

Riscurile psihosociale în Europa: Răspândire și strategii de prevenție



Rezumat

Introducere

Acesta este rezumatul unui raport comun cu privire la riscurile psihosociale la locul de muncă, realizat de Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) împreună cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound). Raportul se bazează pe rezultatele activităților complementare ale celor două agenții, ceea ce se reflectă și în rolurile lor diferite. Recunoscând complexitatea relației dintre sănătate și muncă, raportul prezintă informații comparative cu privire la răspândirea riscurilor psihosociale în rândul lucrătorilor și analizează corelațiile dintre aceste riscuri, sănătate și bunăstare. De asemenea, se examinează măsura în care instituțiile acționează în sensul combaterii riscurilor psihosociale și descrie intervențiile care pot fi adoptate de către companii. Raportul include și o prezentare generală a politicilor din șase state membre.

Contextul politicilor

Îmbunătățirea condițiilor de muncă este unul dintre obiectivele UE; articolul 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că statele membre trebuie să acționeze în direcția promovării ocupării forței de muncă și a îmbunătățirii condițiilor de muncă. Asigurarea sănătății și a stării de bine la locul de muncă a lucrătorilor pe toată durata vieții profesionale constituie o condiție prealabilă pentru îndeplinirea obiectivului privind creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pe tot teritoriul UE, enunțat în strategia Europa 2020. Directiva-cadru din 1989 privind măsurile de îmbunătățire a securității și sănătății la locul de muncă îi obligă pe angajatori să pună în aplicare măsuri de prevenire a accidentelor la locul de muncă și a bolilor profesionale; în consecință, strategiile în materie de sănătate și securitate ale organizațiilor trebuie să aibă în vedere și combaterea riscurilor psihosociale. În plus, partenerii sociali europeni au recunoscut importanța riscurilor psihosociale prin semnarea acordului-cadru privind stresul la locul de muncă (2004) și a celui privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2007). Aceste acorduri reprezintă un angajament față de dezvoltarea și aplicarea conținutului lor la nivel național.

Principalele constatări

În Europa, 25 % dintre lucrători afirmă că se confruntă cu stresul profesional pe întreaga durată a programului de lucru sau în cea mai mare parte a acestuia, iar un procent similar declară că munca pe care o prestează are un efect nociv asupra stării lor de sănătate. Una dintre cauzele acestor efecte adverse ale muncii este reprezentată de riscurile psihosociale.

Cele mai frecvente riscuri privesc tipul de sarcini pe care le execută lucrătorii – de exemplu, sarcini monotone sau complexe – și nivelul de intensitate a muncii. Un nivel ridicat de intensitate este asociat cu indicatori negativi privind sănătatea și starea de bine la locul de muncă, în special cu stresul profesional.

Violența și hărțuirea sunt raportate mai puțin frecvent, dar prezintă o corelație negativă puternică cu starea de bine la locul de muncă. Alte condiții de muncă, precum echilibrul între viața privată și cea profesională și sprijinul social, au o influență pozitivă.

Incidența anumitor factori de risc psihosocial a scăzut din 2005. Numărul persoanelor care reclamă un program de lucru prelungit sau absența sprijinului social s-a redus. Pe de altă parte, a crescut nesiguranța cu privire la locul de muncă, iar o cincime dintre angajați lucrează în continuare multe ore pe zi sau au un program de lucru neregulat. Recent, în anumite țări s-a raportat o creștere a presiunii profesionale, a hărțuirii și a violenței, fapt asociat cu schimbările provocate de criza economică în condițiile de la locul de muncă.

În general, diferențele dintre condițiile de muncă pe care le experimentează diversele grupuri de lucrători sunt legate de sectorul de activitate. Însă există și diferențe legate de sex, care nu au neapărat legătură cu sectorul – de exemplu, faptul că bărbații au un program de lucru mai lung sau că femeile se confruntă cu mai multe dificultăți pe calea avansării în carieră.

Majoritatea companiilor sunt preocupate de riscurile psihosociale: aproape 80 % dintre manageri își exprimă îngrijorarea cu privire la stresul profesional și aproape unul din cinci consideră violența și hărțuirea ca fiind probleme majore. Ca riscuri individuale, cele mai importante motive de preocupare ale managerilor sunt legate de termenele strânse și de clienții, pacienții și elevii dificili. Dar, în pofida acestor aspecte problematice, mai puțin de o treime dintre organizații dispun de proceduri de gestionare a unor astfel de riscuri.



După cum sugerează datele disponibile, combaterea pericolelor la adresa stării de bine psihosociale nu este un demers unic, ci un proces etapizat care reclamă operarea unor schimbări în mediul de lucru. Cel mai bun mod de aplicare a măsurilor de intervenție adoptate la nivel de companie este prin intermediul unui proces structurat, al cărui succes este maximizat prin implicarea personalului.

Informațiile puse la dispoziția companiilor cu scopul sprijinirii eforturilor lor de combatere a riscurilor psihosociale prezintă cea mai mare probabilitate de eficacitate dacă sugerează o abordare care poate fi adaptată în funcție de disponibilitatea pentru schimbare a fiecărei societăți și de riscurile specifice la care sunt expuse compania și sectorul respectiv. Nu există o soluție unică la problema riscurilor psihosociale, dar multe societăți de pe tot cuprinsul Europei au instituit abordări eficiente.

La nivel de politici, legislația și inițiativele partenerilor sociali au contribuit la punerea în aplicare a unor măsuri de prevenire a riscurilor psihosociale. Dialogul social este o forță motrice a îmbunătățirii condițiilor de muncă. Exemplele prezentate în raport evidențiază politici de gestionare a riscului psihosocial la nivelul statelor membre, fie prin intermediul legislației sau al inspecțiilor, fie prin oferirea unor instrumente practice, fie prin implicarea partenerilor sociali. Însă politicile nu sunt elaborate la același nivel în toate țările din Europa, fapt care poate fi explicat prin diferitele tradiții ale dialogului social și diferitele abordări de la nivel guvernamental, având deseori legătură cu importanța acordată riscurilor psihosociale în fiecare țară.

Indicii pentru elaborarea politicilor

- Factorii de decizie și părțile interesate răspunzătoare de îmbunătățirea condițiilor de muncă și de prevenirea riscurilor trebuie să aibă în vedere riscurile psihosociale specifice asociate diverselor grupuri de lucrători.
- În conformitate cu obiectivul de creștere a ratelor de ocupare enunțat în strategia Europa 2020, trebuie să se acorde atenție combaterii riscurilor la care lucrătorii sunt expuși cel mai frecvent, cum este cazul problemelor specifice asociate tipului de activitate sau intensității crescute a muncii, precum și celor care afectează puternic viabilitatea muncii, de exemplu violența sau hărțuirea.
- Conștientizarea tot mai mare a importanței mediului de lucru psihosocial și a necesității combaterii riscurilor psihosociale trebuie să se concretizeze în adoptarea efectivă a unor politici

preventive, cu precădere în țările în care există puține companii care să aibă proceduri de gestionare a riscurilor psihosociale. Orientările practice ar putea să vină eficient în completarea cerințelor legale, îndeosebi în cazul companiilor mai mici.

- Dialogul social la diferite niveluri, de la cel al Uniunii Europene până la nivelul locului de muncă, ajută la conștientizarea riscurilor sociale și la elaborarea unor politici și măsuri care să fie întreprinse în cadrul unității. Este de dorit ca evoluțiile înregistrate în această privință să continue, mai ales în țările ale căror politici în acest sens sunt încă mai puțin dezvoltate.
- Cel mai bun mod de punere în practică a măsurilor de prevenire a riscurilor psihosociale este aplicarea cadrului tradițional de gestionare a riscurilor. Companiile reușesc mai bine să prevină acest tip de riscuri dacă au instituit deja un sistem funcțional de gestionare a securității și sănătății în muncă.
- Factorii de decizie ar trebui să reflecteze asupra unei modalități de a spori participarea femeilor pe piața muncii, concomitent cu menținerea și îmbunătățirea condițiilor de lucru în general. Soluționarea problemelor legate de orarul de lucru și de avansarea în carieră ar putea să contribuie la atingerea acestui obiectiv.
- Nesiguranța cu privire la locul de muncă este corelată cu anumite efecte negative asupra sănătății. Elaborarea unor politici integrate care să vizeze ocuparea forței de muncă, dezvoltarea carierei, sprijinul socioeconomic și restructurările ar putea contribui la contracararea cauzelor și consecințelor acestui tip de nesiguranță.

Informații suplimentare

Rezumatul de față este extras din raportul „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention” („Riscurile psihosociale în Europa: răspândire și strategii de prevenție”), disponibil la adresele <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> și <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Acesta este disponibil în 25 de limbi la adresele <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> și <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

