

# Pszichoszociális kockázatok Európában: Előfordulási gyakoriság és megelőzési stratégiák



## Összefoglaló

### Bevezetés

Ez az összefoglaló az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) és az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) munkahelyi pszichoszociális kockázatokról szóló közös jelentésén alapul. A szöveg a két ügynökség különböző szerepekben megvalósuló, egymást kiegészítő munkájára támaszkodik. A jelentés az egészség és a munka közötti összefüggés bonyolult természetét elismerve összehasonlító információkat ismertet a pszichoszociális kockázatoknak a munkavállalók körében megfigyelhető előfordulási gyakoriságáról, és megvizsgálja az egyrészt az említett kockázatok, másrészt az egészség és a jóllét között fennálló összefüggéseket. Azzal is foglalkozik, hogy mely szervezetek tesznek lépéseket a pszichoszociális kockázatok kezelése érdekében, és leírja a vállalatoknál alkalmazható beavatkozásokat. Hat tagállam szakpolitikáiról is áttekintést ad.

### Szakpolitikai háttér

A munkakörülmények minőségének javítása az EU egyik célja; az Európai Unió működéséről szóló szerződés 151. cikke kijelenti, hogy a tagállamoknak törekedniük kell a foglalkoztatás és a munkakörülmények javítására. A munkavállalók egészségének és jóllétének a munkával töltött életük során történő biztosítása az egyik előfeltétele annak, hogy teljesüljön az Európa 2020 stratégia célkitűzése, amely szerint az egész EU-ban növelni kell a foglalkoztatást. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítását célzó intézkedésekről szóló 1989. évi keretirányelv megelőző intézkedések végrehajtására kötelezi a munkáltatókat azért, hogy védelmet nyújtsanak a munkabalesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel szemben; ennek megfelelően a szervezetek egészségvédelmi és biztonsági stratégiáiban a pszichoszociális kockázatokkal is foglalkozni kell. Ezenfelül az európai szociális partnerek a munkahelyi stresszről (2004) és a munkahelyi zaklatásról és erőszakról (2007) szóló keretmegállapodások aláírásával ismerték el a pszichoszociális kockázatok fontosságát. Ezek a megállapodások egyúttal elkötelezettséget jelentenek a tartalmuk nemzeti szintű fejlesztése és alkalmazása iránt.

### Fő megállapítások

Európában a munkavállalók 25%-a számol be arról, hogy munkaidejük egészségben vagy jelentős részében munkahelyi stressznek vannak kitéve, illetve hasonló arányban jelzik, hogy a munka károsan hat az egészségükre. A pszichoszociális kockázatok hozzájárulnak ezekhez a munkahelyi nemkívánatos hatásokhoz.

A leggyakoribb kockázatok a munkavállalói feladatok jellegéhez, például a monotonitáshoz vagy bonyolultsághoz, illetve a munka intenzitásához kapcsolódnak – a nagy intenzitású munka az egészség és a jóllét terén káros következményekhez, különösen munkahelyi stresszhez vezet.

Erőszakról és zaklatásról ritkábban érkeznek jelentések, de ezek komoly negatív összefüggést mutatnak a jólléttel. Más munkakörülmények, mint a munka és a magánélet megfelelő egyensúlya és a szociális támogatás, ugyanakkor pozitív hatásúak.

Vannak olyan pszichoszociális kockázati tényezők, amelyek előfordulása 2005 óta csökkent. Kevesebben számolnak be például túlórákról és a szociális támogatás hiányáról. A munkahelyek bizonytalansága azonban fokozódott, és a munkavállalók egyötöde még mindig túlórázik vagy rendszertelen munkarend szerint dolgozik. A közelmúltban néhány országból a munkahelyi nyomás, valamint az erőszak és a zaklatás növekedéséről érkezett beszámoló; ennek hátterében a gazdasági válság miatt bekövetkezett munkahelyi változások állnak.

Általában véve elmondható, hogy a munkavállalói csoportok munkakörülményeiben észlelt különbségek ágazatfüggőek. Vannak azonban nemek szerinti különbségek is, amelyek nem feltétlenül kapcsolódnak ágazatokhoz – például a férfiak esetében a túlórázás, a nők esetében pedig a szakmai előmenetel során jelentkező nehézségek.

A pszichoszociális kockázatok a legtöbb vállalat számára problémát jelentenek: a vezetők közel 80%-a fejezte ki aggodalmát a munkahelyi stresszel kapcsolatban, és közel egyötödük tartja komoly problémának az erőszakot és a zaklatást. Ami az egyes kockázatokot illeti, a vezetők leginkább az időbeli nyomást, a problémás ügyfeleket, a betegeket és a diákokat tekintik problémaforrásnak. A fenti problémák ellenére a létesítmények kevesebb mint harmadánál vannak érvényben eljárások az említett kockázatok kezelésére.



Az adatok azt jelzik, hogy a pszichoszociális jóllétet veszélyeztető tényezők kezelése nem egyszeri esemény, hanem különböző szakaszokból álló folyamat, amely a munkakörnyezetben változtatásokat igényel. Az ideális az lenne, ha a vállalat szintjén végrehajtott beavatkozások strukturált folyamatot követnének, ez pedig akkor a legsikeresebb, ha abban a munkavállalók is tevékenyen közreműködnek.

A vállalatoknak a pszichoszociális kockázatok könnyebb kezeléséhez nyújtott tájékoztatás valószínűleg akkor a legeredményesebb, ha olyan megközelítést alkalmaz, amely a vállalat változtatási hajlandóságához, illetve az adott vállalatra vagy ágazatra jellemző egyedi kockázatokhoz igazítható. A pszichoszociális kockázatok terén nincs egyetlen közös megoldás – a vállalatok Európa-szerte számos eredményes megközelítést valósítottak meg a gyakorlatban.

Szakpolitikai szinten a jogszabályok és a szociális partnerek kezdeményezései támogatták a pszichoszociális kockázatok megelőzésének megvalósítását. A szociális párbeszéd a munkakörülmények javításának mozgatórugója. A jelentésben szereplő példák olyan szakpolitikákra hívják fel a figyelmet, amelyek tagállami szinten kezelik a pszichoszociális kockázatokat, akár jogszabályok vagy ellenőrzések, illetve gyakorlati eszközök révén, akár a szociális partnerek bevonásán keresztül. A szakpolitikák kidolgozottsága azonban nem azonos az európai országokban; ez a szociális párbeszéd különböző hagyományaival és az eltérő kormányzati megközelítésekkel magyarázható, és sok esetben összefügg azzal, hogy az adott ország milyen fontosságot tulajdonít a pszichoszociális kockázatoknak.

## Szakpolitikai iránymutatások

- A szakpolitikai döntéshozóknak, valamint a munkakörülmények és a kockázatmegelőzés javításáért felelős érdekelt feleknek mérlegelniük kell a munkavállalók különböző csoportjait érintő sajátos pszichoszociális kockázatokat.
- Az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási ráta növelésére irányuló célkitűzésével összhangban figyelmet kell fordítani a munkavállalókat leggyakrabban érő kockázatok – például a feladat típusával vagy a nagy munkaintenzitással összefüggő konkrét problémák –, valamint a munkahely fenntarthatóságát jelentősen befolyásoló kockázatok, így az erőszak és a zaklatás kérdéseinek kezelésére.

- A pszichoszociális munkakörnyezet fontossága, valamint a pszichoszociális kockázatok kezelésének szükségessége egyre szélesebb körben nyer elismerést, ennek pedig a megelőző politikák tényleges végrehajtásában kell tetet öltenie, különösen azokban az országokban, ahol csak néhány vállalat alkalmaz eljárásokat a pszichoszociális kockázatok kezelésére. A gyakorlati útmutatás – különösen a kisebb vállalatok esetében – fontos szerepet játszhat a jogi követelmények kiegészítéseként.
- Az EU-tól a munkahelyekig különböző szinteken zajló szociális párbeszéd segíti a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos tudatosság növelését, a létesítmény szintjén pedig segíti a politikák és intézkedések kidolgozását. Ebben a tekintetben további fejlődésre van szükség, különösen azokban az országokban, ahol ezek a politikák még a kidolgozás korai szakaszában vannak.
- A pszichoszociális kockázatok megelőzését célzó intézkedések végrehajtásának legjobb módja, ha ezeket hagyományos kockázatkezelési keretbe ágyazzák. A vállalatok egy eleve jól működő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítás alkalmazásával tudják a legeredményesebben megelőzni a pszichoszociális kockázatokat.
- A szakpolitikai döntéshozóknak meg kell vitatniuk, hogyan fokozzák a nők munkaerő-piaci részvételét, a munkakörülmények általános szinten tartása és javítása mellett. A munkaidővel és a szakmai előmenetellel kapcsolatos kérdések kezelése előrelépést jelenthet ezen a területen.
- A munkahelyi bizonytalanság káros hatással lehet az egészségre. A foglalkoztatásra, a szakmai előmenetelre, a szociális és gazdasági támogatásra, valamint a szerkezetátalakításra egyaránt kiterjedő átfogó politikák kidolgozása segíthet tisztázni a munkahelyek bizonytalanságának okait és következményeit.

## További információ

Ez az összefoglaló a Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Pszichoszociális kockázatok Európában: Előfordulási gyakoriság és megelőzési stratégiák) című jelentés kivonata; a jelentés itt érhető el: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> és <https://www.osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. A jelentés 25 nyelven itt érhető el: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> és <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>

A fordítást az eredeti angol szöveg alapján a Fordító Központ készítette (CdT, Luxembourg).

