

Psykosociala risker i Europa: Utbredning och förebyggande strategier



Sammanfattning

Inledning

Denna sammanfattning baseras på en gemensam rapport om psykosociala risker i arbetet från Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) och Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound). Den bygger på de två byråernas kompletterande arbete, som avspeglas i deras olika roller. Med det komplexa förhållandet mellan hälsa och arbete som utgångspunkt redovisas jämförande information om utbredningen av psykosociala risker bland arbetstagare. Vidare undersöks kopplingarna mellan dessa risker och hälsa och välbefinnande. I rapporten beskrivs också i vilken utsträckning arbetsplatserna vidtar åtgärder för att hantera psykosociala risker och vilka insatser som kan göras på företagen. En översikt över politiken i sex medlemsstater ingår.

Sammanhang

Förbättrade arbetsvillkor är ett av EU:s mål. Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska medlemsstaterna arbeta för att främja sysselsättningen och förbättra arbetsvillkoren. Att säkra arbetstagarnas hälsa och välbefinnande genom hela arbetslivet är en förutsättning för att Europa 2020-målet att öka sysselsättningen i hela EU ska kunna nås. Enligt 1989 års ramdirektiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet är arbetsgivare skyldiga att vidta förebyggande åtgärder för att skydda mot arbetsolycksfall och arbetssjukdomar. Psykosociala risker måste därför tas upp i organisationernas strategier för hälsa och säkerhet. De europeiska arbetsmarknadsparterna har dessutom erkänt vikten av psykosociala risker genom att ingå ramavtalen om arbetsrelaterad stress (2004) och om trakasserier och våld i arbetet (2007). Avtalen utgör ett åtagande om att utveckla och tillämpa innehållet på nationell nivå.

Resultat

I Europa säger 25 procent av arbetstagarna att de upplever arbetsrelaterad stress under hela eller merparten av sin arbetstid, och en ungefär lika stor andel uppger att arbetet påverkar deras hälsa negativt. Psykosociala risker bidrar till dessa negativa effekter av arbete.

De flesta vanliga risker hänger samman med den typ av uppgifter som arbetstagarna utför – t.ex. om uppgifterna är monotona eller komplexa – och med arbetets intensitet. Hög arbetsintensitet påverkar hälsa och välbefinnande negativt; det gäller i synnerhet arbetsrelaterad stress.

Våld och trakasserier rapporteras mindre ofta men har ett starkt negativt samband med välbefinnande. Andra arbetsvillkor, t.ex. god balans mellan arbetsliv och privatliv och socialt stöd, har positiv inverkan.

Utbredningen av vissa psykosociala riskfaktorer har minskat sedan 2005. Färre människor vittnar om långa arbetstider och bristande socialt stöd. Otryggheten i arbetet har dock ökat, och en femtedel av arbetstagarna har fortfarande långa arbetsdagar eller oregelbundna scheman. Den senaste tiden har ökad arbetsbelastning och våld och trakasserier rapporterats i en del länder. Detta hänger samman med förändringar på arbetsplatserna till följd av den ekonomiska krisen.

Skillnader i arbetsvillkor mellan grupper av arbetstagare är i allmänhet sektorsrelaterade. Det finns dock könsskillnader som inte nödvändigtvis har koppling till sektorn – exempelvis att män har längre arbetsdagar och att kvinnor möter större svårigheter i sin karriärutveckling.

Psykosociala risker är ett bekymmer för de flesta företag. Nästan 80 procent av cheferna uttrycker oro för arbetsrelaterad stress, och nästan en av fem anser att våld och trakasserier är ett stort problem. När det gäller enskilda risker är cheferna mest oroade över tidspress och besvärliga kunder, patienter och elever. Trots dessa problem har mindre än en tredjedel av arbetsplatserna infört rutiner för att hantera sådana risker.

Det finns belägg för att åtgärder för att hantera hot mot det psykosociala välbefinnandet inte kan vara en engångsföreteelse utan måste vara en process i flera steg som kräver förändringar av arbetsmiljön. Insatser på företagsnivå kan bäst genomföras genom en strukturerad process, och störst framgång nås om den åtföljs av aktivt engagemang från arbetstagarnas sida.

Information till företagen för att hjälpa dem att hantera psykosociala risker är effektivast om den har sin grund i en strategi som kan anpassas till företagets beredskap för förändring och till de specifika riskerna i företaget och sektorn. Det finns ingen universallösning på problemet med psykosociala risker, men många effektiva strategier har genomförts i företag över hela Europa.



På politisk nivå har lagstiftning och initiativ av arbetsmarknadens parter bidragit till förebyggandet av psykosociala risker. Social dialog är en drivkraft för förbättrade arbetsvillkor. Bland exemplen i rapporten nämns åtgärder för att hantera psykosociala risker på medlemsstatsnivå genom lagstiftning eller inspektion, genom att tillhandahålla praktiska redskap eller genom att engagera arbetsmarknadens parter. Politiken är dock inte lika utvecklad i alla europeiska länder, vilket kan förklaras av de olika traditionerna när det gäller social dialog och olika förhållningssätt från regeringshåll. Här finns ofta en koppling till den vikt som olika länder fäster vid psykosociala risker.

Slutsatser

- Beslutsfattare och berörda parter med ansvar för att förbättra arbetsvillkor och förebygga risker måste överväga de specifika psykosociala riskerna för olika grupper av arbetstagare.
- I överensstämmelse med Europa 2020-målet om ökad sysselsättning bör uppmärksamhet ägnas åt att åtgärda de risker som arbetstagarna oftast utsätts för, t.ex. de specifika problemen med koppling till uppgifternas karaktär eller hög arbetsintensitet, och de risker som har stor betydelse för arbetets hållbarhet, t.ex. våld eller trakasserier.
- Det ökade erkännandet av den psykosociala arbetsmiljöns betydelse och behovet av att åtgärda psykosociala risker måste omsättas i konkreta förebyggande åtgärder, särskilt i länder där få företag har rutiner för att hantera psykosociala risker. Praktisk vägledning kan spela en viktig roll som komplement till rättsliga krav, särskilt i mindre företag.
- Social dialog på olika nivåer, från EU till arbetsplatsen, bidrar till att öka medvetenheten om psykosociala risker och underlättar utvecklingen av strategier och åtgärder på arbetsplatsnivå.

Arbetet bör fortsätta på detta område, särskilt i länder där utvecklingen av politiken ännu inte kommit så långt.

- Åtgärder för att förebygga psykosociala risker kan bäst genomföras med utgångspunkt i det traditionella riskhanteringsystemet. Företagen kan förebygga psykosociala risker med större framgång om en välfungerande arbetsmiljöledning redan finns.
- Beslutsfattarna bör reflektera över hur kvinnors deltagande på arbetsmarknaden kan öka, samtidigt som arbetsvillkoren upprätthålls och förbättras överlag. Åtgärder mot problem med koppling till arbetstid och karriärutveckling kan bidra på det området.
- Det finns samband mellan otrygghet i arbetet och dålig hälsa. Utveckling av helhetsstrategier för sysselsättning, karriärutveckling, socioekonomiskt stöd och omstrukturering kan vara ett sätt att ta itu med orsakerna till och konsekvenserna av otrygghet i arbetet.

Mer information

Detta är en sammanfattning av rapporten *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention* (Psykosociala risker i Europa: Utbredning och förebyggande strategier), som du hittar på <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> och <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Den finns på 25 språk på <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> och <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>

