



NEWSLETTER

N° 3/2015 15 juin 2015

ZOOM p. 1

Violence et harcèlement au travail en Europe

Quality of work Index p. 3

Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress

Publication p. 8

Livre : Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner

ZOOM

Violence et harcèlement au travail en Europe

Introduction

Un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) examine l'ampleur du phénomène de violence et de harcèlement au travail dans l'EU-28 et en Norvège. Il repose sur des enquêtes nationales réalisées entre 2009 et 2013, ainsi que sur les résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) effectuée par Eurofound. Le rapport analyse les liens entre les conditions de travail et les faits de violence et de harcèlement au travail, décrit l'incidence de ce problème sur les travailleurs et les entreprises et compare les politiques mises en place par les gouvernements et les partenaires sociaux pour résoudre le problème.

Contexte politique

La directive-cadre de 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail oblige les employeurs à prendre des mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et, dans ce cadre, la gestion des risques psychosociaux doit figurer dans les stratégies des entreprises pour la santé et la sécurité. Cependant, la problématique de la violence et du harcèlement est plus spécifiquement traitée par les directives sur l'égalité de traitement : la directive 2000/43/CE du Conseil met en œuvre le principe de l'égalité de

traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La notion de harcèlement a également été introduite dans la modification de la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (telle que révisée par la directive 2002/73/CE).

Plus récemment, la politique de l'Union en la matière s'est surtout étoffée avec l'accord-cadre autonome sur le harcèlement et la violence au travail, signé par les partenaires sociaux européens en 2007. Cet accord est fondamental en ce qu'il comporte une définition validée par les partenaires sociaux et propose des lignes directrices élaborées en commun pour prévenir la violence et le harcèlement.

Principales conclusions

Les données collectées lors de l'enquête européenne sur les conditions de travail font apparaître des évolutions contrastées, en ce sens que la violence physique est en diminution, tandis que d'autres formes de comportement social hostile (CSH) persistent. En tout, en 2010, 14 % de travailleurs déclaraient avoir subi au moins un type de CSH. Cer-



taines sources nationales révèlent une légère augmentation de la violence et du harcèlement en Europe, principalement due à l'accroissement des faits de violence émanant de tiers (une part croissante de travailleurs étant en contact direct avec des consommateurs, clients, patients et étudiants). Il est toutefois difficile de tirer des conclusions définitives, dans la mesure où différentes formes de violence peuvent s'entremêler et compliquer la distinction entre les unes et les autres.

La violence et le harcèlement au travail ont une incidence marquée sur la santé et la productivité des travailleurs et, in fine, sapent la longévité au travail. Certaines conditions de travail – charge de travail plus intense, contraintes psychologiques et physiques accrues, insécurité professionnelle plus importante, conflits sur le lieu de travail et pratiques de gestion médiocres – peuvent contribuer à augmenter les risques de violence et de harcèlement au travail.

Selon les conclusions d'enquêtes nationales, les femmes sont généralement plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir été victimes de violence et de harcèlement. Certains secteurs d'emploi sont également plus touchés par le phénomène : les soins de santé et le travail social, le transport et l'entreposage, les services d'hôtellerie et de restauration (tous caractérisés par une interaction importante avec des tiers). Dans de nombreux pays, les travailleurs d'origine étrangère sont davantage susceptibles d'être confrontés à la violence et au harcèlement. C'est également plus souvent le cas des travailleurs intérimaires et des apprentis que des travailleurs sous contrat à durée indéterminée. L'ampleur du problème varie selon les régions d'Europe : la signalisation de comportements sociaux hostiles est moins fréquente dans les pays d'Europe du Sud qu'en Europe centrale et dans les pays scandinaves.

Depuis 2000, certains pays – notamment en Europe du Nord (Scandinavie,

Benelux, Irlande et Royaume-Uni), où le pourcentage de travailleurs déclarant avoir été victimes de violence et de harcèlement est comparativement plus élevé – ont adopté un éventail de politiques afin de faire face au problème. Dans la plupart de ces pays, il existe des initiatives tripartites et les partenaires sociaux peuvent, dans une certaine mesure, influencer l'élaboration des politiques. Toutefois, le degré d'incorporation du problème dans la législation, de même que le type de législation choisi, varient. En Belgique, la législation sur la violence et le harcèlement est plus élaborée qu'au Royaume-Uni, bien que ces deux pays mènent depuis longtemps des initiatives en la matière. Dans ce groupe de pays d'Europe du Nord, on observe également un pourcentage élevé de petites entreprises (moins de dix travailleurs) ayant mis en œuvre des procédures de prévention. Certains pays ont obtenu des résultats positifs : aux Pays-Bas, par exemple, le nombre de cas signalés est en recul, léger, mais constant.

La législation adoptée pour lutter contre la violence et le harcèlement varie selon les pays, reflétant les particularités culturelles et les différences du droit du travail, notamment en termes de santé et de sécurité au travail. La plupart des pays traitent la problématique de la violence et du

harcèlement dans leur législation sur l'égalité de traitement ou dans leur législation générale du travail plutôt que par le biais d'une législation spécifique sur la santé et la sécurité au travail (SST). En Irlande et en Slovaquie, la violence et le harcèlement au travail ont récemment été juridiquement définis.

En dépit des progrès observés dans certains pays européens, bon nombre de victimes de violence et de harcèlement renoncent à engager une action en justice en raison des perspectives limitées de succès. De même, le nombre de plaintes déposées auprès d'organismes publics de promotion de l'égalité de traitement reste faible. En cause, le pouvoir d'intervention limité de ces organismes dans les problèmes liés au lieu de travail et le risque potentiel de représailles pour les plaignants. La sous-estimation de la réalité du problème concerne donc pratiquement tous les pays.

Orientations politiques

- Malgré la complexité du problème, il conviendrait d'accorder une attention aux pays présentant une coïncidence des éléments suivants : faible sensibilisation de la population aux causes et conséquences de la violence et du harcèlement, pourcentage important de travail-



leurs signalant des faits de violence et de harcèlement, développement insuffisant de politiques pour lutter contre le problème.

- Les différences sociales, culturelles, juridiques et administratives constatées dans les États membres influencent la perception d'un incident de violence et de harcèlement. Ainsi, le fait qu'un incident soit considéré ou non comme une atteinte à la dignité de la personne a une incidence sur la probabilité qu'il soit signalé comme un fait de violence et de harcèlement. Il serait souhaitable pour les initiatives menées au niveau de l'Union d'adopter une approche européenne en matière de définition, de surveillance et d'étude du problème.
- Acquérir une meilleure compréhension des effets d'une exposition prolongée à la violence et au harcèlement sur la longévité travail — en termes, par exemple, de participation à l'emploi et de productivité des

travailleurs — est indispensable.

- Le travail de sensibilisation reste un élément-clé pour favoriser une diminution de la violence et du harcèlement au travail, indépendamment du contexte national et d'autres circonstances particulières.
- Une politique continue et coordonnée, avec la participation de toutes les parties concernées, contribue à régler efficacement le problème au niveau de l'entreprise. Dans cette optique, il importe que les améliorations constatées dans certains États membres soient diffusées dans d'autres pays, notamment ceux dans lesquels le nombre élevé de cas signalés coïncide avec un déficit de politiques en la matière.
- Une législation détaillée ne suffira peut-être pas, à elle seule, pour combattre efficacement la violence et le harcèlement au travail, mais il apparaît nécessaire d'au moins inclure la gestion du problème

dans la législation du travail afin de faire prendre davantage conscience aux employeurs et aux travailleurs de leurs obligations et droits.

- La mise en œuvre d'initiatives est avant tout requise au sein des entreprises et, à cet effet, l'élaboration d'orientations pratiques et l'organisation de contrôles sur les lieux de travail sont importantes.

Auteur :

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

Source :

<http://www.eurofound.europa.eu> [site Internet de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail]

Informations complémentaires :

Le rapport complet « Violence and harassment in European workplaces : Extent, impacts and policies » (Violence et harcèlement au travail en Europe : ampleur, incidences et politiques) est publié à cette adresse : <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparativeinformation/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extentimpacts-and-policies>

Quality of work Index

Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg (Chambre des salariés du Luxembourg) führte 2014 zum zweiten Mal den Quality of workIndex Luxembourg durch, ein 2013 in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg entwickeltes Erhebungs- und Messinstrument zur Bestimmung der Arbeitsqualität von Arbeitnehmern. Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Für die Studie 2014 wurden zwischen Mai und Juli insgesamt 1.532 telefonische Interviews mit Arbeitnehmerinnen (40 Prozent) und Arbeitnehmern (60 Prozent) in

Luxemburg realisiert. Davon sind 921 Beschäftigte in Luxemburg ansässig, 303 haben einen Wohnsitz in Frankreich, 157 pendeln aus Deutschland ein und 151 aus Belgien.

Der hohe Anteil von Einpendlern aus den angrenzenden Ländern (44 Prozent) ist eine Besonderheit des Luxemburger Arbeitsmarkts. Die Erwerbstätigen zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus. Der Arbeitsmarkt ist stark durch den Dienstleistungs- und den öffentlichen Sektor geprägt. 40 Prozent der Erwerbstätigen sind im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich beschäftigt. Der öffentliche Sektor mit Erziehung, Gesundheit, nationalen und supranationalen

Behörden macht rund 25 Prozent der Arbeitnehmer aus. Nur gut ein Viertel der Beschäftigten ist in produzierenden Wirtschaftszweigen tätig. Bemerkenswert sind einige Unterschiede hinsichtlich der nationalen Herkunft der Arbeitnehmer. Luxemburger sind deutlich häufiger bei öffentlichen Stellen beschäftigt, Arbeitnehmer aus Frankreich dagegen stärker in Industrie und Handel. Einpendler aus Belgien weisen einen Schwerpunkt bei Tätigkeiten in Banken und Versicherungen auf. Deutsche Einpendler sind stärker im Handwerk, bei Banken und Versicherungen sowie im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt.

In der Gesamtschau der Befragungsergebnisse bewertet die Mehrheit der Befragten die Qualität ihrer Arbeit positiv und ist mit den Arbeitsbedingungen zufrieden. Die detail-

liertere Betrachtung verschiedener Merkmalsdimensionen der Arbeitsqualität ergibt über diese erfreuliche Botschaft hinaus eine Reihe differenzierter Ergebnisse, u.a. in Bezug auf

Branchenspezifika und unterschiedliche Beschäftigtengruppen.

Das « Quality of work Index »-Projekt wurde im Jahr 2013 von der Chambre des salariés (CSL) in Zusammenarbeit mit der Forschungseinheit INSIDE der Universität Luxemburg gestartet. Die Qualität der Arbeit wird definiert als ein Index der erlebten Arbeitssituation der Arbeitnehmer. Aspekte in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind wichtige Bestandteile der Qualität der Arbeit.



Insgesamt 56 Items (Fragen) bilden dieses Instrument. Im Gegensatz zu traditionellen Indikatoren der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung erfasst dieses Tool den subjektiven Aspekt (in der Regel als gute Vorhersage der tatsächlichen wirtschaftlichen Entwicklungen anerkannt) und erweitert somit das Wissen über konjunkturelle Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die erste Datenerhebung erfolgte im Jahr 2013 und die Umfrage wird jährlich an einer repräsentativen Stichprobe der Bevölkerung der abhängig Beschäftigten in Luxemburg wiederholt, um Änderungen im Laufe der Zeit beobachten zu können.

Zwischen 2013 und 2014 ist der Quality of work Index leicht gefallen von 100 auf 98,1. Vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen hat es eine starke Verschlechterung des Wertes gegeben. Die Arbeitsplatzsicherheit

hingegen, schien sich bedeutend verbessert zu haben.

Zu spezifischen Themen wie z.B. Einkommenszufriedenheit, Burnout, Mobbing, mentale Belastungen oder psychischer Stress kann man mit die-

sem Instrument auch Daten sammeln. Für den folgenden Beitrag wurde eine Analyse der Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress herangezogen.

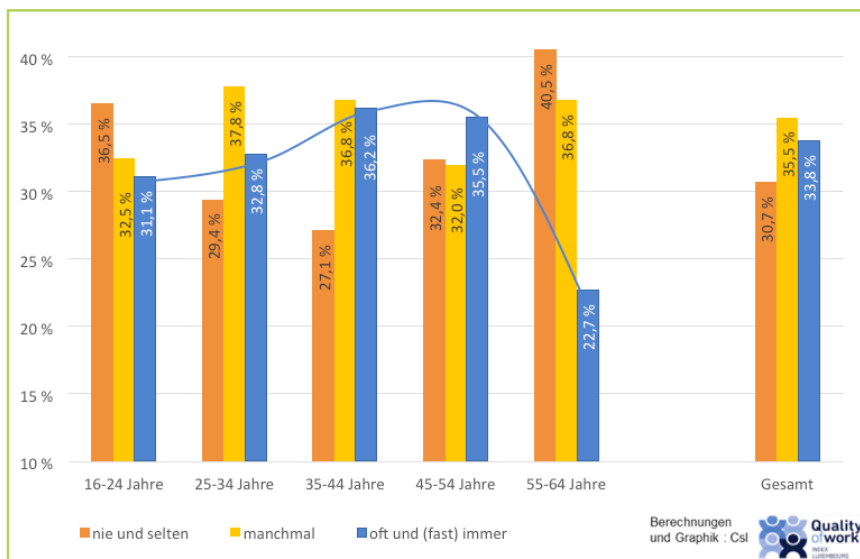
Das Messen von arbeitsbezogenem Stress mittels der Frage : “ Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst ? ”

Der Quality of work Index bietet die Möglichkeit das Gefühl von Stress in Bezug zur Arbeit mittels eines Ein-

zelitems zu messen, bei dem die Befragten auf einer 5-Punkte Skala einschätzen (von 1 = “ nie ” bis 5 = “ fast

immer ”) wie häufig sie sich durch ihre Arbeit gestresst fühlen. Hier einige Resultate der Studie von 2014.

Alterskategorien und Stressgefühl

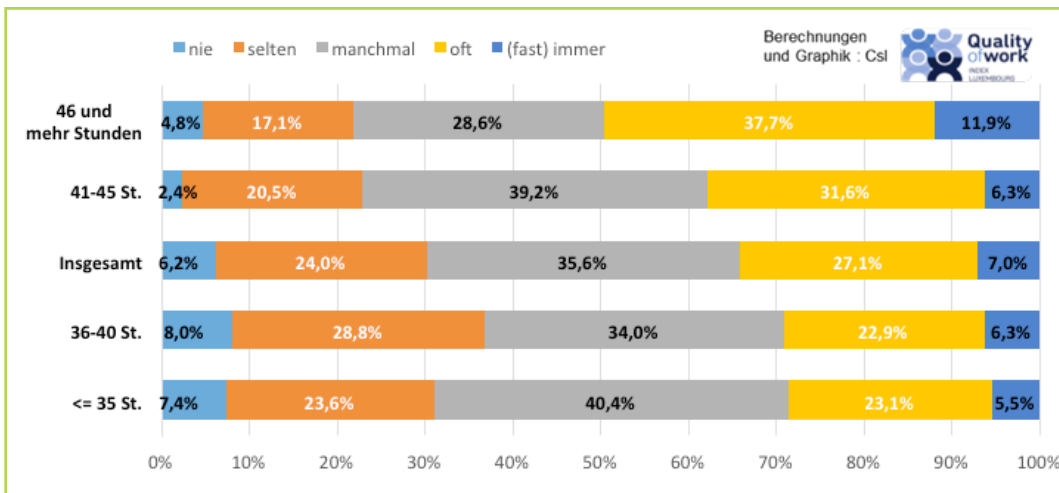


Die am wenigsten gestressten Beschäftigten sind über 55 Jahre alt : 40,5 % behaupten, selten oder nie bei der Arbeit gestresst zu sein. Ähnlich sieht es bei den jüngeren von 16-24 Jahren aus (36,5 % in dieser gleichen Situation). Die-

ser Effekt der auch in anderen nationalen und internationalen Studien beobachtet wurde ist vielleicht auf den " Healthy worker effect " zurückzuführen. Dieser besagt, daß nur die älteren Arbeitnehmer die weniger anfällig sind und eine bes-

sere Gesundheit haben in der Arbeitswelt verbleiben. Insgesamt nur 30,7 % der Beschäftigten fühlen sich nicht von Stress am Arbeitsplatz betroffen.

Tatsächliche Arbeitszeit und Häufigkeit des Gefühls von Stress :



Am niedrigsten ist die Stressrate (29,2 %) bei den Beschäftigten die im Durchschnitt 36-40 Stunden pro Woche arbeiten, was der gesetzlichen Durchschnittsarbeitszeit in Luxemburg (40 Stunden) am nächsten kommt. Der Wert derjenigen die 35 Stunden oder weniger im Durchschnitt arbeiten ist vergleichbar (28,6 %). Die Häufigkeit des Stressgefühls steigt bei den Arbeitnehmern die mehr als 40 Stunden pro Woche und somit meistens Überstunden leisten : 37,9 % wenn sie 41-45 Stunden arbeiten und sogar 49,6 % wenn sie 46 Stunden und mehr arbeiten !

Des weiteren wurden signifikante Unterschiede festgestellt zwischen den Wirtschaftszweigen, den Nationalitäten, den Einwohnern Luxemburgs und den Einpendlern, den verschiedenen Abschlussdiplomen, den Managern und Nicht-Managern, den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sowie zwischen normalen oder atypischen Arbeitszeiten.

Das Messen von arbeitsbezogenem Stress mittels der Indexkomponente " Psychischer Stress "

Eine weitere Option die das Quality of work Index Instrument bietet ist das Messen des Stressgefühls über die Indexkomponente " Psychischer Stress " dessen Wert auf einer Skala von 1 bis 5 abgetragen ist, wobei " 1 " der niedrigste Stresswert ist und " 5 " der höchste Stresswert. Dieser wird gebildet durch den Mittelwert der Einzelantworten (auf einer 5-Punkte Skala) auf 6 Fragen.

Die folgende Tabelle zeigt den Wortlaut der 6 Fragen der Indexkomponente (auch Einzelindex genannt) sowie dessen guter Cronbachs Alpha

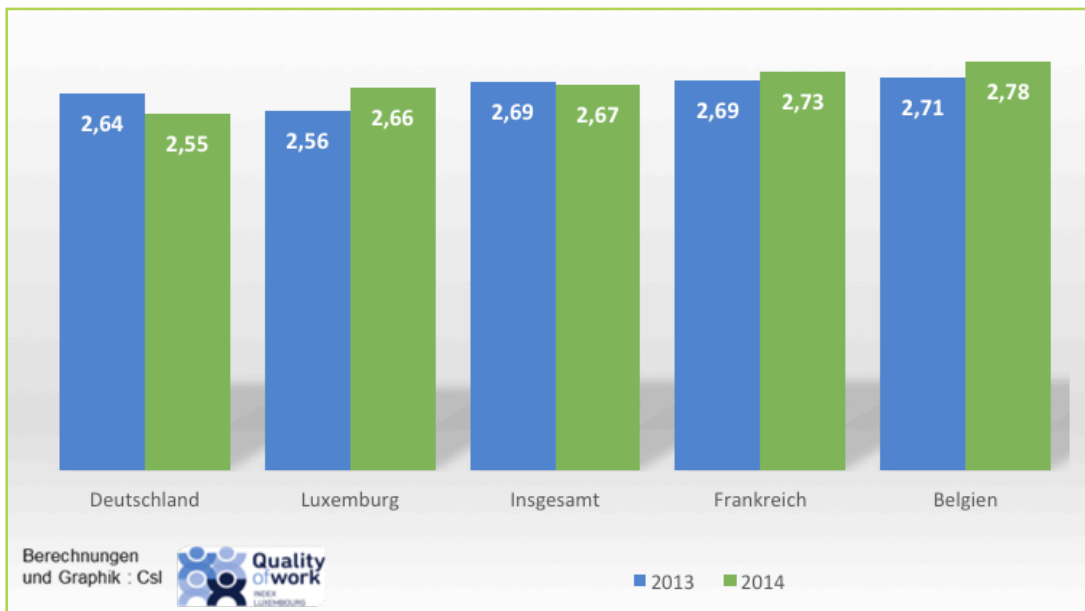
Wert für die interne Konsistenz der Skala (die Werte können zwischen minus unendlich und 1 liegen und bezeichnen das Ausmaß, in dem die

Fragen einer Skala miteinander in Beziehung stehen).

Einzelindex	Item	Cronbachs Alpha
" Psychischer Stress "	Wie häufig nehmen Sie sich kleine Probleme auf der Arbeit zu sehr zu Herzen ?	0,79
	Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird ?	
	Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit ?	
	Wie häufig ist es schwer für Sie eine Aufgabe abzuschließen, wenn Sie diese Aufgabe nicht perfekt machen können ?	
	Und wie häufig machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeit Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat [oder haben könnte] ?	
	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst ?	

Hier einige Resultate nach Personengruppen.

Indexwerte für " Psychischer Stress " (von 1 bis 5) nach Wohnort der Beschäftigten (Einwohner Luxemburgs oder Einpendler) :



Die Indexwerte von 2013 und 2014 sind vergleichbar auf einer Skala von 1 bis 5 (wobei " 3 " die Mitte ist). Nur bei den Einpendlern aus Deutschland sind die Werte 2014 (2,55) signifikant niedriger als 2013 (2,64), und somit sind sie insgesamt am wenigsten vom

arbeitsbedingten Stress betroffen als die Beschäftigten aus den anderen Ländern. Gefolgt werden sie von den Einwohnern Luxemburgs (2014 : 2,66), die wiederum einen niedrigeren Indexwert für " psychischen Stress " haben als die Einpendler aus

Frankreich (2014 : 2,73). Am meisten von arbeitsbedingtem Stress betroffen sind die Beschäftigten die tagtäglich aus Belgien nach Luxemburg zur Arbeit kommen (2014 : 2,78).

Indexwerte für "Psychischer Stress" (von 1 bis 5) nach Abschlussdiplom :



Die Vergleiche der Indexwerte für "psychischer Stress" nach Abschlussdiplom ergaben auch signifikante Unterschiede. Bei einem durchschnittlichen Indexwert von 2,67 (die Mitte der Skala liegt bei "3"), geben die Beschäftigten die keinen Abschluss haben an, am wenigsten unter arbeitsbedingtem Stress zu leiden (2,42), gefolgt von den Personen die einen Grundschulabschluss haben (2,43), jenen die über eine Berufsausbildung verfügen (2,54) und den Arbeitnehmern mit einem Fachschulabschluss (2,62). Die höchsten Indexwerte für "psychischen Stress" wurden bei den Personengruppen mit Sekundarschulabschluss (2,77) beobachtet, gefolgt von den Beschäftigten mit Hochschulabschluss auf Master-, Diplom- oder Promotionniveau (2,75), den Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss auf Bachelorniveau (2,75), jenen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung (2,73) und schließlich jenen mit Hochschulreife oder Abitur (2,69).

Des Weiteren wurden signifikante Unterschiede festgestellt zwischen den Alterskategorien, den Wirtschaftszweigen, den Nationalitäten, sowie zwischen normalen oder atypischen Arbeitszeiten. Allerdings wurden keine Unterschiede mehr fest-

gestellt zwischen den Managern und Nicht-Managern, den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Vor- und Nachteile bei Einzelitem und bei Indexkomponente

Für ein Einzelitem (einzelne Frage) sprechen neben dem geringeren Erhebungsaufwand und einer Reduzierung der Befragungsermüdungen, auch dass die Gefahr geringer ist, dass die Befragten zwischen multiplen Items keinen Unterschied sehen und die Konzentration der Befragten nachlässt.

Dagegen spricht die Tatsache, dass die Befragten eine Globalfrage sehr unterschiedlich verstehen und interpretieren können, wodurch der Vergleich von Personen erschwert werden kann. Auch können Messfehler, d.h. unterschiedliche Interpretationen des verwendeten Items nicht mehr festgestellt werden.

In diesem Sinne ergeben sich Argumente für das Anwenden einer Indexkomponente, um den möglichen unterschiedlichen Interpretationen einer Frage entgegen zu wirken. Diese zufälligen Fehler bzw. idiosynkratischen Eigenschaften der Items werden dann im Mittel über das Set von Indikatoren ausgeglichen. Eine

Indexkomponente ermöglicht eine feinere Abstufung der so gebildeten Gesamtskala gegenüber einer einzigen gestellten Globalfrage, um auch feinere Unterschiede zwischen den Personen zu messen.

Gegenargumente sind der höhere Erhebungsaufwand (verbunden mit höheren Kosten) sowie das Risiko der Befragungsermüdung und die Nachlassung der Konzentration der Befragten.

Quellen:

Sischka, Philipp ; Georges, Steffgen (2015) : *Quality of work Index : Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Working Paper. Universität Luxemburg.*

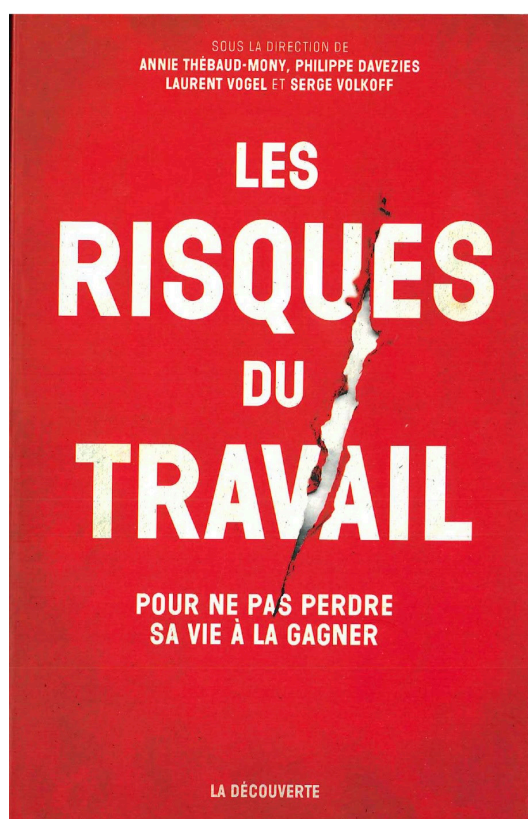
Schütz, Holger ; Schröder, Helmut ; Harand, Julia ; Häring, Armando (2014) : *Quality of work Index Luxembourg 2014. Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft : Bonn.*

Steffgen, Georges ; Kohl, Diane (2013) : *Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Working Paper. Universität Luxemburg.*

Homepage der Chambre des salariés : www.csl.lu

Publication

Livre : Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner.



Date de publication : 2015

Nombre de pages : 608

Auteur(s) : Annie THÉBAUD-MONY, Philippe DAVEZIES, Laurent VOGEL, Serge VOLKOFF

Depuis les années 1990, les conditions de travail se sont peu à peu imposées dans le débat social. Néanmoins, la situation reste critique. Les risques traditionnels n'ont pas disparu : les manutentions lourdes, l'exposition professionnelle aux cancérogènes, au bruit ou aux vibrations demeurent répandues... De plus, certaines « améliorations » n'ont fait que déplacer et dissimuler les problèmes, telle l'externalisation des risques grâce à la sous-traitance. Dans le même temps, les transformations du travail et des modalités de gestion de la main-d'œuvre ont fragilisé les collectifs et accru l'isolement des salariés, conduisant à une montée visible de la souffrance psychique.

Face à ces évolutions, il est plus que jamais nécessaire que tous les acteurs concernés, en particulier les salariés eux-mêmes et leurs représentants, s'approprient les connaissances indispensables pour améliorer la protection de la santé sur les lieux du travail. Tel est le but de ce livre, qui renouvelle intégralement sa première édition de 1985, laquelle avait fait date. Trente ans après, cette refonte s'imposait : cet ouvrage présente de manière accessible à un large public les connaissances les plus récentes sur les risques du travail, dans tous les secteurs. Mobilisant une équipe internationale de spécialistes et prenant en compte des expériences conduites dans de nombreux pays, il constitue à la fois une référence incontournable pour réfléchir à l'avenir de la prévention et un outil pratique proposant des pistes d'action.

Reprendre la main sur son propre travail, c'est aussi commencer à reprendre la main sur le monde.

Source : www.etui.org