

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην Ευρώπη: συχνότητα εμφάνισης και στρατηγικές πρόληψης



Περίληψη

Εισαγωγή

Η παρούσα περίληψη βασίζεται σε μια έκθεση για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία που εκπόνησαν από κοινού ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound). Βασίζεται στη συμπληρωματική εργασία των δύο οργανισμών, η οποία αντικατοπτρίζεται στους διακριτούς τους ρόλους. Αναγνωρίζοντας την πολυπλοκότητα της σχέσης μεταξύ υγείας και εργασίας, η έκθεση παρουσιάζει συγκριτικά στοιχεία σχετικά με τη συχνότητα εμφάνισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων μεταξύ των εργαζομένων και εξετάζει τις σχέσεις μεταξύ αυτών των κινδύνων και της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων. Εξετάζει επίσης την έκταση στην οποία οι επιχειρήσεις λαμβάνουν μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και περιγράφει τις παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να υιοθετήσουν. Η έκθεση περιλαμβάνει επίσης επισκόπηση των συναφών πολιτικών έξι κρατών μελών.

Πλαίσιο πολιτικής

Η βελτίωση της ποιότητας των συνθηκών εργασίας αποτελεί έναν από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Το άρθρο 151 της Συνθήκης για τη λειτουργία της ΕΕ ορίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η κατοχύρωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου αποτελεί προαπαιτούμενο για την επίτευξη του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για αύξηση της απασχόλησης σε ολόκληρη την ΕΕ. Η ευρωπαϊκή οδηγία-πλαίσιο του 1989 για τη βελτίωση της σφάλειας και της υγείας στην εργασία υποχρεώνει τους εργοδότες να εφαρμόζουν μέτρα πρόληψης επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών. Ως εκ τούτου, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι πρέπει να αντιμετωπίζονται μέσω των στρατηγικών των επιχειρήσεων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Επιπλέον, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναγνώρισαν τη σημασία των ψυχοκοινωνικών κινδύνων υπογράφοντας τις συμφωνίες ευρωπαϊκού πλαισίου για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία (2004) και για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007). Οι συμφωνίες αυτές αναδεικνύουν τη δέσμευση για την ανάπτυξη και την εφαρμογή του περιεχομένου τους σε εθνικό επίπεδο.

Βασικά πορίσματα

Το 25 % των εργαζομένων στην Ευρώπη αναφέρει ότι υποφέρει από εργασιακό άγχος καθ' όλη τη διάρκεια ή κατά το μεγαλύτερο μέρος του ωραρίου εργασίας τους, ενώ ανάλογο ποσοστό αναφέρει ότι η εργασία συνεπάγεται αρνητικές επιπτώσεις για την υγεία του. Οι

ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι συμβάλλουν στη μεγέθυνση των αρνητικών αυτών επιπτώσεων στον χώρο εργασίας.

Οι συνηθέστεροι κίνδυνοι συνδέονται με το είδος των καθηκόντων που εκτελούν οι εργαζόμενοι, για παράδειγμα με τον μονότονο ή πολύπλοκο χαρακτήρα των καθηκόντων τους, καθώς και με την ένταση εργασίας. Η υψηλή ένταση εργασίας συνδέεται με αρνητικές συνέπειες για την υγεία και την ευεξία, ιδίως με το εργασιακό άγχος.

Οι αναφορές κρουσμάτων βίας και παρενόχλησης παρουσιάζουν φθίνουσα τάση, όμως έχουν ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις όσον αφορά την ευεξία στην εργασία. Άλλες συνθήκες εργασίας, όπως η καλή ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής και η κοινωνική υποστήριξη, έχουν θετικό αντίκτυπο.

Η συχνότητα εμφάνισης ορισμένων παραγόντων ψυχοκοινωνικών κινδύνων έχει μειωθεί σε σχέση με το 2005. Οι αναφορές περί παρατεταμένων ωραρίων εργασίας και έλλειψης κοινωνικής υποστήριξης παρουσιάζουν φθίνουσα τάση. Ωστόσο, η εργασιακή ανασφάλεια έχει αυξηθεί, ενώ το ένα πέμπτο των εργαζομένων εξακολουθεί να εργάζεται υπερωριακά ή βάσει μη τακτικών προγραμμάτων εργασίας. Πρόσφατα, σε ορισμένες χώρες αναφέρθηκε αύξηση του αριθμού των κρουσμάτων εργασιακής πίεσης, βίας και παρενόχλησης η οποία σχετίζεται με τις αλλαγές που επέφερε η οικονομική κρίση στον χώρο εργασίας.

Σε γενικές γραμμές, οι διαφορές όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας μεταξύ διαφόρων ομάδων εργαζομένων έχουν τομεακό χαρακτήρα. Ωστόσο, οι διαφορές με βάση το φύλο δεν συνδέονται κατ' ανάγκη με τον εκάστοτε τομέα —για παράδειγμα, υπάρχουν τομείς στους οποίους οι άνδρες εργάζονται περισσότερες ώρες ή οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες όσον αφορά την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι απειλούν την πλειονότητα των επιχειρήσεων: σχεδόν το 80 % των ανώτερων διευθυντικών στελεχών



εκφράζει ανησυχίες σχετικά με το εργασιακό άγχος, ενώ σχεδόν ένας στους πέντε θεωρεί ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν σημαντικό παράγοντα ανησυχίας. Όσον αφορά τους μεμονωμένους κινδύνους, οι μεγαλύτερες ανησυχίες των διευθυντικών στελεχών σχετίζονται με την πίεση χρόνου και τον χειρισμό δύσκολων πελατών, ασθενών και μαθητών. Παρά τις ανησυχίες αυτές, λιγότερο από το ένα τρίτο των επιχειρήσεων εφαρμόζει διαδικασίες για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων.

Τα στοιχεία καταδεικνύουν ότι η αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την ψυχοκοινωνική ευεξία δεν εξαντλείται σε μία και μόνο δράση, αλλά ότι απαιτείται η εφαρμογή μιας σταδιακής διαδικασίας αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον. Οι παρεμβάσεις που αποφασίζονται σε επίπεδο επιχείρησης υλοποιούνται αποτελεσματικότερα μέσω δομημένης διαδικασίας, η δε επιτυχία τους είναι ακόμη μεγαλύτερη εάν η σχετική διαδικασία προβλέπει την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων.

Εκτιμάται ότι η αποτελεσματικότητα της ενημέρωσης που παρέχεται στις επιχειρήσεις σχετικά με την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι μεγαλύτερη εάν αυτή βασίζεται σε μια προσέγγιση που μπορεί να εστιάζει στον βαθμό ετοιμότητας της εκάστοτε επιχείρησης όσον αφορά την υλοποίηση αλλαγών, καθώς και στους ειδικούς κινδύνους που απειλούν κάθε επιχείρηση και κάθε τομέα. Παρότι δεν υφίσταται ενιαία λύση για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, πολλές αποτελεσματικές προσεγγίσεις έχουν εφαρμοστεί σε επιχειρήσεις σ' ολόκληρη την Ευρώπη.

Σε επίπεδο πολιτικής, η νομοθεσία και οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων έχουν συμβάλει στην εφαρμογή μέτρων πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Ο κοινωνικός διάλογος είναι ένας μοχλός για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η έκθεση παρέχει παραδείγματα πολιτικών για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο επίπεδο των κρατών μελών, τα οποία εστιάζουν είτε στη νομοθεσία ή την εποπτεία, παρέχοντας σχετικά πρακτικά εργαλεία, είτε στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, οι εν λόγω πολιτικές δεν παρουσιάζουν τον ίδιο βαθμό ανάπτυξης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, κάτι που οφείλεται στις διαφορετικές παραδόσεις κοινωνικού διαλόγου και στις διαφορετικές προσεγγίσεις των εθνικών κυβερνήσεων, ενώ συχνά συνδέεται και με τη σημασία που αποδίδουν οι διάφορες χώρες στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Δείκτες πολιτικής

- Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και τα ενδιαφερόμενα μέρη που είναι αρμόδια για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την πρόληψη των κινδύνων πρέπει να λάβουν υπόψη τους ειδικούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που απειλούν τις διάφορες ομάδες εργαζομένων.
- Με γνώμονα τον στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην αντιμετώπιση των συνηθέστερων κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι, όπως είναι τα ειδικά

προβλήματα που συνδέονται με το είδος των καθηκόντων ή με την υψηλή ένταση εργασίας, καθώς και εκείνα που έχουν έντονο αντίκτυπο στη βιωσιμότητα της εργασίας, όπως είναι η βία ή η παρενόχληση.

- Η αυξανόμενη αναγνώριση της σημασίας του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος και της ανάγκης αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων πρέπει να μετουσιωθεί σε ουσιαστική εφαρμογή πολιτικών πρόληψης, ιδίως σε χώρες όπου ελάχιστες επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαδικασίες αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι πρακτικές οδηγίες μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό συμπληρωματικό ρόλο σε σχέση με τις νομικές απαιτήσεις, ιδίως για τις μικρότερες επιχειρήσεις.
- Ο κοινωνικός διάλογος σε διάφορα επίπεδα, από το επίπεδο της ΕΕ έως αυτό του χώρου εργασίας, συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση έναντι των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στην ανάπτυξη πολιτικών και δράσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Οι περαιτέρω εξελίξεις στο πεδίο αυτό πρέπει να συνεχιστούν, ιδίως σε χώρες όπου οι συναφείς πολιτικές είναι λιγότερο αναπτυγμένες.
- Η εφαρμογή των μέτρων πρόληψης ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι προσφορότερη όταν ήδη υπάρχει ένα πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων. Οι επιχειρήσεις επιτυγχάνουν καλύτερα αποτελέσματα στο πεδίο της πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εάν ήδη εφαρμόζουν αποτελεσματικό σύστημα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.
- Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να εξετάσουν τρόπους ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και εν γένει μέτρα διατήρησης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας. Η αντιμετώπιση των ζητημάτων που συνδέονται με το ωράριο εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη μπορεί να συμβάλει θετικά στη ρύθμιση αυτού του τομέα.
- Η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται με ορισμένα αρνητικά αποτελέσματα στον τομέα της υγείας. Η ανάπτυξη ολιστικών πολιτικών για την απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη, την κοινωνικοοικονομική υποστήριξη και την αναδιάρθρωση μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της επαγγελματικής ανασφάλειας.

Περισσότερες πληροφορίες

Η παρούσα περίληψη αποτελεί τμήμα της έκθεσης «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην Ευρώπη: συχνότητα εμφάνισης και στρατηγικές πρόληψης» («Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention»), η οποία διατίθεται στη διεύθυνση <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> and <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Είναι διαθέσιμη σε 25 γλώσσες στη διεύθυνση <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> καθώς και στη διεύθυνση <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

