



ΣΑΥΚ: έρευνα για το εργασιακό Άγχος

Μιμης Θεοδότου
MA Industrial Relations & Health and Safety
Μέλος Δ.Σ. ΣΑΥΚ

Ευρωπαϊκή Εκστρατεία για την Ασφάλεια και
Υγεία στην Εργασία 2014-2015
Hilton Park, Λευκωσία, 10/09/2015

Διαχείριση του
άγχους

σε Ασφαλείς
Χώρους



και Υγιείς
Εργασίας



Ευρωπαϊκός Οργανισμός
για την Ασφάλεια και την
Υγεία στην Εργασία



Ασφαλείς και Υγιείς
Χώροι Εργασίας

✓ Η έρευνα διεξήχθη από τον Οκτώβρη του 2014 μέχρι τον Ιανουάριο του 2015, διαδικτυακά.

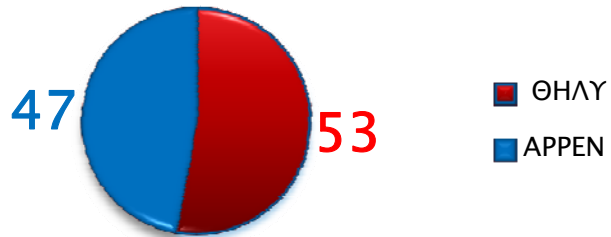
✓ Στην έρευνα έχουν λάβει μέρος ηλεκτρονικά **523** εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες από όλες τις επαρχίες μεταξύ των ηλικιών 18 και 60 που έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή.

✓ Δεν έχει γίνει στάθμιση των αποτελεσμάτων με βάση δημογραφικά κριτήρια κύρια γιατί τα αποτελέσματα για κάθε δημογραφική ομάδα (με βάση το φύλο, την ηλικία, τη μόρφωση και την περιοχή διαμονής) είναι γενικά παρόμοια.

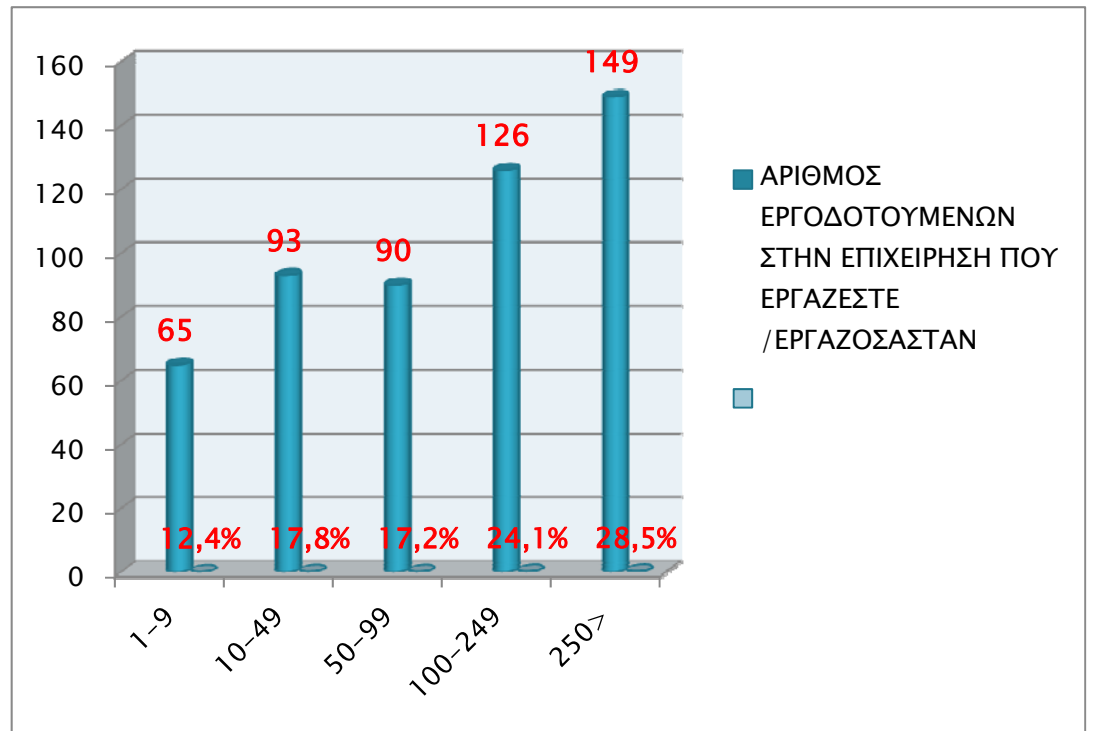
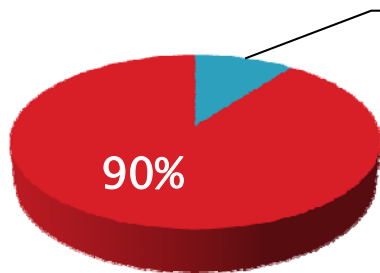
✓ Το ποσοστό λάθους κυμαίνεται γύρω στο **$\pm 4,25\%$** .



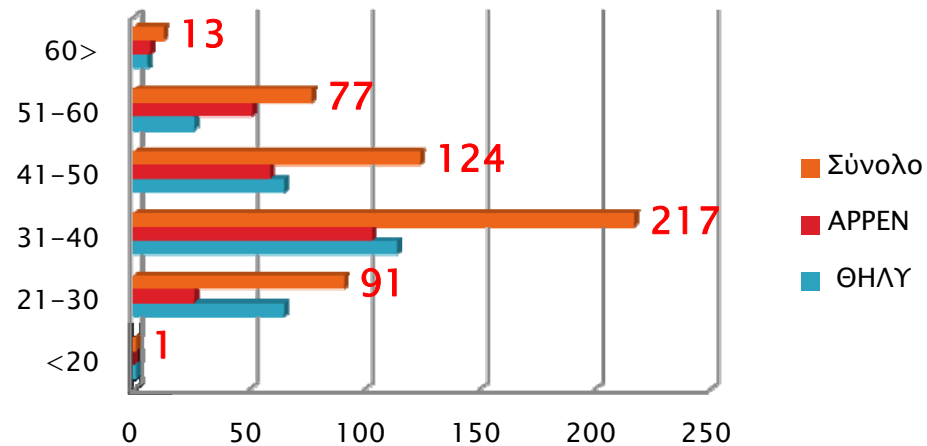
Συμμετέχοντες %

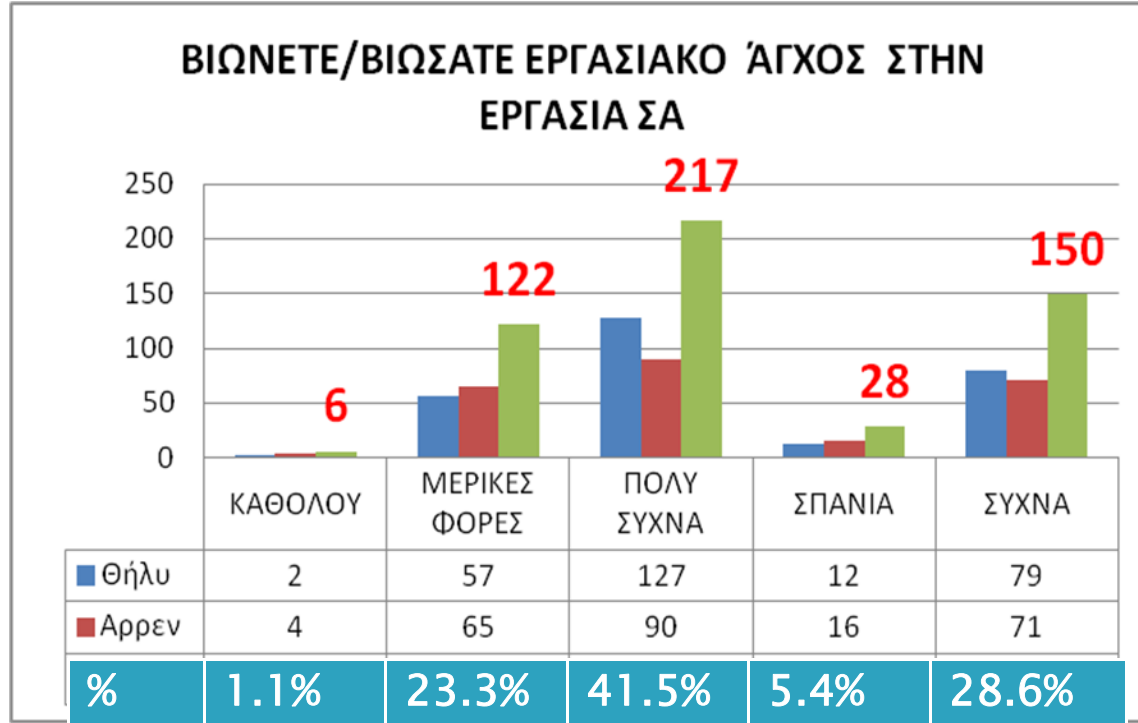


■ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ■ ΑΣΤΙΚΗ



Ηλικιακή κατανομή



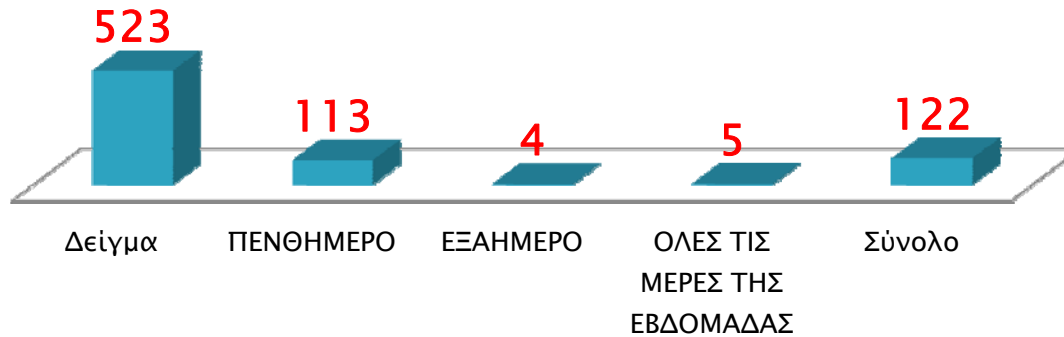


Οι γυναίκες και άνδρες βιώνουν στον ίδιο βαθμό το εργασιακό άγχος .

Αυτά τα στοιχεία καταδεικνύουν το μέγεθος του προβλήματος που θέλει το **70.2%** των εργαζομένων να βιώνουν συνθήκες εργασιακού άγχους στην εργασία τους (συχνά και πολύ συχνά).



ΕΑΝ ΑΠΟΥΣΙΑΣΑΤΕ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΟΦΕΙΛΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ
ΠΟΣΕΣ ΜΕΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣΑΤΕ;
(ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΕΚΑΝΑΝ ΧΡΗΣΗ)

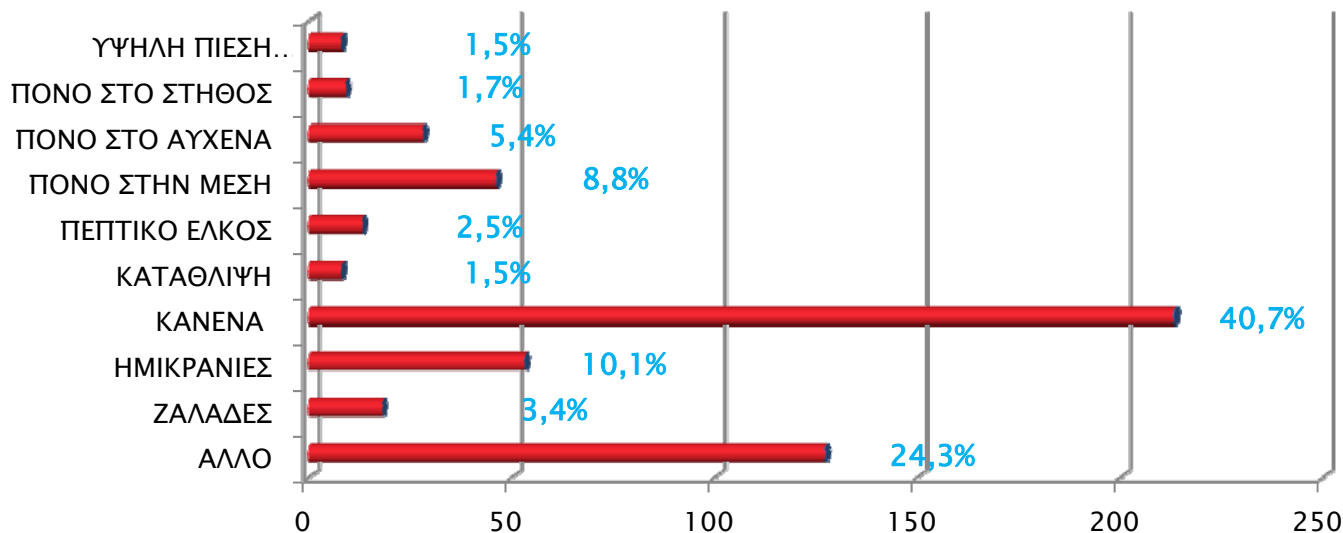


Μόνο το 23,3% δηλώνουν ότι έχουν κάνει χρήση άδειας ασθενείας για λόγους που συνδέονται με το εργασιακό στρες.

Η συχνότερη διάρκεια απουσίας είναι οι 3 ημέρες με το 68% να δηλώνουν ότι έκανα χρήση.

- 20 % απουσίασαν 4-6 μέρες .
- 10 % απουσίασαν 7-10 μέρες .
- 1% απουσίασαν 11-20 μέρες .
- 1% απουσίασαν πέραν των 20 ημερών .

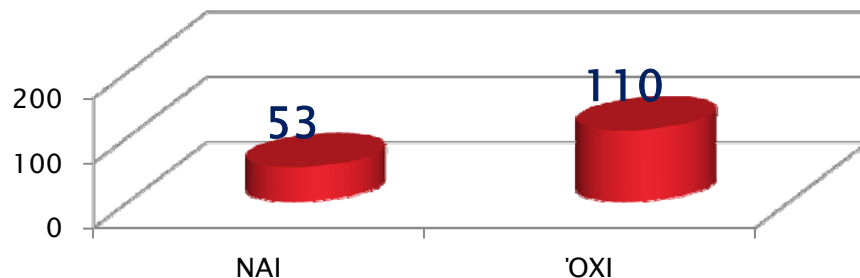
113 από τα 122 αυτά άτομα εργάζονταν με 5νήμερο πλαίσιο εργασίας.
4 σε 6ήμερο πλαίσιο και
4 δήλωσαν ότι εργάζονται καθημερινά.



Από το 23,3% που δήλωσαν ότι έκαναν χρήση άδειας ασθενείας, δήλωσαν ότι η κατάσταση τους έχει επιπτώσεις στην υγεία τους, το 59.3 % από αυτούς δήλωσαν ως συχνότερη επίπτωση τις ημικρανίες και ακολουθούν πόνοι στην μέση και πόνοι στον αυχένα. Ένα 24.3% δηλώνει άλλη αιτία πέραν των επιλογών που θέσαμε και που ήταν ίδιες με άλλες ευρωπαϊκές και κυπριακές έρευνες που διεξήχθησαν στο πρόσφατο παρελθόν.

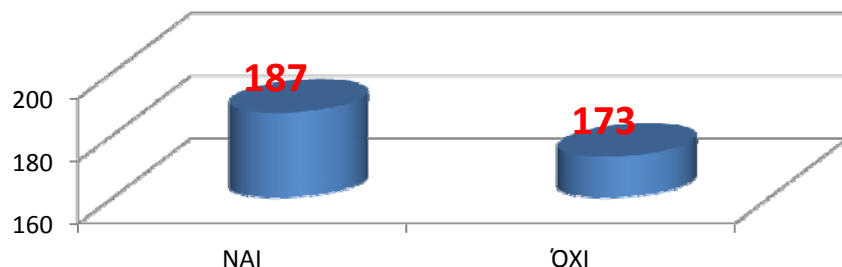


ΥΠΑΡΧΕΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ



■ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ /ΕΡΓΑΖΟΣΑΣΤΑΝ

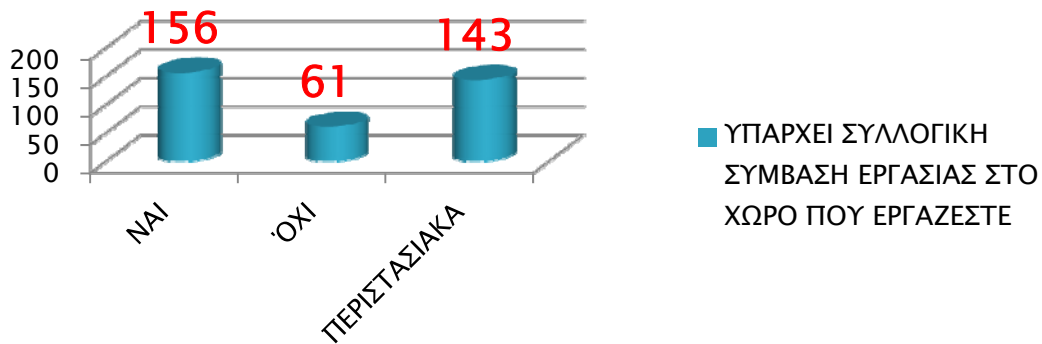
ΥΠΑΡΧΕΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ



■ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ /ΕΡΓΑΖΟΣΑΣΤΑΝ

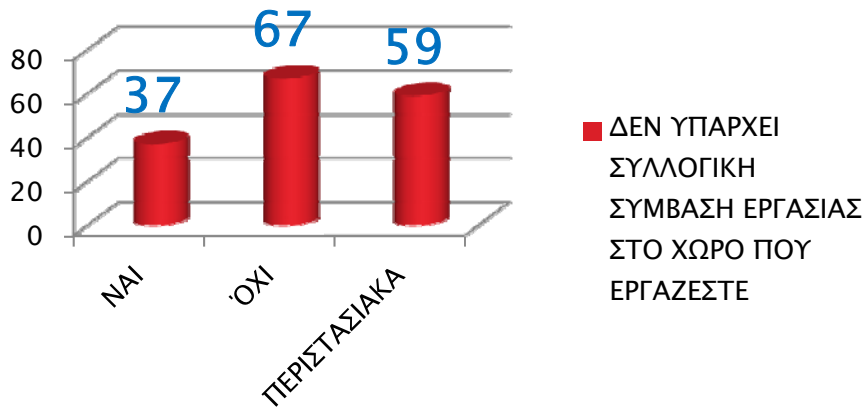
Το **45.9%** των εργαζομένων δηλώνουν ότι υπάρχει διαδικασία επίλυσης προβλημάτων στο χώρο εργασίας του και το **54.1% ΟΧΙ**.

ΓΙΝΕΤΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ



Τα ποσοστά σε χώρους όπου υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας είναι:
43,3% ΝΑΙ
6,9% ΟΧΙ και
39,7% Περιστασιακά

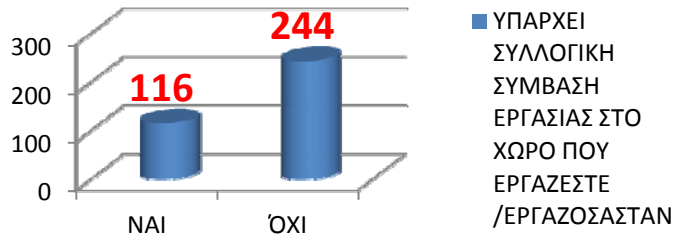
ΓΙΝΕΤΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ



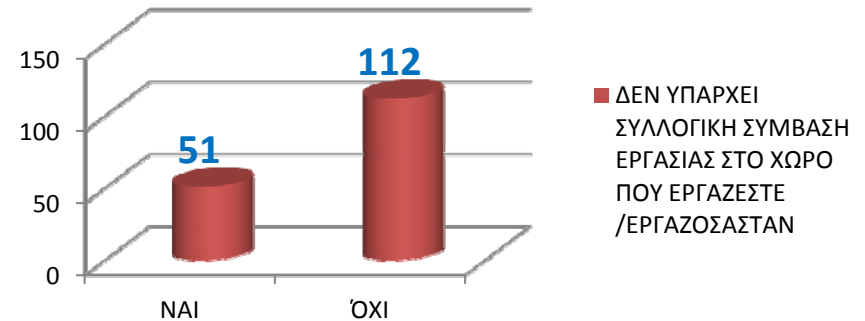
Τα ποσοστά σε χώρους όπου ΔΕΝ υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας είναι:
22,7% ΝΑΙ
41,1 % ΟΧΙ Και
36,2 % Περιστασιακά

Στο σύνολο
37.5% Ναι
24,5% όχι και
38% περιστασιακά

ΈΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΑΝ ΣΤΙΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ, ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ;

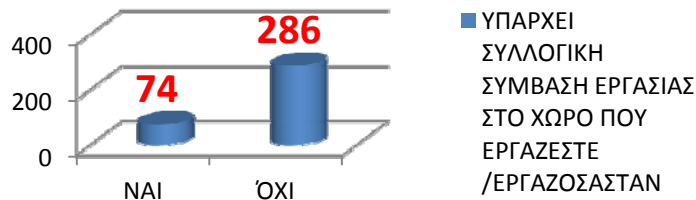


ΈΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΑΝ ΣΤΙΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ, ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ;

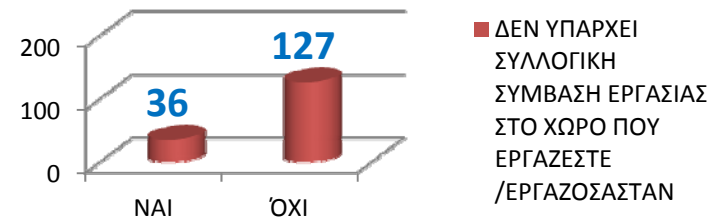


Οι εργαζόμενοι με ένα ποσοστό 68,1% δεν αντιλαμβάνονται να υπάρχει στις εκτιμήσεις κινδύνου το εργασιακό άγχος σε σχέση με το 31,9% που δηλώνει ότι το αντιλαμβάνεται.

ΈΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΑΝ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΙΘΑΝΩΝ ΑΙΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ



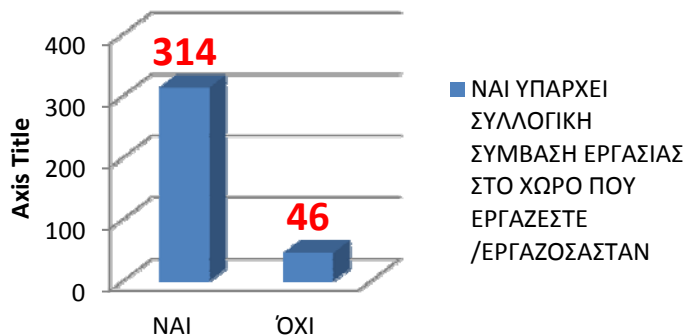
ΈΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΑΝ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΙΘΑΝΩΝ ΑΙΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ



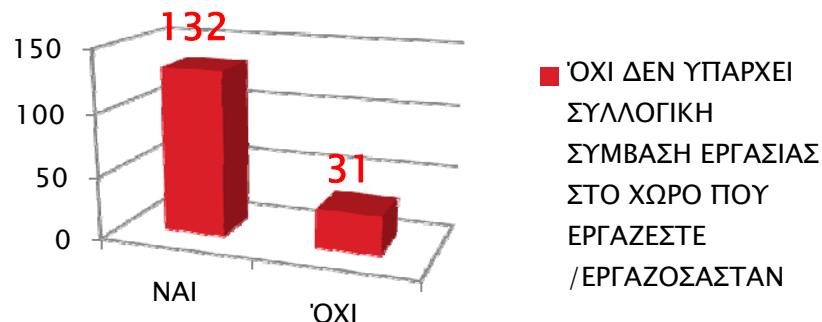
Οι εργαζόμενοι με ένα ποσοστό 79 % δεν αντιλαμβάνονται να γίνονται ουσιαστικές προσπάθειες για μείωση του εργασιακού άγχους από τους εργοδότες σε σχέση με το 21% που δηλώνει ότι το αντιλαμβάνεται.



ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ 'ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ

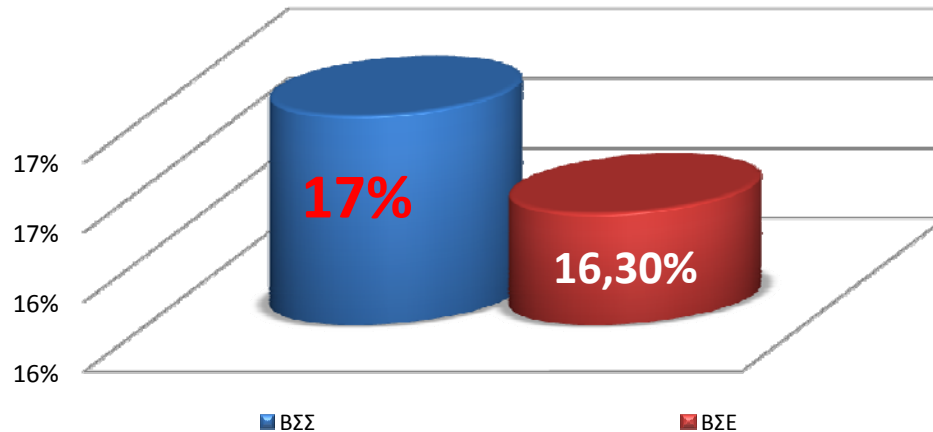


ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ 'ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ



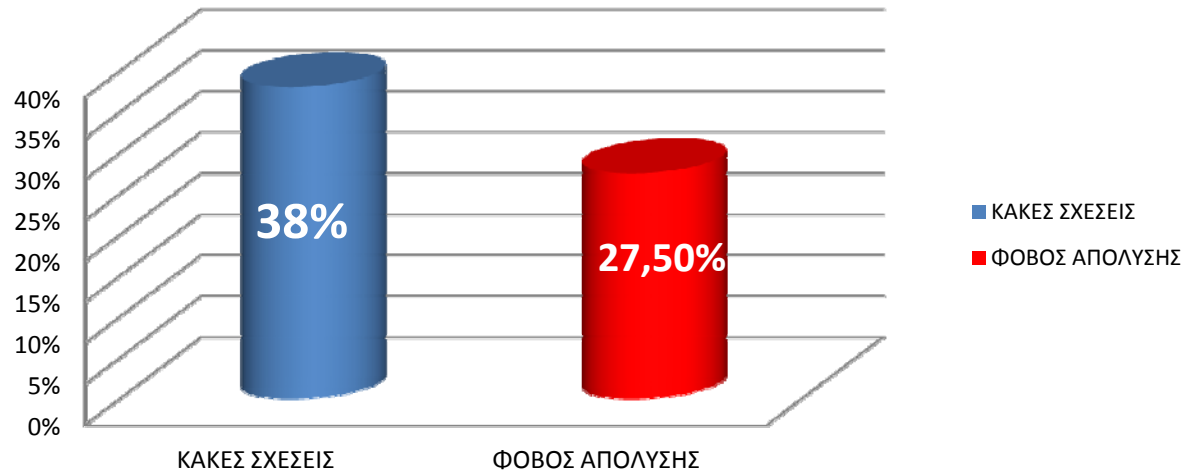
Το **85.3%** των εργαζομένων δηλώνει ότι γνωρίζει ότι υπάρχει νομοθεσία για θέματα ασφάλειας και υγείας ενώ ένα μικρό ποσοστό **14,7%** δηλώνει άγνοια.

ΒΙΑΙΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ ΑΤΟΜΩΝ Η ΟΜΑΔΩΝ



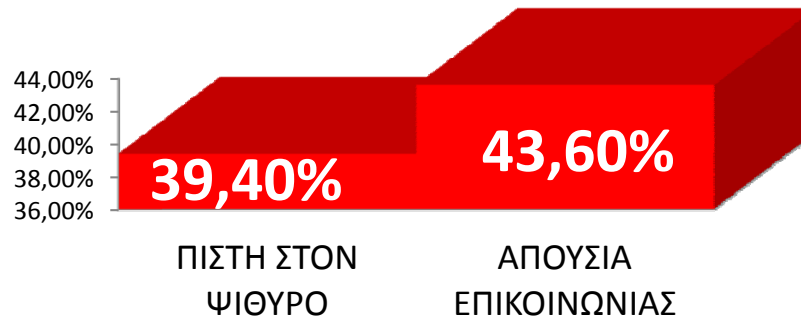
Το **16.3%** που δηλώνει βίαιες συμπεριφορές εκ μέρους της διεύθυνση και επέκταση με ένα **17 %** εκ μέρους των συναδέλφων

ΚΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΦΟΒΟΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ



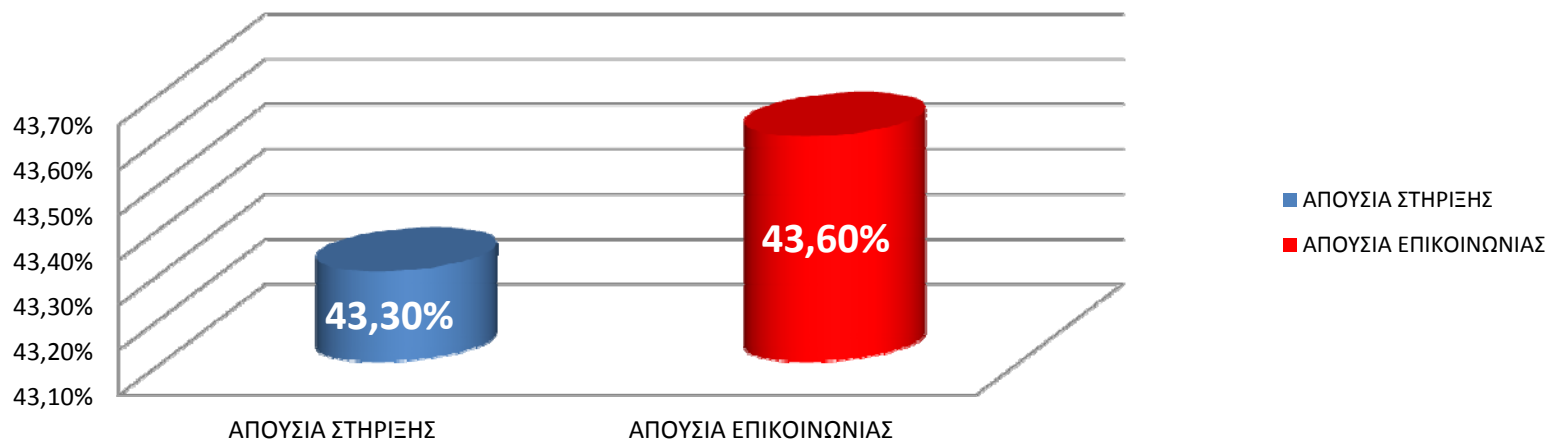
Οι κακές και ανταγωνιστικές σχέσεις ανάμεσα στο προσωπικό σε ποσοστό **38 %** δείχνει σημάδια κακής διεύθυνσης και ελλείψεις ως προς την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, η κατάσταση αυτή είναι άλλος ένας σημαντικός στρεσογόνος παράγοντας, μαζί με την αβεβαιότητα και τον φόβο απόλυσης που φαίνεται να προβληματίζει το **27.5%** όσον συμμετείχαν στην έρευνα.

**ΠΙΣΤΗ ΣΤΟΝ ΨΙΘΥΡΟ ΑΝΤΙ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΕΚ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΙΒΛΕΨΗΣ ΑΠΟ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ**



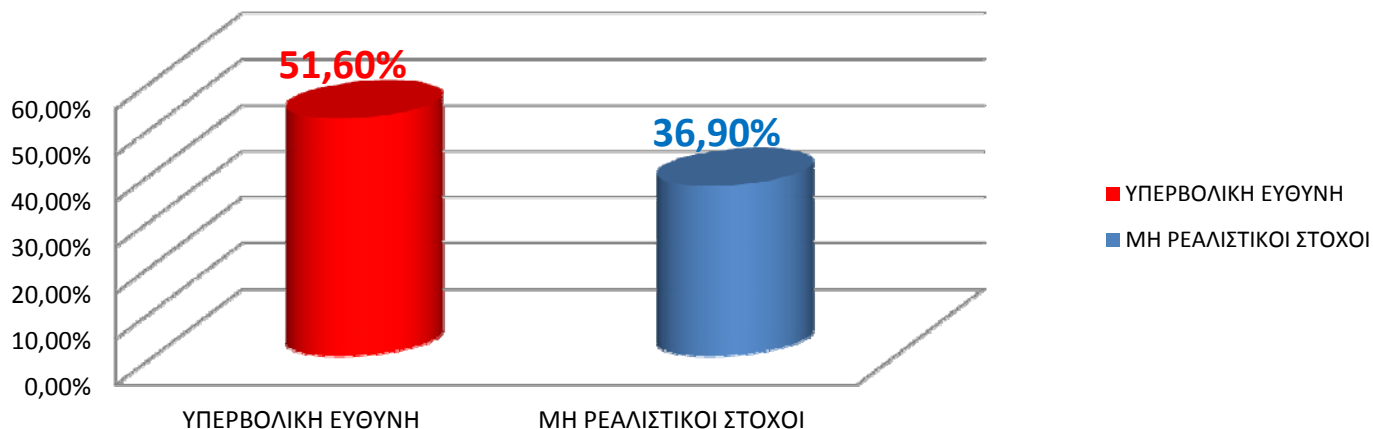
Στο γράφημα βλέπουμε τον συνδυασμό της ελλείψεως επικοινωνίας σε σχέση με την πίστη στο ψίθυρο. Και τα δύο είναι στρεσογόνοι παράγοντες στο χώρο εργασίας.

ΑΠΟΥΣΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ, ΟΤΑΝ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΛΕΨΗΣ ΑΠΟ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ



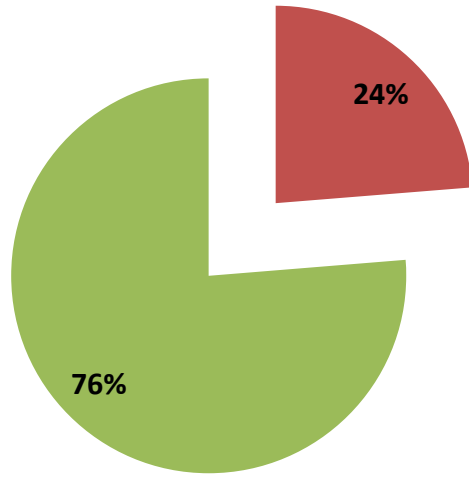
Το **43,3%** του δείγματος νιώθει ότι υπάρχει απουσία στήριξης εκ μέρους της διεύθυνσης και το **43,6%** ότι υπάρχει απουσία επικοινωνίας. Τα δυο αυτά προβλήματα αποτελούν πηγές στρες μέσα στις επιχειρήσεις. Υποδεικνύουν ότι υπάρχει έλλειμμα διοίκησης, άλλα και διαδικασιών.

**ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΕ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΓΧΥΣΗ ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΟΥΣΙΑ
ΜΕΣΩΝ ΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ
ΜΗ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΙ, ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ**

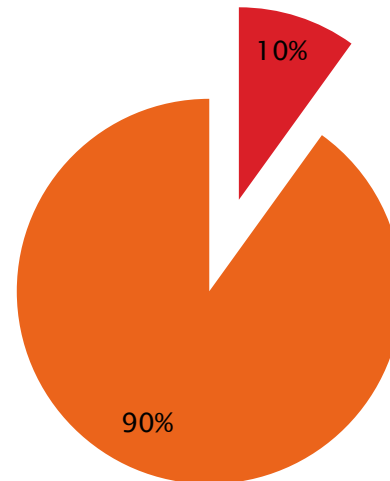


Οι μισοί εργαζόμενοι δηλώνουν ότι έχουν υπερβολική ευθύνη στα καθήκοντα που εκτελούν και σχεδόν το 40% ότι οι στόχοι που τους αναθέτουν είναι μη ρεαλιστικοί.

■ ΣΑΣ ΕΧΕΙ ΡΩΤΗΣΕΙ ΠΟΤΕ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝ ΠΕΡΝΑ ΚΑΛΑ Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΣΑΣ ■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ



■ ΣΑΣ ΕΧΕΙ ΡΩΤΗΣΕΙ ΠΟΤΕ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝ ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΜΕ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΣΑΣ ■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ



Επισημάνσεις / εισηγήσεις

- Φαίνεται μέσα από τα στοιχεία που έχουν περισυλλεχθεί και αναλυθεί ότι υπάρχει έλλειμμα επικοινωνίας, συμμετοχής και διαβούλευσης ανάμεσα στους συντελεστές της εργασίας, εργοδότες και εργαζομένους .
- Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύεται μέσα από την έρευνα είναι οι κακές εργασιακές σχέσεις και οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις που μεταφράζονται σε εργασιακό «μπούλινγκ» σε ένα ποσοστό πέραν του 15%.
- Οι επιχειρήσεις στην μεγάλη τους πλειοψηφία δεν έχουν ασχοληθεί ή δεν δείχνουν το απαιτούμενο ενδιαφέρον για την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση των εργοδοτούμενων τους.
- Από την έρευνα προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου βρίσκονται κάτω από κατάσταση στρες, **7** στους **10** και με **2** στους **10** να παρουσιάζουν επιπτώσεις στην υγεία τους .
- Από την έρευνα προκύπτει επίσης ότι οι εκτιμήσεις κινδύνου στην μεγάλη τους πλειοψηφία δεν λαμβάνουν υπόψη εγκάρσιους κινδύνους όπως το εργασιακό άγχος.



Οι εγκάρσιοι κίνδυνοι να περιληφθούν στις εκτιμήσεις κίνδυνου, κάτι που οι ΕΞΥΠΠ και ΕΣΥΠ θα πρέπει να προωθήσουν. Οι εργοδότες θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τους τα προβλήματα που δημιουργούνται και να ζητούν να γίνονται μελέτες και για το θέμα αυτό και να λαμβάνουν διορθωτικά μέτρα.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις εργοδότη εργαζόμενου και των ιδίων των εργαζομένων μεταξύ τους θα πρέπει να προσεχθούν διότι αποτελούν ένα σημαντικό αρνητικό παράγοντα μέσα στις επιχειρήσεις.

Η έλλειψη επικοινωνίας θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης μέσα στις επιχειρήσεις.

Η προώθηση επιτροπών ισότητας μέσα στις επιχειρήσεις θα βοηθήσει στην εξάλειψη φαινομένων Σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού παρόλο που η συχνότητα εμφάνισης είναι χαμηλή.

