

Psychosociale risico's voor het welzijn van werknemers: lessen uit de COVID-19-pandemie

Inleiding

Psychosociale risico's worden gedefinieerd als sociale en organisatorische aspecten van de opzet en het beheer van het werk die fysieke of psychologische schade kunnen veroorzaken. Dergelijke risico's hebben niet alleen gevolgen voor werknemers, maar hebben ook een aanzienlijke maatschappelijke en economische impact, bijvoorbeeld in verband met stijgende uitgaven voor de gezondheidszorg en sociale zekerheid en productiviteitsverliezen. Nu het ziekteverzuim als gevolg van psychische aandoeningen toeneemt, proberen beleidsmakers op EU-niveau een beter inzicht te krijgen in psychosociale risico's op de werkplek evenals de oorzaken en de gevolgen ervan.

In dit verslag wordt gekeken naar de prevalentie van enkele van de belangrijkste psychosociale risico's op de werkplek ofwel de stressfactoren die werknemers ervaren: hoge arbeidsintensiteit, onregelmatige werktijden, baanonzekerheid, financiële zorgen, en geweld en intimidatie op het werk. Er wordt ook gekeken naar de beschikbaarheid van arbeidsmiddelen die de negatieve effecten van stressfactoren verzachten, zoals flexibele werktijden en opleidingsmogelijkheden. De studie is gebaseerd op gegevens van de Europese telefonische enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Telephone Survey, EWGTS) die in 2021 is uitgevoerd en de situatie tijdens de COVID-19-pandemie weergeeft. Bovendien richt het verslag zich op de risico's van telewerk, dat sinds het begin van de pandemie een hoge vlucht heeft genomen.

Beleidscontext

De kaderrichtlijn voor veiligheid en gezondheid op het werk legt werkgevers een wettelijke verplichting op om veiligheids- en gezondheidsrisico's – met inbegrip van psychosociale risico's – op het werk te voorkomen, te beoordelen en te bestrijden. De uitvoering ervan is niet in alle lidstaten gelijk, omdat psychosociale risico's en de aanpak en het toepassingsgebied van de rechtskaders waarin deze risico's worden aangepakt, per land verschillen. De kaderovereenkomsten van de sociale

partners van de EU betreffende de bestrijding van geweld, intimidatie en stress op het werk hebben in de meeste lidstaten een rol gespeeld bij de ontwikkeling van daarmee verband houdende regelgeving, maar zijn mogelijk niet toereikend om deze risico's volledig aan te pakken. Het strategisch kader van de EU voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 stelt dat veranderingen in de arbeidsomstandigheden nodig zijn om psychosociale risico's aan te pakken.

Na de pandemie werd mentaal welbevinden onderdeel van de politieke discussie op EU-niveau. Daarom riep een resolutie van het Europees Parlement de EU-instellingen en de lidstaten op om de hoge prevalentie van arbeidsgerelateerde psychische problemen te erkennen en manieren te vinden om ze te helpen voorkomen. Er werd ook in benadrukt dat geweld, discriminatie en intimidatie op het werk moeten worden uitgebannen. In de mededeling van de Europese Commissie over een integrale aanpak van de mentale gezondheid, van juni 2023, wordt de mogelijkheid voorgesteld om op middellange termijn een initiatief op EU-niveau te nemen op het gebied van psychosociale risico's.

Belangrijkste bevindingen

- Door veranderende Europese werkplekken, die worden gekenmerkt door een toenemende digitalisering, zien we een verhoogde prevalentie van hoge arbeidsintensiteit (gemeld door 4 op de 10 werknemers) en onregelmatige werktijden, waaronder het werken in iemands vrije tijd (gemeld door een vergelijkbaar percentage). Een hoge arbeidsintensiteit komt het meest voor bij managers, professionals, technici, kantoorpersoneel en ondersteunend personeel, met name in de bouw, de financiële dienstverlening en de gezondheidszorg. Onregelmatige werktijden komen het vaakst voor bij managers in alle sectoren en laaggeschoolde werknemers in de vervoers- en opslagsector. Deze stressfactoren op het werk hebben een negatieve invloed op de gezondheid, het welzijn en het evenwicht tussen werk en privéleven.

- Ongeveer 14 % van de werknemers meldde baanonzekerheid en 26 % gaf aan financiële zorgen te hebben. Baanonzekerheid komt het meest voor bij werknemers die jong waren, alleen lager onderwijs hadden genoten, in elementaire beroepen werkten of als fabrieks- en machinebediener, ambachtsman of verkoper werkten. Van de werknemers met alleen een lagere opleiding zei de helft dat ze moeite hebben om rond te komen, net als een groot deel van de werknemers in elementaire beroepen en dienstverlening en verkoop. Degenen die deze problemen ondervinden, beschikten vaak niet of onvoldoende over arbeidsmiddelen, waardoor ze zich niet gehoord, niet gezien en niet gesteund voelden en niet in staat zijn om hun situatie te verbeteren.
- Ongeveer 13 % van de werknemers gaf aan te zijn blootgesteld aan ongewenst sociaal gedrag (verbaal misbruik of bedreigingen, ongewenste seksuele aandacht, mobbing, intimidatie of geweld), terwijl 12 % zich op het werk gediscrimineerd voelde. Werknemers in de gezondheidszorg en het openbaar bestuur en in laaggeschoolde beroepen worden het vaakst aan dit gedrag blootgesteld. Binnen deze sectoren en beroepen worden werknemers die vaak met derden werkten (zoals klanten en patiënten), het hardst getroffen. Ongewenst sociaal gedrag en discriminatie hebben een zeer negatieve en langdurige invloed op de gezondheid en het welzijn.
- Over het algemeen beschikten werknemers die telewerkten, hetzij een deel van de tijd, hetzij de hele tijd, over meer arbeidsmiddelen dan werknemers die alleen op de werkplek van hun werkgever werkten. Dit houdt tot op zekere hoogte verband met hun functieterken in termen van beroep en sector. Velen meldden echter een hoge werkintensiteit en werk in hun vrije tijd.
- De prevalentie van psychosociale risico's verschilt per lidstaat en weerspiegelt verschillen in zowel arbeidsmarktstructuren als de effectiviteit van beleid gericht op het bestrijden van dergelijke risico's. De variatie in de prevalentie heeft hoogstwaarschijnlijk ook te maken met de verschillende regelgevingskaders die psychosociale risico's aanpakken.
- Vanuit sectoraal perspectief hebben hooggekwalificeerde en middelhoogopgeleide werknemers in de gezondheidssector het vaakst te maken met ongewenst sociaal gedrag, hoge arbeidsintensiteit en onregelmatige werktijden. Daarom loopt een relatief hoog percentage artsen, verpleegkundigen en andere gezondheidswerkers het risico dat hun gezondheid door het werk wordt geschaad.

Beleidsadviezen

- De toegenomen prevalentie van bepaalde psychosociale risico's op werkplekken in de EU tijdens de pandemie en de schadelijke gevolgen daarvan voor de gezondheid van werknemers vereisen actie van regeringen en de sociale partners om ervoor te zorgen dat de in de kaderrichtlijn vastgelegde beginselen inzake gezondheid en veiligheid op het werk effectief worden geïmplementeerd met betrekking tot psychosociale risico's.
- Het beleid moet gericht zijn op het verminderen van zowel de niveaus van psychosociale risico's op werkplekken in de EU als de verschillen in de prevalentie ervan in de lidstaten.
- In sommige gevallen ervaren werknemers die een psychosociaal risico lopen, vaker andere werkgerelateerde risico's. Dit houdt in dat een holistische benadering van de preventie van psychosociale risico's nodig is in het beleid en in de praktijk, waarbij rekening wordt gehouden met de gehele sociale omgeving en de werkcultuur en de middelen worden ingezet die bijdragen aan de verbetering ervan (zoals sociale ondersteuning en organisatorische participatie). In andere gevallen, bijvoorbeeld wanneer werknemers te maken hebben met baanonzekerheid en financiële zorgen, moet er ook rekening worden gehouden met een macro-economisch en sociaal perspectief.
- De ongelijke verdeling van risico's per sector en beroep vraagt om specifieke acties en een sociale dialoog op bedrijfs- en sectoraal niveau. Bijvoorbeeld, arbeidsintensiteit komt meer voor bij managers en professionals in alle sectoren, terwijl baanonzekerheid en financiële zorgen meer voorkomen bij laaggeschoolde beroepen, terwijl ongewenst sociaal gedrag en discriminatie veel voorkomen bij degenen die vaak met derden werken.
- Door de uitbreiding van telewerk wordt een groot percentage van de werknemers in de EU geconfronteerd met interferentie tussen werk en privéleven, een hoge arbeidsintensiteit en onregelmatige werktijden. Het aanpakken van de hoge prevalentie van deze risico's in het licht van de mogelijke verdere uitbreiding van werk op afstand en flexibel werk vereist specifieke aandacht, misschien op verschillende regelgevende gebieden (zoals veiligheid en gezondheid op het werk, arbeidstijd en het recht om offline te zijn). Bovendien is het mogelijk dat de voordelen van telewerken niet toegankelijk zijn voor de gehele beroepsbevolking en daarom moeten het recht op een goed evenwicht tussen werk en privéleven en op toegang tot flexibel werk en andere psychosociale middelen via andere maatregelen worden gewaarborgd.

Aanvullende informatie

Het verslag *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic* is beschikbaar op <https://eurofound.link/ef23001>

Onderzoeksleider: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu