

Samantekt

Inngangur

Þessi samantekt byggist á sameiginlegri skýrslu Vinnuverndarstofnunar Evrópu (EU-OSHA) og Evrópustofnunar um bætt lífskjör og starfsskilyrði (Eurofound) um sálfélagslegar áhættur á vinnustöðum. Hún byggist á öðru starfi stofnananna tveggja sem endurspeglast í mismunandi hlutverki þeirra. Í skýrslunni, þar sem staðfest er hið flókna samband á milli heilbrigðis og vinnu, eru birtar samanburðarhæfar upplýsingar um tíðni sálfélagslegrar áhættu hjá launþegum og sambandið á milli slíkrar áhættu og heilbrigðis og vellíðunar skoðað. Einnig er skoðað að hvaða marki fyrirtæki hafa gripið til ráðstafana til þess að vinna gegn sálfélagslegum áhættum og íhlutunum sem fyrirtæki geta gripið til er lýst. Yfirlit yfir stefnur sex aðildarríkja fylgir með.

Stefnan í samhengi

Það er markmið Evrópusambandsins að bæta vinnuskilyrði. Í 151. grein sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins er kveðið á um að aðildarríkin ættu að vinna að eflingu atvinnu og bættum vinnuskilyrðum. Bætt heilbrigði og vellíðan launþega á starfsævinni er forsenda þess að hægt sé að uppfylla markmið Evrópu 2020 um aukna atvinnu í Evrópusambandinu. Rammtilskipunin 1989 um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum skyldar atvinnurekendur til þess að innleiða fyrirbyggjandi ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir vinnutengd slys og sjúkdóma; þar af leiðandi þarf að taka á sálfélagslegum áhættum í fyrirtækjastefnum um heilbrigði og öryggi. Að auki hafa aðilar vinnumarkaðarins í Evrópu viðurkennt mikilvægi sálfélagslegrar áhættu með undirritun sinni á rammisamningum um vinnutengda streitu (2004) og um áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (2007). Þessir samningar fela í sér skuldbindingu um þróun og beitingu þeirra á innlendum vettvangi.

Helstu niðurstöður

Í Evrópu segjast 25% launþega hafa orðið fyrir vinnutengdri streitu alla eða næri því alla starfsævina og svipað hlutfall segir að vinnan hafi neikvæð áhrif á heilsu sína. Sálfélagslegar áhættur hafa m.a. áhrif á þessi neikvæðu áhrif vinnunnar.

Algengustu áhætturnar tengjast þeim verkefnum sem launþegar hafa með höndum – til dæmis hvort verkefnið er einhæf eða flókin – og vinnuálagi. Mikið vinnuálag hefur neikvæð áhrif á heilbrigði og vellíðan, einkum vinnutengd streita.

Sjaldnar er tilkynnt um ofbeldi og áreitni en slíkt hefur sterk neikvæð áhrif á vellíðan. Aðrar vinnuaðstæður eins og gott jafnvægi milli starfs og einkalífs og félagslegur stuðningur hafa jákvæð áhrif.

Tilvikum nokkurra sálfélagslegra áhættuþátta hefur fækkað frá árinu 2005. Færri einstaklingar tilkynna langan vinnutíma og skort á félagslegum stuðningi. Hins vegar hefur starfsóryggi aukist og fimmtungur launþega vinnur enn langan vinnudag eða hefur óreglulegan vinnutíma. Nýlega hefur verið tilkynnt um aukið vinnuálag og ofbeldi og áreitni í nokkrum löndum og tengist það vinnustaðabreytingum í kjölfar efnahagskreppunnar.

Almennt er munur á vinnuaðstæðum á milli launþegahópa tengdur mismunandi atvinnugeirum. Hins vegar tengist kynjamunur ekki endilega atvinnugeirum – til dæmis það að karlmenn vinni lengri vinnutíma eða að konur standi andspænis meiri erfiðleikum þegar kemur að framgangi í starfi.

Sálfélagslegar áhættur eru áhyggjuefni hjá meirihluta fyrirtækja þar sem næri 80% yfirmanna lýsa áhyggjum af vinnutengdri streitu og næri einn af hverjum fimm telur ofbeldi og áreitni vera mikið áhyggjuefni. Þegar litið er á einstakar áhættur tengjast mestu áhyggjur yfirmanna tímaálagi og erfiðum viðskiptavinum, sjúklingum og nemendum. Þrátt fyrir þessar áhyggjur er innan við einn þriðji hluti fyrirtækja með ferla til staðar til þess að taka á slíkum áhættum.

Niðurstöður gefa til kynna að ráðstafanir gegn áhættuþáttum sem hafa áhrif á sálfélagslega vellíðan feli ekki í sér eitthvað eitt tiltekið heldur ferli með mismunandi stigum sem kallar á breytingar á vinnuumhverfinu. Inngrip í fyrirtækjum eru best framkvæmd með skipulögðu ferli og bestur árangur næst ef starfsmenn taka þátt með virkum hætti.

Upplýsingar sem ætlað er að hjálpa fyrirtækjum að vinna gegn sálfélagslegum áhættum eru líklegastar til að bera árangur ef þær fela í sér nálgun þar sem tekið er mið af því hversu reiðubúið fyrirtækið er undir breytingar, sem og af ákveðnum áhættum innan fyrirtækisins og viðkomandi atvinnugeira. Ekki er til nein ein lausn á sálfélagslegum áhættum en margar árangursríkar nálganir hafa komist til framkvæmda í fyrirtækjum um alla Evrópu.



Við stefnumótun hefur löggjöf og frumkvæði aðila vinnumarkaðarins lagt sitt af mörkum við innleiðingu forvarna gegn sálfélaglegum áhættum. Samskipti á vinnumarkaði eru hvati fyrir bættum vinnuaðstæðum. Dæmi í skýrslunni undirstrika stefnur til að taka á sálfélaglegum áhættum innan aðildarríkjanna, annaðhvort með löggjöf eða eftirliti, með því að bjóða upp á hagnýt tól eða með þátttöku aðila vinnumarkaðarins. Hins vegar er stefnumörkun ekki þróuð með sama hætti í öllum Evrópulöndum en það má skýra með mismunandi hefðum í samskiptum á vinnumarkaði og mismunandi nálgunum stjórnvalda sem oft tengjast því vægi sem lönd gefa sálfélaglegum áhættum.

Tillögur fyrir stefnumótun

- Stefnumótendur og hagsmunaaðilar sem bera ábyrgð á því að bæta vinnuaðstæður og forvarnir þurfa að taka tillit til mismunandi sálfélaglegra áhættuþátta hjá ólíkum launþegahópum.
- Í samræmi við markmið Evrópu 2020 um að auka atvinnuþátttöku ætti að beina athyglinni að algengustu áhættuþáttum launþega, svo sem sérstökum vandamálum sem tengjast verkefnagerð eða miklu vinnuálagi, sem og þeim sem hafa mikil áhrif á sjálfbærni vinnunnar, svo sem ofbeldi eða áreitni.
- Aukin viðurkenning á mikilvægi sálfélaglegs vinnuumhverfis og þörfin á að taka á sálfélaglegum áhættum verður að leiða til innleiðingar forvarnarstefnu, einkum í löndum þar sem fá fyrirtæki hafa ferla til þess að takast á við sálfélaglegar áhættur. Hagnýtar leiðbeiningar geta leikið mikilvægt stuðningshlutverk þegar kemur að lagaskilyrðum, einkum fyrir smærri fyrirtæki.
- Samtal á mismunandi stigum vinnumarkaðar, allt frá Evrópusambandinu og til einstakra vinnustaða, hjálpar til við að auka vitund um sálfélaglegar áhættur og að þróa stefnur og

aðgerðir á fyrirtækjastigi. Halda ætti áfram frekari þróun í þessa átt, einkum í löndum þar sem stefnur eru enn ekki eins þróaðar.

- Best er að innleiða ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir sálfélaglegar áhættur innan ramma hefðbundinnar áhættustjórnunar. Fyrirtækjum gengur best að koma í veg fyrir sálfélaglegar áhættur ef vinnuverndarstjórnun sem virkar vel er þegar til staðar.
- Stefnumótendur ættu að íhuga hvernig auka megi þátttöku kvenna á vinnumarkaði á sama tíma og almennum vinnuaðstæðum er viðhaldið og þær bætтар. Að taka á málefnum er tengjast vinnutíma og starfsþróun getur haft áhrif á þessu sviði.
- Starfsóöryggi tengist mismunandi neikvæðum áhrifum á heilsu. Þróun á heildstæðum stefnum varðandi atvinnu, starfsþróun, félagshagfræðilegan stuðning og endurskipulagningu getur hjálpað til við að taka á orsökum og afleiðingum starfsóöryggis.

Frekari upplýsingar

Þetta er samantekt á skýrslunni *Sálfélaglegar áhættur í Evrópu: tíðni og forvarnarleiðir*, sem finna má á <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> og <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Skýrsluna má finna á 25 tungumálum á <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> og <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

