



Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă se numără printre cele mai mari provocări în materie de securitate și sănătate în muncă. Acestea au un impact semnificativ asupra sănătății oamenilor, organizațiilor și economiilor naționale.

Ce sunt riscurile psihosociale și stresul?

Riscurile psihosociale sunt generate de conceperea, organizarea și gestionarea precară a activității, precum și de un context social necorespunzător la locul de muncă și pot avea efecte negative pe plan psihologic, fizic sau social, precum stresul la locul de muncă, epuizarea sau depresia. Printre condițiile de lucru care determină riscuri psihosociale se numără:

- volumul excesiv de muncă;
- cerințele contradictorii și lipsa de claritate privind rolul pe care îl are de îndeplinit lucrătorul;
- lipsa de implicare în luarea deciziilor care afectează lucrătorul și lipsa de influență asupra modului de desfășurare a activității;
- schimbările organizatorice gestionate necorespunzător, nesiguranța locului de muncă;
- comunicarea inefficientă, lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;
- hărțuirea psihologică și sexuală, violența din partea terților.

Atunci când se analizează exigențele de la locul de muncă, este important să nu se confunde riscurile psihosociale, precum volumul de muncă excesiv, cu condițiile în care mediul de lucru, deși deosebit de stimulator și uneori reprezentând o provocare, este favorabil, lucrătorii fiind bine pregătiți și motivați să își realizeze cât mai bine sarcinile de serviciu. Un mediu psihosocial favorabil sporește performanțele și dezvoltarea personală, precum și bunăstarea psihică și fizică a lucrătorilor.

Lucrătorii sunt confrunțați cu stresul când solicitările de la locul de muncă sunt prea mari, depășindu-le capacitatea de adaptare. Pe lângă problemele de sănătate psihică, lucrătorii care se confruntă cu un stres prelungit pot dezvolta ulterior probleme grave de sănătate fizică, de exemplu afecțiuni cardiovasculare sau musculo-scheletice.

La nivelul organizației, printre efectele negative se numără performanța economică generală slabă, creșterea absenteismului, prezenteismul (prezența lucrătorilor la locul de muncă când sunt bolnavi sau când nu își pot îndeplini în mod eficient sarcinile de serviciu) și înmulțirea vătămărilor și a accidentelor. Absențele tind să fie mai lungi decât cele care au la bază alte cauze, stresul la locul de muncă putând să contribuie și la creșterea ratei de pensionare anticipată. Estimările costurilor suportate de întreprinderi și de societate din cauza stresului la locul de muncă sunt considerabile, ridicându-se la miliarde de euro la nivel național.

Cât de gravă este problema?

Un sondaj de opinie european realizat de EU-OSHA arată că aproximativ jumătate dintre lucrători consideră problema stresului drept una frecventă la locul lor de muncă. Printre cauzele stresului la locul de muncă menționate cel mai des se numără reorganizarea sau nesiguranța locului de muncă, programul de lucru prelungit sau volumul prea mare de muncă, precum și hărțuirea și violența de la locul de muncă.

Ce măsuri se pot lua pentru prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale?

Printr-o abordare corespunzătoare, riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă pot fi prevenite și gestionate cu succes, indiferent de mărimea sau tipul întreprinderii. Ele pot fi abordate în același mod sistematic și logic ca alte riscuri pentru securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Gestionarea stresului nu reprezintă numai o obligație morală și o investiție bună pentru angajatori, ci și un imperativ juridic prevăzut de Directiva-cadru 89/391/CEE, sprijinit de acordurile-cadru ale partenerilor sociali privind stresul, hărțuirea și violența la locul de muncă.

În plus, Pactul european pentru sănătate mintală și bunăstare recunoaște problema exigențelor în schimbare și a presiunii din ce în ce mai mari la locul de muncă și încurajează angajatorii să pună în aplicare măsuri voluntare suplimentare pentru promovarea bunăstării psihice.

Întocmit

Insp. Gligan Florentina

