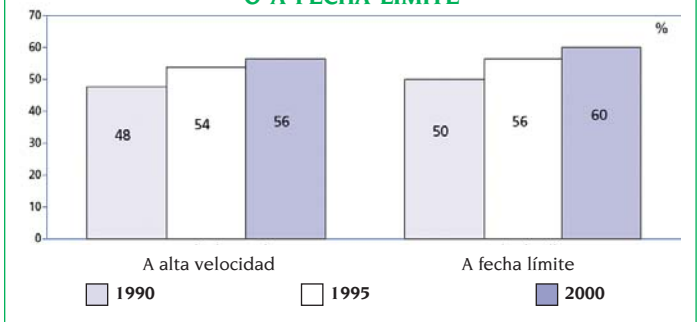
dan y proveen más cualificaciones— no se traduce necesariamente en condiciones de trabajo mejoradas en cuanto que estas organizaciones (a menudo referidas como “LEAN”) están también asociadas con trabajo más intenso. Lo que conlleva a un aumento del estrés y enfermedades músculo-esqueléticas, y a un alto porcentaje de accidentes laborales. Por otro lado, hay un aumento en cuanto a satisfacción en el trabajo debido a que éste se ha vuelto más interesante.

Intensificación del trabajo.

La intensificación del trabajo es indudablemente una de las tendencias más significativas en los años recientes. A pesar de que las horas de trabajo se han acortado, el trabajo se realiza más rápido (ver gráfico 8). Esta intensificación afecta a todos los países de la Unión, en todos los sectores de la industria y en todas las categorías laborales, aunque el aumento haya sido más acusado en unos casos que en otros. (Esta intensificación se puede explicar por el descenso del rendimiento en el medio laboral donde el contenido del trabajo se ha vuelto más complejo. Esta intensificación se puede explicar por la disminución de la tolerancia a

la carga de trabajo en un ambiente de trabajo en el que el contenido del trabajo se ha vuelto más complejo). Sin embargo, se puede explicar por hechos más “objetivos”, de los cuales resaltarían cuatro: —los cuales se pueden combinar en proporciones variables relativas— que vale la pena individualizarlos: los cambios en la organización del trabajo señalados anteriormente; la reducción de mano de obra en el contexto de reestructuración y recorte presupuestario; el aumento de las presiones en el mercado; y la reducción de la jornada de trabajo. Respecto al último, es imposible no hacer caso a la búsqueda de aumento de la productividad de las compañías como pago por la reducción de horas de trabajo.

GRÁFICO 8. TRABAJO A ALTA VELOCIDAD O A FECHA LÍMITE



La intensificación del trabajo tiene un precio. Está directamente relacionada con la incidencia de estrés y enfermedades músculo-esqueléticas (ver tabla 3). Existe también una unión entre el fenómeno de la violencia y hostigamiento en el trabajo, cómo consecuencia lógica del aumento de presión por los plazos de entrega, lo que individualmente es difícil de manejar.

6. DESEQUILIBRIO EN LA DISTRIBUCIÓN DEL HORARIO LABORAL Y EL AUMENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO

Considerando la salud, deben tenerse en cuenta varios aspectos en la organización del tiempo:

- cantidad de las horas de trabajo
- flexibilidad en la jornada laboral
- previsión de las horas de trabajo
- organización de horarios “urbanos”
- organización modular del trabajo sobre todo el ciclo completo laboral

Cantidad de las horas de trabajo

El porcentaje de horas de trabajo en la UE está disminuyendo. En el 2000, se promediaron 38 horas a la semana para todos los trabajadores, y 36 horas para los auto-empleados,

surgiendo una reducción en la proporción de aquellos que trabajan muchas horas y un aumento en la proporción de aquellos que trabajan pocas horas. Si embargo, estos porcentajes ocultan extremos significantes. Así, mientras un 17% en la jornada laboral partida, incluye en dicha categoría un 32% de mujeres y sólo un 7% de hombres. El trabajo parcial o partido está más extendido en unos países que en otros. Por ejemplo, 33% de la población trabajadora a tiempo parcial en Holanda, donde puede decirse que hay una cultura sobre este modalidad de trabajo para las mujeres, y tan sólo llega a un 5% en Grecia. Los hombres tienden a trabajar más tiempo durante la semana (más de 45 horas). La cuestión es si la extensión del horario de trabajo corresponde a las preferencias de la gente, teniendo en cuenta que diversos estudios han señalado el hecho de que los hombres preferirían trabajar menos horas (su número ideal sería alrededor de 37 horas), mientras que una proporción nada insignificante de trabajadores a tiempo parcial (mujeres la mayoría) preferirían trabajar más horas. En total, 32% de trabajadores de horario partido prefirió trabajar o bien más horas –el caso más frecuente– o menos horas.

Flexibilidad en la jornada laboral.

Los porcentajes reflejan escasas diferencias en la duración de la jornada, y una peor indicación de la organización, y más en particular sobre la flexibilidad de la jornada. La semana laboral de cinco-ocho horas al día de alguna manera ya ha tenido su día en cuanto que la irregularidad es ahora una característica cada vez más típica de la organización

TABLA 3. PROBLEMAS LABORALES DE ALTA VELOCIDAD RELACIONADOS CON LA SALUD

%	DOLOR DE ESPALDA	ESTRÉS	DOLORES MUSCULARES EN CERVICALES Y HOMBROS	HERIDAS
Trabajando continuamente a alto rendimiento	46	40	35	11
Nunca trabajando a alto rendimiento	25	21	15	5

del tiempo de trabajo. Claro que la semana con horario regular es el patrón más extendido, pero una gran proporción de mano de obra trabajan durante la semana de forma “atípica”. El 19% de los empleados trabaja al menos una noche al mes; el 47% al menos un sábado al mes y un 24% al menos un domingo al mes. La variable del trabajo semanal está también muy extendida, con el 37% de los empleados que no trabajan el mismo número de días a la semana y el 24% que tienen diferentes jornadas semanales durante el mes. Otro cambio notable es el aumento en los intercambios de los turnos de tarde (en forma conjunta el 22% de los empleados intercambia el trabajo).

Previsión de horas de trabajo.

Otro fenómeno que merece la pena controlar es el de la previsión, por ej. el tiempo con que se notifica semanalmente por adelantado las horas de trabajo, o el cambio en el programa. Cuando este aviso es con poco tiempo, a veces notificándolo sólo con un día, puede dificultar el ajuste de las obligaciones personales, como es el cuidado de los niños. El incremento de flexibilidad en el trabajo no es por sí mismo ni negativo, ni positivo. Es positivo para ambas partes, empresarios y empleados si se negocia y se acepta. Si es impuesto, y especialmente si es impredecible, probablemente tendrá repercusiones adversas en la vida exterior al trabajo. Es evidente, sin embargo, que los problemas son todavía cuantitativos y están focalizados en la reducción del horario laboral, en ambos colectivos, como el resultado del tipo de legislación establecido de 35 horas semanales, e individualmente, como resultado para el trabajo a tiempo partido. Este es el caso aunque el rango de las formas potenciales de organización del tiempo (compartir tareas, descansos profesionales, extensión de periodos festivos, flexibi-



Extraído del libro DANGER.
Autor: Olivier. Nantes (Francia). 1934.
“No fuméis cerca de materias inflamables”.

lidad en la jubilación, etc) es amplia y deberían considerarse otros acercamientos complementarios (servicios previstos por las compañías o sus representantes como guarderías, tintorerías, etc).

Organización de horarios “urbanos”.

Los debates públicos y las negociaciones colectivas han descuidado otras formas de vida social (escuela, servicios, actividades de ocio, etc), algunas veces referidas a horarios “de ciudad”. Se acepta que la jornada laboral estructura actualmente la organización de la sociedad, también es cierto que esta transformación está teniendo un mayor impacto en la

misma sociedad. La fragmentación, desregularización y reducción de las horas de trabajo está teniendo considerables repercusiones fuera del lugar de trabajo y reclama una reorganización de los horarios –laborales y no laborales– con el fin de mejorar la sincronización y finalmente una mejor calidad de vida. Han sido realizados experimentos aislados especialmente en Italia (Modena, Bolzano y otras ciudades) y también en Francia (Rennes, Saint-Denis), Alemania y Holanda. Estos experimentos son interesantes desde dos perspectivas. La primera, introduce nuevos participantes en las negociaciones laborales (asociaciones y grupos de mujeres en particular), que provoca la negociación fuera del circuito tradicional: la compañía. La segunda, está cimentando el camino para dos tipos de política no necesariamente contradictorios: un una aproximación de fondo, con el establecimiento de “oficinas horarias” a un nivel de autoridades locales, como en Italia (la legislación italiana asigna a los alcaldes una función coordinadora en estos temas), y un una aproximación de techo con una central a nivel nacional de “oficinas horarias” en Holanda.

Organización del trabajo sobre todo el ciclo completo laboral.

Paradójicamente, aunque está aumentando la flexibilidad en cuanto a periodos cortos (día, semana, mes y año), el tiempo organizativo en cuanto a toda la vida laboral parece ser más rígido. Especialmente los trabajadores de más edad no trabajan menos horas que los jóvenes. Muchos de ellos trabajan 45 horas ó más a la semana, a pesar de que la mayoría expresa su deseo e interés en trabajar periodos más cortos hacia el final de sus carreras. Además el cambio, se requiere para hacer posible el tener en cuenta acontecimientos como el nacimiento de un niño, año sabático, etc. Y en general, políticas de “elección de hora-

rios”. El 63% de los empleados señaló no tener ninguna influencia sobre sus horarios.

EL CAMINO A SEGUIR

MEJORANDO LOS CONTROLES Y LA PREVISIÓN

Se ha asumido y todavía se asume en muchos círculos que la salud laboral y las condiciones de trabajo están mejorando.

Dicho supuesto se basa en el hecho de que la tecnología ha tenido siempre un impacto (la tecnología es un hecho neutral, pero la manera en cómo se utiliza puede ser positiva o negativa), que el cambio organizativo es siempre positivo (de nuevo, la experiencia muestra que puede tener efectos adversos en la salud), que los trabajos en servicios (en aumento) han de ser necesariamente mejores y más saludables que los trabajos en la industria (en disminución). Estas presunciones son a menudo erróneas, ya que la realidad en el trabajo es mucho más compleja. Y tales presunciones se hacen con más facilidad en cuanto que la realidad no se monitoriza debidamente. De hecho, la salud en el trabajo se evalúa generalmente sobre la base de un solo indicador: los accidentes laborales. Es cierto que hay una disminución de accidentes laborales. Pero este indicador es más bien un reflejo del trabajo en la industria, del trabajo masculino. No refleja el aumento en la complejidad del trabajo. Además, es bien conocido que hay un gran volumen de datos que no se registran en algunos sectores y países (por ejemplo, debido al gran número de bonos que se dan a los trabajadores que no reportan los accidentes menores).

Por lo tanto, es esencial controlar más estrechamente la salud en el trabajo y la calidad de la vida laboral. Esto significa fijar instrumentos como encuestas a los empleados (como la

Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, sobre la que están reflejadas las tablas anteriores, o la Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo en España) y encuestas de las compañías para recolectar información, y también desarrollar estructuras para analizar y discutir la información recolectada (como Observatorios de Trabajo y Salud; hay proyectos de esta clase a niveles europeos y a niveles nacionales como es el caso de España). Es también necesario un extenso debate para definir la calidad del trabajo y de la salud laboral (¿qué es salud en el trabajo?) y sobre los indicadores que necesitan ser desarrollados para soportar dicha definición. Por ejemplo, si el estrés está reconocido como un componente importante en la salud laboral, ¿cómo vamos a medirlo?

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN OSH

La investigación en salud laboral necesita no sólo desarrollarse, sino también que sus resultados se difundan. Como se ha dicho anteriormente, el hecho de que la salud en el trabajo no haya sido reconocida políticamente como una prioridad por las razones indicadas previamente, tiene de alguna manera obstaculizado el desarrollo de la investigación en este campo. Por ejemplo queda mucho por hacer para evaluar el impacto del trabajo en la salud general (en particular el impacto del trabajo en relación a la salud sobre la mortalidad total). Se debería proponer una investigación longitudinal. La dimensión europea es una oportunidad de reducir costes evitando duplicaciones y de promover sinergias entre las distintas organizaciones de investigación nacionales al mismo tiempo. Los programas de investigación europeos (el 7º programa de investigación que comenzará en el 2005) proveen estas oportunidades.

MÁS INTEGRACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS

Las políticas sobre salud laboral se orientan hacia tres importantes desafíos.

Teniendo en mente la existencia del problema y las orientaciones ya señaladas –ambos, una mayor complejidad de los problemas encontrados (multifacetados y de tipo psicosocial) y la mayor diversidad de trabajadores y responsabilidades (compañías pequeñas y medianas, subcontratas, trabajo eventual, etc)– las políticas sobre salud laboral están orientadas hacia tres desafíos importantes.

El primero se refiere a redefinir los mecanismos de control. A la vista de los nuevos problemas y situaciones, los sistemas tradicionales basados en regla/control/penalización, de algún modo llegaron al límite de su efectividad, especialmente desde el punto de vista de que los recursos dedicados a los organismos supervisores no habían sido aumentados.

La consideración dada en algunos países a la aplicación de sistemas de “control interno”, donde la responsabilidad para definir y realizar políticas apropiadas se han transferido a las compañías, mientras que la tarea de los organismos supervisores es la de verificar que los procedimientos necesarios se han puesto en práctica (y no la de examinar resultados) es uno de los caminos que podrían ser explorados en el futuro.

El segundo desafío se refiere a la multidisciplinariedad: la prevención y el tratamiento de problemas más complejos exigen una combinación de formas de experiencia dentro de los servicios preventivos (médicos por supuesto, pero también ergonómicos, experiencia técnica y organizativa). De esta manera, algunos países han pedido la necesaria combinación de un doctor, un ingeniero, un ergonomista y un especialista en materias organizativas. Esta clase de acercamiento suena como toque

de difuntos (suena como de mal agüero) para los servicios preventivos dirigidos exclusivamente a la medicina laboral.

El tercer desafío es moverse desde la reparación/compensación hacia la prevención, y se refiere fundamentalmente a sistemas de seguros. Esta clase de transición, cuyo propósito es prever los riesgos antes de que se materialicen, requiere el desarrollo de métodos y herramientas que permitan que estos riesgos sean evaluados de forma anticipada. Estos enfoques han sido objeto de experimentación en Europa, basados en un modelo visto en Norteamérica.

Finalmente, todas las acciones antes mencionadas (mayor monitorización, más investigación, políticas integradas) solo tienen sentido dentro del contexto de un activo diálogo social a todos los niveles. Las prioridades de las investigaciones pueden estar identificadas, las investigaciones ser llevadas a cabo, los indicadores de la salud ser desarrollados por expertos y otros académicos, pero todos ellos necesitan ser discutidos, negociados, implementados y usados por aquellos a los que concierne directamente, es decir, por los trabajadores y las empresas, por sus representantes y por las autoridades públicas.



Extraído del libro DANGER.
Autor: Hollós, Endre. Budapest (Hungría). 1938.
“¡Gafas protectoras! ¡Guantes! ¡Delantal! ¡Prevé los accidentes!”.

REFERENCIAS: Todas las tablas y datos se basan en las Encuestas de las Condiciones Europeas en el Trabajo.