

NAAR EEN SUCCESVOLLE DIALOOG OVER DE AANPAK VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S

Steekwoorden: sociale dialoog, psychosociaal risicomanagement, werkgerelateerde stress, geweld, pesten en intimidatie op het werk

Inleiding

De sociale dialoog is een vredelievende manier om conflicten op te lossen en belangen van verschillende partijen tegen elkaar af te wegen. Het is tevens een van de pijlers van het Europees sociaal model en een belangrijk hulpmiddel in internationale contexten (bijvoorbeeld in de vorm van de activiteiten van het Internationaal Arbeidsbureau). De sociale dialoog wordt beschouwd als een van de belangrijkste instrumenten ten aanzien van de werkgelegenheid en het sociaal beleid op EU-niveau. De sociale dialoog omvat besprekingen, consultaties, onderhandelingen en gemeenschappelijke acties die door de organisaties van sociale partners veelal worden ondernomen in de vorm van een bipartiete dialoog tussen de sociale partners (werkgevers en werknemers) en een tripartiete dialoog waaraan zowel de sociale partners als de overheid deelnemen. De kerndoelstellingen van de Europese sociale dialoog zijn het beïnvloeden van het Europees sociaal beleid, de uitwisseling van 'good practice' en het bijdragen aan een sociaal Europa.

Doel

Dit document is bedoeld om beleidsmakers en sociale partners te voorzien van de belangrijkste feiten en richtlijnen om de sociale dialoog te bevorderen ten aanzien van de aanpak van psychosociale risico's. Aan de hand van ervaringen en een literatuurstudie worden de belangrijkste uitdagingen en succesfactoren gepresenteerd.

De sociale dialoog en de aanpak van psychosociale risico's

Als gevolg van globalisering, flexibilisering en toenemende werkdruk is de aard van het werk veranderd en zijn psychosociale risico's, werkgerelateerde stress en geweld op het werk belangrijke aandachtspunten geworden op arbogebied. Werkgerelateerde psychosociale risico's zijn aspecten van de organisatie en management van het werk die lichamelijke of geestelijke schade kunnen veroorzaken. Werknemers noemen werkgerelateerde stress als een van de belangrijkste oorzaken van ziekte en ruim veertig miljoen werknemers in de EU hebben er mee te maken. Naast de schadelijke gevolgen voor de gezondheid van het individu, zijn ook de hiermee verbonden economische schade voor bedrijven en sociale kosten voor de Europese landen aanzienlijk. Het verlies op jaarbasis voor de lidstaten wordt geschat op minstens € 20 miljard. Daarnaast zijn pesten, intimidatie en geweld op het werk veelvoorkomende problemen die een schadelijk effect op de gezondheid kunnen hebben. Uit de enquête naar de arbeidsomstandigheden uit 2007 van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions blijkt dat in de twaalf maanden ervoor 6% van de werknemers op het werk met lichamelijk geweld was bedreigd, dat 4% slachtoffer was geweest van geweld en 5% van pesten en/of intimidatie.

Binnen het algemene politieke kader voor de aanpak van psychosociale risico's heeft de afgelopen jaren een duidelijke verschuiving plaatsgevonden. Hoewel tot aan de jaren negentig overeenkomsten tussen de Europese sociale partners werden geïmplementeerd als Besluit van de Raad of als Richtlijn (kaderovereenkomsten over ouderschapsverlof (1995), deeltijdarbeid (1997) en vast werk, (1999)), werden kwesties later gedekt door minder bindende overeenkomsten (over telewerk (2002), werkgerelateerde stress (2004) en geweld en pesten op het werk (2007)). In aanloop van dit 'autonome' implementatietraject zeggen de sociale partners toe de overeenkomst op nationaal niveau te bespreken en uit te voeren via hun leden en de voortgang hiervan te controleren. Als gevolg van deze verschuiving van 'harde'



naar 'zachte' regulering zijn de resultaten sterk afhankelijk van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen op nationaal niveau, met name het vermogen en de bereidheid van de sociale partners om als gelijken met elkaar te onderhandelen, overeenstemming te bereiken en innovatieve oplossingen te ontwikkelen. In dat opzicht is een succesvolle sociale dialoog van cruciaal belang voor de bestrijding van psychosociale risico's op de werkplek.

Kaderovereenkomsten met betrekking tot werkgerelateerde stress en geweld en pesten op het werk

De Kaderovereenkomst over werkgerelateerde stress (2004) en de Kaderovereenkomst over geweld en pesten op het werk (2007) hebben specifiek betrekking op psychosociale risico's. Ze zijn erop gericht werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers bewuster te maken van risicomanagement en hun een kader te bieden om problemen te identificeren en op te lossen binnen een algemeen risicomanagementproces dan wel door middel van specifiek beleid. De implementatiefase van de Kaderovereenkomst over werkgerelateerde stress liep af in 2007. De implementatiefase van de Kaderovereenkomst over geweld en pesten op het werk zal in 2010 worden afgesloten.

Obstakels voor de sociale dialoog binnen de EU

Ondanks de tot dusverre geboekte vooruitgang met betrekking tot de sociale dialoog, wordt het proces door diverse obstakels gehinderd. Een van de grootste daarvan is het gevolg van de uitbreiding van de EU. In de nieuwe EU-lidstaten in Centraal- en Oost-Europa kent men nog geen lange traditie van sociale dialoog en zijn de structuren nog relatief zwak, met name wat betreft de organisatie van de sociale partners op sectorniveau. Daarnaast wordt de machtsrelatie tussen werkgevers en vakbonden vaak uit balans gebracht door hoge werkloosheidscijfers. De laatste jaren zijn op EU-niveau pogingen ondernomen om het vermogen tot sociale dialoog van nieuwe lidstaten te verbeteren, bijvoorbeeld door middel van de financiering van programma's die de daarvoor vereiste competenties bij de sociale partners aanscherpen. Daarnaast zijn er activiteiten en initiatieven ontplooid op het gebied van capaciteitsvergroting door onder andere de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions en het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk. Desalniettemin zijn er nog altijd waarneembare verschillen tussen oude en nieuwe EU-lidstaten, waaraan moet worden gewerkt.

Een tweede obstakel is het verschil in perceptie en perspectieven tussen de sociale partners. Dit heeft gevolgen voor het toekennen van prioriteiten aan kwesties die spelen binnen de sociale dialoog (zie PRIMA-EF-richtlijnendocument 5)

Daarnaast stellen de geglobaliseerde markten van vandaag hoge eisen aan het concurrerend vermogen van organisaties. Hierdoor wordt op economisch vlak hoofdzakelijk naar de korte termijn wordt gekeken, terwijl voor duurzame arbeidssystemen waarbij een balans bestaat tussen concurrerend vermogen en de kwaliteit van de arbeid, juist naar de lange termijn moet worden gekeken.

Ten slotte blijft de betrokkenheid van het MKB een kritiek punt. Hoewel de Kaderovereenkomst over werkgerelateerde stress en de Kaderovereenkomst over geweld en pesten op het werk wel degelijk op het MKB van toepassing zijn, doen de meeste bedrijven uit het MKB niet aan psychosociaal risicomanagement, met name als gevolg van een gebrek aan middelen, kennis en vertegenwoordiging door vakbonden.

Nieuwe inzichten: bevordering van de sociale dialoog voor een succesvolle aanpak van psychosociale risico's

Op basis van een analyse van de bestaande literatuur en ervaringen met de implementatie van de Kaderovereenkomst over werkgerelateerde stress kunnen succesfactoren worden geïdentificeerd en aanbevelingen worden gedaan ten aanzien van de sociale dialoog op het gebied van psychosociaal risicomanagement.

Ontwikkeling van een beleidscontext ter ondersteuning van de sociale dialoog

- Actief overheidsbeleid (bijvoorbeeld in de vorm van wetgeving of campagnes) kan de bewustwording bevorderen en ertoe bijdragen dat zaken zoals werkgerelateerde stress, geweld en pesten op het werk zowel binnen de politiek als in het bedrijfsleven op de agenda komen te staan en het kan organisaties stimuleren om actie te ondernemen.
- Onderzoek op dit gebied kan positieve gevolgen hebben voor het beleid van overheden (en bedrijven).
- De toestand binnen het MKB dient specifiek te worden benaderd aan de hand van passend beleid en initiatieven ten behoeve van een sociale dialoog.
- Reguliere en 'zachte' wetgeving dienen elkaar aan te vullen. Zij dienen aan te sluiten op de specifieke nationale context en op de arbeidsverhoudingen op nationaal niveau en organisatieniveau.
- Beleidsmakers moeten expliciet rekening houden met de situatie in nieuwe EU-lidstaten. Wetgeving en handavingsstructuren zijn vereist om verbeteringen op het gebied van psychosociaal risicomanagement te kunnen realiseren.
- Hulpmiddelen, richtlijnen en training voor de betrokken partijen met betrekking tot de aanpak van psychosociale risico's kunnen bijdragen aan een succesvollere sociale dialoog.

RICHTLIJNEN TEN AANZIEN VAN DE SOCIALE DIALOOG: SUCCESFACTOREN VOOR DE AANPAK VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S

ASPECT	SUCCESFACTOREN
<i>Sociale dialoog (algemeen)</i>	Adequate structuren voor sociale dialoog op nationaal niveau, sectorniveau en organisatieniveau, bijv. organisaties van sociale partners, werknemersvertegenwoordiging, bijdrage van vakbonden aan overheidsbeleid
	Standaardscenario's voor samenwerking tussen sociale partners op Europees en nationaal niveau
	Activiteiten gericht op capaciteitsvergroting in geval van zwakke structuren – structuren voor sociale dialoog hebben enige tijd nodig om zich te ontwikkelen en beter te worden als gevolg van een continu leerproces
	De sociale partners dienen duidelijke doelen voor ogen te hebben. Om een harmonische aanpak mogelijk te maken, moeten voorbereidingen worden getroffen voor de sociale dialoog
	De problematiek moet voor beide partijen relevant zijn. Daarom is een sociale dialoog op sectorniveau zo belangrijk
	Het opbouwen van een relatie tussen de sociale partners op basis van wederzijds vertrouwen en respect, bijv. door de dialoog te openen met een relatief weinig controversieel onderwerp
	Steu bij het oplossen van geschillen tussen sociale partners, bijv. in de vorm van bemiddeling
Overeenkomsten over de implementatie: de sociale partners dienen ervoor te zorgen dat de sociale dialoog tot concreet handelen leidt	

De sociale dialoog over de aanpak van psychosociale risico's

Er dient rekening te worden gehouden met nationale, culturele en sociale verschillen met betrekking tot de perceptie van risico's en mogelijke problemen

Specifieke benaderingen voor werkgerelateerde stress en 'geweld/pesten/intimidatie'

De ontwikkeling van een gezamenlijke taal voor de sociale partners, bijv. door belangrijke kwesties samen te definiëren

Anticipatie op schijnbaar tegenstrijdige resultaten, bijv. een toename van het aantal klachten als gevolg van meer bewustwording van geweld en pesten

Er dient rekening te worden gehouden met genderproblematiek, met name met betrekking tot geweld en intimidatie

Meer informatie

www.prima-ef.org

LEKA, S., COX, T., red. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

LEKA, S., COX, T., red. PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Genève, 2008. Te downloaden op: www.prima-ef.org
BROUGHTON, A. Working conditions and social dialogue. Rapport van de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Dublin, 2008. Beschikbaar op:

www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2007. Beschikbaar op: www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm

WEBSITE OVER DE EUROPESE SOCIALE DIALOOG: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/

EUROPESE KADEROVEREENKOMST OVER GEWELD EN PESTERIJEN OP HET WERK: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

KADEROVEREENKOMST INZAKE WERKGERELATEERDE STRESS:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf
HURLEY, J., RISO, S. Women and Violence at Work. Informatief document, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Dublin, 2007. Beschikbaar op: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf

INTERNATIONAAL ARBEIDSBUREAU:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm>

SCHAUFELI, W. B., KOMPIER, M.A.J. Managing job stress in the Netherlands. In: Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB), 2002, speciaal nummer: Stress at work; Nr. 19-20. Beschikbaar op: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p31-38.pdf>

Contactpersonen

Dr. Irene L.D. Houtman

TNO Kwaliteit van Leven
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
Nederland

T. +31 (0)23 554 99 24

F. +23 (0)23 554 93 04

E. irene.houtman@tno.nl

Michael Ertel, Ulrike Stilijanow

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),
Noeldnerstr. 40/42
10317 Berlijn
Duitsland

T. +49 30 515 48 4415

F. +49 30 515 48 4170

E. ertel.michael@baua.bund.de

E. stilijanow.ulrike@baua.bund.de