



# Διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας στην Ευρώπη - στοιχεία από τη δεύτερη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τους Νέους και τους Αναδυόμενους κινδύνους στις Επιχειρήσεις (ESENER-2)

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων  
Σύνοψη

Συντάκτες:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout,, Anita Venema, Οργανισμός Εφαρμοσμένης Επιστημονικής Έρευνας των Κάτω Χωρών (TNO).

Η παρούσα περίληψη συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενό της, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων ή/και των συμπερασμάτων που παρουσιάζονται σε αυτήν, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντανακλά κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

Διαχείριση έργου: Malgorzata Milczarek, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

**Η Europe Direct είναι μια υπηρεσία η οποία σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις**

**στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση**

**Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*). Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800 ή ενδέχεται να χρεώνουν τις κλήσεις αυτές.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2018

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή, εφόσον γίνεται μνεία της πηγής.

## Συνοπτική παρουσίαση

Τις τελευταίες δεκαετίες, ο κόσμος της εργασίας έχει υποστεί ορισμένες σημαντικές αλλαγές λόγω της παγκοσμιοποίησης, της ανάπτυξης του τριτογενή τομέα και των τεχνολογικών μεταβολών. Πιθανές έμμεσες επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης ενδέχεται να είναι η εντατικοποίηση της εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια και η μειωμένη αυτονομία. Η ανάπτυξη του τριτογενή τομέα, δηλαδή η αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών, είχε ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της «συναισθηματικής εργασίας»<sup>(1)</sup>, η οποία συνδέεται με υψηλότερο κίνδυνο εκδήλωσης φαινομένων βίας και παρενόχλησης. Οι τεχνολογικές αλλαγές ενδέχεται να προκαλέσουν «τεχνολογικό άγχος», δηλαδή το άγχος που καταλαμβάνει τους χρήστες σχετικά με την ικανότητά τους να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά την τεχνολογία ή λόγω της απογοήτευσής τους όταν η τεχνολογία δεν παράγει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Εν συντομία, οι αλλαγές αυτές έχουν αυξήσει την έκθεση των εργαζομένων στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, οι οποίοι σχετίζονται με τον τρόπο σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, καθώς και με το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο της (EU-OSHA, 2000), ενδέχεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Η έρευνα έχει δείξει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος ενδέχεται να προκαλέσουν επιδείνωση της ψυχικής υγείας, κατάθλιψη, καρδιαγγειακές παθήσεις και μυοσκελετικές διαταραχές. Ως εκ τούτου, απαιτείται κατάλληλη διαχείριση αυτών των κινδύνων.

Παλαιότερη έρευνα εντόπισε διάφορους ευνοϊκούς και ανασταλτικούς παράγοντες που συνδέονται με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού. Κατέστη επίσης φανερό ότι οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως το μέγεθος και ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται η εκάστοτε επιχείρηση, καθώς και το εθνικό πλαίσιο εντός του οποίου αυτή λειτουργεί, συνδέονται με τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Οι μεγάλες επιχειρήσεις φαίνεται ότι εφαρμόζουν περισσότερα μέτρα και διαδικασίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε σύγκριση με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Αυτό ενδέχεται να οφείλεται στο γεγονός ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν μεγαλύτερους προϋπολογισμούς για την πρόληψη των κινδύνων, περισσότερες γνώσεις και καλύτερη ενημέρωση σχετικά με την παρουσία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (EU-OSHA, 2010α, EU-OSHA, 2016α, Houtman και άλλοι, 2012). Υπάρχει στενή συσχέτιση μεταξύ των κλαδικών δραστηριοτήτων και της αναφερόμενης συχνότητας εμφάνισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Η αναφερόμενη συχνότητα εμφάνισης, για παράδειγμα, είναι σχετικώς υψηλή στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και των υπηρεσιών. Ωστόσο, μεταξύ των διαφόρων κλάδων υπάρχουν επίσης διαφορές όσον αφορά τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και το επίπεδο της υποστήριξης που παρέχεται από τις οικείες κλαδικές οργανώσεις. Ιδιαίτερη έμφαση στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αποδίδουν -και πάλι- οι κλάδοι της υγειονομικής περίθαλψης, της εκπαίδευσης και των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε κλάδους όπως της εξόρυξης, της γεωργίας και των κατασκευών, εφαρμόζουν συγκριτικά λίγες διαδικασίες και μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (EU-OSHA, 2010α, EU-OSHA, 2016α).

Επιπλέον, το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων διαφέρει από χώρα σε χώρα. Σε γενικές γραμμές, οι χώρες της βόρειας Ευρώπης φαίνεται να εφαρμόζουν μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση σε σύγκριση με τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης (EU-OSHA, 2010α). Παρά ταύτα, η έρευνα σχετικά με τις ιδιαίτερες επιδράσεις παραγόντων που απορρέουν από το εθνικό πλαίσιο είναι ελλιπής, ιδίως όσον αφορά τον ρόλο που διαδραματίζει σε κάθε χώρα η επικρατούσα φιλοσοφία διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο επιχειρήσεων. Στην παρούσα μελέτη προσπαθήσαμε να καλύψουμε αυτό το κενό εξετάζοντας αναλυτικότερα τη σχέση μεταξύ διάφορων παραγόντων που απορρέουν από το εθνικό πλαίσιο και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

<sup>(1)</sup> Ως συναισθηματική εργασία νοείται η διαδικασία διαχείρισης των αισθημάτων και των εκφράσεων για την εκπλήρωση των συναισθηματικών απαιτήσεων της εκάστοτε θέσης εργασίας (Hochschild, 1983).

Ειδικότερα, στην παρούσα μελέτη αναλύονται οι απαντήσεις στα παρακάτω ερωτήματα της έρευνας:

1. Συσχετίζεται το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων με ευνοϊκούς ή ανασταλτικούς παράγοντες σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού;
2. Ποια είναι η σχέση μεταξύ της σε εθνικό επίπεδο επικρατούσας φιλοσοφίας και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων;
3. **Σχετίζεται το πολιτιστικό πλαίσιο με τους ευνοϊκούς και ανασταλτικούς παράγοντες που συνδέονται με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων; Εξαρτάται, κατά συνέπεια, η σχέση μεταξύ ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων από το πολιτιστικό πλαίσιο;**
4. Με βάση την προσέγγιση ως προς τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και τους ληφθέντες υπόψη παράγοντες που συνδέονται με τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ποιοι τύποι επιχειρήσεων λαμβάνουν υπόψη το εθνικό πλαίσιο;

Προς απάντηση των ανωτέρω ερωτημάτων, διενεργήσαμε ποσοτικές αναλύσεις δεδομένων από τη δεύτερη ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER-2), καθώς και δεδομένων που σχετίζονται με το εκάστοτε εθνικό πλαίσιο: πολιτιστικές διαστάσεις, κατά κεφαλή ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕγχΠ) και εθνικές πρωτοβουλίες στον τομέα της επαγγελματική ασφάλειας και υγείας, ιδίως όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Οι πολιτιστικές διαστάσεις βασίστηκαν στο έργο του Hofstede, ο οποίος μελέτησε τις εθνικές πολιτιστικές αξίες και την επίδρασή τους στη συμπεριφορά και εντόπισε αρκετές πολιτιστικές διαστάσεις (Hofstede και άλλοι, 2010). Καθώς η παλαιότερη έρευνα δείχνει ότι οι εν λόγω εθνικές πολιτιστικές διαστάσεις επηρεάζουν τη φιλοσοφία των επιχειρήσεων, εικάζουμε ότι οι εθνικές πολιτιστικές διαστάσεις επηρεάζουν επίσης τόσο το επίπεδο της παρουσίας ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων που σχετίζονται με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων όσο και αυτό καθ' αυτό το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

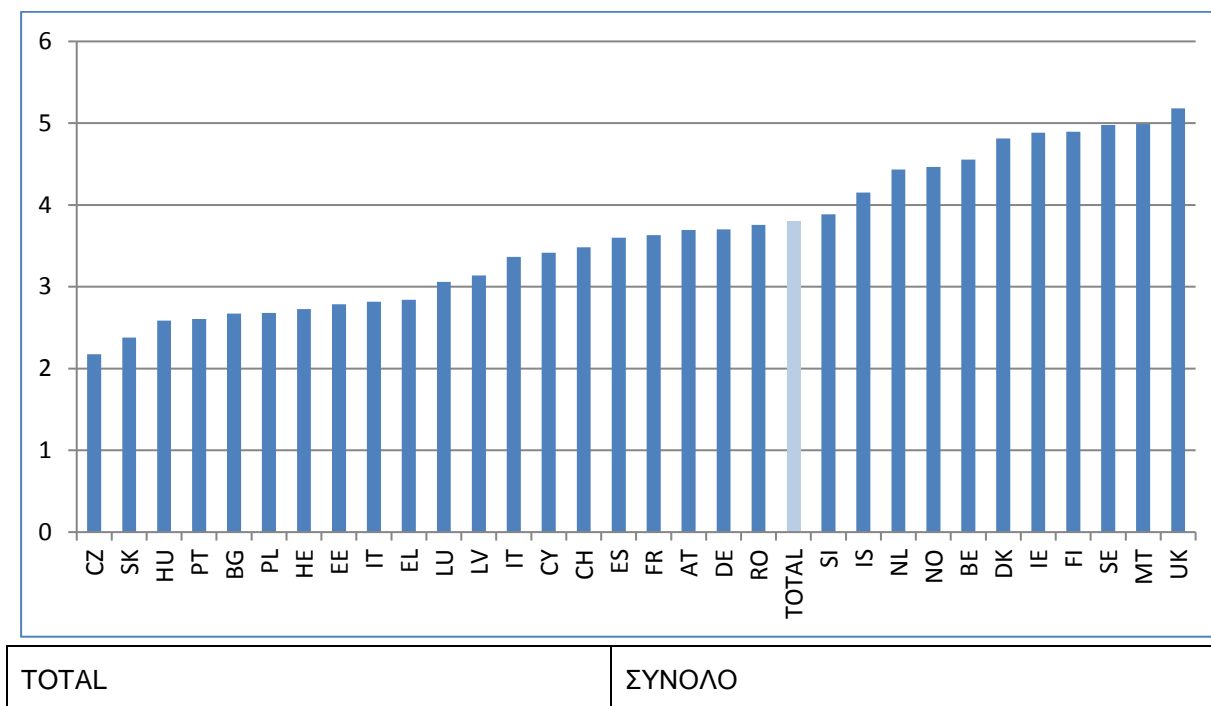
Η ανάλυση έλαβε υπόψη τρεις διαστάσεις: την «απόσταση εξουσίας», την «αποφυγή αβεβαιότητας» και το «ανδρικό πρότυπο». Ως «απόσταση εξουσίας» νοείται το αποδεκτό από υφισταμένους και προϊστάμενους επίπεδο άνισης κατανομής της εξουσίας σε μια κοινωνία. Η «αποφυγή αβεβαιότητας» αφορά το βαθμό στον οποίο τα μέλη ενός πολιτισμικού συνόλου αισθάνονται ότι απειλούνται από αβέβαιες ή άγνωστες καταστάσεις. Με την αναφορά στο «ανδρικό πρότυπο» επιχειρείται μια διάκριση μεταξύ της τάσης προς τα επιτεύγματα, τον ανταγωνισμό και τα χρήματα και της τάσης για τη φροντίδα των άλλων και την ποιότητα ζωής («θηλυκό πρότυπο»). Για την εκτίμηση του επιπέδου των εθνικών πρωτοβουλιών λάβαμε υπόψη, μεταξύ άλλων, τις κοινές προσπάθειες των κοινωνικών εταίρων για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας, καθώς και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την εφαρμογή του συμφωνημένου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων Ευρωπαϊκού Πλαισίου για τη διαχείριση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία.

Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με τη χρήση μοντέλου πολλαπλών επιπέδων, ενώ έγιναν προσαρμογές με γνώμονα την επίδραση της χώρας, του κλάδου, του μεγέθους και του τύπου της εκάστοτε συμμετέχουσας στην έρευνα επιχείρησης. Τα αποτελέσματα των ποσοτικών αναλύσεων συζητήθηκαν περαιτέρω από ειδική ομάδα εμπειρογνομημόνων στο πεδίο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων από διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ.

### **Η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και οι ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού**

Ως διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων νοείται το σύνολο των διαδικασιών και των μέτρων που εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Το σχήμα 1 δείχνει το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ανά χώρα. Σε γενικές γραμμές, οι χώρες της βόρειας Ευρώπης αναφέρουν υψηλό επίπεδο διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ενώ οι χώρες της ανατολικής και της κεντρικής Ευρώπης χαμηλό.

**Διάγραμμα 1: Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην ΕΕ-28 και στις χώρες ΕΖΕΣ (βλ. Παράρτημα 1 για τις συντομογραφίες των χωρών).**

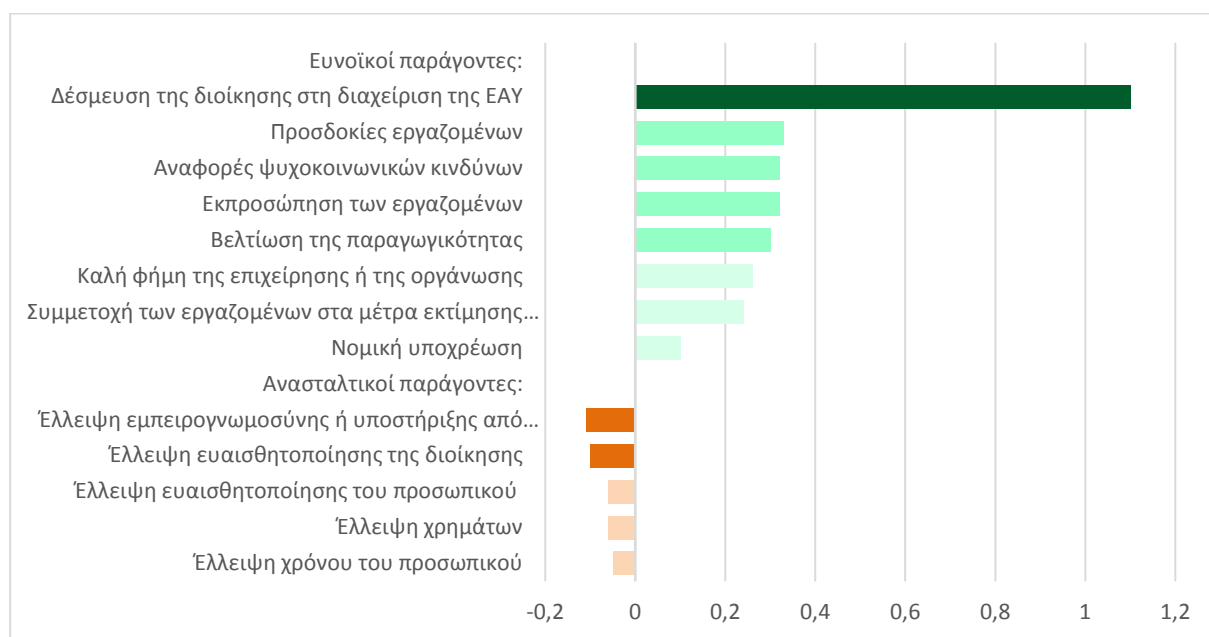


Στην ανάλυση συμπεριλήφθηκαν ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες οι οποίοι, στο ερωτηματολόγιο της έρευνας ESENER, συνδέονταν με τη γενική διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) και όχι με την ειδική περίπτωση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Σύμφωνα με τα πορίσματα παλαιότερης έρευνας, η «καλή» διαχείριση της EAY αποτελεί έναν από τους πλέον σημαντικούς ευνοϊκούς παράγοντες για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Εξάλλου, οι ευνοϊκοί για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων παράγοντες είναι σε μεγάλο βαθμό παρεμφερείς με τους ευνοϊκούς παράγοντες για τη γενική διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EU-OSHA, 2012β). Το σχήμα 2 δείχνει τις συσχετίσεις μεταξύ των εν λόγω ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Τα πιο σκούρα χρώματα καταδεικνύουν υψηλότερο βαθμό συσχέτισης. Η εν γένει δέσμευση της διοίκησης στην EAY θεωρήθηκε ότι αποτελεί τον ευνοϊκότερο παράγοντα για την προαγωγή της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Άλλοι παράγοντες που συσχετίστηκαν με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ήταν ο βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων μετά την εκτίμηση κινδύνου, καθώς και η εκπροσώπηση των εργαζομένων. Επιπλέον, για την εν γένει αντιμετώπιση των προβλημάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, θεωρήθηκε ότι οι ακόλουθοι λόγοι συνιστούν ευνοϊκούς παράγοντες για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: «εκπλήρωση νομικής υποχρέωσης», «εκπλήρωση των προσδοκιών των εργαζομένων», «διατήρηση ή βελτίωση της παραγωγικότητας» και «διατήρηση της καλής φήμης της επιχείρησης».

Ως σοβαρότεροι ανασταλτικοί παράγοντες για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων θεωρήθηκαν η έλλειψη ευαισθητοποίησης της Διοίκησης της επιχείρησης ή του οργανισμού, καθώς και η έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης ή υποστήριξης από ειδικούς στην εν γένει αντιμετώπιση των προβλημάτων της EAY. Ωστόσο, οι εν λόγω συσχετίσεις ήταν λιγότερο έντονες από τις συσχετίσεις μεταξύ ευνοϊκών παραγόντων και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Δεν εντοπίστηκε καμία σχέση μεταξύ διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και ισχυρισμών περί γραφειοκρατικών επιβαρύνσεων ή περί πολυπλοκότητας των νομικών υποχρεώσεων ως παραγόντων που δυσχεραίνουν την αντιμετώπιση της (γενικής) επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ρωτήθηκαν επίσης εάν κάποιοι παράγοντες

δυσχεραίνουν περισσότερο την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε σχέση με την αντιμετώπιση άλλων κινδύνων για την επαγγελματική υγεία. Ωστόσο, οι εν λόγω δυνητικοί ανασταλτικοί παράγοντες δεν συσχετίστηκαν με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

**Διάγραμμα 2: Στατιστική ανάλυση των σημαντικών ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού (τυποποιημένα αποτελέσματα)**



ΨΚΚ: ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, ΕΚ: εκτίμηση κινδύνου

### Επίδραση του εθνικού πλαισίου

Το διάγραμμα 3 δείχνει την επίδραση του εθνικού πλαισίου στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Η συσχέτιση όλων σχεδόν των μεταβλητών εθνικού πλαισίου με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων υπήρξε από στατιστική άποψη σημαντική, με εξαίρεση την πολιτιστική διάσταση του «ανδρικού προτύπου». Η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων συσχετίζεται με το χαμηλό βαθμό «απόστασης εξουσίας», το χαμηλό βαθμό «αποφυγής αβεβαιότητας», την ευνοϊκή οικονομική συγκυρία (υψηλό κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ) και τις εθνικές πρωτοβουλίες στο πεδίο της αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (κοινές προσπάθειες των κοινωνικών εταίρων και μέτρα για την εφαρμογή του συμφωνημένου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων Ευρωπαϊκού Πλαισίου για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία). Επισημαίνεται ότι οι σχέσεις μεταξύ του συνόλου των μεταβλητών εθνικού πλαισίου και της διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων κυμαίνονται περίπου στο ίδιο επίπεδο, είναι δε συγκρίσιμες με τις σχέσεις μεταξύ των περισσότερων ευνοϊκών παραγόντων σε επίπεδο επιχείρησης ή οργάνωσης και της διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Ωστόσο, η συσχέτιση με τη μεταβλητή «δέσμευση της διοίκησης στην ΕΑΥ» είναι πολύ σημαντικότερη (βλ. διάγραμμα 2).

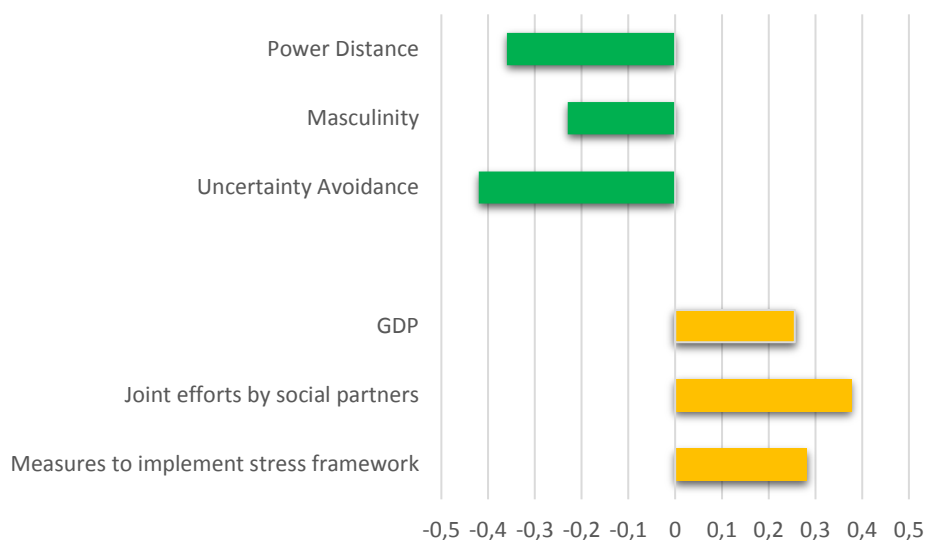
Όλες οι μεταβλητές εθνικού πλαισίου σχετίζονταν έντονα μεταξύ τους, με εξαίρεση την πολιτιστική διάσταση του «ανδρικού προτύπου». Οι κοινές προσπάθειες των κοινωνικών εταίρων και η λήψη μέτρων για την εφαρμογή του συμφωνημένου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων Ευρωπαϊκού Πλαισίου για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία απαντώνται συχνότερα στο πλαίσιο των εθνικών φιλοσοφιών που χαρακτηρίζονται από χαμηλό βαθμό «απόστασης εξουσίας» και «αποφυγής αβεβαιότητας», καθώς και σε χώρες με υψηλό κατά κεφαλή ΑΕγχΠ.

Εν κατακλείδι, όλες οι μεταβλητές εθνικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένων των πολιτιστικών διαστάσεων της «απόστασης εξουσίας» και της «αποφυγής αβεβαιότητας», συσχετίζονται με τη

διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, καθώς και μεταξύ τους. Ωστόσο, η αιτιώδης συνάφεια δεν είναι απολύτως σαφής στο πολύπλοκο αυτό πλαίσιο. Με γνώμονα την τρέχουσα έρευνα, δεν είναι δυνατός ο προσδιορισμός του σημαντικότερου παράγοντα του εθνικού πλαισίου για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Δεν αποκλείεται οι πρωτοβουλίες στο πεδίο της εν γένει ΕΑΥ, καθώς και στο ειδικότερο πεδίο της αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, να επηρεάζονται από έναν συνδυασμό ευνοϊκής οικονομικής και πολιτιστικής συγκυρίας. Αρκετές παλαιότερες έρευνες εντόπισαν στοιχεία που καταδεικνύουν συσχέτιση μεταξύ της σε εθνικό επίπεδο επικρατούσας φιλοσοφίας και του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος (Lok και Crawford, 2003, Chen, 2004, Moncada και άλλοι, 2010). Δεν έχουν διενεργηθεί έρευνες σχετικά με τον πιθανό αντίκτυπο της οικονομικής συγκυρίας στις εθνικές πρωτοβουλίες στο πεδίο της ΕΑΥ και της αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όμως εύλογα μπορεί να υποτεθεί ότι μια κακή οικονομική συγκυρία συνεπάγεται ενδεχομένως μείωση της χρηματοδότησης τέτοιων πρωτοβουλιών.

**Διάγραμμα 3: Σχέσεις μεταξύ μεταβλητών εθνικού πλαισίου και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (τυποποιημένα αποτελέσματα).**



Power distance	Απόσταση εξουσίας
Masculinity	Ανδρικό πρότυπο
Uncertainty Avoidance	Αποφυγή αβεβαιότητας
GDP	ΑΕγχΠ
Joint efforts by social partners	Κοινές προσπάθειες των κοινωνικών εταίρων
Measures to implement stress framework	Μέτρα για την εφαρμογή του ευρωπαϊκού πλαισίου για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία

Παρόλο που το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων φαίνεται να συνδέεται με τις εθνικές πολιτιστικές διαστάσεις, η εθνική φιλοσοφία είτε δεν συνδέεται καθόλου είτε συνδέεται ελάχιστα με τους ευνοϊκούς και τους ανασταλτικούς παράγοντες σε επίπεδο επιχείρησης. Το συμπέρασμα αυτό φαίνεται να υποδεικνύει ότι ο πιθανός αντίκτυπος του πολιτιστικού πλαισίου στη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων δεν μπορεί να εξηγηθεί από τον αντίκτυπο του πολιτιστικού πλαισίου στους ευνοϊκούς και ανασταλτικούς παράγοντες που εντόπισε η παρούσα μελέτη. Το πολιτιστικό πλαίσιο δεν αποκλείεται να συσχετίζεται άμεσα με τον τρόπο αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων από τις επιχειρήσεις. Επίσης, το πολιτιστικό πλαίσιο ενδέχεται να επηρεάζει άλλους ευνοϊκούς και ανασταλτικούς παράγοντες, οι οποίοι δεν περιλήφθηκαν στις

σχετικές αναλύσεις. Επιπλέον, η συσχέτιση μεταξύ ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων και διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων φαίνεται ότι δεν εξαρτάται από άλλες μεταβλητές εθνικού πλαισίου (επίδραση της οικονομικής συγκυρίας στις εθνικές πρωτοβουλίες για την ΕΑΥ και την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων). Κατά συνέπεια, είναι μάλλον άστοχη η άποψη ότι οι παρεμβάσεις σχετικά με τους ευνοϊκούς και ανασταλτικούς παράγοντες σε επίπεδο επιχείρησης (όπως καθορίζονται στην παρούσα μελέτη) πρέπει να συνάδουν με το εθνικό πλαίσιο.

Με βάση τις συσχετίσεις μεταξύ των πολιτιστικών διαστάσεων, του κατά κεφαλή ΑΕγχΠ και των εθνικών πρωτοβουλιών στο πεδίο της αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, επιχειρήθηκε μια διάκριση μεταξύ ευνοϊκών και δυσμενών πλαισίων για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Το ευνοϊκό πλαίσιο φαίνεται να χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από χαμηλό βαθμό «απόστασης εξουσίας» και «αποφυγής αβεβαιότητας», καλή οικονομική συγκυρία και ανάληψη εθνικών πρωτοβουλιών από τους κοινωνικούς εταίρους με στόχο την σωστή διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

### **Τυπολογία επιχειρήσεων ή οργανισμών**

Εκτός από το εθνικό πλαίσιο, τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων επηρεάζουν επίσης χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων όπως το μέγεθος και ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιούνται. Παλαιότερη έρευνα (EU-OSHA, 2016β) έδειξε ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις παρουσιάζουν χαμηλότερης ποιότητας διαχείριση της ΕΑΥ και υψηλό βαθμό μη συμμόρφωσης προς τον κανονισμό ΕΑΥ.

Τα πορίσματα της παρούσας μελέτης δείχνουν επίσης ότι το εθνικό πλαίσιο επηρεάζει τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς όλων των μεγεθών, με εξαίρεση τις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν πέντε ως εννέα εργαζόμενους. Οι εν λόγω μικρές επιχειρήσεις εφαρμόζουν λιγότερα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και χαρακτηρίζονται από την παρουσία λιγότερων ευνοϊκών παραγόντων για την αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, ανεξαρτήτως εθνικού πλαισίου.

Όσον αφορά τους διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, το εθνικό πλαίσιο φαίνεται ότι συσχετίζεται με τις διαφορές στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε όλους τους τύπους των επιχειρήσεων ή οργανισμών, παρότι σε ορισμένους κλάδους η συσχέτιση αυτή είναι ασθενής. Στους κλάδους της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας, καθώς και στους κλάδους της εξόρυξης, των κατασκευών, της ηλεκτρικής ενέργειας, του εμπορίου, των μεταφορών, της φιλοξενίας και των τροφίμων, το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων διαπιστώνεται ότι είναι χαμηλό ακόμη και σε περιπτώσεις ευνοϊκών εθνικών πλαισίων. Μια πιθανή εξήγηση του φαινομένου αυτού επισημαίνει τον μεγάλο αριθμό των μικρών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στους εν λόγω κλάδους, οι οποίες, όπως καταδείχτηκε ανωτέρω, χαρακτηρίζονται από χαμηλής ποιότητας διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ανεξαρτήτως του εθνικού πλαισίου.

Η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε δυσμενές εθνικό πλαίσιο υπολείπεται του μέσου όρου σε όλους τους κλάδους, με εξαίρεση τους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και της κοινωνικής πρόνοιας. Στους εν λόγω κλάδους διαπιστώνουμε επίσης ότι σημαντικοί ευνοϊκοί παράγοντες σε επίπεδο επιχείρησης, όπως είναι η δέσμευση της διοίκησης, η εκπροσώπηση των εργαζομένων και η «εκπλήρωση των προσδοκιών των εργαζομένων» εμφανίζονται με μεγαλύτερη συχνότητα, ακόμη και σε δυσμενή εθνικά πλαίσια. Μια πιθανή εξήγηση της υψηλής επιπέδου διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και της παρουσίας των συναφών ευνοϊκών παραγόντων είναι το υψηλό επίπεδο αναφοράς των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Εξάλλου, το εν λόγω υψηλό επίπεδο αναφοράς των ψυχοκοινωνικών κινδύνων οφείλεται ενδεχομένως στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στους συγκεκριμένους κλάδους.

### **Πρακτικά συμπεράσματα**

Από την παρούσα μελέτη προκύπτουν αρκετά πρακτικά συμπεράσματα. Ένα σημαντικό συμπέρασμα είναι ότι το εθνικό πλαίσιο έχει βαρύνουσα σημασία: το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων διαπιστώθηκε ότι είναι υψηλότερο σε χώρες με ευνοϊκό εθνικό πλαίσιο έναντι των χωρών με



δυσμενές εθνικό πλαίσιο. Συναφώς προκύπτει ότι ορισμένες πολιτιστικές διαστάσεις και οι εθνικές πρωτοβουλίες αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για τη διαμόρφωση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας. Παρότι οι πολιτιστικές διαστάσεις δύσκολα επιδέχονται αλλαγές, πρέπει να ενισχυθούν εθνικές πρωτοβουλίες όπως οι κοινές δράσεις των κοινωνικών εταίρων, οι αλλαγές στο νομικό πλαίσιο, οι εκστρατείες και οι κλαδικές δράσεις.

Διατυπώθηκε η υπόθεση ότι η σημασία (ορισμένων) ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων σε επίπεδο επιχείρησης για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εξαρτάται από το πολιτιστικό πλαίσιο, κάτι που θα απαιτούσε την κατά περίπτωση διαφοροποίηση της προσέγγισης για την ενθάρρυνση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Ωστόσο, τα πορίσματα της έρευνας δεν υποστηρίζουν την εν λόγω υπόθεση, καθώς από αυτά προκύπτει ότι η σημασία ορισμένων χαρακτηριστικών της επιχείρησης ή της οργάνωσης παραμένει ίδια ανεξαρτήτως εθνικού πλαισίου. Σε γενικές γραμμές, οι ευνοϊκοί παράγοντες δείχνουν σημαντικότεροι από τους ανασταλτικούς (η συσχέτιση των οποίων με το επίπεδο διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι μάλλον ασθενής). Ειδικότερα, τα πορίσματα δείχνουν ότι:

- Η δέσμευση της Διοίκησης στην ΕΑΥ αποτελεί τον ευνοϊκότερο παράγοντα για την προαγωγή της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Ευνοϊκός παράγοντας για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων φαίνεται ότι αποτελεί η συμμετοχή των εργαζομένων, τόσο η επίσημη (στο συμβούλιο της επιχείρησης, στην επιτροπή ασφάλειας και υγείας, ως εκπρόσωποι του σωματίου εργαζομένων ή ως εκπρόσωποι ασφάλειας και υγείας), όσο και η άτυπη (π.χ. στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή των μέτρων κατόπιν διενέργειας εκτίμησης κινδύνου).

Μέτρα για τη βελτίωση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μπορούν να ληφθούν από τους εργοδότες, τους εργαζόμενους (εκπρόσωποι), τους κοινωνικούς εταίρους και τις κλαδικές οργανώσεις. Ωστόσο, οι εθνικές πρωτοβουλίες αποτελούν επίσης πιθανό μέσο. Για παράδειγμα, η δέσμευση της Διοίκησης στην ΕΑΥ μπορεί να ενθαρρυνθεί από εκστρατείες ευαισθητοποίησης ενώ η συμμετοχή των εργαζομένων από τη νομοθεσία.

**Αποστολή του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστη, ισορροπημένη και αμερόληπτη πληροφόρηση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και από άλλες χώρες.

**Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία**

Santiago de Compostela 12, 5ος όροφος  
48003 Μπιλμπάο, Ισπανία  
Τηλ. +34 944358400  
Φαξ +34 944358401  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>