

Els riscos psicosocials, una assignatura pendent

Dionís Oña

Adjunt de la Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya

Després d'haver consolidat uns drets socials i laborals en matèria de riscos laborals, emergeixen els riscos psicosocials de les noves ocupacions. Tot i que s'ha anat avançant en la prevenció d'aquests riscos, tant les directives de la UE com la pròpia empresa encara en continuen responsabilitzant les persones treballadores i, per tant, s'allunyen de la cultura preventiva conjunta necessària en el món laboral present i futur.

El treballador i la treballadora s'enfronten a una sèrie de riscos a l'hora de desenvolupar la seva feina. Des de l'anomenada Revolució Industrial i la incorporació en massa de treballadors i treballadores als múltiples processos productius aquests riscos són un fet.

És cert que, a mesura que s'han anat aconseguint i conquerint drets socials i laborals, aquests riscos s'han combatut amb tota una sèrie de normes, com ara l'obligació que les màquines tinguessin proteccions per evitar els danys físics a les persones treballadores o que comptessin amb un disseny adequat per evitar postures forçades que poguessin ocasionar danys musculoesquelètics, per citar-ne algunes. Totes elles han estat aplicades com a conseqüència de la denúncia per part del moviment obrer i, concretament, de la lluita sindical, del cost individual que suposa un accident laboral i pitjor encara les seqüeles que aquest pot produir per a tota la vida a la persona que n'és víctima.

L'any 2010, la Conselleria de Treball de la Generalitat va fer públic un estudi en el qual es calculava que la repercussió econòmica d'un accident laboral es reparteix en un 60% per a la víctima, un 32% per a la societat i un 8% per a l'empresa. Les màquines han anat incorporant mesures de protecció i, per tant, canvis importants en el seu disseny; així com en l'espai on s'instal·len, per evitar un dany al treballador o la treballadora que hi interactua. Aquestes mesures són una mostra de l'evolució de la prevenció dels riscos i la lluita per unes condicions de treball més saludables. Tanmateix, hi ha un aspecte que encara és lluny de ser assolit en els centres de treball; em refereixo concretament al que s'anomena *risc psicosocial*.

Quina és la realitat dels riscos psicosocials a Europa i a casa nostra? La veritat és que no és tant diferent com es podria pensar *a priori*. En el darrer informe que ha publicat recentment l'Observatori Permanent de Riscos Psicosocials de la Comissió Executiva Confederal de la UGT, mitjançant les enquestes nacionals sobre les condicions de treball dutes a terme per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) els anys 2005 i 2007¹, es pot observar com la preocupació per aquest tipus de risc correspon a un percentatge ínfim. Segons la taula realitzada per Javier Pinilla² en aquest informe, en la indústria la xifra passa del 6% al 9% i, si veiem l'evolució de 1999 a 2003, podem afirmar que l'avaluació dels aspectes mentals i organitzatius es troba al mateix nivell que altres riscos d'una extensió molt menor en els centres de treball, com són les vibracions o les radiacions.

De l'anàlisi de l'enquesta nacional de gestió preventiva a les empreses (ENGE 2009), Javier Pinilla destaca que el 27,6% dels responsables de les empreses declaren que els aspectes psicosocials no s'han avaluat i el 30% afirmen que després de la avaluació no s'ha hagut que prendre cap mesura. També es molt rellevant tenir en compte que l'any 2003 només un 5,3% dels empresaris enquestats havien respost a la pregunta relativa a la freqüència en què s'han realitzat estudis o programes d'intervenció contra l'estrès.

De l'anàlisi de l'enquesta europea en les empreses (ESENER) de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut al Treball, amb seu a Bilbao, es desprèn que els canvis importants que s'estan produint en el món laboral són els principals causants de l'emergència dels riscos psicosocials. Aquesta agència afirma que aquests riscos tenen una relació estreta amb la manera com es planifica, organitza i gestiona el treball i també hi influeix el context socioeconòmic. És interessant veure que els factors que més preocupen als directius de les empreses són el constrenyiment del temps, en un 52%, i els contactes conflictius amb els clients, els pacients, etc., en un 50%. El comportament és diferent si parlem de les grans o les petites empreses. Així, a les grans empreses i el sector immobiliari la preocupació assoleix un 61%. Per països destaca Suècia, amb un 80%, mentre que Itàlia és el país de la UE amb els nivells de preocupació més baixos, que se situen al 31%.

Pel que fa referència a la gestió d'aquests riscos, l'ESENER els aborda de dues maneres. En primer lloc, esbrina si existeixen procediments per gestionar l'estrès laboral, la violència i l'assetjament moral de manera formal i, en segon lloc, observa si s'han adoptat mesures per controlar els riscos psicosocials específics. És rellevant com, entre les raons més significatives que motiven o generen interès per gestionar aquests riscos, hi figuren el compliment de les obligacions jurídiques, en un 90%, i la reclamació dels treballadors o els seus representants, en un 76%.

Entre els obstacles per no accedir a la gestió trobem la manca de recursos com ara el temps, el personal o els diners, que són el principal factor per a un 36% de les empreses. Un altre factor és la manca de sensibilització, amb un 26%. Aquest últim és rellevant a Romania, Portugal i Xipre, on se situa per sobre del 50%; en canvi, Dinamarca, Croàcia i Eslovàquia se situa per sota del 10%.

1 Tot i que l'últim any es va modificar la metodologia i dificulta la comparativa, sí pot ser útil per veure com han evolucionat els riscos psicosocials.

2 Javier Pinilla Garcia és llicenciat en sociologia per la Universitat Complutense de Madrid.

Entre els factors impulsors destaquen les obligacions jurídiques, en un 63%, seguides a distància de la reclamació dels treballadors, amb un total del 36%. Per països, veiem com Espanya se situa en primera posició, amb un 85%; Irlanda, amb el 78%, i Bulgària, amb un 77%, també serien països a destacar. En canvi, els països nòrdics, com ara Finlàndia, amb un 63%, Suècia, amb un 59%, i Dinamarca, amb un 58%, són els països on els treballadors reclamen la implantació de mètodes per gestionar aquests riscos. Finalment cal ressaltar que els sectors sanitari i social són els sectors en els quals els treballadors han reclamat més la implantació de mètodes.

Pel que fa als obstacles per gestionar aquests riscos, d'acord amb el que han declarat els directius de les empreses enquestades, en primer terme trobem la dificultat de la gestió, seguida de la sensibilitat, així com la manca de recursos, tant humans com econòmics, i, en darrer terme, la formació i la cultura respecte d'aquests riscos.

Aquest resultat de l'enquesta es pot referendar a Catalunya. La *Memòria de recursos i activitats 2007*³ dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals a Catalunya reflecteix que només s'han dut a terme les avaluacions dels riscos psicosocials en el 5,1% de les empreses catalanes.

Val a dir, a més, que a partir de l'any 2008 la Comissió Europea va engegar tot un seguit d'accions per atendre la reivindicació de la Confederació Europea d'Empresaris sobre l'alt cost econòmic que representa per a les empreses la burocràcia administrativa, que inclou l'avaluació de riscos laborals així com tot el que comporta la seva gestió, els plans de prevenció, la formació, etc. El resultat de les eleccions europees de l'any 2009 no ha fet minvar la pretensió dels empresaris europeus, ni tampoc ha tingut cap efecte dissuasori l'explicació per part de la Comissió dels efectes negatius per a la salut que pot comportar el fet de no calibrar on poden produir-se els possibles riscos. Cal educar i sensibilitzar el conjunt de la societat amb programes de formació i sensibilització, etc., ja que no es tracta únicament d'un problema dels treballadors i l'empresa. Quan un accident laboral sobrepasa l'àmbit de les relacions laborals té un impacte negatiu directe o indirecte en el conjunt de la societat, ja sigui en l'entorn familiar de la persona accidentada o bé en la societat si es deriven prestacions econòmiques socials que repercuteixen en la despesa social; per tant, la seva repercussió sobrepasa les relacions laborals. Per aquesta raó, paral·lelament cal fer

accions formatives als treballadors i també de sensibilització al conjunt de la societat.

Actualment es volen aprofitar els treballs de revisió d'algunes de les directives marc en matèria de prevenció de riscos i salut laboral per rebaixar les obligacions empresarials respecte de la tutela i la garantia de la salut dels seus treballadors. Es presenten els aspectes econòmics directes per a l'empresa com a única dificultat o obstacle per gestionar l'avaluació de riscos, es traslladen únicament en l'àmbit social i es rebutja que s'han de gestionar empíricament en el si de les empreses i no pas traslladar-los al conjunt de la societat.

També estem davant la intenció vergonyosa i menyspreable de dirigir la responsabilitat únicament i amb tot el seu pes cap a la part més feble de les relacions laborals, és a dir el treballador i la treballadora. És cert que tots els riscos tenen una especificitat diferent i una complexitat a l'hora de la seva gestió particular. Ara bé, respecte dels riscos psicosocials, es vol donar èmfasi a la feblesa psicològica del treballador i la treballadora pel fet de no saber deixar les tensions personals fora de l'àmbit laboral i a tot un seguit de qüestions que enfoquen la malaltia cap a aspectes individuals, per evitar reconèixer que l'organització del treball és un element que pot incidir de forma negativa en la salut de la persona treballadora.

Si finalment la Comissió Europea decideix cedir davant la pressió de l'empresariat estarem davant d'un escenari impredecible. Actualment, com s'ha pogut veure, els riscos psicosocials segueixen sent una assignatura que cal aprovar. En canvi, en l'avaluació de la resta de riscos s'han anat fent programes per evitar el risc o reduir a la màxima expressió la seva perillositat i evitar així l'accident. Si anul·lem el primer escenari és fàcil deduir que la resta es produirà amb major intensitat i tindrà una repercussió negativa per a la salut del conjunt de les persones treballadores de la Unió Europea. Ara bé, també tindrà una repercussió econòmica tant per al conjunt de la societat com per a les empreses, tal com argumenta la pròpia Confederació d'Empresaris Europeus.

En conclusió no seria encertat pensar en un canvi en aquest sentit, ja que frívolament es vol remarcar que l'únic problema que tenen les empreses és el cost econòmic i la burocratització de la prevenció. Els estudis actuals i de prestigi internacional plantegen que el problema principal és la manca de cultura preventiva per part de les direccions de les empreses, ja que no volen acceptar que tenen la responsabilitat de vetllar per la salut dels seus treballadors i treballadores. Malgrat que s'han pro-

³ En aquesta memòria es recullen les activitats dels 139 serveis de prevenció acreditats el 2007 a Catalunya.

duït transformacions tecnològiques en la producció, no es pot dir el mateix respecte de la seva repercussió en la salut dels treballadors i les treballadores. Els canvis en la producció suposen un increment de la concentració dels treballadors i les treballadores, una major tensió psicològica, un augment de l'exigència d'atenció, etc. Tot això acaba afectant psicològicament les persones treballadores i, en conseqüència, obliga l'empresa a fer-se càrrec d'aquesta situació i actuar per minimitzar el risc. Tal i com es fa amb els altres riscos, no fer-ho comporta un incompliment de la normativa vigent en prevenció i un comportament antisocial reprovable, atès que es trasllada al conjunt de la societat un cost deu vegades superior al que hauria d'assumir i també per donar l'esquena al paper social de l'empresa.