

Χώροι Εργασίας Χωρίς Άγχος σε Όλη την ΕΕ

Έκθεση Συστάσεων Πολιτικής

2025

www.stressoutproject.eu



Στόχος μας είναι να αναπτύξουμε μια ολοκληρωμένη, ενημερωμένη βάση δεδομένων που να αναδεικνύει τη δυναμική αιτίου-αποτελέσματος του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, αντανακλώντας την πραγματικότητα της σημερινής ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και δίνοντας ώθηση για συντονισμένη, πανευρωπαϊκή δράση για την καλύτερη διαχείριση του άγχους στον χώρο εργασίας.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ. ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΓΝΩΜΕΣ ΠΟΥ ΕΚΦΡΑΖΟΝΤΑΙ ΕΙΝΑΙ, ΩΣΤΟΣΟ, ΜΟΝΟ ΤΟΥ/ ΤΩΝ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ/ΩΝ ΚΑΙ ΔΕΝ ΑΝΤΙΚΑΤΟΠΤΡΙΖΟΥΝ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΕΚΕΙΝΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ Η ΤΟΥ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΑΣΕΑ). ΟΥΤΕ Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΟΥΤΕ Ο ΕΑΣΕΑ ΦΕΡΟΥΝ ΕΥΘΥΝΗ ΓΙ' ΑΥΤΕΣ.

Σχετικά με αυτήν την έκδοση

Η παρούσα έκθεση έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του έργου «StressOut: Σύγχρονα Εργαλεία για τη Διαχείριση του Στρες που Σχετίζεται με την Εργασία», το οποίο χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της ΕΕ.

Αριθμός έργου 2022-1-BG01-KA220-ADU-000089290

Στοιχεία επικοινωνίας

Όνομα: Βελίνα Ντραγίσκα

Οργανισμός: Ακαδημία Ηλεκτρονικού Επιχειρείν, Σόφια, Βουλγαρία

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: velina.dragiyska@gmail.com

Όνομα: Ayri Memishev

Οργανισμός: Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας Innobridge, Ruse, Βουλγαρία

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: amemishev@innobridge.org

Ευχαριστίες

Η συνεργασία θα ήθελε να ευχαριστήσει όλους όσους συμμετείχαν στη φάση της έρευνας του έργου StressOut.

Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε τους συνεργαζόμενους εταίρους μας, ιδίως τους συμμετέχοντες στην έρευνά μας, τους τοπικούς φορείς και τα μεμονωμένα ενδιαφερόμενα μέρη που αγκάλιασαν την πρωτοβουλία StressOut ως δική τους και βοήθησαν την ιδέα να ευδοκιμήσει περαιτέρω.

Το κείμενο ολοκληρώθηκε και οριστικοποιήθηκε τον Ιούλιο του 2025.

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή για μη εμπορικούς εκπαιδευτικούς σκοπούς με σαφή αναφορά στην πηγή. Για οποιαδήποτε άλλη χρήση, πρέπει να ληφθεί προηγούμενη γραπτή άδεια από τους κατόχους των πνευματικών δικαιωμάτων.

Παρακαλώ αναφέρετε αυτήν τη δημοσίευση ως:

Κοινοπραξία Έργου StressOut. (2025). *Χώροι Εργασίας Χωρίς Άγχος σε Όλη την ΕΕ: Έκθεση Συστάσεων Πολιτικής*. Σόφια, Βουλγαρία: Κοινοπραξία Έργου StressOut (Αναπτύχθηκε από την Ακαδημία Ηλεκτρονικού Επιχειρείν· συντονίστηκε και δημοσιεύθηκε από το Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας Innobridge).

Πίνακας Περιεχομένων

→	05	Το έργο StressOut
→	07	Μεθοδολογία
→	08	Ζητήματα που προκαλούν ανησυχία
→	11	Συστάσεις Πολιτικής
	13	Α. Ένα υποχρεωτικό εταιρικό σχέδιο ευεξίας
	16	Β. Ετήσια έκθεση για την ψυχική υγεία των εργαζομένων
	19	Γ. Αλλαγές στα πλαίσια πολιτικής της ΕΕ και των κρατών μελών της ΕΕ
	22	Δ. Ο ιδιωτικός τομέας
	24	Ε. Μαθήματα που αντλήθηκαν από την COVID-19

Πίνακας Περιεχομένων



27

Συζήτηση

27	A. Εταιρικό σχέδιο ευεξίας
36	B. Κύκλος εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας
41	Γ. Καθορισμένοι χώροι για ξεκούραση και διαλογισμό
43	Δ. Έρευνες ψυχικής υγείας
45	Ε. Ετήσια αναφορά για την ψυχική υγεία των εργαζομένων
48	Ζ. Εθνικά συστήματα υγείας και επαγγελματική εξουθένωση. Άδεια ασθενείας
50	Η. Εθνική ασφάλιση υγείας και ψυχοθεραπεία
53	Θ. Πακέτα ιδιωτικής ασφάλισης υγείας και εταιρική υπευθυνότητα
56	Ι. ΜΚΟ και υποστήριξη ψυχικής υγείας
57	Κ. Νομικό πλαίσιο σχετικά με τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και τις υπερωρίες
68	Λ. Ευέλικτες συνθήκες εργασίας
74	Μ. Επιπτώσεις COVID-19
76	Ν. Ευάλωτες ομάδες
83	Ξ. Εθνικές πρωτοβουλίες και ευκαιρίες χρηματοδότησης

Πίνακας Περιεχομένων

→	89	Σύνολο δεδομένων
	89	α. Δεδομένα έρευνας
	112	β. Μεθοδολογία ομάδας εστίασης
	115	γ. Εθνικό πλαίσιο έρευνας γραφείου
→	126	Συμπεράσματα
→	127	Περίληψη

Σχετικά με το έργο StressOut

Καταστάσεις όπου η πίεση λόγω εργασιακών απαιτήσεων, όπως οι αυστηρές προθεσμίες, ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι πολλές ώρες εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια και άλλοι παράγοντες στρες ξεπερνούν ένα ορισμένο όριο και η προσωπική ικανότητα κάποιου να αντιμετωπίσει αυτούς τους παράγοντες μπορεί να οδηγήσει στην εμπειρία αυτού που γνωρίζουμε ως εργασιακό άγχος, το οποίο μπορεί να καταλήξει να βλάψει τόσο την υγεία ενός εργαζομένου όσο και την εταιρεία για την οποία εργάζεται.

πάνω από το 50% όλων των χαμένων εργάσιμων ημερών στην ΕΕ οφείλεται στο άγχος

Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, **περισσότερες από τις μισές εργάσιμες ημέρες που χάνονται στην ΕΕ οφείλονται στο άγχος** στο εργασιακό περιβάλλον, και περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους στην ΕΕ αναφέρουν ότι το άγχος που σχετίζεται με την εργασία είναι συνηθισμένο στον χώρο εργασίας τους. Επιπλέον, λόγω της πανδημίας του κορονοϊού, σχεδόν το 40% των εργαζομένων άρχισε να εργάζεται εξ αποστάσεως με πλήρες ωράριο. Αυτό θολώνει τα παραδοσιακά όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής και, σε συνδυασμό με άλλες τάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας, όπως η μόνιμη συνδεσιμότητα, η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης και η αυξημένη χρήση των ΤΠΕ, έχει οδηγήσει σε πρόσθετη αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

σχεδόν το 80% των διευθυντών ανησυχούν για το εργασιακό άγχος

Η εστίαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και η μείωση του άγχους στον χώρο εργασίας είναι ένας από τους στόχους του «Στρατηγικού Πλαισίου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2021-2027 Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία», σύμφωνα με το οποίο τα προβλήματα ψυχικής υγείας επηρέαζαν 84 εκατομμύρια ανθρώπους στην ΕΕ ήδη πριν από την πανδημία COVID-19. Το πλαίσιο αναφέρει ότι «οι μισοί εργαζόμενοι στην ΕΕ θεωρούν ο άγχος συνηθισμένο στον χώρο εργασίας τους» και «**σχεδόν το 80% των διευθυντών ανησυχούν για ο άγχος που σχετίζεται με την εργασία**».

Ως εκ τούτου, το έργο StressOut είναι ένα έργο που χρηματοδοτείται από το Erasmus+ και στοχεύει στην παροχή εργαλείων για την πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Το έργο θα διευκολύνει τη δημιουργία ενός καινοτόμου εκπαιδευτικού προγράμματος με βιωματικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες που θα επιτρέψουν τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους να καταπολεμήσουν το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και αποτελεσματικές τεχνικές για την πρόληψή τους μέσω ενός εύκολα προσβάσιμου και σύγχρονου εργαλείου - μιας εφαρμογής για κινητά.



Εκπαιδευτικό μάθημα

25+ θέματα που θα σας καθοδηγήσουν σε μια καλύτερη ψυχική υγεία.



Οδηγός για εργοδότες

Μάθετε πώς να αναγνωρίζετε, να αποτρέπετε και να διαχειρίζεστε το άγχος στον οργανισμό σας.



Αξιολόγηση άγχους

Ένα εργαλείο που θα σας βοηθήσει να αναγνωρίσετε και να διαχειριστείτε το άγχος.



Κιτ πρώτων βοηθειών

Άμεση, πρακτική καθοδήγηση για την αντιμετώπιση καταστάσεων υψηλού στρες.



Εφαρμογή για κινητά

Πλήθος πόρων διαθέσιμοι δωρεάν, ακριβώς στα χέρια σας.

Επισκεφθείτε το www.stressout-project.eu για να μάθετε περισσότερα και να αποκτήσετε πρόσβαση σε ακόμη περισσότερους πόρους, όπως έρευνα, άρθρα και την ειδική σειρά podcast StressOut, και κάντε ένα βήμα προς την καλύτερη προσωπική σας ψυχική υγεία σήμερα.

Είστε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης; Ακολουθήστε μας στο [Facebook](https://www.facebook.com/stressout.project) @stressout.project και στο [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/stressout-project) @stressout-project.

Μεθοδολογία



Η παρούσα έκθεση στοχεύει να **παρέχει** ώθηση για μια πανευρωπαϊκή δράση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία και να **εκπονήσει** μια δέσμη συστάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση των εθνικών κενών πολιτικής όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την πρόληψη και διαχείριση του άγχους.

Το περιεχόμενο αυτής της έκθεσης έχει δημιουργηθεί με βάση τις ακόλουθες βασικές δραστηριότητες:

- **Μια πανευρωπαϊκή έρευνα για την πρόληψη και διαχείριση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία:** Η εταιρική σχέση διεξήγαγε μια έρευνα (2023-2025) σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, στην οποία συμμετείχαν συνολικά 516 ερωτηθέντες.
- **Ομάδες Εστίασης Τελικών Χρηστών:** Η συνεργασία διεξήγαγε επίσης 14 ομάδες εστίασης στις οποίες συμμετείχαν 96 άτομα, και 5 ατομικές συνεντεύξεις εργαζομένων, εργοδοτών και διοικητικού προσωπικού, για να επιβεβαιώσει και να επεξεργαστεί τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν από την προκαταρκτική έρευνα (πρώτες 150 απαντήσεις).
- **Έρευνα σχετικά με τα εθνικά νομοθετικά πλαίσια:** Διεξήχθη εθνική έρευνα σε όλη τη Βουλγαρία, την Κροατία, την Κύπρο, την Ολλανδία και την Ισπανία, η οποία έριξε περισσότερο φως στα τρέχοντα ζητήματα, τις πρακτικές και τη νομοθεσία που ισχύουν, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, την ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Με βάση τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τις προαναφερθείσες δραστηριότητες, καταλήξαμε σε πολύτιμα συμπεράσματα, τα οποία θα θέλαμε τώρα να θέσουμε υπόψη των αντίστοιχων εθνικών και ευρωπαϊκών φορέων και υπευθύνων χάραξης πολιτικής.

Ζητήματα που προκαλούν ανησυχία

ΒΑΣΙΣΜΕΝΟ ΣΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ



Με βάση την ανάλυση των αυτοαναφορών των ερωτηθέντων στην Έρευνα Πρόληψης και Διαχείρισης του Στρες που Σχετίζεται με την Εργασία (N=516), κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες αξιολόγησαν το επίπεδο του **τρέχοντος στρες τους στην εργασία με 6,5** (σε κλίμακα αυτοαξιολόγησης 1-10, όπου το 1 θεωρείται το ελάχιστο υποκειμενικό επίπεδο στρες και το 10 θεωρείται το μέγιστο υποκειμενικό επίπεδο στρες) και την **επίδραση του άγχους στην ποιότητα ζωής με 7,53** (σε κλίμακα αυτοαξιολόγησης 1-10, όπου το 1 θεωρείται το ελάχιστο υποκειμενικό επίπεδο αντίκτυπου και το 10 θεωρείται το μέγιστο υποκειμενικό επίπεδο αρνητικού αντίκτυπου). Πολλοί από αυτούς ανέφεραν ότι δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν με επιτυχία ο άγχος ή δεν γνώριζαν πώς.

27% **81%**

των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι ο οργανισμός τους παρέχει εκπαιδεύσεις σχετικά με τη διαχείριση του άγχους πολύ σπάνια ή ποτέ. Μόνο το 9% αναφέρει ότι λαμβάνει τέτοια εκπαίδευση περισσότερες από μία φορές ετησίως.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας υποδηλώνει ότι το 81% των οργανισμών των ερωτηθέντων δεν διαθέτει εταιρικό σχέδιο ευεξίας.

Το 46% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν βιώσει επαγγελματική εξουθένωση τουλάχιστον μία φορά, ενώ ένα επιπλέον 35% ανέφερε ότι δεν ήταν σίγουρο. Το 77% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι ο εργοδότης τους δεν διαθέτει καμία γνωστή διαδικασία για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων τους.

Επιπλέον, το 18% των ερωτηθέντων θεώρησαν την υπερωριακή εργασία ως κύριο λόγο για να βιώνουν άγχος στον χώρο εργασίας, και το 28% αποδίδει το άγχος που σχετίζεται με την εργασία στην αρνητική δυναμική της ομάδας ως κύριο παράγοντα.

Το 41% όσων εργάζονται υπερωρίες ανέφεραν ότι δεν λαμβάνουν κανενός είδους αποζημίωση. Άλλοι ανέφεραν ότι έλαβαν «ευκαιρία για προαγωγή» ως αποζημίωση για την υπερωριακή εργασία.

57%

Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, το 57% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι εργάζεται περισσότερες από 8 ώρες την ημέρα (όχι ως εξαίρεση). Το 26% ανέφερε ότι πρέπει να εργάζεται τα Σαββατοκύριακα τουλάχιστον μία φορά το μήνα.

Ένα άλλο 16% ανέφερε ότι έπρεπε να εργάζεται περισσότερες από μία φορές το μήνα τα Σαββατοκύριακα λόγω της φύσης της απασχόλησής του και το 22% έπρεπε να εργάζεται τα Σαββατοκύριακα περισσότερες από μία φορές το μήνα, όχι λόγω των ιδιοτεροτήτων της απασχόλησής του. Αυτό στρογγυλοποιεί σε περισσότερο από 64% των ερωτηθέντων που εργάζονται τουλάχιστον μία φορά το μήνα τα Σαββατοκύριακα.

1%

Μόνο το 1% των ερωτηθέντων στην έρευνα ανέφεραν τη θεραπεία ως τεχνική αντιμετώπισης του άγχους που γνωρίζουν.

61%

Επιπλέον, το 61% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι η αδυναμία τους να φύγουν από το σπίτι λόγω της COVID-19 ήταν ένας ακόμη παράγοντας που είχε μέτριο έως υψηλό αντίκτυπο στα επίπεδα άγχους τους.

Ως εκ τούτου, το 27% των ερωτηθέντων ανέφερε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως κακή ή σχετικά κακή και δήλωσαν ότι συχνά πρέπει να θυσιάζουν άλλους τομείς της ζωής τους προκειμένου να εκπληρώσουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, το 68% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι η αδυναμία συμμετοχής σε ομαδικές δραστηριότητες ή εξάσκησης σε χόμπι λόγω της COVID-19 είχε μέτριο έως υψηλό αντίκτυπο στα επίπεδα άγχους τους.

65%

Επιπλέον, το 65% των ερωτηθέντων βίωσε άγχος ως σύμπτωμα σε περιόδους υψηλού στρες, το 52% ανέφερε δυσκολίες στον ύπνο και το 10% ανέφερε ότι βιώνει κρίσεις πανικού σε περιόδους υψηλού στρες.

34%

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, το 34% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι ήταν σημαντικό για αυτούς το πρόγραμμα εργασίας τους να περιλαμβάνει μεγαλύτερη ευελιξία και ευκαιρίες για ένα υβριδικό περιβάλλον. Το 33% ανέφερε ότι θα ήθελε να έχει την ευκαιρία να εργάζεται με μερική απασχόληση ή με μειωμένο ωράριο.

Συστάσεις Πολιτικής



Με βάση την έρευνά μας, η κοινοπραξία μας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μια σύσταση προς τους εθνικούς και ενωσιακούς φορείς λήψης αποφάσεων θα πρέπει να αποτελείται από τις ακόλουθες δύο κύριες πτυχές:

- 1. Εφαρμογή ενός συνεπούς και αποτελεσματικού νομικού πλαισίου σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ**, το οποίο διασφαλίζει ότι οι εταιρείες δίνουν προτεραιότητα στην ψυχική ευεξία των εργαζομένων.
- 2. Εστίαση στην πρόληψη και διαχείριση του εργασιακού άγχους** και επαρκής υποστήριξη των εργαζομένων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Επιπλέον, έχουμε εντοπίσει **μια κοινή ανάγκη για την εφαρμογή ορισμένων μέτρων εντός των εθνικών συστημάτων υγείας**, ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για την υποστήριξη του αυξανόμενου αριθμού ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, που σχετίζονται με τη συνεχή έκθεση στο εργασιακό στρες, όπως το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση. Είμαστε βέβαιοι ότι, εάν εφαρμοστούν, τα προαναφερθέντα μέτρα μπορούν να επηρεάσουν άμεσα την ποιότητα ζωής, το ποσό των κονδυλίων που δαπανώνται για φαρμακευτική αγωγή, την απώλεια παραγωγικότητας και τις απουσίες, και έμμεσα, τα κονδύλια που δαπανώνται για αποζημιώσεις και εισπραχθέντες φόρους, δημιουργώντας συνολικά θετικό αντίκτυπο στους ενήλικες σε ηλικία εργασίας που ανήκουν στην κοινωνική πρόνοια.

Στις επόμενες σελίδες θα επικεντρωθούμε σε συγκεκριμένα μέτρα που αφορούν την

Προσδιόρισε τους κύριους τομείς προτάσεων πολιτικής που αναφέρθηκαν παραπάνω, βάσει των συλλογικών αποτελεσμάτων της έρευνάς μας. Η τελευταία περιλαμβάνει μια σειρά ομάδων εστίασης που διεξήχθησαν σε 5 κράτη μέλη της ΕΕ, με στόχο την περαιτέρω διερεύνηση των όσων καθιστούν ένα πιο υγιές και πιο υποστηρικτικό περιβάλλον για τους εργαζομένους όσον αφορά τις προκλήσεις ψυχικής υγείας.

Σύσταση πολιτικής #1

A

Ένα υποχρεωτικό
Εταιρικό σχέδιο
ευεξίας

Α. Ένα υποχρεωτικό Εταιρικό σχέδιο ευεξίας

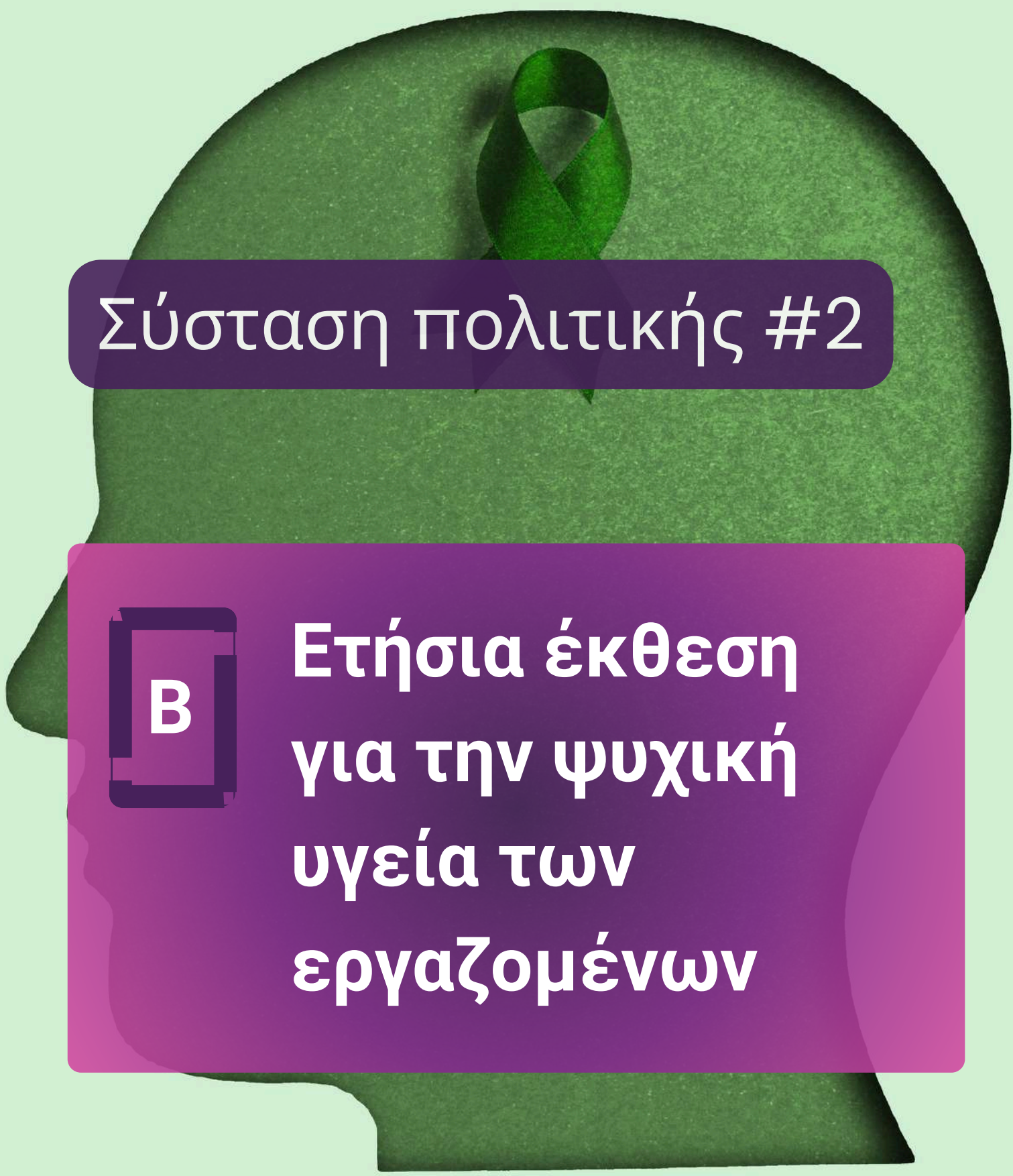
Η κοινοπραξία μας συνιστά στους μεσαίους έως μεγάλους εργοδότες να εφαρμόσουν ένα σχέδιο εταιρικής ευεξίας, το οποίο θα έχει εγκριθεί από τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ή τη γενική διεύθυνση. Παρόλο που ένα τέτοιο στρατηγικό πλαίσιο μπορεί να διαφέρει σε περιεχόμενο και μέτρα για διαφορετικές εταιρείες ανάλογα με τον τομέα, το μέγεθος, την πραγματικότητα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές τους, οι απώτεροι στόχοι του θα είναι:

- να ευαισθητοποιήσει τους εργαζομένους και να αντιμετωπίσει το υπάρχον στίγμα σχετικά με τις προκλήσεις και τις παθήσεις ψυχικής υγείας, τις οποίες βιώνει η πλειονότητα των ανθρώπων στον χώρο εργασίας τα τελευταία χρόνια·
- να επιστήσει την προσοχή των εργοδοτών και του διοικητικού προσωπικού στην κατάσταση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και να αναδείξει κρυφές συνδέσεις μεταξύ ορισμένων εργασιακών πρακτικών και των αυξημένων επιπέδων άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων, τα οποία με τη σειρά τους έχουν έμμεσο αρνητικό αντίκτυπο στην επιχειρηματική απόδοση της εταιρείας·
- να εντοπίζει και να εφαρμόζει μέτρα που αποτρέπουν τους εργαζόμενους από το να βιώνουν συνεχώς υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης·
- να εντοπίζει και να εφαρμόσει πρακτικές λύσεις που παρέχουν υποστήριξη σε εργαζομένους που αντιμετωπίζουν άγχος ή/και βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα μέτρα που θα μπορούσε να συμπεριλάβει μια εταιρεία σε ένα εταιρικό σχέδιο ευεξίας θα μπορούσαν να ποικίλλουν, αλλά μερικά παραδείγματα θα μπορούσαν να είναι: η εισαγωγή ερευνών ψυχικής υγείας για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την κατάσταση των εργαζομένων, η εισαγωγή εργαστηρίων για το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση στον εσωτερικό κύκλο εκπαίδευσης της εταιρείας ή με τη συμμετοχή εξωτερικής εμπειρογνωμοσύνης, η σύναψη σύμβασης με πάροχο υπηρεσιών ψυχικής υγείας για πρόσβαση σε τηλεφωνική γραμμή 24/7 ή/και σε περιορισμένο αριθμό συνεδριών ψυχοθεραπείας, ο καθορισμός ενός ήσυχου χώρου για πρακτικές χαλάρωσης/διαλογισμού στο γραφείο κ.λπ.

Ως εκ τούτου, ένα σημαντικό μέτρο που πρέπει να ληφθεί υπόψη από τους εργοδότες είναι **η εισαγωγή ενός σχεδίου κατάρτισης σε θέματα που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος**, με τη συμμετοχή του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και της γενικής διοίκησης.

Παρόλο που για βέλτιστο αποτέλεσμα θα πρέπει να εισαχθεί μια ποικιλία μέτρων σε συνδυασμό και, με βάση την ανάλυση και τις ιδιαιτερότητες της εταιρείας, όλα τα προαναφερθέντα θα μπορούσαν να εφαρμοστούν. Αυτό ισχύει και μεμονωμένα, δηλαδή παρέχει περιορισμένο, αλλά σταθερό θετικό αντίκτυπο όσον αφορά τις ευρέως διαδεδομένες προκλήσεις ψυχικής υγείας που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος πληθυσμός της ΕΕ.



Σύσταση πολιτικής #2



**Ετήσια έκθεση
για την ψυχική
υγεία των
εργαζομένων**

B. Ετήσια έκθεση για την ψυχική υγεία των εργαζομένων

Από κανονιστικής άποψης, προτείνουμε ότι ένα τέτοιο μέτρο θα μπορούσε να υποστηριχθεί από μια νομοθεσία που ενθαρρύνει τους εργοδότες να **αφιερώνουν 2 ημέρες ετησίως σε εκπαιδεύσεις σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος**, με αμοιβή από τον εργοδότη και επιπλέον ελάχιστες ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Για παράδειγμα, τα θέματα τέτοιων εργαστηρίων θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους, την επαγγελματική εξουθένωση, την ψυχική υγεία, τις τεχνικές χαλάρωσης, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κ.λπ. Η εισαγωγή αυτής της εκπαίδευσης στην πλειοψηφία του εργαζόμενου πληθυσμού της ΕΕ έχει τη δυνατότητα να ξεκινήσει μια ταχεία, ευρεία αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με το πρόβλημα του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο έχει ήδη οδηγήσει σε ολοένα και πιο αρνητικές οικονομικές συνέπειες.

- Η παροχή πρακτικών λύσεων στους εργαζομένους σχετικά με την πρόληψη του άγχους και τις τεχνικές αντιμετώπισης, μακροπρόθεσμα, διασφαλίζει ότι ο ευρωπαϊκός πληθυσμός θα είναι καλύτερα εξοπλισμένος για να διατηρήσει έναν πιο υγιεινό τρόπο ζωής και, ως εκ τούτου, θα ελαφρύνει το αυξανόμενο βάρος στα συστήματα υγείας των κρατών μελών που σχετίζεται με τις ψυχικές παθήσεις.

Εκτός από τις προαναφερθείσες συστάσεις, είναι απαραίτητο οι επικεφαλής ομάδων και η διοίκηση μεσαίων έως μεγάλων εταιρειών να παρακολουθήσουν πρόσθετες εκπαιδευτικές συνεδρίες που θα αναδεικνύουν τον κρίσιμο ρόλο τους στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Η εισαγωγή αυτού του μέτρου θα επέτρεπε στους εργαζομένους με διευθυντικές ευθύνες να εντοπίζουν έγκαιρα τα συμπτώματα χρόνιου στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης, να προσανατολίζονται επαρκώς σε τέτοιες καταστάσεις και να υποστηρίζουν καλύτερα τους υφισταμένους τους σε περίπτωση επαγγελματικής εξουθένωσης.

Μια άλλη σύσταση προς τους μεσαίου έως μεγάλου μεγέθους εργοδότες είναι να **παρέχουν ειδικό ήσυχο χώρο για ξεκούραση/διαλογισμό εντός των εγκαταστάσεων γραφείου**. Πρόσφατη έρευνα έχει αποδείξει ότι όχι μόνο οι τεχνικές και οι πρακτικές χαλάρωσης μειώνουν τα επίπεδα στρες, αλλά και ότι οι άνθρωποι αποδίδουν καλύτερα όταν εναλλάσσουν διαστήματα έντονης προσπάθειας με περιόδους ανάπαυσης και ανάρρωσης (Fritz et. al., 2013).

Έτσι, η παροχή χρόνου για ξεκούραση, ανάρρωση και αναψυχή εντός των ωρών εργασίας είναι αναγκαιότητα και όχι ιδιοτροπία και θα πρέπει να ενθαρρύνεται να γίνει μέρος της.

καθημερινή ή/και εβδομαδιαία ρουτίνα των εργαζομένων.

Ένα βασικό μέτρο που προτείνει η κοινοπραξία μας είναι η **εισαγωγή μιας ανώνυμης έρευνας ψυχικής υγείας**, η οποία θα διεξάγεται ετησίως ή συχνότερα, ανάλογα με το μέγεθος και τις ανάγκες της εταιρείας, η οποία μπορεί να παρέχει στον εργοδότη και το διοικητικό προσωπικό σχετικές πληροφορίες σχετικά με την παρελθούσα και την τρέχουσα κατάσταση ψυχικής υγείας και τις σχετικές ανάγκες των εργαζομένων. Επιπλέον, ένα τέτοιο εργαλείο όχι μόνο θα επιτρέψει στη διοίκηση να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα των ήδη εφαρμοσμένων μέτρων σχετικά με την πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους, αλλά μπορεί επίσης να αποτελέσει κλειδί στις αναλύσεις του ποσοστού διατήρησης των εργαζομένων και ενδεχομένως να βελτιώσει την τελευταία μέτρηση.

Συνιστούμε το προαναφερθέν μέτρο να **υποστηρίζεται από ένα κανονιστικό πλαίσιο** ώστε οι μεγάλες εταιρείες να υποβάλλουν ετήσια έκθεση σχετικά με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, ως μέρος ενός υφιστάμενου γενικότερου πακέτου αναφοράς (π.χ. ESG, GRI, ESRS) ή ξεχωριστά, βάσει ανώνυμων ερευνών και οργανωτικών πολιτικών που εφαρμόζονται. Μια τέτοια έκθεση θα μπορούσε να περιλαμβάνει σημεία όπως:

Πώς η εταιρεία αποτρέπει το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση;

- Ποιες/πόσες εκπαιδεύσεις έχουν παρασχεθεί σε υπαλλήλους και διοίκηση;
- Ποιες πολιτικές και πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους έχουν εφαρμοστεί;
- Ποιο ποσοστό των εργαζομένων βίωσε επαγγελματική εξουθένωση;
- Πώς αξιολογούν οι εργαζόμενοι τα επίπεδα άγχους τους και ποιους παράγοντες θεωρούν σημαντικούς;
- Στόχος της εισαγωγής μιας ετήσιας έκθεσης για την ψυχική υγεία των εργαζομένων από τους εργοδότες δεν είναι μόνο η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, των εργοδοτών και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής σχετικά με το θέμα, αλλά, το πιο σημαντικό, η παροχή αξιόπιστων δεδομένων για αναλύσεις της τρέχουσας κατάστασης σε μεγαλύτερη κλίμακα και, με τη σειρά τους, η υποστήριξη της εφαρμογής ουσιαστικών μελλοντικών τοπικών και εθνικών πολιτικών.

Σύσταση πολιτικής #3



**Αλλαγές στα
πλαίσια πολιτικής
της ΕΕ και των
κρατών μελών
της ΕΕ**

Γ. Αλλαγές στα πλαίσια πολιτικής της ΕΕ και των κρατών μελών της ΕΕ

Ενώ οι περισσότερες από τις προτεινόμενες συστάσεις μέχρι στιγμής απευθύνονται στους εργοδότες, θα θέλαμε να τονίσουμε τον κρίσιμο ρόλο τόσο των ευρωπαϊκών όσο και των εθνικών νομοθετικών οργάνων στην ευρύτερη διαδικασία ευαισθητοποίησης σχετικά με το ζήτημα της πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ενώ διάφορα μέτρα μπορούν να εφαρμοστούν στην ευρωπαϊκή νομοθεσία και στη νομοθεσία των κρατών μελών, θα παραθέσουμε μερικές προτάσεις, τις οποίες έχουμε χαρακτηρίσει ως κρίσιμης σημασίας.

- Υπάρχει μια αυξανόμενη τάση εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ που βιώνουν εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και τις πιθανές συνέπειες της μετάβασης του τελευταίου σε χρόνια αγχώδη ή καταθλιπτικά επεισόδια. Ως εκ τούτου, η λίστα των συστάσεων όσον αφορά τις αλλαγές πολιτικής ξεκινά με την **ανάγκη οι γενικοί ιατροί να εξοικειωθούν με τα ζητήματα του εργασιακού άγχους και να αρχίσουν να το παρακολουθούν**, ώστε να είναι σε θέση να προτείνουν την κατάλληλη θεραπεία εγκαίρως. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συμμετοχής των εθνικών συστημάτων διακυβέρνησης της υγείας σε εθνικές εκστρατείες ευαισθητοποίησης, συμπεριλαμβανομένης ειδικής ετήσιας εκπαίδευσης, που καλύπτει θέματα όπως τα συνεχόμενα συμπτώματα του εργασιακού άγχους και οι συνέπειες τόσο στην ψυχική όσο και στη σωματική υγεία, τα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης και τις βασικές τεχνικές για τον τρόπο αντιμετώπισής τους. Πιστεύουμε ότι η εισαγωγή ενός τέτοιου μέτρου θα επιτρέψει στους γενικούς ιατρούς να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για να αντιμετωπίσουν ασθενείς που υποβάλλονται σε επαγγελματική εξουθένωση και θα τους παρέχει πιο επαρκή καθοδήγηση για την ανάρρωση και θα τους συμβουλεύει για την πρόληψη.

Επιπλέον, συνιστούμε στα **εθνικά συστήματα υγείας να αρχίσουν να εξετάζουν την εισαγωγή άδειας ασθενείας λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης** με πλήρη εμπιστευτικότητα προς τον εργοδότη.

Θεωρούμε ότι αυτό το μέτρο θα πρέπει να εφαρμόζεται σε σοβαρές περιπτώσεις στρες ή/και επαγγελματικής εξουθένωσης, όταν ο εργαζόμενος καθίσταται προσωρινά ανίκανος να εκτελέσει τα επαγγελματικά του καθήκοντα λόγω της συνεχιζόμενης ψυχικής ή σωματικής του κατάστασης.

Μια άλλη σύσταση σχετικά με τα συστήματα υγείας των κρατών μελών είναι ότι **οι εθνικές ασφαλιστικές εταιρείες υγείας πρέπει να συμπεριλάβουν την ψυχοθεραπεία στην κάλυψή τους**, υπό ορισμένα κριτήρια και προϋποθέσεις επιλεξιμότητας, τόσο για τους ασθενείς όσο και για τους θεραπευτές.

Συνιστούμε ένα **ετήσιο όριο έως 5 συνεδριών ή ένα σταθερό όριο για προκαθορισμένες ηπιότερες προσωρινές ψυχικές παθήσεις** και ένα υψηλότερο όριο για ψυχιατρικούς ασθενείς. Ένα τέτοιο μέτρο αναμένεται όχι μόνο να υποστηρίξει την τρέχουσα θεραπεία των ασθενών για διαγνωσμένες παθήσεις, αλλά και να λειτουργήσει ως πρόληψη για τους ασθενείς που αντιμετωπίζουν ηπιότερες ή/και επεισοδιακές ψυχικές προκλήσεις από την ανάπτυξη πιο σοβαρών παθολογιών.

Θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη η αποτελεσματικότητα του συστήματος στο οποίο οι εθνικές ασφαλιστικές εταιρείες υγείας περιλαμβάνουν την ψυχοθεραπεία – η πραγματική διαθεσιμότητα του ειδικού και η μέση περίοδος που χρειάζεται ένα άτομο να περιμένει μέχρι το ραντεβού του.

Σύσταση πολιτικής #4



Ο ιδιωτικός τομέας

Δ. Ο ιδιωτικός τομέας

Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, συνιστούμε στους **μεσαίους έως μεγάλους εργοδότες να συμπεριλάβουν υπηρεσίες ψυχικής υγείας στα πακέτα παροχών τους** - είτε πρόκειται για μια τηλεφωνική γραμμή 24/7, έναν περιορισμένο αριθμό συνεδριών ψυχοθεραπείας ετησίως, είτε για ένα άτομο που έχει ανατεθεί στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή σε άλλο έμπιστο άτομο σε κάθε εργαζόμενο, στο οποίο μπορούν να απευθύνονται σχετικά ζητήματα, κάτι που μπορεί να αποτελέσει μεγάλη υποστήριξη για τους εργαζόμενους που βιώνουν σοβαρό εργασιακό άγχος ή επαγγελματική εξουθένωση.

Ένα σημαντικό κανονιστικό μέτρο που προτείνει η κοινοπραξία μας είναι η **εθνική νομοθεσία να απαιτεί από τους εργοδότες να εισαγάγουν δηλώσεις**, υπογεγραμμένες από τους εργαζομένους κατά την πρόσληψη και την αλλαγή ρόλου (σε χαρτί ή ψηφιακά), **οι οποίες να επιβεβαιώνουν ότι οι τελευταίοι έχουν εξοικειωθεί με την ισχύουσα νομοθεσία** σχετικά με το ωράριο εργασίας, τα επιλέξιμα διαλείμματα, τις υπερωρίες και τα σχετικά δικαιώματά τους.

Ένα τέτοιο μέτρο αναμένεται να ευαισθητοποιήσει τους εργαζομένους σχετικά με τα δικαιώματά τους, αλλά και να ασκήσει πίεση στους εργοδότες ώστε να συμμορφωθούν με τις ισχύουσες κανονιστικές απαιτήσεις σχετικά με τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και τις σχετικές οφειλόμενες αποζημιώσεις. Όπως έδειξε η έρευνά μας, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι κανονικά αυτές οι πληροφορίες θα έπρεπε να περιλαμβάνονται στη σύμβαση εργασίας, πολλοί ερωτηθέντες δηλώνουν ότι δεν το γνωρίζουν.

Επιπλέον, σε περιπτώσεις όπου οι υπερωρίες δεν αποτελούν μέρος της συμβατικής συμφωνίας με τον εργαζόμενο ή δεν οφείλονται σε περιπτώσεις ανωτέρας βίας, συνιστούμε **την εισαγωγή στην εργατική νομοθεσία γραπτής δήλωσης οικειοθελούς συναίνεσης υπογεγραμμένης από τον εργαζόμενο**. Επιπλέον, συμβουλεύουμε ότι η εργατική νομοθεσία είναι ακόμη πιο προστατευτική για ευάλωτες ομάδες, όπως γονείς μικρών παιδιών, φροντιστές, μονογονείς, έγκυες γυναίκες, ηλικιωμένους, φοιτητές κ.λπ., όσον αφορά την άσκηση υπερωριών. Επιπλέον, **η εργατική νομοθεσία θα πρέπει να διασφαλίζει δίκαιη αμοιβή για την εκτέλεση υπερωριών**, η οποία υπερβαίνει τη συμβατική βασική ωριαία αμοιβή για τις κανονικές ώρες εργασίας ή αποζημίωση σε επιπλέον χρόνο άδειας.

Σύσταση πολιτικής #5



**Μαθήματα που
αντλήθηκαν από
την COVID-19**

ε. Μαθήματα που αντλήθηκαν από την COVID-19

Με βάση έρευνες και ομάδες εστίασης που διεξήχθησαν, η κοινοπραξία μας έχει επισημάνει ανησυχητικές τάσεις σχετικά με τους εργαζομένους που εργάζονται τακτικά για περισσότερες ώρες χωρίς να λαμβάνουν αποζημίωση, σε περιπτώσεις όπου αυτό δεν έχει συμφωνηθεί ως συμβατική υποχρέωση και δεν αποτελεί μέρος της περιγραφής της θέσης εργασίας τους ή της ουσίας της απασχόλησης. Πιστεύουμε ότι ο αυξανόμενος αριθμός ψηφιακών επαγγελματιών και διαθέσιμων ψηφιακών θέσεων εργασίας, σε συνδυασμό με τα μέτρα για την COVID-19, έχει φυσικά επιτρέπει τέτοιες πρακτικές, οι οποίες ωστόσο δεν θα πρέπει να ομαλοποιηθούν και να γίνουν ανεκτές.

Εκτός από το προαναφερθέν ζήτημα, συνιστούμε **στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής της ΕΕ και των κρατών μελών να θεσπίσουν αυστηρότερους κανονισμούς αναφοράς και επιθεωρήσεις** σχετικά με τις υπερβολικές υπερωρίες και την αποζημίωσή τους, και να διασφαλίσουν κυρώσεις για τη μη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία επί του θέματος.

Για τον περαιτέρω μετριασμό των αρνητικών συνεπειών της COVID-19 που σχετίζονται με την ανθρώπινη αποξένωση, ιδίως όσον αφορά τον αυξανόμενο αριθμό ατόμων που εργάζονται σε απομόνωση από τα σπίτια τους, **η εθνική νομοθεσία θα πρέπει να θεσπίσει μέτρα που να στοχεύουν εταιρείες των οποίων οι εργαζόμενοι εργάζονται κυρίως μακριά από γραφεία** ή δεν έχουν τέτοια δυνατότητα να οργανώνουν τουλάχιστον δύο ημέρες φυσικής εργασίας ή ομαδικής εργασίας ετησίως για τους εργαζομένους τους. Ένα τέτοιο μέτρο δεν αποτελεί απόλαυση, αλλά αναγκαιότητα για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων σε μια δεκαετία συνεχώς αυξανόμενου αισθήματος μοναξιάς και αποξένωσης στις ευρωπαϊκές κοινωνίες.

Για την περαιτέρω υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η κοινοπραξία μας συνιστά η εργατική νομοθεσία της ΕΕ και των κρατών μελών να **συμμορφωθεί περισσότερο με τις ευέλικτες συνθήκες εργασίας, ακόμη και να τις ενθαρρύνει, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων ωραρίων εργασίας, των ευκαιριών μειωμένου ωραρίου εργασίας, του οικιακού και υβριδικού περιβάλλοντος** κ.λπ. Αυτό ήταν το πιο συζητημένο και επιθυμητό μέτρο που πρότειναν οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης όσον αφορά τις πρόσθετες πολιτικές που θα μπορούσαν να μειώσουν τα επίπεδα άγχους, να αποτρέψουν την επαγγελματική εξουθένωση, να υποστηρίξουν τη συναισθηματική ισορροπία και γενικά να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων. Ορισμένοι συμμετέχοντες επεσήμαναν την ευελιξία ως προτιμώμενη επιλογή μεταξύ πολλών άλλων «προνομιών», καθώς επιτρέπει στους εργαζομένους να προσαρμόζονται καλύτερα στις προσωπικές τους ανάγκες και, με τη σειρά τους, να μειώνουν τα επίπεδα άγχους.

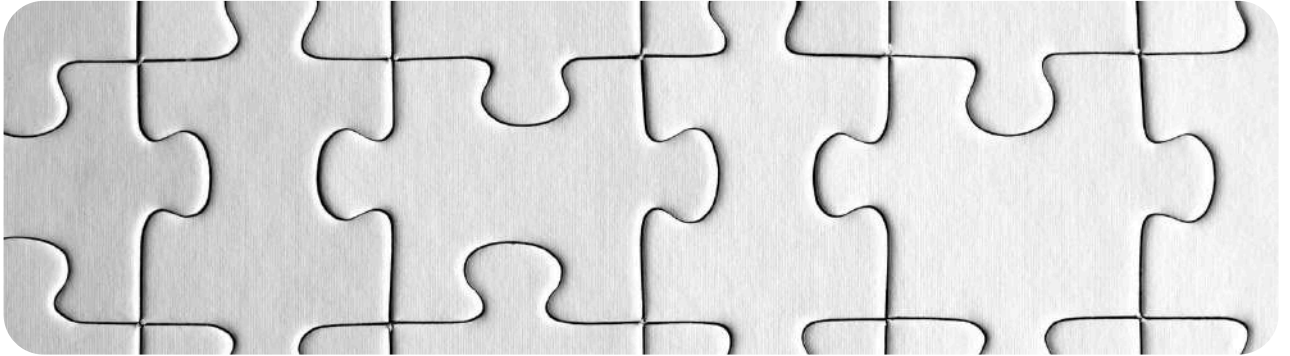
Επιπλέον, συνιστούμε την εισαγωγή πρόσθετων **μέτρων και κινήτρων στην εργατική νομοθεσία για άτομα με ειδικές ανάγκες ή καθεστώς**, όπως γονείς μικρών παιδιών, φροντιστές, μονογονείς, έγκυες γυναίκες, ηλικιωμένους, φοιτητές κ.λπ., τα οποία να αναγνωρίζουν τις ανάγκες και τις προκλήσεις αυτών των ευάλωτων ομάδων και να τους δίνουν τη δυνατότητα να επιλέξουν σύμβαση εργασίας 4 ωρών ημερησίως ή 4 ημερών την εβδομάδα, εάν το προτιμούν. Άλλα μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν **την εισαγωγή μειωμένου (έως 1 ώρα την ημέρα) ή ευέλικτου ωραρίου εργασίας** υπό ορισμένες προϋποθέσεις, υπό τις οποίες ο εργαζόμενος επιτρέπεται να υποβάλει γραπτό αίτημα στον εργοδότη προκειμένου να επωφεληθεί από ένα τέτοιο καθεστώς, ενώ ο τελευταίος αναμένεται να λάβει αιτιολογημένη απόφαση σε περίπτωση άρνησης σε προκαθορισμένο χρόνο.

Επιπλέον, η κοινοπραξία μας συνιστά στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων των κρατών μελών να εξετάσουν το ενδεχόμενο **να επιτρέψουν αιτήσεις αφορολόγητης επιστροφής χρημάτων από τους εργαζόμενους που εργάζονται από το σπίτι** προς τους εργοδότες τους έως το μέγιστο ημερήσιο επίδομα, που καλύπτει τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και τα αναλώσιμα, τα οποία παρέχονται στους εργαζόμενους που εργάζονται από τις εγκαταστάσεις γραφείου.

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, θα θέλαμε να τονίσουμε **τη σημασία των διαθέσιμων ευκαιριών χρηματοδότησης σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο για εκστρατείες που διεξάγονται σε τοπικό, εθνικό και ενωσιακό επίπεδο και στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση που σχετίζεται με την ψυχική υγεία και των εργασιακό άγχος** σχετικά με την πρόληψη και τη διαχείριση, τα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης και τις τεχνικές αντιμετώπισης. Εκτός από το τελευταίο, υπάρχει ανάγκη να καθιερωθεί μια ετήσια ημέρα αφιερωμένη στην επίτευξη διαρκούς ευαισθητοποίησης στις ευρωπαϊκές κοινότητες και στην εισαγωγή των διαθέσιμων αποτελεσματικών μέτρων για τη διαχείριση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επιπλέον, οι χώρες της ΕΕ θα πρέπει να συμβουλεύονται να **παρέχουν μέτρα κινήτρων για να ενθαρρύνουν τις εταιρείες να παρέχουν τα περιγραφόμενα μέτρα** (όπως μείωση φόρων και άλλα).

Συζήτηση



Στο επόμενο κεφάλαιο, παρουσιάζουμε την επιχειρηματολογία που μας οδήγησε να προτείνουμε τις συστάσεις που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο. Οι παρακάτω πληροφορίες βασίζονται σε δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν σε 5 χώρες της ΕΕ, συγκεκριμένα στη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Ισπανία, την Ολλανδία και την Κροατία. Συνολικά, 516 πολίτες σε ηλικία εργασίας συμμετείχαν σε έρευνα, ενώ 96 διαφορετικοί συμμετέχοντες εξέφρασαν τη γνώμη τους σχετικά με το υπό εξέταση θέμα μέσω 14 ομάδων εστίασης και 5 ατομικών συνεντεύξεων.

Επιπλέον, η κοινοπραξία μας έχει διεξάγει εθνική έρευνα σε καθένα από τα πέντε κράτη μέλη για να συγκεντρώσει περισσότερες πληροφορίες και να επιβεβαιώσει την τρέχουσα κανονιστική βάση και τις καθιερωμένες πρακτικές.

Α. Εταιρικό σχέδιο ευεξίας

Τα πακέτα παροχών έχουν γίνει τελευταία ολοένα και πιο δημοφιλή σε εταιρικά περιβάλλοντα. Στόχος αυτών των μέτρων είναι να βοηθήσουν τους εργαζομένους να παραμείνουν υγιείς και, ως εκ τούτου, πιο παραγωγικοί, καθώς και να συμβάλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των καλύτερων ταλέντων στην αγορά μέσω μιας θετικής εικόνας του εργοδότη.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, το 27% των εργοδοτών παρέχουν κάποιο είδος ευκαιρίας κατάρτισης, το 16% - δωρεάν ή με έκπτωση συνδρομή σε γυμναστήριο, το 16% - εργονομικά σχεδιασμένους χώρους εργασίας, το 14% - υγιεινή διατροφή διαθέσιμη στην εργασία κ.λπ.

Ταυτόχρονα, περίπου το 81% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι ο οργανισμός τους δεν διαθέτει εταιρικό σχέδιο ευεξίας.

Οι πληροφορίες που έχει συγκεντρώσει η κοινοπραξία μας μέσω ομάδων εστίασης και ατομικών συνεντεύξεων υποστηρίζουν τα δεδομένα της έρευνας.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε μία από τις ομάδες εστίασης εργαζομένων στη Βουλγαρία ανέφεραν ότι η εταιρεία τους δεν διαθέτει επί του παρόντος Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας. Μεταξύ των προτάσεων των συμμετεχόντων σχετικά με το τι θα έπρεπε να περιλαμβάνει ένα τέτοιο σχέδιο ήταν η πρόσβαση σε ψυχολόγο, ο οποίος θα μπορούσε να παρέχει στους εργαζομένους πόρους και υποστήριξη για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους, καθώς και η ύπαρξη ενός ειδικού δωματίου για απομόνωση εντός του χώρου γραφείου, το οποίο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως ένας ήσυχος χώρος για τους εργαζομένους να κάνουν διαλείμματα και να αναζωογονηθούν. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η εταιρεία τους επί του παρόντος δεν παρέχει κίνητρα στους εργαζομένους να παρακολουθούν θεραπεία, μαθήματα γιόγκα ή οποιαδήποτε άλλη εναλλακτική μορφή αυτοβελτίωσης και χαλάρωσης. Ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι εταιρείες τους έχουν προσφέρει κίνητρα στο παρελθόν, αλλά αυτά συχνά δεν ήταν συχνά ή δεν ήταν αρκετά.

Άλλες προτάσεις περιελάμβαναν την πρόσβαση σε κάρτες για αθλήματα και μασάζ, οι οποίες θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην ανακούφιση του σωματικού στρες που σχετίζεται με την εργασία, καθώς και μια επιλογή για γραφείο στο σπίτι, το οποίο θα μπορούσε να παρέχει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο του εργασιακού τους περιβάλλοντος και, με τη σειρά του, να μειώσει τα επίπεδα στρες.

Οι συμμετέχοντες σε μια άλλη ομάδα εστίασης εργαζομένων στη Βουλγαρία ανέφεραν ότι οι εταιρείες τους δεν διέθεταν Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας και η απουσία του ήταν αισθητή. Ένας από αυτούς ανέφερε ότι έχουν εκπαιδεύσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και τον τρόπο προστασίας από την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και μια συμφωνία με ψυχολογικούς συμβούλους με τους οποίους μπορεί κανείς να επικοινωνήσει 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα. Ένας άλλος συμμετέχων είπε ότι γνώριζε ότι πολλές εταιρείες είχαν υιοθετήσει την συμπληρωματική ασφάλιση υγείας, αλλά οι προτεραιότητες της εταιρείας τους ήταν η αντιμετώπιση ανησυχιών που σχετίζονται με τις υπερωρίες και τους επανυπολογισμούς μισθοδοσίας. Ένας από τους υπαλλήλους ανέφερε ότι η εταιρεία τους είχε ένα αθλητικό κλαμπ για πυγμαχία, γιόγκα και τα συναφή, και ότι ήταν σχεδόν δωρεάν για τους υπαλλήλους να γυμνάζονται εκεί, και ότι ο αθλητισμός ήταν ένας καλός τρόπος για να χαλαρώσουν.

Τέλος, οι συμμετέχοντες συνέστησαν στις εταιρείες να προσφέρουν μια επιλογή για γραφείο στο σπίτι. Αυτό θα μπορούσε να προσφέρει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον, γεγονός που με τη σειρά του θα μπορούσε να μειώσει τα επίπεδα άγχους.

Μερικοί συμμετέχοντες σε μια τρίτη ομάδα εστίασης με υπαλλήλους από τη Βουλγαρία ανέφεραν ότι ο οργανισμός τους είχε εφαρμόσει ένα σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας. Ωστόσο, δεν το καταλάβαιναν πραγματικά, καθώς τα πράγματα γίνονταν μόνο τυπικά. Πρόσθεσαν ότι οι συναντήσεις με τους διευθυντές τους άγχωναν. Άλλοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ανήκαν σε πολύ μικρές εταιρείες και δεν είχε νόημα να επισημοποιήσουν τη δομή και τις διαδικασίες. Ωστόσο, είπαν ότι προσπαθούσαν να διευκρινίσουν τα πράγματα από την αρχή και έκαναν μίνι ομαδικές εργασίες, με στόχο να γνωριστούν μεταξύ τους. Προσπάθησαν να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες τους. Ωστόσο, υπήρχε ακόμα άγχος, το οποίο έφαχναν πώς να αντιμετωπίσουν με ακρίβεια και σωστά.

Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι δραστηριότητες ομαδικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εκδηλώσεων, των retreats και των συναντήσεων εκτός γραφείου, αποτελούν μέρος μιας συνήθους στρατηγικής που εφαρμόζουν οι εταιρείες για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με το άγχος. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν επίσης τις ανησυχίες τους ότι η αποτελεσματικότητα τέτοιων πρωτοβουλιών ποικίλλει και, κατά καιρούς, έχει συμβεί ακόμη και να αφήσει τους υπαλλήλους να αισθάνονται κουρασμένοι και καταβεβλημένοι, καθώς και να μην έχουν αυθεντικότητα, με αποτέλεσμα συνολικά ελάχιστη βελτίωση στην ευεξία ή τα επίπεδα άγχους των εργαζομένων. Ορισμένοι συμμετέχοντες παρατήρησαν ότι οι εταιρείες τους έχουν επιλέξει συμπληρωματικά προγράμματα ασφάλισης υγείας που παρέχουν πρόσβαση σε ψυχολόγους - ορισμένοι παρείχαν διαθέσιμη 24ωρη τηλεφωνική γραμμή, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής για διαβουλεύσεις πρόσωπο με πρόσωπο. Τέλος, ένας υπάλληλος ανέφερε ότι ο εργοδότης του χρησιμοποίησε «έρευνες εργαζομένων», με στόχο την αξιολόγηση του τρέχοντος κινήτρου και των προκλήσεων.

Μια γενική σύσταση που παρείχαν οι εργαζόμενοι ήταν οι εταιρείες να εφαρμόσουν ευέλικτο ωράριο εργασίας, να παρέχουν πρόσθετη εκπαίδευση και υποστήριξη στους διευθυντές για την αποτελεσματική διαχείριση του φόρτου εργασίας και του άγχους των εργαζομένων και να προωθήσουν την τακτική επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης για την αντιμετώπιση ανησυχιών και ζητημάτων. Επιπλέον, συμφώνησαν ότι η πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής και θεραπείας, και η υπεράσπιση υγιών πρακτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα ήταν πολύτιμη για τους εργαζόμενους, ώστε να διαχειρίζονται καλύτερα τα ζητήματα που σχετίζονται με το άγχος.

Μία από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στη Βουλγαρία επιβεβαίωσε ότι η εταιρεία για την οποία εργάζεται διαθέτει ένα Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας. Αυτό το σχέδιο σχεδιάστηκε για την προώθηση της υγείας και της ευημερίας όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται από το σπίτι. Εξήγησε ότι το σχέδιο προσέφερε μια σειρά από πρωτοβουλίες, όπως η παροχή υγιεινών επιλογών φαγητού στην καφετέρια και η προσφορά τακτικών μαθημάτων γυμναστικής για την ενθάρρυνση των εργαζομένων να ακολουθούν έναν υγιεινό τρόπο ζωής. Εκτός από αυτές πρωτοβουλίες, το

σχέδιο περιελάμβανε επίσης προαιρετική ετήσια ιατρική εξέταση για όλους τους εργαζομένους.

Μια άλλη συμμετέχουσα συμβούλεψε ότι σε οργανωτικό επίπεδο, οι πολιτικές που στοχεύουν στην υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τακτικές αξιολογήσεις του φόρτου εργασίας και των επιπέδων άγχους, καθώς και πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας και υποστήριξη για τους εργαζομένους που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν άγχος που σχετίζεται με την εργασία. Ήταν βέβαιη ότι, όποτε είναι δυνατόν, η εργασία από το σπίτι (ή η εργασία από το σπίτι) και οι υβριδικές επιλογές θα πρέπει να είναι διαθέσιμες ανά πάσα στιγμή.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στην Κροατία ανέφεραν ότι οι εταιρείες τους δεν διαθέτουν εταιρικό σχέδιο ευεξίας, αλλά πιστεύουν ότι θα πρέπει να περιλαμβάνει πολιτικές που παρέχουν ευελιξία λαμβάνοντας υπόψη τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, την άδεια ασθενείας και την εκπαίδευση και παρόμοια, την εποπτεία και τη θεραπεία. Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Κροατία ανέφεραν επίσης ότι οι οργανισμοί τους δεν έχουν εφαρμόσει εταιρικό σχέδιο ευεξίας.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργαζομένων στην Ισπανία ανέφεραν ότι οι οργανισμοί τους δεν διαθέτουν συγκεκριμένα εταιρικά σχέδια ευεξίας. Οι συμμετέχοντες που ανήκουν σε μικρούς οργανισμούς δεν μπόρεσαν να εντοπίσουν καμία ενέργεια που προωθείται από τις εταιρείες τους για να διευκολύνουν την πρόληψη ή τη διαχείριση του άγχους. Μόνο οι συμμετέχοντες από μεγάλες εταιρείες μπόρεσαν να εντοπίσουν μεμονωμένες ενέργειες που σχετίζονται με την ευημερία των εργαζομένων τους - π.χ. ορισμένοι συμμετέχοντες αναγνώρισαν ότι η εταιρεία τους παρείχε πρόσβαση σε μια διαδικτυακή πλατφόρμα εκπαίδευσης, η οποία περιελάμβανε εκπαιδεύσεις σχετικά με τη διαχείριση του άγχους, αλλά δεν γνώριζαν κανέναν συνάδελφο που να είχε παρακολουθήσει κάποιο από αυτά τα μαθήματα. Άλλοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η εταιρεία είχε οργανωμένους χώρους όπου οι εργαζόμενοι μπορούσαν να χαλαρώσουν και όπου είχαν, για παράδειγμα, καναπέδες χαλάρωσης, ωστόσο, λόγω του υψηλού φόρτου εργασίας και της έντασής του, με λίγες νόμιμες στιγμές ανάπαυσης, δεν μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτούς. Ένας συμμετέχων ανέφερε ότι μια υπηρεσία φυσιοθεραπευτή ήταν διαθέσιμη μία φορά την εβδομάδα, αλλά κυρίως για υπαλλήλους διοίκησης ή γραφείου, όχι για υπαλλήλους παραγωγής ή λειτουργιών.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών στην Ισπανία ανέφεραν ότι όλες οι ισπανικές εταιρείες, ανεξάρτητα από το μέγεθός τους, έχουν τη νομική υποχρέωση να αναπτύσσουν ορισμένα σχέδια πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων και εκπαιδεύσεις, και παρόλο που ένα από αυτά σχετίζεται με την εφαρμοσμένη ψυχοκοινωνιολογία, όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι υπάρχουν πολύ λίγοι πόροι αφιερωμένοι στο τελευταίο θέμα.

και δεν δίνεται καμία έμφαση στην πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Ισπανία επεσήμαναν ότι ήταν πολύ σημαντικό να εργαστούμε στην πλευρά της πρόληψης αντί για τη διόρθωση, όταν το άγχος επηρεάζει ήδη τους εργαζομένους. Στο πλαίσιο αυτό, δήλωσαν ότι τα οργανωτικά μοντέλα θα μπορούσαν να έχουν μεγάλο αντίκτυπο, αλλά οι ειδικοί ανθρώπινου δυναμικού χρειάζονται γνώσεις, πόρους και να αναπτύξουν μια δέσμευση για τη γενική κατεύθυνση.

Μόνο δύο μεγάλες εταιρείες που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης είχαν συγκεκριμένα σχέδια για την αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία, ενεργώντας με προληπτικό τρόπο. Στην περίπτωση τους, η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων ήταν στρατηγικοί πυλώνες της στρατηγικής τους για το ανθρώπινο δυναμικό. Διέθεταν ειδικούς πόρους για την ανάπτυξη διαφόρων δράσεων προς αυτή την κατεύθυνση, με στόχο την πρόληψη και τη δράση για τη μείωση του άγχους, καθώς αποτελούσε ένα αυξανόμενο πρόβλημα στους οργανισμούς τους.

Οι δράσεις απευθύνονταν σε:

- (1) ανάπτυξη της κατάλληλης ηγεσίας παρέχοντας εργαλεία και γνώσεις στους ηγέτες για να βοηθήσουν τις ομάδες τους να αντιμετωπίσουν το άγχος·
- (2) εκπαίδευση, παρέχοντας εργαλεία στους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του άγχους και
- (3) υποστήριξη με τη μορφή ψυχολογικής φροντίδας ή παρόμοιων δράσεων (ενσυνειδητότητα, υγιεινός τρόπος ζωής κ.λπ.).

Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες αναγνώρισαν τη σημασία του άγχους στην εργασία, αλλά δήλωσαν ότι ήταν πιο αντιδραστικοί στα μέτρα που έλαβαν. Όλοι οι οργανισμοί είχαν πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού όπου η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων ήταν σημαντικές, αλλά δεν είχαν συγκεκριμένα εταιρικά σχέδια ευεξίας για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Μερικοί από αυτούς προσδιόρισαν δράσεις, που σχετίζονται κυρίως με την εκπαίδευση και τη διαχείριση του χρόνου εργασίας.

Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι εταιρείες θα πρέπει να ενσωματώσουν στρατηγικές που σχετίζονται τόσο με την πρόληψη όσο και με τη διαχείριση του άγχους στα εταιρικά σχέδια ευεξίας, όπως:

- Συμμετοχή των εργαζομένων στον σχεδιασμό του σχεδίου και στην επιλογή των μέτρων που θα αναπτυχθούν.

- Ευαισθητοποίηση σχετικά με τον αντίκτυπο του άγχους στην υγεία των εργαζομένων και στα αποτελέσματα της εταιρείας.
- Οφέλη για την εταιρεία και για τους εργαζομένους από τις δράσεις που σχετίζονται με τη μείωση του άγχους.
- Η σημασία του οργανωσιακού σχεδιασμού και της ηγεσίας στη δημιουργία υγιών εργασιακών περιβαλλόντων.
- Η κουλτούρα του οργανισμού ως εφελκυστήρας για την ανάπτυξη υγιών οργανισμών.
- Λίστα ενεργειών από τις οποίες μπορούν να επωφεληθούν οι εργαζόμενοι για την πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους τους.

Επιπλέον, ανέφεραν ότι οι ακόλουθες **ενέργειες έχουν αποδειχθεί χρήσιμες για τη μείωση του άγχους**:

- Ανοιχτός διάλογος.
- Ψυχολογική υποστήριξη: συμφωνία με ιδιωτικό ψυχολόγο για την παροχή υπηρεσιών στους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, με τήρηση εμπιστευτικότητας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων σε τομείς όπως «διαχείριση χρόνου», «Οι 7 συνήθειες των εξαιρετικά αποτελεσματικών ανθρώπων».
- Συνεδρίες ενσυνειδητότητας και γιόγκα.
- Προώθηση αθλημάτων και δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς χώρους (κάντε κάτι διαφορετικό).
- Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Εκπαίδευση των ηγετών στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, στις δεξιότητες επικοινωνίας, στην πρόληψη του άγχους.
- Έχουν χρησιμοποιηθεί ορισμένες εφαρμογές (π.χ. <https://nilohealth.com/>)

Όλοι οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Κύπρο ανέφεραν ότι δεν υπήρχε συγκεκριμένη πολιτική σχετικά με την ψυχική υγεία ή τη διαχείριση του άγχους στις εταιρείες τους, αλλά η διοίκηση έλαβε ορισμένα μέτρα και πρωτοβουλίες για να διασφαλίσει την ψυχική ευεξία των εργαζομένων.

Για παράδειγμα, όλοι οι συμμετέχοντες επιβεβαίωσαν ότι προσφέρουν ευέλικτο ωράριο εργασίας (ορισμένες από τις εταιρείες το ξεκίνησαν μετά την COVID-19). Κάποιοι μίλησαν και για άλλα οφέλη, όπως ευκαιρίες για συζητήσεις ατομικά και προσφορά ταξιδιών για την ομάδα δύο φορές το χρόνο, ωστόσο δεν ανέφεραν ότι υπάρχει ένα εταιρικό σχέδιο ευεξίας. Κάποιοι συμμετέχοντες πρόσθεσαν ότι σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος έχει πρόσθετες ανάγκες (π.χ. φροντίδα συγγενή), αυτό συζητείται και αντιμετωπίζεται σε ατομική βάση και όχι ως μέρος μιας γενικής πολιτικής.

Μία από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στην Κύπρο ανέφερε ότι η εταιρεία είχε οργανώσει παιδική μέριμνα και παιδικό σταθμό για τους εργαζομένους, καθώς και θερινά σχολεία για μεγαλύτερα παιδιά, κάτι που βρήκε πολύ χρήσιμο, καθώς η φροντίδα των παιδιών αποτελούσε μεγάλο αγχωτικό παράγοντα για αυτήν. Άλλοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η εταιρεία τους παρέχει δραστηριότητες που ενισχύουν τη σύνδεση, όπως δείπνα και εκδρομές, ως ανακούφιση από το άγχος για την ομάδα.

Στο πλαίσιο των ατομικών συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν στην Κύπρο, οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι η εταιρεία τους δεν έχει συγκεκριμένη πολιτική ή σχέδιο - αλλά εφαρμόζονται διάφορα μέτρα και διατάξεις, όπως: ευέλικτο ωράριο εργασίας· ένας από τους εργαζομένους ανέφερε την πρόσβαση σε εξειδικευμένη βοήθεια, όπως ψυχολογικές υπηρεσίες· μία από τις τρεις εταιρείες προσέφερε εκπαιδεύσεις και σεμινάρια σχετικά με το άγχος, την ευεξία κ.λπ. μία εταιρεία προσέφερε ταξίδια και παροχές σε ξενοδοχεία για τους εργοδότες, μεγαλύτερη ευελιξία για τις μητέρες, όταν χρειαζόταν, κάτι που προσέφεραν όλες οι εταιρείες· μία εταιρεία προσέφερε προγράμματα μπόνους όταν ένας εργαζόμενος έφτανε σε έναν προκαθορισμένο στόχο.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο ανέφεραν επίσης ότι δεν έχει εφαρμοστεί συγκεκριμένη πολιτική ή σχέδιο στις εταιρείες τους, αλλά διάφορα μέτρα και διατάξεις, όπως: ευέλικτο ωράριο εργασίας· υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας (2 ημέρες από το σπίτι - 3 από το γραφείο, κάτι που μπορεί να διαφέρει για άτομα που ζουν σε άλλες πόλεις· πρόσβαση σε εξειδικευμένη βοήθεια, όπως ψυχολογικές υπηρεσίες· ευκαιρία για ένα εσωτερικό πανεπιστήμιο που παρέχει εκπαιδεύσεις και σεμινάρια σχετικά με το άγχος, την ευεξία κ.λπ.· οργανωμένες ώρες ευτυχίας μία φορά την εβδομάδα· η εταιρεία καλύπτει (οικονομικά) οποιοδήποτε σεμινάριο ενδιαφέρει τους υπαλλήλους της.

να ακολουθήσουν, εταιρικές εξόδους (μία φορά το μήνα), επιτρέπεται μεγαλύτερη ευελιξία για τις μητέρες, όταν χρειάζεται, προσφέρονται προγράμματα μπόνους όταν ένας εργαζόμενος επιτύχει έναν στόχο SMART.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στην Ολλανδία ανέφεραν ότι το ίδρυμά τους διοργανώνει συνεδρίες γιόγκα σε εβδομαδιαία βάση, καθώς και ετήσιους κύκλους με εργαστήρια ευτυχίας και διαδικτυακά σεμινάρια και εργαστήρια για τεχνικές ενσυνειδητότητας, και μάλιστα διαθέτει και μια λέσχη για τη γιόγκα και την ενσυνειδητότητα. Ανέφεραν επίσης ότι μια ειδική εφαρμογή υλοποιείται στο περιβάλλον της πλατφόρμας των εργαζομένων που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε ατομική αλλά και σε ομαδική βάση για την ενσωμάτωση πρακτικών διαλογισμού και ενσυνειδητότητας στις καθημερινές ρουτίνες. Είπαν ότι το αποτέλεσμα είναι γενικά θετικό. Ωστόσο, το χρονικό όριο στο ημερήσιο πρόγραμμα των εισηγητών δεν τους επιτρέπει πάντα να συμμετέχουν σε αυτές τις ευκαιρίες ή να βρουν νοητικό χώρο για να αναζητήσουν τέτοιες επιλογές.

Εξέφρασαν την άποψη ότι ήταν ζωτικής σημασίας για τους οργανισμούς να ενσωματώσουν πολιτικές και σχέδια που να αντιμετωπίζουν θέματα/ζητήματα όπως: η άνοδος της επαγγελματικής εξουθένωσης και ο τρόπος αντιμετώπισής της· η σημασία της ευτυχίας· η σημασία του ύπνου· συμβουλές παραγωγικότητας για την εξ αποστάσεως εργασία· η διαχείριση του οικονομικού στρες· η διατήρηση των ταλέντων μέσω της ευεξίας· η ψυχική υγεία· το άγχος που σχετίζεται με την εργασία.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Ολλανδία ανέφεραν ότι δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει ένα Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας, αλλά ότι έχουν αναπτύξει μια Πολιτική για την Πίση στην Εργασία από το 2020. Ωστόσο, δήλωσαν ότι υπήρχε ανάγκη και για το πρώτο και ότι μέχρι στιγμής ο οργανισμός τους είχε εφαρμόσει τις περισσότερες πρωτοβουλίες, ακόμη και χωρίς ακόμη ένα κεντρικό στρατηγικό έγγραφο για το θέμα.

Συστήνουν ότι ένα τέτοιο έγγραφο θα πρέπει να περιλαμβάνει τις ακόλουθες πρωτοβουλίες:

- Καλές πρακτικές;
- Άμεσοι σύνδεσμοι με τα άτομα/τις λειτουργίες με τις οποίες θα πρέπει να επικοινωνήσει κανείς.
- Η προσφορά εργαλείων/εκπαιδεύσεων·
- Ο τρόπος με τον οποίο η πολιτική ευεξίας σχετίζεται με τις καθημερινές δραστηριότητες.

Οι συμμετέχοντες πρόσθεσαν ότι το ίδρυμα έχει ήδη αναπτύξει μια πολιτική για την εκπαίδευση/εργασία σε θέματα που σχετίζονται με την κοινωνικοσυναισθηματική νοημοσύνη, στο πλαίσιο μιας μονάδας που ονομάζεται «Bureau Future» και ασχολείται με τέτοιου είδους εκπαιδεύσεις/καθοδήγηση.

ασχολείται με θέματα όπως «Επιπτώσεις της ψυχικής υγείας», «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής», «Προτεραιοποίηση» κ.λπ.

Ανέφεραν ότι έχουν γίνει πολλά όσον αφορά την πρόληψη, καθώς έχουν εφαρμόσει εκπαίδευση και διαδικτυακά σεμινάρια για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, ώρες καθοδήγησης που παρέχονται στους εργαζομένους που τις χρειάζονται, εμπιστευτικούς συμβούλους κ.λπ. Ένα άλλο GCP είναι το λεγόμενο «MTO monitor», το οποίο ήταν μια έρευνα ισορροπίας εργασίας των εργαζομένων που διεξαγόταν ανά εξάμηνο και παρείχε άμεσες πληροφορίες σχετικά με την επίδραση της πρόληψης, καθώς και μεθόδους άμεσης παρέμβασης. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες διευκρίνισαν ότι έγιναν περισσότερα ως αντίδραση παρά ως προληπτική δράση και ότι οι διευθυντές πλέον ενεργούν βάσει της τελευταίας και θα ήθελαν να δουν πώς να υποστηρίξουν περαιτέρω τους εργαζομένους μέσω των ωρών προσωπικής τους ανάπτυξης.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι το ίδρυμα υποστήριζε κάθε μορφή αυτοβελτίωσης, χαλάρωσης κ.λπ. ως μέρος των Σχεδίων Εργασίας του Έτους και οι εργαζόμενοι έπρεπε να αναφέρουν τον ακριβή τρόπο χρήσης αυτών και την επίδραση στη γενική ευεξία τους, καθώς και στην απόδοση στην εργασία τους και στο επίπεδο ικανοποίησής τους από την εργασία.

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, ανέφεραν ότι το ίδρυμα υποστήριζε περαιτέρω εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, όπως γονείς και άτομα που φροντίζουν συγγενείς, ακόμη και πέραν του κανονισμού, εξετάζοντας πάντα την εκάστοτε κατάσταση του συγκεκριμένου εργαζομένου.

Ένα καλό παράδειγμα εταιρικού σχεδίου ευεξίας θα ήταν ένα που περιλαμβάνει ένα σύνολο μέτρων που έχουν επιλεγεί με βάση τις ιδιαιτερότητες της εταιρείας και τις ανάγκες και τις απόψεις των εργαζομένων, τα οποία στοχεύουν στην επίλυση πολύ συγκεκριμένων προβλημάτων που εντοπίστηκαν μέσω προσεκτικής ανάλυσης. Αυτά τα μέτρα υποτίθεται ότι λειτουργούν ολιστικά και ως σύστημα για την αντιμετώπιση ενός ευρέος φάσματος ζητημάτων που σχετίζονται με την ανθρώπινη ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής και ψυχικής υγείας, καθώς και για την υποστήριξη ενός θετικού κοινωνικού περιβάλλοντος.

Μεταξύ των λίγων καλών πρακτικών περίπτωσης των συμμετεχόντων στην ομάδα εστίασης που εργάζονται σε μια εταιρεία με ένα ισχυρό σχέδιο εταιρικής ευεξίας, ήταν ένας διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού στη Βουλγαρία, ο οποίος ανέφερε ότι ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Εταιρικής Ευεξίας θα πρέπει να καλύπτει τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική υγεία, να προωθεί την προληπτική φροντίδα, να προσφέρει πόρους για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να παρέχει πρόσβαση σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε πρωτοβουλίες ευεξίας. Θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένο, όπως δήλωσε.

είπε, στις συγκεκριμένες ανάγκες και προτιμήσεις του εργατικού δυναμικού, και αξιολογείται τακτικά για την αποτελεσματικότητά του στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων.

Ένα σχέδιο εταιρικής ευεξίας μπορεί να διαφέρει σε περιεχόμενο και μέτρα για διαφορετικές εταιρείες ανάλογα με τον τομέα, το μέγεθος, την πραγματικότητα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές τους. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι απώτεροι στόχοι του θα ήταν:

- να ευαισθητοποιήσει τους εργαζομένους και να καταπολεμήσει το υπάρχον στίγμα σχετικά με τις προκλήσεις και τις παθήσεις ψυχικής υγείας, τις οποίες βιώνει η πλειονότητα των ανθρώπων στον χώρο εργασίας τα τελευταία χρόνια·
- να επιστήσει την προσοχή των εργοδοτών και του διοικητικού προσωπικού στην κατάσταση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και να αναδείξει κρυφούς δεσμούς μεταξύ ορισμένων εργασιακών πρακτικών και των αυξημένων επιπέδων άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων, τα οποία με τη σειρά τους έχουν έμμεσο αρνητικό αντίκτυπο στην επιχειρηματική απόδοση της εταιρείας·
- να εντοπίζει και να εφαρμόζει μέτρα που αποτρέπουν τους εργαζόμενους από το να βιώνουν συνεχώς υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης·
- να εντοπίσει και να εφαρμόσει πρακτικές λύσεις που παρέχουν υποστήριξη σε εργαζομένους που αντιμετωπίζουν αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες και βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

B. Κύκλος εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας επισημαίνουν ότι η εισαγωγή κύκλου εκπαίδευσης σε θέματα που σχετίζονται με την πρόληψη και διαχείριση του εργασιακού άγχους, την επαγγελματική εξουθένωση και την ψυχική υγεία δεν είναι μόνο επιθυμητή από τους εργαζόμενους, αλλά έχει και εξαιρετικά θετικό αντίκτυπο.

Μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων που έχουν παρακολουθήσει τέτοιες εκπαιδεύσεις, είναι οι εξής:

«Βρήκα αυτές τις εκπαιδεύσεις πολύ σημαντικές, καθώς πολλοί εργαζόμενοι είναι επιρρεπείς σε διαταραχές που σχετίζονται με το άγχος ή σε υψηλό στρες που επηρεάζουν την καθημερινότητά τους. Ως εκ τούτου,

μια ενημερωτική εκπαίδευση που θα τους παρέχει εργαλεία, δεξιότητες και γνώσεις για να εντοπίσουν τα συμπτώματα του άγχους τους και να μάθουν πώς να διαχειριστούν το δικό τους άγχος θα είναι πολύ ωφέλιμη για καλύτερη (ψυχική) υγεία και παραγωγικότητα» και «Η εκπαίδευση είναι χρήσιμη για την ευαισθητοποίηση και την εκμάθηση των τύπων στρες, την εκμάθηση των τεχνικών κ.λπ. [...] Η αυτογνωσία και η γνώση των περιορισμών που σας περιορίζουν κατά τη διαχείρισή του είναι απαραίτητη». Ένας άλλος συμμετέχων μοιράστηκε τα εξής: «Προς το παρόν, δεν διεξάγονται τέτοιες εκπαιδεύσεις, αλλά πιστεύω ότι θα ήταν πολύ χρήσιμες για τους εργαζομένους, τουλάχιστον για την έγκαιρη αναγνώριση της επαγγελματικής εξουθένωσης και άλλων καταστάσεων που προκύπτουν από το άγχος».

Δυστυχώς, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας υποστηρίζουν έναν τέτοιο ισχυρισμό - περίπου το 78% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι ο εργοδότης τους παρέχει εκπαίδευση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους πολύ σπάνια ή ποτέ, ενώ μόνο το 9% επιβεβαίωσε ότι συμμετέχει σε τέτοια εργαστήρια περισσότερες από μία φορές το χρόνο. Επιπλέον, περίπου το 70% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι θα ήθελε να λάβει εκπαίδευση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους στο μέλλον. Τέλος, το 35% αναφέρει ότι δεν είναι σίγουρο εάν έχει βιώσει επαγγελματική εξουθένωση λόγω έλλειψης επίγνωσης για τον εντοπισμό των συμπτωμάτων.

Οι πληροφορίες και οι απόψεις που συγκεντρώθηκαν μέσω ομάδων εστίασης επιβεβαίωσαν μόνο τα δεδομένα της έρευνας.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Κροατία ανέφεραν ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένες εκδηλώσεις που να στοχεύουν στη μείωση του άγχους και να παρέχουν στους εργαζομένους. Ως εναλλακτικές λύσεις, επεσήμαναν τις συχνές συναντήσεις, την παρακολούθηση του φόρτου εργασίας, τον στρατηγικό σχεδιασμό της ομάδας με τη μορφή ενός retreat και την έξοδο από τη ρουτίνα για ένα γεύμα εργασίας ή για τον εορτασμό προσωπικών επιτευγμάτων.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης για τους εργαζομένους στη Βουλγαρία ανέφεραν επίσης ότι οι εταιρείες τους δεν διαθέτουν πολιτική για την εκπαίδευση ή την εργασία σε θέματα που σχετίζονται με την κοινωνικοσυναισθηματική νοημοσύνη και δεν έχουν λάβει καμία συγκεκριμένη εκπαίδευση ή καθοδήγηση από τον εργοδότη τους σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης ή βελτίωσης της κοινωνικοσυναισθηματικής τους νοημοσύνης στον χώρο εργασίας, κάτι που, όπως υποστήριξαν, θα μπορούσε να συμβάλει στο εργασιακό άγχος και ενδεχομένως να εμποδίσει την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων.

Όταν ζητήθηκαν συστάσεις σχετικά με το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, οι συμμετέχοντες πρότειναν να περιλαμβάνει υλικό για τη διαχείριση του άγχους στον χώρο εργασίας, το οποίο να καλύπτει θέματα όπως ο εντοπισμός των ενδείξεων του άγχους, η κατανόηση των αιτιών του και η ανάπτυξη αποτελεσματικών τεχνικών μείωσης του άγχους.

Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι θα πρέπει να καλυφθούν θέματα όπως η διαχείριση του χρόνου, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η αυτοφροντίδα, καθώς εντόπισαν όλα αυτά τα στοιχεία που έχουν μεγάλη σημασία για τη συνολική ευεξία και μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση των επιπέδων άγχους μεταξύ των εργαζομένων.

Όσον αφορά την προτιμώμενη μέθοδο παροχής εκπαίδευσεων διαχείρισης άγχους, πολλοί συμμετέχοντες εξέφρασαν την προτίμησή τους προς την πρόσωπο με πρόσωπο, αναφέροντας τα οφέλη της δια ζώσης αλληλεπίδρασης και τη δυνατότητα υποβολής ερωτήσεων και λήψης σχολίων σε πραγματικό χρόνο. Ένιωσαν ότι οι δια ζώσης εκπαιδεύσεις θα μπορούσαν να προσφέρουν μια πιο ενδιαφέρουσα και διαδραστική μαθησιακή εμπειρία, η οποία θα μπορούσε να βοηθήσει στην ενίσχυση της σημασίας των τεχνικών διαχείρισης άγχους και να παρακινήσει τους εργαζομένους να αναλάβουν δράση.

Ωστόσο, ορισμένοι συμμετέχοντες σημείωσαν επίσης ότι οι διαδικτυακές ή εικονικές εκπαιδεύσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια βολική και προσβάσιμη επιλογή, ειδικά επειδή ορισμένοι από αυτούς δήλωσαν ότι εργάζονται εξ αποστάσεως ή έχουν φορτωμένο πρόγραμμα. Υποστήριξαν ότι ένας συνδυασμός δια ζώσης και εικονικής εκπαίδευσης θα μπορούσε να είναι μια καλή προσέγγιση, καθώς θα μπορούσε να προσφέρει τα οφέλη της δια ζώσης αλληλεπίδρασης, προσφέροντας παράλληλα ευελιξία και ευκολία στους εργαζομένους. Επιπλέον, όταν τους ζητήθηκε να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με πρόσθετες πολιτικές σε οργανωτικό επίπεδο που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες πρότειναν, στη δεύτερη θέση, πρόσθετη εκπαίδευση και υποστήριξη για τους διευθυντές για την αποτελεσματική διαχείριση του φόρτου εργασίας και του άγχους των εργαζομένων, καθώς και τακτική επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης για την αντιμετώπιση τυχόν ανησυχιών ή ζητημάτων.

Παρόμοια σύσταση δόθηκε επίσης στην ομάδα εστίασης της Βουλγαρίας για τους εργοδότες, όπου η πρόταση σχετικά με τις πολιτικές σε επίπεδο οργανισμού που αποσκοπούν στη μείωση του εργασιακού άγχους ήταν να συμπεριληφθεί τακτική εκπαίδευση και κατάρτιση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους και την ψυχική υγεία, καθώς και περισσότεροι πόροι για το προσωπικό ώστε να αναζητά υποστήριξη και βοήθεια όταν χρειάζεται.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στη Βουλγαρία συνέστησαν τα ακόλουθα θέματα για έναν κύκλο εκπαίδευσης: τεχνικές για τη διαχείριση του άγχους και τη χαλάρωση, όπως η ενσυνειδητότητα, ο διαλογισμός και η γιόγκα· στρατηγικές για τη διαχείριση του χρόνου και την ιεράρχηση προτεραιοτήτων για να βοηθήσουν τους εργαζομένους να εξισορροπήσουν καλύτερα τον φόρτο εργασίας και τις προσωπικές τους ευθύνες· πληροφορίες σχετικά με τη σημασία της διατροφής, της άσκησης και της αυτοφροντίδας για τη διαχείριση του άγχους· εργαλεία για αποτελεσματική επικοινωνία και επίλυση συγκρούσεων για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να διαχειρίζονται τις σχέσεις στον χώρο εργασίας και να μειώσουν το άγχος·

πόροι για την αναζήτηση πρόσθετης υποστήριξης και συμβουλευτικής, καθώς και εκπαιδεύσεις σχετικά με στρατηγικές για τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως ευέλικτο ωράριο και πολιτικές αδειών· εκπαίδευση σε αποτελεσματικές τεχνικές επικοινωνίας και αποκλιμάκωσης για την αντιμετώπιση δύσκολων αλληλεπιδράσεων με τους πελάτες· πληροφορίες σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους για την υγεία που σχετίζονται με την παρατεταμένη έκθεση στο άγχος και τον τρόπο αναγνώρισης και διαχείρισης των συμπτωμάτων.

Όσον αφορά τις μεθόδους παροχής εκπαιδεύσεων διαχείρισης άγχους, οι εργοδότες προσδιόρισαν ως τις πιο χρήσιμες τις ακόλουθες: εργαστήρια ή εκπαιδευτικές συνεδρίες με φυσική παρουσία από εξειδικευμένο ειδικό ή σύμβουλο, ο οποίος μπορεί να παρέχει εξατομικευμένη καθοδήγηση και υποστήριξη στους εργαζομένους· διαδικτυακά μαθήματα ή αυτοκαθοδηγούμενες ενότητες που μπορούν να ολοκληρωθούν με τον δικό τους ρυθμό και χρόνο, παρέχοντας ευελιξία και προσβασιμότητα, καθώς και τεχνικές και πρακτικές διαχείρισης άγχους που ενσωματώνονται στις καθημερινές σχολικές ρουτίνες και δραστηριότητες, όπως διαλείμματα ενσυνειδητότητας ή μαθήματα ομαδικής άσκησης.

Εκτός από τα προαναφερθέντα θέματα για το περιεχόμενο ενός κύκλου εκπαίδευσης, ένας διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού από τη Βουλγαρία συμβούλεψε να συμπεριληφθούν εργαστήρια σχετικά με την επίγνωση και την ανθεκτικότητα στο άγχος, τη συναισθηματική νοημοσύνη, την επίγνωση της ψυχικής υγείας, την ηγεσία, καθώς και την ένταξη και την ποικιλομορφία.

Συμβούλεψαν επίσης ότι κάθε πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να προσαρμόζεται στις συγκεκριμένες ανάγκες και το πλαίσιο, και η αποτελεσματικότητά του να αξιολογείται τακτικά μέσω ανατροφοδότησης και αξιολογήσεων. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η παροχή συνεχούς υποστήριξης και πόρων στους εργαζομένους για την εφαρμογή όσων έχουν μάθει από το πρόγραμμα κατάρτισης είναι επίσης ζωτικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία στη μείωση του άγχους και την προώθηση της ευεξίας στον χώρο εργασίας.

Όσον αφορά τα προγράμματα κατάρτισης, τις μεθόδους παροχής και τη χρησιμότητα, ο διευθυντής HR συμφώνησε επίσης ότι είναι σημαντικός ο συνδυασμός εργαστηρίων ή σεμιναρίων με φυσική παρουσία και εικονικών ή διαδικτυακών εκπαιδευτικών συνεδριών, καθώς και οι πόροι κατ' απαίτηση, οι συνεδρίες peer-to-peer ή με επικεφαλής τους εργαζομένους, οι εξωτερικοί εμπειρογνώμονες ή οι προσκεκλημένοι ομιλητές, οι εσωτερικοί πόροι και τα εργαλεία. Επεσήμανε ότι είναι ζωτικής σημασίας να λαμβάνεται υπόψη η προσβασιμότητα, η αποτελεσματικότητα και το επίπεδο εμπλοκής της επιλεγμένης μεθόδου παροχής, καθώς και να αξιολογείται και να προσαρμόζεται συνεχώς η προσέγγιση με βάση τα σχόλια και τα αποτελέσματα, ώστε να διασφαλίζεται ότι η εκπαίδευση διαχείρισης άγχους είναι αποτελεσματική και καλά δεκτή από τους εργαζομένους.

Η εικόνα που προκύπτει από τις ομάδες εστίασης στην Κύπρο είναι λίγο διαφορετική από αυτήν στη Βουλγαρία και την Κροατία - τέσσερις στους πέντε συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργαζομένων ανέφεραν ότι οι εργοδότες τους παρέχουν εκπαιδευτικά σεμινάρια σχετικά με τη διαχείριση του άγχους. Ωστόσο, πρόσθεσαν ότι τέτοιες δραστηριότητες θα πρέπει να πραγματοποιούνται συχνότερα και σε μεγαλύτερο βάθος. Τόσο οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης εργοδοτών όσο και εργαζομένων στην Κύπρο επεσήμαναν ότι οι τεχνικές διαχείρισης του άγχους που παρουσιάζονται στις εκπαιδεύσεις θα πρέπει να απευθύνονται τόσο σε προσωπικό όσο και σε διοικητικό επίπεδο και να επικεντρώνονται σε πρακτικές συμβουλές και ασκήσεις.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης εργαζομένων και διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο ανέφεραν ότι βρίσκουν τις εκπαιδεύσεις πιο χρήσιμες όταν περιλαμβάνουν διαδραστικές ασκήσεις (συμπεριλαμβανομένων βίντεο) και είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργοδοτών στην Κύπρο συμφώνησαν ότι, όσον αφορά τις μεθόδους και τις πρακτικές κατάρτισης, βρίσκουν πιο χρήσιμες πρακτικές ασκήσεις από τη θεωρία, καθώς και περιεχόμενο που θα μπορούσε να εφαρμοστεί τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Στην Ισπανία, μόνο οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργαζομένων, οι οποίοι ανήκαν σε μεγάλες εταιρείες, εντόπισαν παραδείγματα εκπαιδεύσεων που σχετίζονται με τεχνικές μείωσης του άγχους, οι οποίες παρέχονται από τον εργοδότη τους, ωστόσο ανέφεραν ότι δεν συμμετείχαν σε αυτές, καθώς τέτοιες δραστηριότητες βρίσκονταν συνήθως στο τέλος της «λίστας υποχρεώσεων» τους.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών ανέφεραν ότι οι εκπαιδεύσεις στην πρόληψη του άγχους έχουν αποδειχθεί χρήσιμες για τη μείωση του άγχους των εργαζομένων. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών στην Ισπανία ανέφεραν ότι απαιτούνται περισσότερες δράσεις ευαισθητοποίησης σχετικά με την εμφάνιση του άγχους, καθώς και περισσότερη εκπαίδευση και κατάρτιση. Μεταξύ άλλων, προσδιόρισαν τα ακόλουθα θέματα ως σημαντικά που πρέπει να συμπεριληφθούν σε έναν κύκλο κατάρτισης:

- Τι είναι το άγχος και ποιοι είναι οι παράγοντες που το προκαλούν στην εργασία;
- Είδη στρες και πώς να τα αναγνωρίσετε.
- Πώς να αντιμετωπίσουμε τις αρνητικές σκέψεις και τις επιπτώσεις τους στην αύξηση των επιπέδων στρες;
- Ποιες σωματικές επιπτώσεις έχει ο άγχος στο σώμα;

Εκτός από όσα έχουν ήδη περιγραφεί παραπάνω, οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργαζομένων στην Ολλανδία πρότειναν το εκπαιδευτικό υλικό για τη διαχείριση του άγχους να περιλαμβάνει καλές πρακτικές από πραγματικά περιστατικά, ενώ οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργοδοτών στην Ολλανδία αναγνώρισαν ότι, δεδομένου ότι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές ανάγκες, θα ήταν διατεθειμένοι να συμμετάσχουν σε διαφορετικές μεθόδους και τρόπους παροχής εκπαιδευτικού περιεχομένου - είτε εκτός σύνδεσης είτε διαδικτυακά, είτε σύγχρονα είτε ασύγχρονα, είτε σε ομάδα είτε ατομικά, κ.λπ.

Οι συμμετέχοντες σε διαφορετικές ομάδες εστίασης ανέφεραν ότι σε περιπτώσεις που οι εκπαιδεύσεις για την ψυχική υγεία παρέχονταν από τον εργοδότη, αναμενόταν να τις ολοκληρώσουν εκτός ωραρίου εργασίας ή ότι αυτές ήταν επιπλέον των καθημερινών τους δραστηριοτήτων, με αποτέλεσμα η παρακολούθηση να προσθέτει ακόμη μεγαλύτερη πίεση και άγχος στους συμμετέχοντες.

Μέσω εθνικής έρευνας που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας και στα πέντε κράτη μέλη, επιβεβαιώσαμε ότι σε κανένα από αυτά δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθεσία που να απαιτεί από τους εργοδότες να παρέχουν εκπαιδεύσεις ψυχικής υγείας στους εργαζομένους τους. Επιπλέον, επιβεβαιώσαμε ότι η νομοθεσία των κρατών μελών δεν διευκρινίζει εάν οι εν λόγω εκπαιδεύσεις, εάν διεξάγονται καθόλου, θα πρέπει να πραγματοποιούνται εντός ή εκτός ωραρίου εργασίας. Οι τελευταίες φαίνεται να αφήνουν ένα περιθώριο στους εργοδότες που παρέχουν ευκαιρίες κατάρτισης στους εργαζομένους τους να τις διεξάγουν εκτός ωραρίου εργασίας. Αυτό επιβεβαιώθηκε ως πρακτική που εφαρμόζεται μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας. Για το λόγο αυτό, συνιστούμε η μελλοντική νομοθεσία να διασφαλίζει ότι τέτοιες δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία θα διεξάγονται εντός ωραρίου εργασίας (τουλάχιστον έως έναν ορισμένο αριθμό ωρών ετησίως).

Γ. Καθορισμένοι χώροι για ξεκούραση και διαλογισμό

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ένα τεράστιο ποσοστό των ερωτηθέντων στην έρευνά μας βιώνει άγχος (65%) ή/και δυσκολίες στον ύπνο (52%) σε περιόδους υψηλών επιπέδων εργασιακού στρες (83% συνολικά).

Ταυτόχρονα, η ενσυνειδητότητα και ο διαλογισμός ήταν από τις πιο δημοφιλείς τεχνικές αντιμετώπισης του άγχους που οι ερωτηθέντες στην έρευνά μας ανέφεραν ότι γνώριζαν - 44% και 52% αντίστοιχα. Επιπλέον, το 29% ανέφερε ότι θα ήθελε να λάβει

εκπαίδευση σχετικά με την ενσυνειδητότητα στο μέλλον, ενώ το 32% ανέφερε ότι θα ήθελε να λάβει εκπαίδευση σχετικά με τη χαλάρωση στο μέλλον.

Οι συζητήσεις κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης επιβεβαίωσαν μόνο όσα είχαμε μάθει από τα αποτελέσματα της έρευνας.

Τεχνικές για τη διαχείριση του άγχους και τη χαλάρωση, όπως η ενσυνειδητότητα, ο διαλογισμός και η γιόγκα, ήταν οι πρώτες που προτάθηκαν, μεταξύ άλλων θεμάτων, για εκπαιδεύσεις που αποσκοπούσαν στη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και συζητήθηκαν στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στη Βουλγαρία.

Ομοίως, οι συμμετέχοντες τόσο στην ομάδα εστίασης εργαζομένων όσο και εργοδοτών στην Ισπανία και στην ομάδα εστίασης εργαζομένων στην Ολλανδία συνέστησαν να συμπεριληφθούν σε έναν κύκλο εκπαίδευσης σχετικά με το εργασιακό άγχος τεχνικές για τη μείωση του άγχους, όπως η ενσυνειδητότητα και οι τεχνικές σωματικής χαλάρωσης, καθώς και το θέμα «Πώς να αντιμετωπίσω τις αρνητικές σκέψεις και τις επιπτώσεις τους στην αύξηση του άγχους μου;».

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Ισπανία μοιράστηκαν επίσης ότι οι συνεδρίες ενσυνειδητότητας και γιόγκα έχουν αποδειχθεί χρήσιμες για τη μείωση του άγχους των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι από την ομάδα εστίασης στη Βουλγαρία πρότειναν τη δημιουργία ενός ειδικού δωματίου απομόνωσης εντός του χώρου γραφείου ως μία από τις τέσσερις κύριες ιδέες για πρωτοβουλίες ευεξίας, καθώς θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως ένας ήσυχος χώρος για τους εργαζόμενους, ώστε να κάνουν διαλείμματα και να αναζωογονούνται.

Ένας συμμετέχων σε ομάδα εστίασης εργοδοτών στη Βουλγαρία ανέφερε μάλιστα ότι μία από τις διάφορες πρωτοβουλίες και εκδηλώσεις που παρέχει η εταιρεία με στόχο τη μείωση του άγχους, την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και την προώθηση της συναισθηματικής ισορροπίας, είναι η παροχή τακτικών συνεδριών ενσυνειδητότητας και διαλογισμού. Αυτές οι συνεδρίες διεξάγονταν από πιστοποιημένο εκπαιδευτή και προσφέρονταν σε εβδομαδιαία βάση σε ενδιαφερόμενους εργαζομένους. Στόχος αυτών των συνεδριών ήταν η προώθηση της χαλάρωσης, η μείωση του άγχους και η αύξηση της εστίασης και της παραγωγικότητας. Τα σχόλια των εργαζομένων σχετικά με αυτές τις πρωτοβουλίες ήταν εξαιρετικά θετικά.

Συνολικά, πιστεύουμε ότι ο καθορισμός ενός τέτοιου χώρου εντός των γραφείων όχι μόνο φαίνεται να είναι ιδιαίτερα επιθυμητός από τους υπαλλήλους που έχουν ήδη δοκιμάσει πρακτικές

όπως η ενσυνειδητότητα, ο διαλογισμός και οι τεχνικές σωματικής χαλάρωσης, για να τους παρέχουν την ευκαιρία να χαλαρώσουν, να μειώσουν τα επίπεδα στρες και να συγκεντρωθούν καλύτερα, αλλά έχουν τη δυνατότητα να προωθήσουν αυτές τις τεχνικές σε άλλους εργαζομένους που δεν έχουν ακόμη επωφεληθεί από αυτές. Στοιχεία από πολλές ερευνητικές μελέτες έχουν ήδη υποστηρίξει την κατανόηση ότι η γιόγκα, ο διαλογισμός και οι τεχνικές ενσυνειδητότητας αυξάνουν την εστίαση και βελτιώνουν την απόδοση, γεγονός που την καθιστά ένα σενάριο win-win τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους.

Δ. Έρευνες ψυχικής υγείας

Ένα βασικό μέτρο που προτείνει η κοινοπραξία μας είναι η εισαγωγή μιας ανώνυμης έρευνας ψυχικής υγείας, η οποία θα διεξάγεται τουλάχιστον ετησίως, μέσω της οποίας το διοικητικό προσωπικό θα μπορεί να συλλέγει σχετικές πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, τους κύριους παράγοντες στρες που εντοπίζουν στην εργασία, τυχόν ανάγκες που σχετίζονται με την ψυχική υγεία, συστάσεις και σχόλια σχετικά με τυχόν εφαρμοσμένα μέτρα.

Μία πρόταση που προέκυψε από την ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Κύπρο ήταν ότι θα ήταν ένα πολύτιμο εργαλείο για τις εταιρείες να εισαγάγουν ένα ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης, το οποίο κάθε εργαζόμενος μπορεί να δοκιμάσει και, με βάση τις απαντήσεις που θα δώσει, ο χρήστης θα λαμβάνει ανατροφοδότηση και εξατομικευμένες τεχνικές για τη μείωση του άγχους.

Κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης των εργοδοτών στην Ισπανία, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ανησυχίες ότι επί του παρόντος υπάρχει έλλειψη συλλογής δεδομένων για τη μέτρηση του άγχους εντός των οργανισμών. Επισημάναν ότι οι υπάρχοντες δείκτες μετρώνται συνήθως όταν ο άγχος δημιουργεί ήδη προβλήματα (π.χ., απουσίες) και οι πληροφορίες που είναι διαθέσιμες για την πρόληψη συνήθως δεν είναι δομημένες ούτε αξιολογούνται (π.χ. φόρτος εργασίας, περιστατικά με πελάτες κ.λπ.). Πρόσθεσαν επίσης ότι οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν προκλήσεις στη μέτρηση του αντίκτυπου των πόρων στη μείωση του άγχους και της ανταγωνιστικότητας (π.χ., αυξάνει η εταιρεία την παραγωγικότητα ή/και την ικανοποίηση των πελατών και τις πωλήσεις όταν διαθέτει επιπλέον προσωπικό και μειώνει τον φόρτο εργασίας σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας).

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη υιοθετήσει στρατηγικές που στοχεύουν στη μείωση

εργασιακό άγχος, οι οποίοι στόχοι μπορούν να υποστηριχθούν μέσω της εφαρμογής τέτοιων ερευνών σε όλους τους οργανισμούς. Για παράδειγμα, βάσει της εθνικής έρευνας που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας στην Ολλανδία, οι εργοδότες πρέπει να αποτρέπουν όσο το δυνατόν περισσότερο την ψυχοκοινωνική πίεση από τους εργαζομένους. Επιπλέον, πρέπει να εξετάσουν ποιες είναι οι αιτίες, πώς να τις αποτρέψουν και πώς να λύσουν τυχόν προβλήματα στην «καταγραφή και αξιολόγηση κινδύνων» (RI&E) για την πρόληψη ή τη μείωση του ψυχοκοινωνικού στρες.

Ένα άλλο παράδειγμα είναι η Κύπρος, όπου το 2008 υπογράφηκε Κοινή Δήλωση Πολιτικής για το Άγχος που Σχετίζεται με την Εργασία, σύμφωνα με την οποία ένας κύριος στόχος που έθεσε το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας ήταν η διάδοση πληροφοριών σε όσο το δυνατόν περισσότερους εργοδότες, ενημερώνοντάς τους για την υποχρέωσή τους να αξιολογούν και τους ψυχολογικούς κινδύνους. Άλλοι στόχοι ήταν η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και η εκπαίδευση των επιθεωρητών.

Έρευνες ψυχικής υγείας έχουν ήδη εφαρμοστεί από ορισμένες μεγάλες εταιρείες, αν και συχνά με ονομασίες όπως έρευνες «ευτυχίας» ή «ικανοποίησης».

Υποστηρίζουμε την εφαρμογή μιας τέτοιας έρευνας ως βασικό μέτρο, καθώς μπορεί να ευαισθητοποιήσει συνολικά τους εργαζομένους, να καταπολεμήσει το υπάρχον στίγμα γύρω από τα προβλήματα ψυχικής υγείας και να παράσχει σημαντικές πληροφορίες στη διοίκηση και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού σχετικά με τους ψυχολογικούς κινδύνους, τους σημαντικούς παράγοντες στρες στην τοπική πραγματικότητα της εταιρείας, να συλλέξει σχόλια σχετικά με το ποιοι εργαζόμενοι θεωρούν τους καλύτερους τρόπους αντιμετώπισης τέτοιων προκλήσεων, ακόμη και να εντοπίσει πιο σοβαρές προκλήσεις ψυχικής υγείας. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι η εφαρμογή της δεν απαιτεί πολλούς πόρους από την πλευρά της εταιρείας.

Οι έρευνες ψυχικής υγείας, εάν εφαρμοστούν ευρέως σε οργανωτικό επίπεδο, μπορούν σε μεταγενέστερο στάδιο να χρησιμοποιηθούν για στατιστικά στοιχεία και αναλύσεις σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο σχετικά με την κατάσταση και τις τάσεις της ψυχικής υγείας του εργαζόμενου πληθυσμού, τους παράγοντες που συμβάλλουν στο υπερβολικό άγχος, τα μέτρα που εφαρμόζονται για την πρόληψη και τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης κ.λπ.

Ε. Ετήσια αναφορά για την ψυχική υγεία των εργαζομένων

Με βάση την εθνική έρευνα, η κοινοπραξία μας επιβεβαίωσε ότι σε κανένα από τα πέντε κράτη μέλη που συμμετέχουν στο έργο, δεν έχει εισαχθεί ετήσια υποβολή εκθέσεων σχετικά με την ψυχική υγεία των εργαζομένων ως κανονιστικό μέτρο - μεμονωμένα ή ως μέρος ενός γενικού πακέτου υποβολής εκθέσεων. Παρόλο που ορισμένες εταιρείες αρχίζουν να εισάγουν τέτοιες εκθέσεις ως μέρος των πρωτοβουλιών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ή των προσπαθειών τους για την προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων, δεν έχει ακόμη εφαρμοστεί ευρέως ούτε είναι τυποποιημένη.

Στόχος της εισαγωγής μιας ετήσιας έκθεσης για την ψυχική υγεία των εργαζομένων από τους εργοδότες δεν είναι μόνο η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, των εργοδοτών και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής σχετικά με το θέμα, αλλά, το πιο σημαντικό, η παροχή αξιόπιστων δεδομένων για αναλύσεις της τρέχουσας κατάστασης σε μεγαλύτερη κλίμακα και, με τη σειρά τους, η υποστήριξη της εφαρμογής ουσιαστικών μελλοντικών τοπικών, εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών.

Ως μελλοντική σκέψη, σας συμβουλεύουμε η εν λόγω έκθεση να περιλαμβάνει σημεία σχετικά με τις εσωτερικές πολιτικές και τις πρωτοβουλίες που εφαρμόζονται εντός της εταιρείας με στόχο την πρόληψη και τη διαχείριση του υπερβολικού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα θέματα και τη διάρκεια των εκπαιδεύσεων που παρέχονται στους εργαζομένους και τη διοίκηση σχετικά με την ψυχική υγεία, τις υποκειμενικές αξιολογήσεις για το πόσο πολύτιμες βρίσκουν οι εργαζόμενοι αυτές τις μετρήσεις, τις αυτοαξιολογούμενες υποκειμενικές αξιολογήσεις για τα επίπεδα εργασιακού στρες, τα στατιστικά στοιχεία για την επαγγελματική εξουθένωση, τα στατιστικά στοιχεία για τις απουσίες λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης και άλλων ψυχικών παθήσεων, τους κύριους παράγοντες που συμβάλλουν αρνητικά στα επίπεδα εργασιακού στρες των εργαζομένων με βάση τη γνώμη τους κ.λπ.

Με βάση την εθνική έρευνα που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας σε πέντε κράτη μέλη, καταλήξαμε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

1. Το εθνικό σύστημα ασφάλισης υγείας σε όλες τις χώρες που αναλύθηκαν καλύπτει, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, τις υπηρεσίες ψυχικής υγείας.

Στη Βουλγαρία, η ψυχική υγεία καλύπτεται από το εθνικό σύστημα ασφάλισης υγείας. Το εθνικό σύστημα ασφάλισης υγείας περιλαμβάνει κάλυψη για συμβουλευτικές υπηρεσίες με

ψυχίατροι, κάλυψη για ψυχιατρική νοσηλεία και ψυχιατρικά φάρμακα. Για να επωφεληθεί από τις υπηρεσίες του Εθνικού Ταμείου Ασφάλισης Υγείας (NHIF), ο ασθενής πρέπει να επισκεφθεί τον γενικό ιατρό του, να λάβει παραπομπή σε ειδικό, να τον επισκεφτεί και στη συνέχεια να επικυρώσει το πρωτόκολλο συνταγογράφησης που έλαβε. Εάν η συνταγή αφορά ακριβά φάρμακα, ο ασθενής πρέπει επίσης να περάσει από ειδική επιτροπή. Στη συνέχεια, θα πρέπει να επιστρέψει στον γενικό ιατρό του για να εκδοθεί η συνταγή και στη συνέχεια να επισκεφτεί ένα φαρμακείο για να προμηθευτεί τα φάρμακα. Τα φάρμακα για σχιζοφρένεια και σοβαρές ψυχικές διαταραχές αποζημιώνονται πλήρως, αλλά όχι περισσότερα από τρία ανά ασθενή. Τα αντικαταθλιπτικά αποζημιώνονται μερικώς, αλλά μόνο για περιπτώσεις καταθλιπτικών διαταραχών.

Στην Ισπανία, η ψυχική υγεία καλύπτεται από το εθνικό σύστημα ασφάλισης υγείας και υπάρχουν τρία επίπεδα φροντίδας: πρωτοβάθμια περίθαλψη, εξειδικευμένη φροντίδα ψυχικής υγείας για ενήλικες ή παιδιά/εφήβους και εξειδικευμένη νοσοκομειακή περίθαλψη. Ομοίως, η φροντίδα ψυχικής υγείας περιλαμβάνει κέντρα ενδιάμεσης φροντίδας, μεταξύ των οποίων μπορείτε να βρείτε ημερήσια νοσοκομεία με ή χωρίς εισαγωγή, και κέντρα φροντίδας εξαρτήσεων.

Τα οφέλη του Εθνικού Συστήματος Υγείας περιλαμβάνουν ένα κοινό χαρτοφυλάκιο για ολόκληρη την ισπανική επικράτεια. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Βασιλικού Διατάγματος 1030/2006, το οποίο θεσπίζει το χαρτοφυλάκιο κοινών υπηρεσιών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, τα οφέλη που σχετίζονται με την ψυχική υγεία περιλαμβάνουν τη διάγνωση και την κλινική παρακολούθηση ψυχικών διαταραχών, την ψυχοφαρμακοθεραπεία, τις ατομικές, ομαδικές ή οικογενειακές ψυχοθεραπείες (συμπεριλαμβανομένων ψυχολόγων, ψυχοθεραπευτών ή ψυχιάτρων), την ηλεκτροσπασμοθεραπεία και, όπου ενδείκνυται, τη νοσηλεία, καθώς και την εγγύηση της συνέχειας της φροντίδας και της ενημέρωσης, της συμβουλευτικής, της πρόληψης και της προαγωγής των δραστηριοτήτων ψυχικής υγείας.

Η πρόσβαση σε βοήθεια εντός του συστήματος ψυχικής υγείας γίνεται μέσω της πρωτοβάθμιας περίθαλψης (ΓΙ). Ο επαγγελματίας υγείας εξετάζει το ενδεχόμενο παραπομπής του ασθενούς σε εξειδικευμένες μονάδες ψυχικής υγείας.

2. Τα φάρμακα που σχετίζονται με την ψυχική υγεία αποζημιώνονται εν μέρει.

Στην Κροατία, στο πλαίσιο της δημόσιας υγείας, οι υπηρεσίες ψυχολογικής και ψυχιατρικής υποστήριξης περιλαμβάνονται μέσω κέντρων υγείας και όταν αυτό καθοδηγείται από τον οικογενειακό γιατρό. Η νοσοκομειακή περίθαλψη ψυχικών διαταραχών περιλαμβάνεται στη δημόσια υγεία (δωρεάν), επίσης όταν καθοδηγείται από οικογενειακό γιατρό ή όταν είναι επείγουσα.

Πρόσθετες υπηρεσίες τύπου, όπως το Κέντρο για την προστασία της ψυχικής υγείας + ψυχικής υγείας νέων, το Κέντρο Διατροφής, το Τμήμα Πρόληψης Εξαρτήσεων, το Κέντρο Συμβουλευτικής για Δυσκολίες Μάθησης και Προσαρμογής κ.λπ. παρέχονται μέσω διαφόρων ιδρυμάτων και επίσης δωρεάν στην Κροατία.

Στην Κύπρο, ο δημόσιος τομέας υγείας που διαχειρίζεται το Υπουργείο Υγείας παρέχει δωρεάν υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων οδοντιατρικών, ψυχικής υγείας και φαρμακευτικών υπηρεσιών, καθώς και γενικούς πόρους δημόσιας υγείας. Συγκεκριμένα, οι Κλινικοί Ψυχολόγοι εντάσσονται στο ΓΕΣΥ και οι δικαιούχοι δικαιούνται ορισμένο αριθμό επισκέψεων σε ψυχολόγο ετησίως με το ποσό των 10 ευρώ μετά από παραπομπή από τον γενικό ιατρό τους ή άλλον αρμόδιο γιατρό. Ο αριθμός των επισκέψεων καθορίζεται από την ψυχολογική ή ψυχιατρική διάγνωση του δικαιούχου. Γενικά, οι ενήλικες δικαιούνται μεταξύ 6 και 18 επισκέψεων ετησίως.

Στην Ολλανδία, εφόσον κάποιος έχει παραπεμπτικό από τον γενικό ιατρό του, η ψυχολογική θεραπεία θα καλύπτεται από την ασφάλιση υγείας του. Μόλις εκδοθεί παραπεμπτικό στον ασθενή, μπορεί να επισκεφθεί ένα από τα πολλά ιδρύματα GGZ στην Ολλανδία. Το GGZ είναι ο «Ολλανδικός Σύνδεσμος Ψυχικής Υγείας και Φροντίδας Εξαρτήσεων». Στο πρώτο του ραντεβού, ο ασθενής θα έχει μια εισαγωγική συνέντευξη με έναν επαγγελματία υγείας, ο οποίος θα αποφασίσει για την απαιτούμενη θεραπεία, θα κανονίσει και θα σχεδιάσει για αυτόν.

Η Ολλανδία χρησιμοποιεί το Σύστημα DBC. Το DBC σημαίνει «Diagnose Behandelen Combinatie», που σημαίνει «Συνδυασμός Διάγνωσης Θεραπείας». Χρησιμοποιείται για την καταγραφή της φροντίδας που παρέχεται σε κάποιον και για τον προσδιορισμό του κόστους της. Για να γίνει αυτός ο υπολογισμός, τηρείται ένα λεπτό προς λεπτό αρχείο της φροντίδας του ασθενούς. Κανείς δεν γνωρίζει ακριβώς πόσο θα διαρκέσει η θεραπεία ενός ασθενούς. Αυτό σημαίνει ότι το κόστος της φροντίδας ψυχικής υγείας ενός ασθενούς μπορεί να προσδιοριστεί μόνο αφού ολοκληρωθεί. Επομένως, δεν μπορεί να καταβληθεί ανά συνεδρία.

Η ασφάλιση υγείας καλύπτει το σύνολο ή μέρος του κόστους της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας ψυχιατρικής περίθαλψης. Οι ακριβείς όροι εξαρτώνται από τον ασφαλιστικό σας φορέα και το ασφαλιστήριο συμβόλαιό σας. Εάν εισαχθείτε σε ίδρυμα ψυχικής υγείας, η ασφάλειά σας θα καλύπτει, σε κάθε περίπτωση, τα πρώτα τρία χρόνια της νοσηλείας σας. Αυτό ορίζεται στον Νόμο περί Χρόνιας Φροντίδας (WLZ).

Ζ. Εθνικά συστήματα υγείας και επαγγελματική εξουθένωση. Άδεια ασθενείας

Παρά το γεγονός ότι από τον Μάιο του 2019 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας έχει συμπεριλάβει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στην 11η αναθεώρηση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νοσημάτων, ICD-11, ως επαγγελματικό φαινόμενο, ορίζοντας το ως «ένα σύνδρομο που θεωρείται ότι προκύπτει από χρόνιο εργασιακό στρες που δεν έχει αντιμετωπιστεί με επιτυχία», η εθνική μας έρευνα υποδηλώνει ότι σε πολλά από τα κράτη μέλη που αναλύθηκαν το εθνικό σύστημα υγείας δεν έχει ακόμη αναγνωρίσει το σύνδρομο και δεν προβλέπει άδεια ασθενείας λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης.

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η πλειονότητα των κρατών μελών που αναλύθηκαν δεν έχουν ακόμη αναγνωρίσει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ως ιατρικό ή επαγγελματικό φαινόμενο, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι σε ορισμένες χώρες οι γενικοί ιατροί δεν είναι ακόμη καλά εξοικειωμένοι και εκπαιδευμένοι για να αντιμετωπίσουν μια τέτοια πάθηση.

- Δυστυχώς, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, περίπου το 46% των ερωτηθέντων έχουν βιώσει επαγγελματική εξουθένωση μία ή περισσότερες φορές, ενώ το 35% αναφέρει ότι δεν είναι σίγουροι, πράγμα που σημαίνει ότι δεν έχουν ενημέρωση σχετικά με τα συμπτώματα και ως εκ τούτου δεν τα αναγνωρίζουν. Όταν ρωτήθηκαν πώς ο εργοδότης τους χειρίζεται τις περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης, η πλειονότητα των απαντήσεων αναφέρεται σε «Δεν είμαι σίγουρος» ή «Καθόλου». Πολύ λίγες απαντήσεις αναφέρονται σε συνομιλίες με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή σε ψυχοθεραπευτικές υπηρεσίες, τις οποίες έχει παράσχει η εταιρεία.

Πράγματι, λόγω της έλλειψης ευαισθητοποίησης του κοινού, είναι ζωτικής σημασίας οι γενικοί ιατροί να είναι τουλάχιστον καλά εξοικειωμένοι με τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, εκπαιδευμένοι να τα αναγνωρίζουν και να παρέχουν βασικές οδηγίες και τεχνικές για την υποστήριξη ασθενών που υποφέρουν από αυτή την πάθηση.

Στη Βουλγαρία, το εθνικό σύστημα υγείας δεν προβλέπει άδεια ασθενείας λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης. Ορισμένοι γενικοί ιατροί στη Βουλγαρία μπορεί να είναι εξοικειωμένοι με την επαγγελματική εξουθένωση και να παρέχουν διαγνώσεις, θεραπεία και υποστήριξη σε άτομα που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, εάν κρίνουν ότι είναι απαραίτητο.

Στην Ισπανία, παρά το γεγονός ότι πολλοί εργαζόμενοι, τόσο μισθωτοί όσο και αυτοαπασχολούμενοι,

Μπορεί να υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση αυτή τη στιγμή, ειδικά λόγω των συνεπειών της κρίσης COVID-19, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης δεν έχει ακόμη αναγνωριστεί ως επαγγελματική ασθένεια από το Εθνικό Σύστημα Υγείας της Ισπανίας. Ωστόσο, διάφορα Ανώτερα Δικαστήρια έχουν ήδη τοποθετηθεί υπέρ της αναγνώρισης αυτής της νέας επαγγελματικής ασθένειας.

Στην Κροατία, είναι δυνατό να λάβετε άδεια ασθενείας και παραπομπή για ψυχολόγο/ψυχίατρο/νοσοκομειακή περίθαλψη λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στην Κύπρο, ο νόμος δεν κάνει καμία διάκριση για άδεια ασθενείας λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης ή οποιωνδήποτε άλλων προβλημάτων ψυχικής υγείας. Κάθε δικαιούχος μπορεί να έχει πρόσβαση σε κλινικό ψυχολόγο της επιλογής του, υπό την προϋπόθεση ότι παραπέμπεται από Προσωπικό Ιατρό ή Ειδικό Ιατρό, ο οποίος συμμετέχει στο Γενικό Σύστημα Υγείας.

Στην Ολλανδία, σε περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης, αυτό πρέπει να επιβεβαιώνεται ανεξάρτητα. Ένας εργαζόμενος μπορεί να το αποδείξει με τη βοήθεια δηλώσεων εμπειρογνομόνων, όπως μια δήλωση από τον οικογενειακό γιατρό ή/και τον ψυχολόγο.

Εάν η άδεια ασθενείας του εργαζομένου διαρκέσει περισσότερο από 6 εβδομάδες, ο διευθυντής θα πρέπει να το αναφέρει στον γιατρό της εταιρείας ή στην υπηρεσία υγείας και ασφάλειας στην εργασία (Arbodienst), η οποία θα συντάξει ανάλυση προβλήματος. Αυτή η ανάλυση προβλήματος θα περιλαμβάνει τη διάγνωση, τις ευκαιρίες ανάρρωσης και την ημερομηνία που ο εργαζόμενος αναμένει να επιστρέψει στην εργασία. Ο γιατρός της εταιρείας θα αξιολογήσει επίσης τα βήματα που κάνει ο εργαζόμενος για να αναρρώσει και στη συνέχεια θα χρησιμοποιήσει αυτές τις πληροφορίες για να συντάξει μια πρόγνωση.

Με βάση την ανάλυση του ιατρού της εταιρείας, την 8η εβδομάδα της άδειας ασθενείας, ο εργαζόμενος και ο εργοδότης θα καταρτίσουν από κοινού ένα σχέδιο δράσης. Αυτό το σχέδιο περιλαμβάνει συμφωνίες σχετικά με τον αριθμό των ωρών εργασίας και τις εργασιακές δραστηριότητες. Κάθε 6 εβδομάδες, το σχέδιο δράσης πρέπει να αξιολογείται και μπορεί να διοριστεί ένας coach για να το κάνει. Ο coach μπορεί να είναι εξωτερικός εμπειρογνώμονας, όπως σύμβουλος επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας ή ειδικός σε θέματα ασφαλειών. Ο coach θα αξιολογεί περιοδικά τον εργαζόμενο και ο ιατρός της εταιρείας θα τον αξιολογεί τουλάχιστον μία φορά κάθε 6 εβδομάδες.

Δυστυχώς, η κακή ψυχική υγεία έχει αποδειχθεί ως η κύρια αιτία μακροχρόνιας απουσίας από την εργασία στην Ολλανδία. Σύμφωνα με τον Ολλανδικό Οργανισμό

Για την Εφαρμοσμένη Επιστημονική Έρευνα (TNO) τα προβλήματα ψυχικής υγείας αντιπροσωπεύουν περίπου το 43% της εισροής ατόμων με αναπηρία στην Ολλανδία. Ο Ολλανδικός Σύνδεσμος Ψυχικής Υγείας και Φροντίδας Εξαρτήσεων (GGZ Nederland) σύναψε συμφωνία το 2012 με το Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης για την ενίσχυση της συνεργασίας στην υποστήριξη των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας που επιστρέφουν στην εργασία.

Η. Εθνική ασφάλιση υγείας και ψυχοθεραπεία

Η έκταση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας που καλύπτονται από τα εθνικά συστήματα ασφάλισης υγείας ποικίλλει σημαντικά από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. Σε ορισμένες χώρες, μόνο η ψυχιατρική περίθαλψη και οι φαρμακολογικές λύσεις χρηματοδοτούνται από το δημόσιο σύστημα, ενώ σε άλλα κράτη μέλη καλύπτεται και η ψυχολογική περίθαλψη και οι ασφαλισμένοι πολίτες μπορούν να επωφεληθούν από την ψυχοθεραπεία.

Στη Βουλγαρία, η εθνική ασφάλιση υγείας δεν καλύπτει τις συνεδρίες ψυχοθεραπείας. Επιπλέον, δεν έχει θεσπιστεί εθνική στρατηγική ή νομοθεσία που να ρυθμίζει τα επαγγέλματα ψυχολογίας και ψυχοθεραπείας, επομένως, προς το παρόν, δεν υπάρχει ρύθμιση σχετικά με τα κριτήρια επιλεξιμότητας των ειδικών και των υπηρεσιών τους.

Στην Ισπανία, το Εθνικό Σύστημα Υγείας καλύπτει την πρωτοβάθμια και εξειδικευμένη φροντίδα σε άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Αυτό περιλαμβάνει συνεδρίες με ψυχολόγους, ψυχοθεραπευτές και ψυχιάτρους. Εάν χρειάζεστε πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας στην Ισπανία, πρέπει να ακολουθήσετε τρία βήματα. Το πρώτο βήμα είναι να επισκεφθείτε τον γενικό ιατρό σας, ο οποίος μπορεί να σας συνταγογραφήσει φάρμακα εάν χρειαστεί. Το δεύτερο βήμα είναι να ζητήσετε παραπομπή σε άλλους γιατρούς ή για εξειδικευμένη θεραπεία, εάν χρειαστεί. Το μεγαλύτερο μέρος αυτής της θεραπείας παρέχεται από κοινοτικά κέντρα υγείας. Και το τρίτο βήμα περιλαμβάνει τη θεραπεία για σοβαρά προβλήματα ψυχικής υγείας σε ψυχιατρικά νοσοκομεία, κέντρα ημερήσιας φροντίδας και κέντρα αποκατάστασης.

Οι υπηρεσίες ψυχοθεραπείας είναι δωρεάν για τους ασφαλισμένους πολίτες, αλλά υπάρχουν μεγάλες λίστες αναμονής, πράγμα που σημαίνει ότι ένας ασθενής μπορεί να περάσει μήνες περιμένοντας έναν επαγγελματία ψυχικής υγείας να τον αντιμετωπίσει.

Στην Κροατία, η ψυχοθεραπεία καλύπτεται από την εθνική ασφάλιση υγείας. Δηλαδή

σύμφωνα με τις οδηγίες ενός γενικού ιατρού ή μετά από νοσοκομειακή περίθαλψη με τη μορφή ημερήσιας νοσηλείας. Η θεραπεία λαμβάνει χώρα ατομικά ή σε ομάδες. Δυστυχώς, λόγω της μεγάλης ανάγκης, η υπηρεσία είναι βασική και σχετικά σπάνια. Τα προγράμματα ορίζονται με μεγαλύτερη σαφήνεια μετά την έξοδο από τη νοσοκομειακή περίθαλψη.

Στην Κύπρο, οι ενήλικες ασθενείς μπορούν να λάβουν έως και 18 συνεδρίες με ψυχοθεραπευτή, ενώ τα παιδιά και οι έφηβοι μπορούν να λάβουν 24 θεραπείες ετησίως. Αυτά τα στοιχεία αναφέρονται σε όλες τις διαγνώσεις που καλύπτονται από αυτές τις υπηρεσίες σε συνδυασμό. Σε περιπτώσεις ασθενών όπου ο κλινικός ψυχολόγος και ο γιατρός κρίνουν ότι χρειάζονται περισσότερες θεραπείες, τότε θα πρέπει να υποβάλουν από κοινού αίτημα για μεγαλύτερο αριθμό θεραπειών, το οποίο, εφόσον τεκμηριωθεί επαρκώς, θα αξιολογηθεί από τον Οργανισμό.

Στην Ολλανδία, οι ασθενείς πρέπει να χρειάζονται παραπομπή από γενικό ιατρό για να έχουν πρόσβαση σε συμβουλευτική πρωτοβάθμιας περίθαλψης με έναν ειδικό ψυχικής υγείας. Τα βασικά ασφαλιστήρια συμβόλαια υγείας συνήθως καλύπτουν αυτό το ζήτημα στο πλαίσιο της ενότητας «ψυχική υγειονομική περίθαλψη». Ωστόσο, για θεραπεία σε βάθος και δευτεροβάθμια περίθαλψη, η κάλυψη μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το ασφαλιστήριο συμβόλαιό σας.

Τα ήπια προβλήματα ψυχικής υγείας μπορούν να αντιμετωπιστούν από έναν γενικό ιατρό, ο οποίος συχνά συνεργάζεται με έναν γενικό λειτουργό ψυχικής υγείας. Μια μορφή που εμφανίζεται σχεδόν αποκλειστικά στην Ολλανδία είναι οι ψυχολόγοι πρώτης γραμμής. Οι ψυχολόγοι πρώτης γραμμής εκπαιδεύονται σύμφωνα με τις κρατικές οδηγίες. Πρέπει να είναι πιστοποιημένοι και εγγεγραμμένοι. Θα πρέπει να διαγιγνώσκουν και να αντιμετωπίζουν μόνο ήπιες περιπτώσεις. Το πεδίο φροντίδας του ψυχολόγου πρωτοβάθμιας φροντίδας συνίσταται στην αντιμετώπιση κοινών προβλημάτων όπως περίπλοκη θλίψη, πόνος χωρίς σωματικά ευρήματα, διαταραχές ύπνου ή άγχος.

Εάν ο γενικός ιατρός και ο γενικός ψυχιατρικός λειτουργός κάποιου θεωρούν ότι τα προβλήματα του ασθενούς είναι πολύ περίπλοκα για να τα αντιμετωπίσουν οι ίδιοι, μπορούν να τον παραπέμψουν σε έναν πάροχο πρωτοβάθμιας ψυχιατρικής περίθαλψης ή απευθείας σε δευτεροβάθμια περίθαλψη. Η θεραπεία μπορεί να περιλαμβάνει:

- συμβουλευτική από ψυχολόγο, ψυχοθεραπευτή ή ψυχίατρο·
- κάποια μορφή διαδικτυακής υποστήριξης ψυχικής υγείας (ηλεκτρονική υγεία)·
- ένας συνδυασμός συμβουλευτικής και διαδικτυακής υποστήριξης. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να έχει μια σειρά από συνεδρίες με ψυχολόγο ή ψυχοθεραπευτή, εκτός από την παρακολούθηση ενός προγράμματος ηλεκτρονικής υγείας.

Η δευτεροβάθμια φροντίδα ψυχικής υγείας προορίζεται για ασθενείς με σοβαρές και σύνθετες ψυχιατρικές διαταραχές, όπως ΔΕΠΥ, αγχώδη διαταραχή ή διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD). Η θεραπεία παρέχεται από ψυχίατρο ή κλινικό ψυχολόγο που εργάζεται σε ίδρυμα ψυχικής υγείας, νοσοκομείο ή ιδιωτικό ιατρείο.

Επιπλέον, στην Ολλανδία, εκπαιδευμένοι επαγγελματίες παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες, οι οποίες μπορούν να περιλαμβάνουν βοήθεια σε ψυχολογικά ζητήματα. Είναι διαθέσιμες 24/7 και οι ασθενείς δεν χρειάζονται παραπομπή από τον γενικό ιατρό τους για να έχουν πρόσβαση σε αυτές. Άλλοι οργανισμοί, όπως η Fiom, παρέχουν επίσης παρόμοιες ιδιωτικές υπηρεσίες και δεν απαιτούν παραπομπή από γενικό ιατρό. Υπό τον τίτλο εργασίας «ψυχοθεραπευτής», εργάζονται στην Ολλανδία περίπου 5.000 θεραπευτές που προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα θεραπειών. Ο Νόμος περί Ατομικών Επαγγελμάτων Υγείας ρυθμίζει την εκπαίδευση και την επαγγελματική δραστηριότητα των επαγγελματιών υγείας στην Ολλανδία. Οι θεραπευτές πρέπει να έχουν άδεια BIG (Beroepen in de Gezondheidszorg, Επαγγέλματα στον Τομέα της Υγείας) για να μπορούν να ασκούν το επάγγελμά τους.

Επί του παρόντος, η φροντίδα ψυχικής υγείας αντιμετωπίζει έλλειψη δυναμικότητας. Οι λίστες αναμονής στα ιδρύματα ψυχικής υγείας αυξάνονται. Πρόσφατα, το NOS (ολλανδικό δημόσιο μέσο ενημέρωσης) ανέφερε ότι ένας ασθενής σταμάτησε να λαμβάνει φροντίδα ψυχικής υγείας λόγω έλλειψης επαγγελματιών υγείας και πολύ μεγάλων λιστών αναμονής (Van den Brink, 2021). Έρευνα του NOS το 2017 σχετικά με τον αριθμό των κενών θέσεων ψυχιάτρων σε ιδρύματα ψυχικής υγείας έδειξε ότι αυτές δεν οφείλονταν στην έλλειψη ψυχιάτρων, αλλά στο ότι η προσφορά και η ζήτηση δεν αντιστοιχίζονταν. Οι ψυχίατροι φαίνεται όλο και περισσότερο να επιλέγουν το δικό τους ιατρείο ή να στρέφονται σε τομείς όπως η ενσυνειδητότητα ή η μείωση του άγχους.

Ανάλογα με το πρόβλημα, οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιήσουν επαγγελματίες coaches για να μειώσουν (έμμεσα) την πίεση στη φροντίδα ψυχικής υγείας. Για παράδειγμα, η έρευνα δείχνει ότι η χρήση του coaching μπορεί να είναι αποτελεσματική στη μείωση των συναισθημάτων στρες ή των καταθλιπτικών συμπτωμάτων (Theeboom et al., 2014). Αλλά το coaching μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί προληπτικά, για παράδειγμα για την αύξηση της ανθεκτικότητας ή της γενικής ευεξίας (Theeboom et al., 2014).

Η. Πακέτα ιδιωτικής ασφάλισης υγείας και εταιρική υπευθυνότητα

Με βάση την έρευνα, μόνο το 18% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι η εταιρεία τους παρέχει υγειονομικούς ελέγχους και αξιολογήσεις κινδύνου.

Στην Βουλγαρία, τα τελευταία χρόνια έχει γίνει ολοένα και πιο δημοφιλές για τις εταιρείες να παρέχουν πρόσθετη ιδιωτική ασφάλιση υγείας στους υπαλλήλους τους μέσω ενός από τα πολλά ταμεία που λειτουργούν στην αγορά. Τέτοια πρόσθετα πακέτα υγείας είναι προαιρετικά και διαθέσιμα σε όλα τα άτομα ηλικίας από 0 έως 65 ετών. Πραγματοποιούνται μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου ιατρικής περίθαλψης για συγκεκριμένους ιατρικούς κινδύνους. Με βάση την έρευνα που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας, δεν βρήκαμε πληροφορίες για κανένα από αυτά τα πρόσθετα πακέτα υγείας που να περιλαμβάνει υπηρεσίες ψυχοθεραπείας.

- Εθνική έρευνα στην Ισπανία επιβεβαίωσε ότι ορισμένες μεγάλες εταιρείες έχουν αρχίσει να συμπεριλαμβάνουν την πρόσβαση σε θεραπευτές στις πρωτοβουλίες κοινωνικής εταιρικής ευθύνης τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους εργαζομένους στην αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας τους. Καθώς η ψυχοθεραπευτική φροντίδα περιλαμβάνεται εν μέρει στην εθνική ασφάλιση, πολύ λίγοι άνθρωποι μπορούν να τη χρησιμοποιήσουν λόγω έλλειψης ειδικών που εργάζονται στο πλαίσιο της κυβερνητικής διαδικασίας πληρωμής. Αυτό οδηγεί σε περίοδο αναμονής μηνών για ένα αρχικό ραντεβού και επηρεάζει σημαντικά την αποτελεσματικότητα του μέτρου.

Στην Κροατία, η ψυχοθεραπεία δεν περιλαμβάνεται επίσης στην κάλυψη των ιδιωτικών πρόσθετων ασφαλιστικών ταμείων υγείας. Ωστόσο, ορισμένοι μεγαλύτεροι ιδιώτες επιχειρηματίες έχουν αναγνωρίσει το πρόβλημα που σχετίζεται με την έλλειψη διαθέσιμης υποστήριξης για προβλήματα ψυχικής υγείας και έχουν παράσχει πρόσβαση στους υπαλλήλους τους.

Στην Κύπρο, εκτός από την εθνική ασφάλιση, η οποία προβλέπει εξετάσεις ψυχικής υγείας με κλινικό ψυχολόγο, τις οποίες μπορεί να ζητήσει κάποιος μέσω του γενικού ιατρού του, ορισμένοι οργανισμοί έχουν αρχίσει να προσφέρουν ψυχολογική συμβουλευτική στους εργαζομένους τους. Παρά τις προσπάθειες αυτές, όμως, πολλές εταιρείες φαίνεται να παραμένουν ανεπαρκώς εξοπλισμένες για να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα.

Στην Ολλανδία, είστε υποχρεωμένοι να έχετε ασφάλιση υγείας εάν ζείτε και

εργάζεστε εκεί. Εκτός αν είστε διατεθειμένοι να πληρώσετε για τη θεραπεία σας ιδιωτικά, πρέπει να το κάνετε αυτό πριν λάβετε οποιαδήποτε μορφή ιατρικής περίθαλψης. Ο γενικός σας γιατρός θα καθορίσει εάν χρειάζεστε εξειδικευμένη φροντίδα. Εάν κρίνει ότι χρειάζεστε θεραπεία ψυχικής υγείας, θα σας παραπέμψει σε έναν κατάλληλο επαγγελματία υγείας.

Εφόσον έχετε παραπομπή από τον γενικό ιατρό σας, η ψυχολογική σας θεραπεία θα καλύπτεται από την ασφάλιση υγείας σας. Υπάρχει ένα εθνικά συμφωνημένο ελάχιστο επίπεδο αποζημίωσης ανά έτος, αλλά κάθε ασφαλιστική εταιρεία και πακέτο έχουν τα δικά τους διαφορετικά κριτήρια για την αποζημίωση πάνω από αυτό το επίπεδο.

Στην Ολλανδία έχει γίνει μεταρρύθμιση του συστήματος και ορισμένες μορφές φροντίδας ή θεραπείας ορισμένων προβλημάτων δεν εμπίπτουν (πλέον) στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου περί Ασφάλισης Υγείας, επομένως δεν είναι επιλέξιμες για επιστροφή εξόδων. Στο παλιό σύστημα, η διάγνωση ήταν αυτή που συχνά καθόριζε το κόστος της θεραπείας. Αυτό δεν ισχύει πλέον με τον νέο τρόπο χρέωσης. Ο πάροχος υγειονομικής περίθαλψης καταγράφει τον τύπο της απαιτούμενης φροντίδας: ο τύπος της φροντίδας δεν καθορίζει την τιμή της θεραπείας. Αντίθετα, οι υπηρεσίες φροντίδας που σας παρέχονται καθορίζουν την τιμή και μπορεί να διαφέρουν κατά τη διάρκεια του έτους. Για παράδειγμα, η θεραπεία προβλημάτων σχέσεων που δεν σχετίζονται με ψυχολογικά ή/και ψυχιατρικά προβλήματα δεν εμπίπτει στην ασφαλισμένη φροντίδα, παρόλο που τα προβλήματα μπορεί να είναι σοβαρά και η θεραπεία θεωρείται επιθυμητή. Η θεραπεία σοβαρών προβλημάτων στο πλαίσιο της θλίψης χωρίς κατάθλιψη δεν επιστρέφεται. Τα προβλήματα στην εργασία ή άλλες συγκεκριμένες διαταραχές προσαρμογής που μπορούν να σχετίζονται με πολλά παράπονα, όπως η θλίψη και η μειωμένη ικανότητα λειτουργίας, επίσης δεν καλύπτονται από τον νόμο περί ασφάλισης υγείας. Οι εργαζόμενοι που είναι επιλέξιμοι για αυτές τις θεραπείες πρέπει να πληρώνουν οι ίδιοι το κόστος σε μηνιαία βάση, εκτός εάν η εταιρεία έχει υπογράψει ένα πρόσθετο πακέτο υπηρεσιών ψυχικής υγείας.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, περίπου το 22% των ερωτηθέντων έχουν αναζητήσει επαγγελματική βοήθεια ή/και καθοδήγηση από ψυχολόγο/ψυχοθεραπευτή και ένα άλλο 12% έχει συμμετάσχει σε εξειδικευμένες συνεδρίες coaching ή/και mentoring σε μια προσπάθεια να διαχειριστεί το εργασιακό άγχος ή την επαγγελματική εξουθένωση. Δυστυχώς, πάνω από το 70% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι δεν έλαβαν ή δεν γνώριζαν καμία υποστήριξη που παρέχεται από τον εργοδότη τους σε περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνολικά, περίπου το 5% ανέφερε ότι ο εργοδότης τους παρέχει ψυχολογική υποστήριξη είτε μέσω συνεδριών με εξωτερικό ψυχολόγο/ψυχοθεραπευτή είτε μέσω εσωτερικής υποστήριξης.

ως μέρος ενός κοινωνικού πακέτου. Αυτό το θέμα σχετικά με την πρόσβαση στην ψυχοθεραπεία δεν παραλείφθηκε στις ομάδες εστίασης, όπου πολλοί συμμετέχοντες είδαν την αναγκαιότητα τόσο της καταπολέμησης των στερεοτύπων γύρω από τα άτομα που χρησιμοποιούν υπηρεσίες ψυχικής υγείας όσο και της παροχής προσβάσιμης επαγγελματικής ψυχολογικής φροντίδας σε ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργοδοτών στην Κύπρο συμφώνησαν ότι θεωρούν απαραίτητη την εφαρμογή μιας πρόσθετης πολιτικής, με στόχο την αντιμετώπιση των στερεοτύπων γύρω από την ψυχική υγεία και την ευαισθητοποίηση, ώστε οι άνθρωποι να αισθάνονται ότι είναι φυσιολογικό να ζητούν επαγγελματική βοήθεια όταν τη χρειάζονται.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στη Βουλγαρία τόνισαν την ανάγκη για πιο ολοκληρωμένες πολιτικές διαχείρισης του άγχους, συμπεριλαμβανομένων των οφελών για την ψυχική υγεία, όπως η πρόσβαση σε υπηρεσίες συμβουλευτικής ή η εκπαίδευση ενσυνειδητότητας. Συμφώνησαν ότι η πρόσβαση σε ψυχολόγο είναι μία από τις τέσσερις κύριες ιδέες για πρωτοβουλίες ευεξίας, καθώς αυτό θα μπορούσε να παρέχει στους εργαζομένους πόρους και υποστήριξη για τη διαχείριση του εργασιακού στρες.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Ισπανία, οι οποίοι έδωσαν την ευκαιρία σε εργαζομένους και τις οικογένειές τους να παρακολουθήσουν συνεδρίες με εξωτερικό ψυχολόγο, τηρώντας την εμπιστευτικότητα, δήλωσαν ότι αυτό έχει αποδειχθεί χρήσιμο για τη μείωση του άγχους.

Μια πιο προσιτή εναλλακτική λύση σε σχέση με τις εταιρείες, η οποία έχει εφαρμοστεί ευρύτερα σε ορισμένες από τις χώρες που αναλύθηκαν, είναι ο διορισμός ενός ατόμου εμπιστοσύνης για κάθε εργαζόμενο που χρειάζεται υποστήριξη σχετικά με το εργασιακό άγχος. Ένα άτομο εμπιστοσύνης, που ονομάζεται επίσης σύμβουλος ή μέντορας σε ορισμένες εταιρείες, μπορεί να παρέχει πληροφορίες και υποστήριξη στον εργαζόμενο σχετικά με διάφορες εργασιακές προκλήσεις, διατηρώντας παράλληλα την εμπιστευτικότητα των συνομιλιών τους. Ωστόσο, αυτοί οι άνθρωποι δεν είναι επαγγελματικά εκπαιδευμένοι και δεν μπορούν να είναι τόσο αποτελεσματικοί όσο ένας ψυχοθεραπευτής.

Θ. ΜΚΟ και υποστήριξη ψυχικής υγείας

Μια εναλλακτική πηγή για άτομα που αντιμετωπίζουν υπερβολικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση είναι να αναζητήσουν βοήθεια σε οργανισμούς, συνήθως ΜΚΟ, που παρέχουν δωρεάν ψυχική υποστήριξη. Με βάση την εθνική έρευνα που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας σε πέντε κράτη μέλη, έχουμε εντοπίσει τέτοιους οργανισμούς. Στη Βουλγαρία, η UNICEF Βουλγαρίας παρέχει μια δωρεάν διαδικτυακή πλατφόρμα για αυτοέλεγχο και ψυχική υγεία. Στην Ισπανία, οι πολίτες μπορούν να απευθυνθούν στην Συνομοσπονδία Ψυχικής Υγείας της Ισπανίας. Στην Κροατία, υπάρχουν ορισμένες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (τομέας ΜΚΟ), οι οποίες παρέχουν αυτό το είδος υπηρεσίας, αλλά συχνά περιορίζονται όσον αφορά τις δικές τους οργανωτικές ικανότητες, τη χρηματοδότηση κ.λπ. Επίσης, συχνά περιορίζονται σε 10 συναντήσεις ανά άτομο. Για να αναφέρουμε μερικούς, τέτοιοι οργανισμοί περιλαμβάνουν την Εταιρεία Ψυχολογικής Βοήθειας και Modus, τον Σύνδεσμο «Kako si?», το Ψυχολογικό Κέντρο «Tesa». Επιπλέον, υπάρχει Κέντρο για καταστάσεις κρίσης και πρόληψης αυτοκτονιών στο κλινικό νοσοκομειακό κέντρο «Rebro», το οποίο παρέχει υποστήριξη σε όλα τα άτομα με ασφάλιση υγείας.

Στην Κύπρο, δωρεάν υποστήριξη ψυχικής υγείας μπορεί να βρεθεί μέσω:

- Σαμαρείτες Κύπρου – εκπαιδευμένοι εθελοντές ακρόασης που προσφέρουν συναισθηματική υποστήριξη·
- Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες – δωρεάν πρόσβαση σε υπηρεσίες συμβουλευτικής για πρόσφυγες και μετανάστες·
- Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας Κύπρου - παροχή και προώθηση υπηρεσιών κοινωνικής ευημερίας.

Στην Ολλανδία, μπορείτε να επικοινωνήσετε με μια γραμμή βοήθειας για γρήγορη και δωρεάν υποστήριξη. Μια εμπιστευτική υπηρεσία συμβουλευτικής είναι διαθέσιμη σε όποιον αντιμετωπίζει δυσκολίες στην ψυχική του υγεία ή ανησυχεί για την ψυχική υγεία κάποιου που γνωρίζει. Μερικές φορές είναι γνωστές ως γραμμές κρίσης ή τηλεφωνικές γραμμές βοήθειας και προσφέρουν υποστήριξη μέσω τηλεφώνου, μηνύματος κειμένου ή συνομιλίας. Ορισμένες είναι διαθέσιμες 24/7. Μεταξύ άλλων θεμάτων, καλύπτουν: ΑΓΧΟΣ (MIND Korrelatie), ΚΑΤΑΘΛΙΨΗ (MIND Korrelatie), ΕΡΓΑΣΙΑ (de Luisterlijn) και ΑΓΧΟΣ (de Luisterlijn).

Ως γενικό συμπέρασμα, η προσβάσιμη υποστήριξη ψυχικής υγείας, πέρα από τις φαρμακολογικές λύσεις, φαίνεται να έχει περιορισμένο εύρος σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ. Δυστυχώς, μέχρι να καλυφθούν οι υπηρεσίες ψυχοθεραπείας από

από τα εθνικά ασφαλιστικά ταμεία ή/και παρέχεται από έναν αυξανόμενο αριθμό εταιρειών ως μέρος του κοινωνικού τους πακέτου, παραμένει προνόμιο μόνο για όσους έχουν την οικονομική δυνατότητα.

I. Νομικό πλαίσιο σχετικά με τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και τις υπερωρίες

Με βάση την έρευνα και τις ομάδες εστίασης που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας, παρατηρήσαμε ανησυχητικές τάσεις σχετικά με τους εργαζομένους που εργάζονται τακτικά υπερωρίες χωρίς να αμείβονται και συχνά χωρίς γραπτή συγκατάθεση ή συμβατική υποχρέωση, χωρίς να αποτελεί μέρος της περιγραφής της θέσης εργασίας τους ή της ουσίας της απασχόλησής τους και χωρίς να αποτελεί ανωτέρα βία.

- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, το 57% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι εργάζονται περισσότερες από 8 ώρες την ημέρα και το 56% αναφέρει ότι εργάζονται υπερωρίες όχι ως εξαίρεση. Το 26% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι πρέπει να εργάζεται τα Σαββατοκύριακα τουλάχιστον μία φορά το μήνα, ενώ ένα άλλο 22% αναφέρει περισσότερες από μία φορές το μήνα - χωρίς αυτό να αποτελεί μέρος της περιγραφής της θέσης εργασίας τους ή της ουσίας της απασχόλησής τους. Ένα άλλο 16% αναφέρει ότι πρέπει να εργάζεται τα Σαββατοκύριακα περισσότερες από μία φορές το μήνα λόγω της φύσης της απασχόλησής τους. Αυτό στρογγυλοποιεί σε περισσότερο από 60% των ερωτηθέντων που εργάζονται τουλάχιστον μία φορά το μήνα τα Σαββατοκύριακα. Το 41% όσων εργάζονται υπερωρίες αναφέρουν ότι δεν λαμβάνουν κανενός είδους αποζημίωση. Παραδόξως, ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι έλαβαν «ευκαιρία προαγωγής» ως αποζημίωση για την υπερωριακή εργασία.
- Η παρατηρούμενη τάση από την έρευνα επιβεβαιώθηκε εν μέρει από τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από τις ομάδες εστίασης.

Ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στη Βουλγαρία ανέφεραν ότι οι εταιρείες τους ακολουθούν το τυπικό ωράριο εργασίας και παρέχουν στους εργαζομένους έναν καθορισμένο αριθμό αδειών κάθε χρόνο, άλλοι εξέφρασαν ανησυχίες ότι δεν αποζημιώνονταν σωστά για την εργασία τους κατά τις αργίες, γεγονός που αύξανε τα επίπεδα άγχους τους.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών στην Ισπανία ανέφεραν ότι η εργατική νομοθεσία τους είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη και διαθέτουν μια πολύ εξαντλητική νομοθετική έκθεση σύμφωνα με τη διεθνή και την ευρωπαϊκή νομοθεσία, όπου τα ζητήματα

όπως οι ώρες εργασίας, οι υπερωρίες, οι άδειες, η πρόληψη και διαχείριση επαγγελματικών κινδύνων κ.λπ. εξετάστηκαν. Επιπλέον, αναφέρθηκαν οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες έχουν συμφωνηθεί μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπου όλες αυτές οι πτυχές καθορίζονται ανάλογα με τον τομέα ή την εταιρεία. Με αυτόν τον τρόπο, τα νόμιμα ελάχιστα όρια κατοχυρώνονται ως δικαιώματα των εργαζομένων.

Ορισμένοι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έχουν αυτά τα δικαιώματα πολύ σαφώς δηλωμένα και ότι οι εταιρείες τους παρέχουν την ασφάλεια της αίτησής τους - σε περίπτωση που πρέπει να κάνουν υπερωρίες, οι εταιρείες τους τους παρέχουν ημέρες άδειας. Ωστόσο, άλλοι συμμετέχοντες πρόσθεσαν ότι στις μικρές εταιρείες, αυτά τα μέτρα είναι πιο διάχυτα και δεν υπάρχουν πολιτικές προσωπικού όπου η αποζημίωση που παρέχουν οι εταιρείες στους εργαζομένους τους ορίζεται ρητά.

Η συνεχής υπερωριακή εργασία μπορεί να συμβάλει σε ένα ευρύ φάσμα αρνητικών συνεπειών - τόσο για τον εργοδότη όσον αφορά τη μειωμένη παραγωγικότητα, τις απουσίες, την αυξημένη εναλλαγή προσωπικού και την κακή εικόνα του εργοδότη, όσο και για τον εργαζόμενο όσον αφορά την επιδείνωση της σωματικής και ψυχικής υγείας, τις κακές σχέσεις και την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, το 27% των συμμετεχόντων ανέφερε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως κακή ή σχετικά κακή και δήλωσε ότι συχνά πρέπει να θυσιάσει άλλους τομείς της ζωής του προκειμένου να εκπληρώσει τις εργασιακές του ευθύνες. Θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη το οικονομικό κόστος, μετρούμενο με βάση το βάρος που βαρύνει τα εθνικά συστήματα υγείας λόγω των απουσιών λόγω αναρρωτικής άδειας και της θεραπείας, καθώς και οι ηθικές πτυχές.

Για αυτόν τον λόγο, η κοινοπραξία μας διεξήγαγε εκτενή έρευνα και στα πέντε συμμετέχοντα κράτη μέλη, σχετικά με τους ορισμούς της διάρκειας της εργάσιμης εβδομάδας, τα επιλέξιμα διαλείμματα, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και τους κανονισμούς για τις υπερωρίες στους αντίστοιχους εργατικούς κώδικες. Με βάση αυτά, έχουμε καταλήξει σε ορισμένα συμπεράσματα:

Εργατική νομοθεσία και συνθήκες εργασίας: κανονική διάρκεια εργάσιμης εβδομάδας και διαλείμματα.

Η τυπική εβδομάδα εργασίας έχει παρόμοια διάρκεια και στα πέντε κράτη μέλη που αναλύθηκαν, καθώς και λίγο-πολύ παρόμοιους κανονισμούς σχετικά με τα ημερήσια και εβδομαδιαία διαλείμματα.

Στη Βουλγαρία, η τυπική εβδομάδα εργασίας αποτελείται από πέντε ημέρες, με τυπική διάρκεια έως 40 ώρες την εβδομάδα ή 8 ώρες την ημέρα.

Η κανονική διάρκεια του χρόνου εργασίας δεν μπορεί να παραταθεί, εκτός από τις περιπτώσεις και σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στον Κώδικα Εργασίας. Ο χρόνος εργασίας ενός εργαζομένου διακόπτεται από ένα ή περισσότερα διαλείμματα. Ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο ή τον εργαζόμενο διάλειμμα για γεύμα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο από 30 λεπτά. Τα διαλείμματα δεν περιλαμβάνονται στον χρόνο εργασίας. Σε παραγωγικές διαδικασίες με συνεχή εργασία και σε επιχειρήσεις όπου η εργασία εκτελείται συνεχώς, ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο ή τον εργαζόμενο χρόνο για γεύματα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας.

Ο εργαζόμενος δικαιούται αδιάλειπτη ημερήσια ανάπαυση, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 12 ωρών. Σε μια πενήμερη εβδομάδα εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται εβδομαδιαία ανάπαυση δύο συνεχόμενων ημερών, με τη μία από αυτές να αρχίζει την Κυριακή. Σε αυτές τις περιπτώσεις, στον εργαζόμενο παρέχονται τουλάχιστον 48 ώρες αδιάλειπτης εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Στην Ισπανία, η διάρκεια της εργάσιμης ημέρας θα είναι αυτή που συμφωνείται στις συλλογικές συμβάσεις ή στις συμβάσεις εργασίας. Η μέγιστη διάρκεια της συνήθους εργάσιμης ημέρας θα είναι 40 ώρες πραγματικής εργασίας την εβδομάδα κατά μέσο όρο ετησίως.

Μέσω συλλογικής σύμβασης ή, ελλείψει αυτής, με συμφωνία μεταξύ της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων, η ακανόνιστη κατανομή των ωρών εργασίας μπορεί να καθοριστεί καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Ελλείψει συμφωνίας, η εταιρεία μπορεί να κατανείμει το 10% της εργάσιμης ημέρας ακανόνιστα καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Η εν λόγω κατανομή πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να σέβεται τις ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης και ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει, με προειδοποίηση τουλάχιστον πέντε ημερών, την ημέρα και την ώρα της παροχής εργασίας που προκύπτει από αυτήν.

Η αποζημίωση για διαφορές, είτε λόγω υπέρβασης είτε λόγω ελαττώματος, μεταξύ της εργάσιμης ημέρας και της μέγιστης διάρκειας της συνήθους νόμιμης ή συμφωνημένης εργάσιμης ημέρας απαιτείται όπως ορίζεται στη συλλογική σύμβαση ή, ελλείψει σχετικής διάταξης, με συμφωνία μεταξύ της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Ελλείψει συμφωνίας, οι διαφορές που προκύπτουν από την ακανόνιστη κατανομή των ωρών εργασίας πρέπει να αποζημιωθούν εντός δώδεκα μηνών από τη στιγμή που προκύπτουν.

Ο αριθμός των κανονικών ωρών πραγματικής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις εννέα ημερησίως, εκτός εάν με συλλογική σύμβαση ή, ελλείψει αυτής, με συμφωνία μεταξύ της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθορίζεται διαφορετική κατανομή του ημερήσιου χρόνου εργασίας, σεβόμενη σε κάθε περίπτωση την ανάπαυση μεταξύ των ημερών.

Οι εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών δεν μπορούν να εκτελούν περισσότερες από οκτώ ώρες πραγματικής εργασίας ημερησίως, συμπεριλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του χρόνου που αφιερώνεται στην κατάρτιση και, εάν εργάζονται για περισσότερους από έναν εργοδότες, του χρόνου που πραγματοποιείται σε καθέναν από αυτούς.

Σε ετήσια βάση, η εταιρεία, μετά από διαβούλευση και προηγούμενη έκθεση από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, θα καταρτίζει ένα ημερολόγιο εργασίας που θα περιλαμβάνει το πρόγραμμα εργασίας και την ετήσια κατανομή των εργασιμών ημερών, των αργιών, των εβδομαδιαίων διαλειμμάτων ή μεταξύ των ημερών, και άλλων μη εργάσιμων ημερών, λαμβάνοντας υπόψη τη μέγιστη νόμιμη εργάσιμη ημέρα ή, όπου εφαρμόζεται, τη συμφωνημένη.

Από τις 12 Μαΐου 2019, η εταιρεία εγγυάται την ημερήσια καταγραφή της εργάσιμης ημέρας, η οποία πρέπει να περιλαμβάνει την συγκεκριμένη ώρα έναρξης και λήξης της εργάσιμης ημέρας κάθε εργαζομένου, με την επιφύλαξη της ευελιξίας του χρόνου που έχει θεσπιστεί. Μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή εταιρικής σύμβασης ή, ελλείψει αυτής, με απόφαση του εργοδότη μετά από διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων στην εταιρεία, η εν λόγω καταγραφή της εργάσιμης ημέρας θα οργανώνεται και θα τεκμηριώνεται. Η εταιρεία θα τηρεί τα ημερήσια αρχεία ωρών εργασίας για τέσσερα χρόνια και θα παραμένουν διαθέσιμα στους εργαζομένους, τους νόμιμους εκπροσώπους τους και την Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Όσον αφορά την ημερήσια ανάπαυση, κατά τη διάρκεια της ημέρας και την εβδομαδιαία, η εργατική νομοθεσία ορίζει ότι μεταξύ του τέλους μιας ημέρας και της έναρξης της επόμενης, θα πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον δώδεκα ώρες.

Οι εργαζόμενοι θα έχουν δικαίωμα σε ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης, σωρευτική για περιόδους έως δεκατεσσάρων ημερών, διάρκειας μιάμισης ημέρας χωρίς διακοπή, η οποία, κατά κανόνα, θα περιλαμβάνει το απόγευμα του Σαββάτου ή, όπου εφαρμόζεται, το πρωί της Δευτέρας και ολόκληρη την ημέρα της Κυριακής.

Η διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης για άτομα κάτω των 18 ετών θα είναι, τουλάχιστον, δύο συνεχόμενες ημέρες.

Όταν η διάρκεια της συνεχούς ημερήσιας βάρδιας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να ορίζεται χρόνος ανάπαυσης τουλάχιστον δεκαπέντε λεπτών κατά τη διάρκειά της. Η περίοδος αυτή θα θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας όταν ορίζεται ή κατοχυρώνεται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή σύμβαση εργασίας.

Όταν η διάρκεια της συνεχούς ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις ώρες και τριάντα λεπτά, οι εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών θα έχουν περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας τριάντα λεπτών.

Η εργατική νομοθεσία στην Ισπανία ορίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να απολαμβάνουν διάλειμμα για το γεύμα εάν η εργάσιμη ημέρα τους υπερβαίνει τις έξι ώρες. Η διάρκεια αυτού του διαλείμματος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 30 λεπτά και μπορεί να παραταθεί έως και δύο ώρες.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτό το διάλειμμα δεν περιλαμβάνεται στην εργάσιμη ημέρα, επομένως δεν θεωρείται χρόνος εργασίας. Επιπλέον, η εταιρεία δεν υποχρεούται να αμείβει αυτήν την περίοδο ανάπαυσης, αν και μπορεί να επιλέξει να το πράξει μέσω συλλογικών συμβάσεων ή ατομικών συμφωνιών με τους εργαζομένους της.

Μια άλλη σημαντική πτυχή που πρέπει να έχετε κατά νου είναι ότι ο νόμος δεν ορίζει συγκεκριμένη ώρα για το γεύμα, αλλά μάλλον η εταιρεία είναι αυτή που πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοί της μπορούν να απολαμβάνουν αυτό το διάλειμμα σε κατάλληλη στιγμή και ότι αυτό δεν διακόπτει την εξέλιξη της εργασίας.

Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τον παρόντα κανονισμό, οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν το δικαίωμά τους να απολαύσουν το διάλειμμα για γεύμα ενώπιον της εταιρείας, των εκπροσώπων των εργαζομένων ή, τελικά, ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στην Κροατία, ο Κώδικας Εργασίας ορίζει ότι οι ώρες εργασίας είναι η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελεί εργασίες, δηλαδή, κατά την οποία είναι έτοιμος (διαθέσιμος) να εκτελέσει εργασίες σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη, στον τόπο εκτέλεσης των εργασιών του ή σε άλλο τόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη. Η σύμβαση εργασίας μπορεί να συναφθεί για πλήρη ή μερική απασχόληση. Η πλήρης απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 40 ώρες την εβδομάδα.

Ένας εργαζόμενος που εργάζεται τουλάχιστον έξι ώρες την ημέρα έχει δικαίωμα σε ανάπαυση (διάλειμμα) τουλάχιστον τριάντα λεπτών κάθε εργάσιμη ημέρα, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά από ειδικό νόμο. Ο χρόνος ανάπαυσης περιλαμβάνεται στον χρόνο εργασίας.

Κατά τη διάρκεια κάθε εικοσιτετράωρης περιόδου, ο εργαζόμενος δικαιούται ημερήσια ανάπαυση τουλάχιστον δώδεκα συνεχόμενων ωρών. Ο εργαζόμενος δικαιούται εβδομαδιαία άδεια τουλάχιστον είκοσι τεσσάρων συνεχόμενων ωρών, στην οποία προστίθεται ημερήσια άδεια. Για κάθε ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων.

Στην Κύπρο, ο Εργατικός Κώδικας ορίζει ότι ο συνολικός αριθμός ωρών εργασίας των καλυπτόμενων προσώπων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών - το συνηθισμένο πρότυπο ωρών εργασίας στην Κύπρο είναι 40 ώρες την εβδομάδα. Προβλέπονται ορισμένες εξαιρέσεις για συγκεκριμένους κλάδους. Για παράδειγμα, οι κλάδοι υγειονομικής περίθαλψης και φιλοξενίας έχουν διαφορετικούς περιορισμούς.

Όσον αφορά τα διαλείμματα ανάπαυσης, όταν η εργάσιμη ημέρα διαρκεί περισσότερο από έξι ώρες, ο εργαζόμενος δικαιούται διάλειμμα ανάπαυσης 15 συνεχόμενων λεπτών. Κατά τη διάρκεια του διαλείμματος ο εργαζόμενος μπορεί να αποχωρήσει από τον χώρο εργασίας του. Η περίοδος ανάπαυσης δεν μπορεί να χορηγηθεί στην αρχή ή στο τέλος της εργάσιμης ημέρας.

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται ημερήσια περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 11 συνεχόμενων ωρών ανά 24ωρο. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών. Εάν ο εργοδότης το αποφασίσει, ο εργαζόμενος μπορεί, για περίοδο 14 ημερών, να έχει: • Δύο ξεχωριστές περιόδους ανάπαυσης 24 ωρών η καθεμία· ή • Μία περίοδο ανάπαυσης 48 συνεχόμενων ωρών.

Στην Ολλανδία, η εργάσιμη εβδομάδα είναι πέντε ημέρες, με κανονική εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας μεταξύ 36 και 40 ωρών, 7 έως 8 ώρες ημερησίως. Ο αριθμός των ωρών εργασίας εξαρτάται από τον κλάδο της βιομηχανίας και το είδος της εργασίας που εκτελείται. Γενικά, ένας εργαζόμενος επιτρέπεται να εργάζεται μόνο έως 12 ώρες την ημέρα, για μέγιστο 60 ώρες την εβδομάδα. Σε διάστημα 4 εβδομάδων, ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας είναι 55 ανά εβδομάδα. Σε διάστημα 16 εβδομάδων, ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας είναι 48 ώρες την εβδομάδα. Οι ρυθμίσεις για τις ώρες εργασίας που περιλαμβάνονται σε μια ατομική σύμβαση εργασίας, οι οποίες δεν είναι σύμφωνες με τον Νόμο περί Ωρών Εργασίας, μπορούν να κηρυχθούν άκυρες. Το Διάταγμα για τις Ωρες Εργασίας προβλέπει εξαιρέσεις και πρόσθετα μέτρα για ορισμένους κλάδους (μεταξύ άλλων τον τομέα της φροντίδας).

Ο χρόνος εργασίας ενός εργαζομένου ή ενός εργαζομένου διακόπτεται από ένα ή περισσότερα διαλείμματα. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται 5,5 ώρες δικαιούνται ένα διάλειμμα τουλάχιστον 30 λεπτών, το οποίο μπορεί να χωριστεί σε δύο διαλείμματα των 15 λεπτών. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται περισσότερο από

Κάθε 10ωρο πρέπει να έχει τουλάχιστον 45 λεπτά διαλείμματος, το οποίο μπορεί να χωριστεί σε διάφορα διαστήματα των 15 λεπτών. Μια συλλογική συμφωνία (CAO) μπορεί να περιλαμβάνει συμφωνίες για λιγότερα διαλείμματα, αλλά εάν ο εργαζόμενος εργάζεται για περισσότερες από 5 ½ ώρες, πρέπει να έχει τουλάχιστον 15 λεπτά διαλείμματος.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται επίσης διάλειμμα 11 ωρών μεταξύ των βαρδιών (μία φορά την εβδομάδα, το διάλειμμα μπορεί να είναι οκτώ ώρες εάν το απαιτεί η φύση της εργασίας ή οι επιχειρηματικές συνθήκες) και τουλάχιστον 36 συνεχόμενες ώρες μη εργασίας ανά εβδομάδα. Μεγαλύτερη εβδομάδα εργασίας είναι δυνατή μόνο εάν ο εργαζόμενος έχει διάλειμμα τουλάχιστον 72 συνεχόμενων ωρών σε 14 ημέρες. Το υπόλοιπο μπορεί να χωριστεί σε δύο περιόδους των 32 ωρών η καθεμία.

Εργατική νομοθεσία και συνθήκες εργασίας: ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

Η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών έχει παρόμοια διάρκεια και στα πέντε κράτη μέλη που αναλύθηκαν.

Στη Βουλγαρία, η ελάχιστη διάρκεια της βασικής ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν είναι μικρότερη από 20 εργάσιμες ημέρες. Κατά την έναρξη της απασχόλησης για πρώτη φορά, ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του μόλις συμπληρώσει τουλάχιστον 4 μήνες απασχόλησης. Σε περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση για την αχρησιμοποίητη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα.

Στην Ισπανία, η διάρκεια της βασικής ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συμφωνείται ατομικά ή συλλογικά, αλλά ποτέ δεν είναι μικρότερη από 30 ημερολογιακές ημέρες, που αντιστοιχούν σε 22 εργάσιμες ημέρες ετησίως. Η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν αντικαθίσταται με οικονομική αποζημίωση, εκτός από την περίπτωση λήξης της σύμβασης εργασίας που καθιστά αδύνατη την απόλαυσή της.

Στην Κροατία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον 4 εργάσιμων εβδομάδων για κάθε ημερολογιακό έτος. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε θέσεις εργασίας όπου, με την εφαρμογή μέτρων προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, δεν είναι δυνατή η προστασία του εργαζομένου από επιβλαβείς επιρροές, έχουν δικαίωμα σε ετήσια άδεια τουλάχιστον πέντε εβδομάδων για κάθε ημερολογιακό έτος.

Στην Κύπρο, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον 4 εβδομάδων, δηλαδή 20 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη εβδομάδα εργασίας και 24 εργάσιμες ημέρες για

εξαήμερη εβδομάδα εργασίας. Η πληρωμή αντί άδειας επιτρέπεται μόνο σε περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης.

Στην Ολλανδία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται νόμιμη άδεια τουλάχιστον 4 φορές τον αριθμό των ωρών που εργάζονται ανά εβδομάδα. Για παράδειγμα, εάν εργάζονται 40 ώρες την εβδομάδα, θα δικαιούνται $4 \times 40 = 160$ ώρες (20 ημέρες) άδειας μετ' αποδοχών ετησίως. Το ποσό της νόμιμης άδειας υπολογίζεται αναλογικά για τους εργαζόμενους που εργάζονται με μερική απασχόληση. Οι εργοδότες μπορούν να προσφέρουν στους εργαζομένους πρόσθετη άδεια, η οποία μερικές φορές απαιτείται βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πολλές εταιρείες προσφέρουν περισσότερες από τον ελάχιστο αριθμό ημερών, με 24 ή ακόμη και 32 ημέρες ετήσιας άδειας να είναι αρκετά συνηθισμένες. Μόλις ένας εργαζόμενος εργαστεί για έναν εργοδότη συνεχώς για ένα έτος, δικαιούται νόμιμα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Οποιαδήποτε ετήσια άδεια από το προηγούμενο έτος που δεν έλαβε ένας εργαζόμενος μεταφέρεται στο επόμενο έτος (προστίθεται στο νέο δικαίωμα άδειας). Εάν ένα άτομο απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και η διάρκεια είναι μικρότερη από 12 μήνες, τότε αντί να παρέχει άδεια μετ' αποδοχών, ο εργοδότης μπορεί να προσφέρει άδεια μετ' αποδοχών.

Εργατική νομοθεσία και συνθήκες εργασίας: υπερωρίες

Όσον αφορά τις υπερωρίες, βάσει της εθνικής έρευνας που διεξήχθη στα πέντε κράτη μέλη που αναλύθηκαν, η κοινοπραξία μας έχει παρατηρήσει την ποικιλία στις πρακτικές σχετικά με τις μέγιστες ώρες ανά καθορισμένη χρονική περίοδο, το είδος και το μέγεθος της αποζημίωσης και τις κανονιστικές διαδικασίες. Ενώ σε ορισμένες χώρες οι υπερωρίες θα πρέπει να αμείβονται με υψηλότερο από τον βασικό συντελεστή, σε άλλες δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθεσία για την αποζημίωση για υπερωρίες και ορισμένοι πολίτες επιδιώκουν αποζημίωση μέσω εργατικών διαφορών στο Δικαστήριο. Σε ορισμένες χώρες, έχει εφαρμοστεί μια διαδικασία αναφοράς προς κυβερνητικούς φορείς σχετικά με τις υπερωρίες, ενώ σε άλλες η συμμόρφωση έχει αφεθεί στην ευθύνη των εργαζομένων.

Στη Βουλγαρία, για την εκτέλεση υπερωριακής εργασίας, την επιφυλακή ή την παροχή υπηρεσιών στη διάθεση της εταιρείας, εκδίδεται εντολή από τον εργοδότη. Κοινοποιείται στους εργαζόμενους και τους υπαλλήλους τουλάχιστον 24 ώρες νωρίτερα. Σε περιπτώσεις που οι υπερωρίες πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου, η εντολή για υπερωριακή εργασία πρέπει να καθορίζει την ημέρα κατά την οποία θα λαμβάνεται αδιάλειπτη περίοδος ανάπαυσης τουλάχιστον 24 ωρών κατά την επόμενη εργάσιμη εβδομάδα.

Ο Εργατικός Κώδικας στη Βουλγαρία ορίζει ότι οι υπερωρίες αμείβονται με υψηλότερο από τον βασικό μισθό.

η οποία έχει συμφωνηθεί μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, αλλά όχι λιγότερο από: αύξηση 50% για υπερωρίες κατά τις εργάσιμες ημέρες· 75% - για υπερωρίες τα Σαββατοκύριακα· 100% - για υπερωρίες κατά τη διάρκεια των εθνικών αργιών· 50% - για υπερωρίες όταν εφαρμόζεται σωρευτικό ωράριο εργασίας.

Η διάρκεια της υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει:

- 30 ώρες ημερήσιας εργασίας ή 20 ώρες νυχτερινής εργασίας εντός ενός ημερολογιακού μήνα·
- 6 ώρες ημερήσιας εργασίας ή 4 ώρες νυχτερινής εργασίας εντός μιας ημερολογιακής εβδομάδας·
- 3 ώρες ημερήσιας ή 2 ώρες νυχτερινής εργασίας σε διάστημα 2 συνεχόμενων εργάσιμων ημερών.

Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο για την καταγραφή των υπερωριών. Οι συσσωρευμένες υπερωρίες κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους πρέπει να καταγράφονται και να δηλώνονται στην επιθεώρηση εργασίας έως τις 31 Ιανουαρίου του επόμενου ημερολογιακού έτους.

Το ειδικό βιβλίο για την καταγραφή των υπερωριών περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες: το πλήρες όνομα του εργαζομένου ή του εργαζομένου, τον αριθμό της εντολής για την εκτέλεση υπερωριών, την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το ποσό της αμοιβής που καταβάλλεται στον εργαζόμενο ή τον εργαζόμενο για την εκτελεσθείσα υπερωριακή εργασία και την ημέρα που ορίζεται για ανάπαυση σύμφωνα με τον Εθνικό Κανονισμό για το Ωράριο Εργασίας, τις Περιόδους Ανάπαυσης και τις Άδειες.

Στην Ισπανία, κάθε ώρα εργασίας που πραγματοποιείται κατά τη μέγιστη διάρκεια της συνηθισμένης ημέρας θα θεωρείται υπερωρία. Η παροχή της είναι εθελοντική, εκτός εάν υπάρχει ατομική ή συλλογική σύμβαση ή σε περιπτώσεις που είναι απαραίτητη για την πρόληψη ή την αποκατάσταση ατυχημάτων ή άλλων έκτακτων και επειγόντων ζημιών, όπως ο κίνδυνος απώλειας πρώτων υλών.

Απαγορεύεται η εκτέλεση εκούσιων υπερωριών κατά τη διάρκεια της νυχτερινής περιόδου (εκτός από τις περιπτώσεις ειδικών ημερών που παρατείνονται με κανονισμό ή όταν είναι απαραίτητο για την πρόληψη και αποκατάσταση ατυχημάτων ή άλλων έκτακτων και επειγόντων ζημιών). Ομοίως, απαγορεύεται η εκτέλεσή τους σε ανηλίκους κάτω των 18 ετών.

Για τον υπολογισμό των υπερωριών, η εργάσιμη ημέρα κάθε εργαζομένου θα καταγράφεται μέρα με τη μέρα και θα αθροίζεται εντός της περιόδου που ορίζεται για την πληρωμή των

αμοιβή, παραδίδοντας αντίγραφο της περίληψης στον εργαζόμενο στην αντίστοιχη απόδειξη.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται μηνιαίως από τον εργοδότη για τις υπερωρίες που εκτελούν οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τη μορφή αποζημίωσής τους, λαμβάνοντας για τον σκοπό αυτό αντίγραφο των περιλήψεων.

Οι υπερωρίες μπορούν να προστεθούν στην κανονική ημέρα εργασίας. Ο μέγιστος αριθμός υπερωριών είναι 80 ετησίως, αν και οι υπερωρίες που αντισταθμίζονται για χρόνο ανάπαυσης (όχι με αμοιβή) εντός των τεσσάρων μηνών που ακολουθούν την ολοκλήρωσή τους δεν υπολογίζονται εντός αυτού του ορίου. Ούτε η υπέρβαση των ωρών που εργάστηκαν για την πρόληψη ή την αποκατάσταση ατυχημάτων και άλλων έκτακτων και επειγόντων ζημιών θα λαμβάνεται υπόψη, για τους σκοπούς της μέγιστης διάρκειας της κανονικής εργάσιμης ημέρας, ούτε για τον υπολογισμό του μέγιστου αριθμού επιτρεπόμενων υπερωριών, με την επιφύλαξη της αποζημίωσής τους ως υπερωριών.

Για τον υπολογισμό των υπερωριών, από το 2019, η εργάσιμη ημέρα κάθε εργαζομένου καταγράφεται ημερησίως και αθροίζεται στην περίοδο που ορίζεται για την καταβολή της αμοιβής, με την παράδοση αντιγράφου της περίληψης στον εργαζόμενο στην αντίστοιχη απόδειξη. Ο χρόνος εργασίας θα υπολογίζεται έτσι ώστε τόσο στην αρχή όσο και στο τέλος της ημερήσιας βάρδιας ο εργαζόμενος να βρίσκεται στον χώρο εργασίας του.

Οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται αποζημιώνονται είτε οικονομικά είτε με ανάπαυση με ατομική ή συλλογική σύμβαση. Το ποσό που καταβάλλεται για κάθε ώρα υπερωρίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι μικρότερο από την αξία της κανονικής ώρας ή θα αποζημιώνεται για ισοδύναμους χρόνους αμειβόμενης ανάπαυσης. Ελλείψει συμφωνίας σχετικά με αυτό, θα νοείται ότι οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται πρέπει να αποζημιώνονται με ανάπαυση εντός τεσσάρων μηνών από την ολοκλήρωσή τους.

Ο μέγιστος αριθμός υπερωριών που μπορούν να εκτελέσουν οι εργαζόμενοι με ετήσια εργάσιμη ημέρα μικρότερη από τη γενική εργάσιμη ημέρα της εταιρείας θα μειωθεί κατά την ίδια αναλογία που υπάρχει μεταξύ αυτών των ωρών εργασίας.

Το όριο των 80 ετήσιων υπερωριών δεν ισχύει για εκείνες που πραγματοποιούνται για την πρόληψη ή την αποκατάσταση έκτακτων και επειγόντων ζημιών, αν και θα πρέπει να καταβάλλονται ως υπερωρίες και η ολοκλήρωσή τους είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο.

Στην Κροατία, σε περίπτωση ανωτέρας βίας, έκτακτης αύξησης του εύρους εργασίας και σε άλλες παρόμοιες περιπτώσεις επείγουσας ανάγκης, ο εργαζόμενος πρέπει να εργάζεται περισσότερο από τον πλήρη ή μερική απασχόληση (υπερωρίες), αλλά έως οκτώ ώρες την εβδομάδα, κατόπιν αιτήματος του εργοδότη.

Η υπερωριακή εργασία ενός μεμονωμένου εργαζομένου δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 32 ώρες ανά μήνα ή τις 180 ώρες ανά έτος.

Απαγορεύεται η υπερωριακή εργασία ανηλίκων. Μια έγκυος γυναίκα, ένας γονέας με παιδί ηλικίας έως τριών ετών, ένας μονογονέας με παιδί ηλικίας έως έξι ετών και ένας εργαζόμενος μερικής απασχόλησης μπορούν να εργάζονται υπερωρίες μόνο εάν προσκομίσουν στον εργοδότη γραπτή δήλωση οικειοθελούς συγκατάθεσης για την εν λόγω εργασία, εκτός από περιπτώσεις ανωτέρας βίας.

Για δύσκολες συνθήκες εργασίας, υπερωρίες και νυχτερινή εργασία, καθώς και για εργασία τις Κυριακές, τις αργίες και τις μη εργάσιμες ημέρες που ορίζονται από ειδικό νόμο, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε αύξηση του μισθού, στο ποσό και με τον τρόπο που ορίζεται από τη συλλογική σύμβαση, τον κανονισμό εργασίας ή τη σύμβαση εργασίας, όπου η αύξηση για κάθε ώρα εργασίας τις Κυριακές ή τις αργίες δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 50%.

Στην Κύπρο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ισχύουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζόμενους, η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Όταν ο εργοδότης απαιτεί από τον εργαζόμενο να εργαστεί περισσότερο από 48 ώρες, αυτό μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν προηγούμενης αμοιβαίας συμφωνίας. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί, χωρίς καμία ζημία στην απασχόλησή του. Η αποζημίωση για τις υπερωρίες συνήθως συμφωνείται με τον εργοδότη και μπορεί να καταβληθεί με κανονικό ή υψηλότερο συντελεστή ή να χρησιμοποιηθεί ως ημέρα ανάπαυσης.

Όταν, με τη συγκατάθεση του εργαζομένου, η εργασία υπερβαίνει τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας (48 ώρες), ο εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχείο με τα ονόματα όλων των εργαζομένων που εργάζονται περισσότερο από 48 ώρες και να θέτει αυτό το αρχείο στη διάθεση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μαζί με τα στοιχεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συγκατάθεσής τους για την εκτέλεση εργασίας που υπερβαίνει το μέγιστο των 48 ωρών. Ο Υπουργός δύναται να περιορίσει ή να απαγορεύσει τη δυνατότητα υπέρβασης του μέγιστου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας για λόγους ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

Στις Κάτω Χώρες, δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία σχετικά με την αποζημίωση για

υπερωριακή εργασία. Το εάν οι υπερωρίες θα πρέπει να αποζημιωθούν θα πρέπει να προκύπτει από όσα συμφωνήθηκαν στη σύμβαση εργασίας, συμπληρώθηκαν από το εγχειρίδιο του εργαζομένου ή καθορίστηκαν σε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (εάν ισχύει). Ακόμα και αν υποθέσουμε ότι αυτές οι καθορισμένες πηγές δεν δηλώνουν καθόλου αποζημίωση όσον αφορά την αποζημίωση των εργαζομένων για τις υπερωρίες που παρείχαν, εξακολουθεί να είναι πιθανό ο εργοδότης να είναι υποχρεωμένος να το πράξει. Ειδικά λαμβάνοντας υπόψη την υψηλή πιθανότητα, σε μια εργατική διαφορά, τα Δικαστήρια να αποφασίσουν ότι ο εργοδότης θα πρέπει να αποζημιώσει έναν εργαζόμενο για την υπερωριακή εργασία, επειδή αυτό είναι που μπορεί να αναμένεται από έναν «καλό εργοδότη» υπό τις ίδιες συνθήκες.

Κατά την υπερωριακή εργασία, πρέπει να τηρείται ο Νόμος περί Ωρών Εργασίας. Η αμοιβή για υπερωρίες μπορεί να παρέχεται είτε με τη μορφή χρηματικής αποζημίωσης είτε με τη μορφή πρόσθετης άδειας. Ωστόσο, ο πραγματικός ωριαίος μισθός σε μια περίοδο πληρωμής δεν μπορεί ποτέ να είναι μικρότερος από τον νόμιμο ελάχιστο ωριαίο μισθό, εκτός εάν αυτό προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η ολλανδική νομοθεσία έχει ορίσει τους ακόλουθους κανονισμούς για την ετοιμότητα σε περίπτωση απρόβλεπτων περιστάσεων (εφημερία):

- Όχι περισσότερες από 13 ώρες ανά 24ωρο, συμπεριλαμβανομένων των ωρών που προκύπτουν από κλήσεις.
- Μέγιστο 14 εργάσιμες ημέρες σε διάστημα 4 εβδομάδων.
- Πρέπει να έχει τουλάχιστον 2 συνεχόμενες ημέρες άδεια σε κάθε περίοδο 4 εβδομάδων
- Όχι αμέσως πριν ή μετά από μια νυχτερινή βάρδια.
- Όχι στις 11 ώρες που προηγούνται μιας νυχτερινής βάρδιας ή κατά τη διάρκεια των 14 ωρών μετά από μια νυχτερινή βάρδια.

Κ. Ευέλικτες συνθήκες εργασίας

Οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας, όπως το γραφείο από το σπίτι και το ευέλικτο ωράριο εργασίας, έχουν γίνει ολοένα και πιο δημοφιλείς την τελευταία δεκαετία, και ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια και μετά την COVID-19. Ωστόσο, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας και οι πληροφορίες από τις ομάδες εστίασης που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας δίνουν την εντύπωση ότι τέτοια οφέλη δεν είναι ακόμη τόσο διαδεδομένα ή ανεπαρκή στην ουσία τους για να υποστηρίξουν τον συνεχώς μεταβαλλόμενο τρόπο ζωής και τις ανάγκες των Ευρωπαίων πολιτών.

Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, το 34% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι ο «ιδανικός τρόπος εργασίας» για αυτούς θα περιελάμβανε μεγαλύτερη ευελιξία στο ωράριο και ευκαιρίες για ένα υβριδικό περιβάλλον. Επιπλέον, το 33% αναφέρει ότι θα ήθελε μια ευκαιρία να εργαστεί με μερική απασχόληση ή με μειωμένο ωράριο εργασίας.

Η «ευελιξία» ήταν το πιο επιθυμητό και ευρέως συζητημένο μέτρο που οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης που διεξήχθησαν και στα πέντε κράτη μέλη επεσήμαναν ως απαραίτητο για την υποστήριξή τους στην επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην αντιμετώπιση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία.

Στη Βουλγαρία, ένας από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών υποστήριξε την ιδέα ότι, όποτε είναι δυνατόν, οι επιλογές γραφείου από το σπίτι (ή εργασίας από το σπίτι) και οι υβριδικές επιλογές θα πρέπει να είναι διαθέσιμες ανά πάσα στιγμή.

Κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης των εργαζομένων στη Βουλγαρία, συζητήθηκαν οι ανάγκες για πιο ολοκληρωμένες πολιτικές διαχείρισης του άγχους, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων. Ορισμένοι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προτείνοντας ότι οι εταιρείες τους θα μπορούσαν να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, όπως η τηλεργασία ή το ευέλικτο ωράριο, για την καλύτερη εξυπηρέτηση των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων και τη μείωση των επιπέδων άγχους τους.

Αργότερα στη συζήτηση, όταν ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με πρόσθετες πολιτικές σε οργανωτικό επίπεδο που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων, αρχικά οι συμμετέχοντες πρότειναν την εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου εργασίας. Η επιλογή για γραφείο στο σπίτι προτάθηκε ως μία από τις τέσσερις κύριες ιδέες για πρωτοβουλίες ευεξίας που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν οι εταιρείες, καθώς θα μπορούσε να παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον και, με τη σειρά του, να μειώσει τα επίπεδα άγχους.

Οι συμμετέχοντες σε μια άλλη ομάδα εστίασης με υπαλλήλους από τη Βουλγαρία συνέστησαν επίσης στις εταιρείες να προσφέρουν μια επιλογή για γραφείο από το σπίτι, καθώς αυτό θα μπορούσε να τους παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον, κάτι που με τη σειρά του θα μπορούσε να μειώσει τα επίπεδα άγχους. Ένας από τους συμμετέχοντες πρόσθεσε ότι κατά τη διάρκεια της COVID-19, πολλές εταιρείες συνειδητοποίησαν ότι δεν έπρεπε όλες οι συσκέψεις να διεξάγονται πρόσωπο με πρόσωπο και ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να είναι πιο αποτελεσματική και να ευνοεί την παραγωγικότητα.

Όταν της ζητήθηκε να μοιραστεί τις σκέψεις της σχετικά με τυχόν πολιτικές που μπορούν να συμβάλουν στην προώθηση της ευημερίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, μια υπεύθυνη ανθρώπινου δυναμικού επεσήμανε ότι αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν πολιτικές ευέλικτης εργασίας που επιτρέπουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως επιλογές τηλεργασίας, ευέλικτο ωράριο εργασίας, συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας ή ρυθμίσεις κατανομής θέσεων εργασίας, καθώς τέτοιες πολιτικές θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να μειώσουν το άγχος από τις μετακινήσεις και να βελτιώσουν τη συνολική ευημερία. Επιπλέον, ανέφερε τις πολιτικές αμειβόμενης άδειας για οικογενειακές οικογένειες και άδεια φροντίδας, τις πολιτικές φόρτου εργασίας και ωραρίου εργασίας κ.λπ. Η υπεύθυνη ανθρώπινου δυναμικού πρόσθεσε επίσης ότι είναι σημαντικό να αξιολογούνται οι συγκεκριμένες ανάγκες και το πλαίσιο του οργανισμού ή της περιοχής και να αναπτύσσονται πολιτικές που είναι προσαρμοσμένες στις μοναδικές συνθήκες και απαιτήσεις των εργαζομένων και του οργανισμού στο σύνολό του.

Τόσο οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργοδοτών όσο και εργαζομένων στην Κύπρο επεσήμαναν τις ευέλικτες συνθήκες εργασίας – στις περιπτώσεις που μπορούν να εφαρμοστούν και να είναι παραγωγικές, ως απαραίτητη πολιτική που πρέπει να εφαρμοστεί από τις εταιρείες.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στην Κροατία ανέφεραν ότι η ευελιξία είναι η πιο σημαντική πολιτική για αυτούς όσον αφορά τη μείωση του άγχους, την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και την υποστήριξη της συναισθηματικής ισορροπίας των εργαζομένων - επομένως, όλοι έδωσαν προτεραιότητα στην ευελιξία ως προς τον χρόνο και τον τόπο εργασίας.

Επιπλέον, όταν τους ζητήθηκε να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με τυχόν πρόσθετες πολιτικές που θα εφαρμοστούν σε διάφορα επίπεδα, οι εργαζόμενοι πρότειναν την εισαγωγή μιας 4ήμερης εβδομάδας εργασίας ή μιας 6ωρης εργάσιμης ημέρας ως ευκαιρία για τους εργαζομένους να επιλέξουν. Η μειωμένη διάρκεια της εβδομάδας εργασίας μπορεί ενδεχομένως να είναι επωφελής τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους λόγω της αυξημένης παραγωγικότητας και της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ομοίως, οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο ενημέρωσαν ότι θα μπορούσε να εφαρμοστεί η εργασία λιγότερων ωρών και πιο αποτελεσματικά, όπως μια πολιτική 4 ημερών την εβδομάδα.

Λόγω του υψηλού ενδιαφέροντος για τις ευέλικτες συνθήκες εργασίας, της επικράτησης στις ψηφιακές θέσεις εργασίας και, ιδιαίτερα, της ραγδαίας αύξησης του αριθμού των ατόμων που άρχισαν να εργάζονται από το σπίτι ως αποτέλεσμα της COVID-19, η κοινοπραξία μας διερεύνησε την ισχύουσα νομοθεσία που εφαρμόζεται στα κράτη μέλη που αναλύθηκαν σχετικά με τις ευέλικτες συνθήκες εργασίας.

Στη Βουλγαρία, το ευέλικτο ωράριο εργασίας θεσπίζεται βάσει του Εργατικού Κώδικα, με στόχο την παροχή μεγαλύτερης ελευθερίας και κινητικότητας στους εργαζομένους. Έχουν οριστεί τα ακόλουθα χαρακτηριστικά του ευέλικτου ωραρίου εργασίας:

1. Μπορεί να θεσπιστεί για όλους τους εργαζομένους ή για συγκεκριμένες περιπτώσεις. Ο εργοδότης καθορίζει τον υποχρεωτικό χρόνο παρουσίας στην εταιρεία, ενώ η έναρξη και η λήξη της εργάσιμης ημέρας καθορίζονται από τον εργαζόμενο.

2. Όπως και με το συμπιεσμένο ωράριο εργασίας, το ευέλικτο ωράριο εργασίας με μεταβλητά όρια καθορίζεται με Διάταγμα που εκδίδεται από τον εργοδότη. Το Διάταγμα αυτό είναι εφάπαξ και παραμένει σε ισχύ μέχρι να εκδοθεί νέο Διάταγμα για την ανάκληση του προηγούμενου.

Η εθνική εργατική νομοθεσία της Βουλγαρίας δεν ενθαρρύνει συγκεκριμένα τους εργοδότες να παρέχουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας στους εργαζομένους τους, ωστόσο η Οδηγία 2019/1158 της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές ενδέχεται να έχει επηρεάσει τους εργοδότες στη Βουλγαρία ώστε να παρέχουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας στους εργαζομένους τους.

Στην Ισπανία, η τηλεργασία ρυθμίζεται από τον Σεπτέμβριο του 2020. Σύμφωνα με τη νομοθεσία που ψηφίστηκε, η τηλεργασία νοείται ως η «μορφή οργάνωσης της εργασίας ή εκτέλεσης εργασιακής δραστηριότητας σύμφωνα με την οποία παρέχεται στην κατοικία του εργαζομένου ή στον τόπο που έχει επιλέξει, καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας ή μέρους της εργασίας του σε τακτική βάση». Εννοείται ότι ρυθμίζεται «η τηλεργασία που παρέχεται, σε περίοδο αναφοράς 3 μηνών, τουλάχιστον το 30% της εργάσιμης ημέρας ή το ισοδύναμο αναλογικό ποσοστό ανάλογα με τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας».

Η άσκηση της εξ αποστάσεως εργασίας πρέπει να επισημοποιείται εγγράφως μέσω συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ της εταιρείας και του εργαζομένου, είτε στην αρχική σύμβαση είτε σε μεταγενέστερο χρόνο, αλλά σε κάθε περίπτωση, πριν από την έναρξη της εξ αποστάσεως εργασίας.

Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζομένους που εργάζονται με φυσική παρουσία, εκτός από εκείνα που είναι εγγενή στην εκτέλεση της εργασίας με φυσική παρουσία και, ως εκ τούτου, δεν επιτρέπεται να υποστούν καμία βλάβη στις συνθήκες εργασίας τους. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει επιστροφή στην προηγούμενη εργάσιμη ημέρα ή συμβατικό τρόπο εργασίας του μόλις ολοκληρωθεί η συμφωνημένη περίοδος ή όταν η αλλαγή στις συνθήκες το δικαιολογεί, ακόμη και αν η προγραμματισμένη περίοδος δεν έχει παρέλθει.

Από την έναρξη ισχύος το 2007 του Νόμου για την Ίση Ευκαιρία μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στην Εργασία και τις επακόλουθες βελτιώσεις και προσαρμογές του, οι οποίες καθόρισαν την υποχρέωση ορισμένων εταιρειών (επί του παρόντος, το 2023, εταιρείες με περισσότερους από 50 εργαζομένους) να αναπτύξουν σχέδια ισότητας στην εταιρεία, οι εταιρείες περιλαμβάνουν ολοένα και περισσότερο μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής σε αυτά τα σχέδια, μεταξύ των οποίων και μέτρα που σχετίζονται με την ευελιξία του χρόνου.

Ορισμένες ιδιωτικές εταιρείες με δική τους πρωτοβουλία και πολλοί δημόσιοι φορείς, ως μέτρο για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, θεσπίζουν ευέλικτα μέτρα, όπως ευέλικτες ώρες εισόδου και εξόδου από την εργασία. Για παράδειγμα, καθορίζουν μια χρονική περίοδο για την είσοδο στην εργασία και μια άλλη για την έξοδο, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να επιλέξουν να εισέρχονται στην εργασία νωρίτερα και να φεύγουν νωρίτερα ή το αντίστροφο, να εισέρχονται στην εργασία αργότερα και να φεύγουν αργότερα.

Στην Κροατία, εάν το ημερήσιο και εβδομαδιαίο πρόγραμμα ωρών εργασίας δεν καθορίζεται από κανονισμό, συλλογική σύμβαση, συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ του συμβουλίου εργαζομένων και του εργοδότη ή από τη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης αποφασίζει για το πρόγραμμα ωρών εργασίας με γραπτή απόφαση.

Μια σύμβαση εργασίας που συνάπτεται γραπτώς, δηλαδή ένα πιστοποιητικό συναφθείσας σύμβασης εργασίας, πρέπει να περιέχει όλες τις ουσιώδεις πληροφορίες, καθώς και τον τόπο εργασίας και, εάν δεν υπάρχει μόνιμος ή κύριος τόπος εργασίας, μια σημείωση ότι η εργασία εκτελείται σε διαφορετικούς τόπους.

Μια σύμβαση εργασίας που συνάπτεται γραπτώς, δηλαδή ένα πιστοποιητικό συναφθείσας σύμβασης εργασίας για την εκτέλεση εργασίας στην κατοικία του εργαζομένου ή σε άλλο χώρο που δεν βρίσκεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, πρέπει επίσης να περιέχει πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με:

1. Ο ημερήσιος, εβδομαδιαίος ή μηνιαίος χρόνος υποχρεωτικής παρουσίας του εργαζομένου στον χώρο εργασίας·
2. τις προθεσμίες, τον χρόνο και τη μέθοδο παρακολούθησης της εργασίας και την ποιότητα της απόδοσης του εργαζομένου·
3. μηχανήματα, εργαλεία και εξοπλισμός για την εκτέλεση εργασιών που ο εργοδότης

υποχρεούνται να αποκτήσουν, να εγκαταστήσουν και να συντηρήσουν·

4. Χρήση ιδιόκτητων μηχανημάτων, εργαλείων και άλλου εξοπλισμού των εργαζομένων και επιστροφή των σχετικών εξόδων.

5. Επιστροφή άλλων εξόδων στον εργαζόμενο που σχετίζονται με την εκτέλεση της εργασίας·

6. Η μέθοδος εκπαίδευσης και επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Ο μισθός ενός εργαζομένου με τον οποίο ένας εργοδότης συνάπτει σύμβαση δεν μπορεί να καθοριστεί σε ποσό χαμηλότερο από τον μισθό ενός εργαζομένου που εργάζεται στις εγκαταστάσεις του εν λόγω εργοδότη σε ίδιες ή παρόμοιες εργασίες.

Στην Κύπρο, μέχρι σήμερα, δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθεσία που να διέπει ρητά τις ευέλικτες συνθήκες εργασίας, όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας, την εξ αποστάσεως εργασία ή τις υβριδικές ρυθμίσεις γραφείου. Οι κανονισμοί απασχόλησης στην Κύπρο διέπονται κυρίως από τον Νόμο περί Απασχόλησης Προσώπων και άλλη σχετική νομοθεσία. Ωστόσο, αυτοί οι νόμοι δεν παρείχαν λεπτομερείς διατάξεις για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας στην Κύπρο αποτελούν συνήθως θέμα διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, περιγράφονται στις συμβάσεις εργασίας και υπόκεινται σε αμοιβαία συμφωνία. Οι συγκεκριμένοι όροι και προϋποθέσεις των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας συνήθως ρυθμίζονται μέσω συμβάσεων εργασίας, πολιτικών στον χώρο εργασίας ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ένα νομοσχέδιο βρίσκεται υπό εξέταση από τη Βουλή των Αντιπροσώπων σχετικά με την τηλεργασία και την υβριδική εργασία.

Στην Ολλανδία, η εργασία από το σπίτι δεν αποτελεί νόμιμο δικαίωμα. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Νόμο για την Ευέλικτη Εργασία, οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν γραπτό αίτημα για να εργαστούν (μερικώς) από το σπίτι. Για παράδειγμα, ανησυχούν για την υγεία τους. Πρέπει να υπάρχει σοβαρός λόγος για την απόρριψη ενός τέτοιου αιτήματος. Μερικά παραδείγματα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν: η εργασία από το σπίτι προκαλεί προβλήματα με το πρόγραμμα εργασίας· η εργασία δεν μπορεί να γίνει αλλού· ή ο χώρος εργασίας στο σπίτι δεν είναι ασφαλής ή κατάλληλος για εργασία.

Υπάρχουν επίσης προϋποθέσεις για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να εργαστούν από το σπίτι:

- Η εταιρεία πρέπει να απασχολεί τουλάχιστον 10 υπαλλήλους.
- Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει εργαστεί για τουλάχιστον έξι μήνες.
- Ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλει γραπτή αίτηση το αργότερο 2 μήνες πριν από την επιθυμητή ημερομηνία έναρξης.

Οι εργαζόμενοι πρέπει επίσης να είναι σε θέση να κάνουν την εργασία τους με ασφάλεια και σωστά στο σπίτι. Όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, έχουν πρόσθετα έξοδα που δεν έχουν στο γραφείο: περισσότερα έξοδα για θέρμανση, νερό, ηλεκτρικό ρεύμα, αλλά και τσάι, καφέ και χαρτί υγείας. Οι εταιρείες μπορούν να αποζημιώσουν αυτά τα έξοδα αφορολόγητα με ένα επίδομα εργασίας από το σπίτι ύψους 2,15 € την ημέρα.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, πολλοί εργαζόμενοι εργάζονταν από το σπίτι. Τώρα που τα περισσότερα μέτρα για την COVID-19 δεν είναι πλέον απαραίτητα, η ολλανδική κυβέρνηση ενθαρρύνει την υβριδική εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τα πλεονεκτήματα της εργασίας από το σπίτι, όπως ο λιγότερος χρόνος και το κόστος μετακίνησης. Στις 5 Ιουλίου 2022, η Κάτω Βουλή του Ολλανδικού Κοινοβουλίου ενέκρινε την πρόταση για τον Νόμο «Εργαστείτε όπου θέλετε» (που τροποποιεί τον Νόμο για την Ευέλικτη Εργασία), αλλά η ολλανδική Γερουσία την απέρριψε τον Οκτώβριο του 2023. Αυτό το νομοσχέδιο θα μπορούσε να είχε ενισχύσει σημαντικά το δικαίωμα των εργαζομένων να εργάζονται εξ αποστάσεως, ακόμη και σε άλλες χώρες της ΕΕ. Υπήρχαν ανησυχίες σχετικά με το πιθανό κανονιστικό βάρος, ειδικά εάν οι εργαζόμενοι ήθελαν να εργαστούν στο εξωτερικό, κάτι που θα μπορούσε να είχε εκτεταμένες συνέπειες, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης των Ολλανδών εργοδοτών να εξετάσουν και να εφαρμόσουν την ξένη εργατική νομοθεσία. Θα υπήρχαν επίσης φορολογικές και ασφαλιστικές επιπτώσεις.

Λ. Επιπτώσεις COVID-19

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η COVID-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στην ψηφιοποίηση και την ευελιξία στην εργασία. Οι συνέπειες της COVID-19 στη ζωή των πολιτών της ΕΕ συζητήθηκαν επίσης στις ομάδες εστίασης που διεξήγαγε η κοινοπραξία μας.

Ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργαζομένων στη Βουλγαρία ανέφεραν ότι η COVID-19 τους έδωσε την ευκαιρία να είναι πιο ευέλικτοι καθώς μεταβαίνουν στην εργασία από το σπίτι και ένας θεώρησε ότι ήταν μια πολύτιμη στιγμή για αυτογνωσία και ιεράρχηση προτεραιοτήτων, οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι συνολικά η αναστάτωση που προκλήθηκε από την πανδημία αύξησε σημαντικά τα επίπεδα άγχους τους, προκαλώντας...

τα καθιερωμένα πρότυπα εργασίας και τους ανάγκασε να αποκτήσουν γρήγορα νέες δεξιότητες προκειμένου να παραμείνουν παραγωγικοί. Ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι τα πράγματα έγιναν πολύ δύσκολα τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών στην Ολλανδία ανέφεραν ότι η COVID-19 έχει επηρεάσει τα επίπεδα άγχους στο ίδρυμα σε πολύ σημαντικό βαθμό και ότι υπήρξε ο μεγαλύτερος παράγοντας αναστάτωσης τα τελευταία 20 χρόνια στον τομέα της εκπαίδευσης, και ιδιαίτερα στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το άγχος και τη δυναμική της εργασίας.

Με βάση τις παρατηρήσεις της, μια Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού από τη Βουλγαρία ανέφερε ότι η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει σημαντικά τα επίπεδα άγχους μεταξύ των εργαζομένων, καθώς η ξαφνική μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία, οι αβεβαιότητες σχετικά με την ασφάλεια της εργασίας, οι ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια, ο αυξημένος φόρτος εργασίας για ορισμένους και η ασάφεια των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής έχουν συμβάλει στην αύξηση των επιπέδων άγχους στους οργανισμούς. Πρόσθεσε ότι η ανάγκη προσαρμογής σε νέους τρόπους εργασίας, οι ραγδαίες αλλαγές στις επιχειρηματικές στρατηγικές και το συναισθηματικό κόστος της πανδημίας στα άτομα και τις οικογένειές τους έχουν προσθέσει στα συνολικά επίπεδα άγχους στους οργανισμούς.

Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών στην Ισπανία ανέφεραν ότι κατά τους πρώτους μήνες των περιορισμών λόγω της COVID-19, τα επίπεδα άγχους ήταν πολύ υψηλά για διάφορους λόγους. Αρχικά, ανέφεραν την ανάγκη προσαρμογής στη νέα κατάσταση που, σε πολλές περιπτώσεις, ανάγκασε τους ανθρώπους να εργάζονται στο διαδίκτυο, για πολλές ώρες εργασίας και με μεγάλη ένταση, σε συνδυασμό με συναισθηματική δυσφορία.

Μια συμμετέχουσα στην ομάδα εστίασης εργοδοτών στη Βουλγαρία (διευθύντρια τηλεφωνικού κέντρου) ανέφερε ότι η COVID-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στα επίπεδα άγχους εντός του οργανισμού της. Η πανδημία είχε προκαλέσει μεγάλη αβεβαιότητα και φόβο, οδηγώντας σε αυξημένο άγχος και στρες, επηρεάζοντας έτσι άμεσα την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Επιπλέον, η μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία ήταν δύσκολη για πολλούς από τους υπαλλήλους της, καθώς έπρεπε να προσαρμοστούν σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον, ενώ παράλληλα αντιμετώπιζαν προσωπικές προκλήσεις, όπως η κατ' οίκον εκπαίδευση και η φροντίδα των μελών της οικογένειας. Αυτό είχε οδηγήσει σε πολύ άγχος και επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των υπαλλήλων της.

Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργαζομένων στην Κροατία επιβεβαίωσαν ότι η COVID-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στη ζωή τους, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να διστάζουν να «σπαταλούν» χρόνο μετακινούμενοι από και προς την εργασία, περνώντας 8 ώρες και 5 ημέρες την εβδομάδα στην εργασία τους, ενώ έβλεπαν ότι μπορούσαν να κάνουν τη δουλειά τους σε πιο λογικό χρονικό διάστημα, και έτσι προτιμούσαν την ευελιξία έναντι πολλών άλλων «προνομιών». Οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης των εργοδοτών μοιράστηκαν επίσης ότι η επιστροφή στο γραφείο και η προσαρμογή στις παλιές συνήθειες μετά τους περιορισμούς της COVID-19 προκάλεσε επιπλέον άγχος στους εργαζόμενους.

Ενώ η εργασία από το σπίτι μπορεί πράγματι να βοηθήσει τους εργαζόμενους να οικοδομήσουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να εξοικονομήσουν χρόνο στα ταξίδια και να μειώσουν τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου, να μειώσουν τους λογαριασμούς των εταιρειών για ενοίκιο και εγκαταστάσεις και συνολικά να συμβάλουν στη μείωση των επιπέδων άγχους που σχετίζονται με την εργασία, θέλουμε να υπενθυμίσουμε ότι η συνεχής έλλειψη επαφής με τους άλλους μπορεί να είναι αποξενωτική, ειδικά στην ψηφιακή εποχή και ότι ένας αυξανόμενος αριθμός πολιτών υποφέρει από προβλήματα ψυχικής υγείας όπως η κατάθλιψη, λόγω ανεπαρκών κοινωνικών αλληλεπιδράσεων.

Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνάς μας, το 68% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι η αδυναμία συμμετοχής σε ομαδικές δραστηριότητες ή εξάσκησης σε χόμπι λόγω της COVID-19 είχε μέτριο έως υψηλό αντίκτυπο στα επίπεδα άγχους τους και το 61% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι η αδυναμία εξόδου από το σπίτι λόγω της COVID-19 ήταν ένας ακόμη παράγοντας που είχε μέτριο έως υψηλό αντίκτυπο στα επίπεδα άγχους τους. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι προαναφερθέντες παράγοντες επιλέχθηκαν ως οι δύο με τον υψηλότερο αρνητικό αντίκτυπο στα επίπεδα άγχους των ερωτηθέντων που σχετίζονται με την COVID-19.

Για αυτόν τον λόγο, έχουμε συστήσει στις εταιρείες, των οποίων οι εργαζόμενοι εργάζονται κυρίως από το σπίτι, να οργανώνουν τουλάχιστον 2 ημέρες ετησίως κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι συναντώνται φυσικά για εργασία, εκπαίδευση ή ομαδική εργασία.

Μ. Ευάλωτες ομάδες

Σε ορισμένες από τις ομάδες εστίασης, το θέμα της ευελιξίας επεκτάθηκε σε συζητήσεις σχετικά με ευάλωτες ομάδες όπως γονείς μικρών παιδιών, φροντιστές, μονογονείς, ηλικιωμένους, μαθητές κ.λπ., στους οποίους τέτοιες συνθήκες φαίνονται ακόμη πιο επιθυμητές και απαραίτητες.

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης στην ομάδα εστίασης με υπαλλήλους από τη Βουλγαρία, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η εταιρεία τους δεν διαθέτει εσωτερική πολιτική σχετικά με τις επιπλέον ημέρες άδειας ή το ευέλικτο ωράριο εργασίας για γονείς ή υπαλλήλους που φροντίζουν συγγενείς. Ωστόσο, ορισμένοι συμμετέχοντες πρότειναν ότι η εταιρεία τους θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο εφαρμογής τέτοιων πολιτικών για την υποστήριξη των υπαλλήλων που διαχειρίζονται οικογενειακές ευθύνες και τη μείωση των επιπέδων άγχους τους. Επεσήμαναν ότι πολλές εταιρείες στους κλάδους τους έχουν αρχίσει να προσφέρουν τέτοιου είδους παροχές στο πλαίσιο των προγραμμάτων ευεξίας των εργαζομένων τους και ότι κάτι τέτοιο θα μπορούσε να βοηθήσει στην προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων και στη δημιουργία ενός πιο θετικού εργασιακού περιβάλλοντος συνολικά.

Μεταξύ των λίγων καλών πρακτικών, μια υπεύθυνη ανθρώπινου δυναμικού από τη Βουλγαρία ανέφερε ότι η εταιρεία της προσπαθεί να παρέχει ένα υποστηρικτικό και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον που αναγνωρίζει τις ανάγκες και τις προκλήσεις των εργαζομένων με ευθύνες φροντίδας και ότι συνεργάστηκε με τους εργαζομένους για να βρει κατάλληλες ρυθμίσεις που τους βοηθούν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά την εργασία και τις ευθύνες φροντίδας, ελαχιστοποιώντας παράλληλα το άγχος και προωθώντας την ευημερία.

Για να διευκρινιστεί περισσότερο το θέμα, η κοινοπραξία μας διερεύνησε περαιτέρω την εθνική νομοθεσία στα πέντε κράτη μέλη που αναλύθηκαν στο πλαίσιο της εθνικής έρευνας που διεξήχθη.

Στη Βουλγαρία, ο Εργατικός Κώδικας δεν απαιτεί ρητά ούτε παρέχει κίνητρα στις εταιρείες να παρέχουν πιο προνομιακές ή ευέλικτες συνθήκες εργασίας σε εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, όπως γονείς μικρών παιδιών, φροντιστές, ηλικιωμένους ή φοιτητές. Όσον αφορά τις υπερωρίες, ο Εργατικός Κώδικας ορίζει ότι η συγκατάθεση για την εκτέλεση υπερωριών από μητέρες με παιδιά ηλικίας έως 6 ετών, από μητέρες που φροντίζουν παιδιά με αναπηρίες ανεξαρτήτως ηλικίας, καθώς και από μισθωτούς και εργαζομένους, πρέπει να παρέχεται γραπτώς για κάθε μεμονωμένη περίπτωση.

Στην Ισπανία, μπορεί να εφαρμοστεί μείωση του ωραρίου εργασίας για οικογενειακούς λόγους υπό ορισμένες συνθήκες. Σε περιπτώσεις γέννησης, υιοθεσίας, επιμέλειας για σκοπούς υιοθεσίας ή αναδοχής, οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα μίας ώρας απουσίας από την εργασία (μετά τη λήξη του αρχικού επιδόματος μητρότητας τουλάχιστον 16 εβδομάδων), την οποία μπορούν να διαιρέσουν σε δύο κλάσματα, για τη φροντίδα του βρέφους μέχρι την ηλικία των εννέα μηνών. Όταν και οι δύο γονείς, θετοί, κηδεμόνες ή ανάδοχοι γονείς ασκούν αυτό το δικαίωμα με την ίδια διάρκεια και καθεστώς, η περίοδος απόλαυσης μπορεί να παραταθεί μέχρι το βρέφος να γίνει δώδεκα μηνών, με αναλογική μείωση.

μισθό μετά από εννέα μήνες.

Οι εργαζόμενοι που θεωρούνται θύματα έμφυλης βίας ή θύματα τρομοκρατίας θα έχουν το δικαίωμα να καταστήσουν αποτελεσματική την προστασία τους ή το δικαίωμά τους σε ολοκληρωμένη κοινωνική βοήθεια, σε μείωση του ωραρίου εργασίας με αναλογική μείωση μισθού ή σε αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας μέσω της προσαρμογής του ωραρίου, της εφαρμογής ευέλικτου ωραρίου ή άλλων μορφών οργάνωσης του χρόνου εργασίας που χρησιμοποιούνται στην εταιρεία. Θα έχουν επίσης το δικαίωμα να εκτελούν την εργασία τους εν όλω ή εν μέρει εξ αποστάσεως ή να σταματήσουν να την ασκούν, εάν αυτό είναι το καθιερωμένο σύστημα, υπό την προϋπόθεση ότι και στις δύο περιπτώσεις αυτός ο τύπος παροχής υπηρεσιών είναι συμβατός με τη θέση και τα καθήκοντα που εκτελεί το άτομο.

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν προσαρμογές στη διάρκεια και την κατανομή της εργάσιμης ημέρας, στην οργάνωση του χρόνου εργασίας και με τη μορφή παροχών, συμπεριλαμβανομένης της παροχής της εργασίας τους εξ αποστάσεως, ώστε να ασκείται το δικαίωμά τους για συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Αυτές οι προσαρμογές πρέπει να είναι εύλογες και ανάλογες με τις ανάγκες του εργαζομένου και τις οργανωτικές ή παραγωγικές ανάγκες της εταιρείας. Εάν έχουν γιους ή κόρες, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν αυτό το αίτημα μέχρι οι γιοι ή οι κόρες να γίνουν δώδεκα ετών.

Ελλείψει συλλογικών συμβάσεων, η εταιρεία, κατόπιν αιτήματος για προσαρμογή του ωραρίου εργασίας, θα ξεκινήσει διαδικασία διαπραγμάτευσης με τον εργαζόμενο για μέγιστη περίοδο τριάντα ημερών. Μόλις ολοκληρωθεί αυτή η διαδικασία, η εταιρεία, εγγράφως, θα γνωστοποιήσει την αποδοχή του αιτήματος, θα προτείνει εναλλακτική πρόταση που ανταποκρίνεται στις ανάγκες συμβιβασμού του εργαζομένου ή θα εκφράσει την άρνησή της να την ασκήσει. Στη δεύτερη περίπτωση, θα αναφέρονται οι αντικειμενικοί λόγοι που υποστηρίζουν την απόφαση.

Στην Κροατία, έχει θεσπιστεί εκτενής νομοθεσία για την προστασία των εγκύων γυναικών, των γονέων και των υιοθετημένων παιδιών, η οποία περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο 7 του Εργατικού Νόμου. Ωστόσο, άλλα μέτρα όσον αφορά την ευελιξία, το γραφείο από το σπίτι, τη μείωση του ωραρίου εργασίας κ.λπ., που στοχεύουν στην υποστήριξη ενός ευρύτερου φάσματος ευάλωτων ομάδων, δεν έχουν εφαρμοστεί στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας.

Κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, χρήση άδειας μητρότητας, γονικής μέριμνας, άδειας υιοθεσίας, μερικής απασχόλησης, μειωμένου ωραρίου λόγω αυξημένης φροντίδας παιδιού, άδειας εγκύου ή θηλάζουσας μητέρας και άδειας ή μειωμένου ωραρίου εργασίας για φροντίδα παιδιού με σοβαρό πρόβλημα.

αναπτυξιακές αναπηρίες, δηλαδή εντός δεκαπέντε ημερών από τη λήξη της εγκυμοσύνης ή τη λήξη της άσκησης αυτών των δικαιωμάτων, ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας μιας εγκύου γυναίκας και ενός ατόμου που κάνει χρήση ενός από τα προαναφερθέντα δικαιώματα.

Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, γονικής μέριμνας, υιοθεσίας, άδειας για φροντίδα και φροντίδα παιδιού με σοβαρές αναπτυξιακές αναπηρίες και την αναστολή της εργασιακής σχέσης μέχρι το τρίτο έτος της ζωής του παιδιού σύμφωνα με ειδικό κανονισμό, ο εργαζόμενος που άσκησε ένα από αυτά τα δικαιώματα έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στις εργασίες στις οποίες εργαζόταν πριν από την άσκηση του δικαιώματος αυτού και, εάν η ανάγκη εκτέλεσης των εν λόγω εργασιών έχει παύσει, ο εργοδότης υποχρεούται να του προσφέρει τη σύμβαση σύμβασης εργασίας για την εκτέλεση άλλων κατάλληλων εργασιών, οι συνθήκες εργασίας των οποίων δεν πρέπει να είναι λιγότερο ευνοϊκές από τις συνθήκες εργασίας των εργασιών που εκτέλεσε πριν από την άσκηση του δικαιώματος αυτού.

Αυτό ορίζεται περαιτέρω από άλλους νόμους, όπως ο νόμος για τα γονικά επιδόματα και τα επιδόματα μητρότητας. Ο χρήστης των καθορισμένων επιδομάτων έχει το δικαίωμα:

- άδεια μητρότητας;
- άδεια πατρότητας·
- γονική άδεια·
- μερικής απασχόλησης·
- μερικής απασχόλησης λόγω αυξημένης φροντίδας παιδιών·
- διάλειμμα για θηλασμό του παιδιού·
- άδεια εγκύου εργαζομένης ή άδεια εργαζομένης που έχει γεννήσει ή άδεια εργαζομένης που θηλάζει·
- ελεύθερη εργάσιμη ημέρα για προγεννητική εξέταση·
- άδεια ή μερική απασχόληση για τη φροντίδα παιδιού με αναπτυξιακές αναπηρίες·

- αναστολή της εργασιακής σχέσης ή δραστηριότητας βάσει της οποίας αποκτήθηκε η ασφαλιστική ιδιότητα μέχρι το τρίτο έτος της ζωής του παιδιού (άδεια άνευ αποδοχών).

Στην Κύπρο, ο νέος νόμος περί ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του 2022 εισήχθη με στόχο την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

Κάθε εργαζόμενος γονέας με παιδί ηλικίας έως 8 (οκτώ) ετών, καθώς και κάθε φροντιστής, έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας. Για να είναι επιλέξιμος, ο εργαζόμενος πρέπει να έχει συμπληρώσει 6 (έξι) μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Η διάρκεια αυτών των ρυθμίσεων μπορεί να περιοριστεί με εύλογο τρόπο. Είναι σημαντικό ότι οι εργαζόμενοι γονείς έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στο ίδιο πρόγραμμα εργασίας στο τέλος της συμφωνημένης περιόδου.

Σύμφωνα με τον Νόμο, ο εργοδότης οφείλει να εξετάσει και να διεκπεραιώσει ένα αίτημα για ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και να ενημερώσει εγγράφως τον εργαζόμενο για την απόφαση εντός 1 (ενός) μηνός από την υποβολή του αιτήματος. Αφού λάβει υπόψη τις ανάγκες τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου, ο Νόμος δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη είτε να εγκρίνει, να αναβάλει είτε να απορρίψει ένα τέτοιο αίτημα. Νοείται ότι, πριν από την αναβολή ή την απόρριψη των αιτημάτων των εργαζόμενων γονέων, οι εργοδότες οφείλουν να λάβουν υπόψη τις δηλώσεις των εργαζόμενων γονέων και να τους ενημερώσουν εγγράφως για την απόφαση, αιτιολογώντας τους λόγους αναβολής ή απόρριψης των εν λόγω αιτημάτων.

Στην Ολλανδία, βάσει του Νόμου περί Ευέλικτης Εργασίας (Wfw), οι εργοδότες πρέπει να επιτρέπουν στους εργαζομένους να εργάζονται με μερική απασχόληση ή να εργάζονται με ευέλικτο ωράριο. Ο εργοδότης μπορεί να απορρίψει ένα τέτοιο αίτημα μόνο εάν υπάρχουν σοβαροί και αντικειμενικοί λόγοι που να μην το επιτρέπουν. Μετά από έξι μήνες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν προσαρμογή του ωραρίου εργασίας και του χώρου εργασίας τους (δηλαδή, εργασία από το σπίτι). Εάν ο εργοδότης απορρίψει αυτό το αίτημα, ο εργαζόμενος μπορεί να υποβάλει νέο αίτημα μετά από ένα έτος. Μόνο οι εργοδότες με δέκα ή περισσότερους εργαζομένους εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου περί Ευέλικτης Εργασίας. Για αυτούς τους εργαζομένους είναι δυνατή η διαπραγμάτευση ευέλικτου ωραρίου εργασίας με τον εργοδότη τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει:

- εργασία από το σπίτι μία ή περισσότερες ημέρες την εβδομάδα.

- περισσότερες εργάσιμες ημέρες σε αντάλλαγμα για μία ελεύθερη ημέρα την εβδομάδα ή δύο εβδομάδες.
- χρόνος αντί για την αντικατάσταση των ωρών εργασίας τα βράδια ή τα Σαββατοκύριακα.

Η εργασία από το σπίτι συνήθως αναφέρεται στο εγχειρίδιο του εργαζομένου, σε μια συγκεκριμένη πολιτική ή (ανάλογα με τον κλάδο) στη συλλογική σύμβαση εργασίας. Δεν είναι σύνηθες να προστίθενται ρήτρες για την εργασία από το σπίτι στην τυποποιημένη σύμβαση εργασίας, εκτός από τις περιπτώσεις όπου συμφωνείται ότι ένας νεοπροσληφθέντας εργαζόμενος θα εργάζεται από το σπίτι. Είναι πιο συνηθισμένο να συμπεριλαμβάνεται μια αναφορά σε μια συγκεκριμένη πολιτική ή στο γενικότερο εγχειρίδιο του εργαζομένου.

Οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν τις νέες και τις μέλλουσες μητέρες σχετικά με τα ειδικά δικαιώματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας (π.χ. προσαρμογή των συνθηκών εργασίας και του ωραρίου εργασίας). Πρέπει επίσης να περιορίσουν το ψυχολογικό και σωματικό στρες για τις έγκυες εργαζόμενες. Δεν υπάρχουν νομικές οδηγίες για τον τρόπο μείωσης του ψυχολογικού στρες, εκτός από περισσότερα διαλείμματα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Όσον αφορά το σωματικό στρες σε μια έγκυο εργαζόμενη, έως και 6 μήνες μετά τον τοκετό, οποιαδήποτε εργασία που περιλαμβάνει ανύψωση, μεταφορά, τράβηγμα και ώθηση αντικειμένων θα πρέπει να αυξάνεται σταδιακά.

Οι εργαζόμενοι με ένα ή περισσότερα παιδιά δικαιούνται «ouderschapsverlof» (γονική άδεια). Αυτή η άδεια αντιστοιχεί σε μέγιστο 26πλάσιο του αριθμού των ωρών εργασίας ανά εβδομάδα. Δικαιούνται αυτό το ποσό γονικής άδειας για την περίοδο από τη γέννηση έως ότου το παιδί γίνει 8 ετών. Αυτή η άδεια είναι άνευ αποδοχών, εκτός εάν έχουν γίνει άλλες ρυθμίσεις με τον εργοδότη ή σε συλλογική σύμβαση εργασίας. Από τις 2 Αυγούστου 2022, οι γονείς μπορούν να κάνουν χρήση του προγράμματος γονικής άδειας μετ' αποδοχών ως αποτέλεσμα των τροποποιήσεων της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2019/1158. Στόχος της Οδηγίας είναι η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και εξαλείφοντας τη διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών στο εισόδημα και τις αποδοχές. Τώρα λαμβάνουν επίδομα από τον Οργανισμό Ασφάλισης Εργαζομένων (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV). Το επίδομα UWV για γονική άδεια μετ' αποδοχών ανέρχεται στο 70% του ημερομισθίου. Οι εργαζόμενοι πρέπει να λάβουν την άδεια μετ' αποδοχών κατά το πρώτο έτος του παιδιού.

Οι εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί ή έχουν αναλάβει παιδί σε ανάδοχη οικογένεια, δικαιούνται 6 εβδομάδες άδειας υιοθεσίας ή αναδοχής. Η άδεια ισχύει και για τους δύο γονείς. Δικαιούνται επίδομα υιοθεσίας ή επίδομα αναδοχής. Ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση για άδεια υιοθεσίας ή αναδοχής τουλάχιστον 3 εβδομάδες νωρίτερα.

Μπορούν να λάβουν αυτήν την άδεια κατανομημένη σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης δεν μπορεί να την αρνηθεί, εκτός εάν η επιχείρηση αντιμετωπίσει σοβαρά προβλήματα ως αποτέλεσμα. Εάν οι εργαζόμενοι έχουν εξαντλήσει ολόκληρη την γονική τους άδεια και χρειάζεται να τροποποιήσουν το ωράριο εργασίας μετά τη γονική άδεια, μπορούν να ζητήσουν προσωρινή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας για την περίοδο που ακολουθεί. Ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλει αυτό το αίτημα 3 μήνες πριν από τη λήξη της περιόδου γονικής άδειας και η εταιρεία πρέπει να αποφασίσει 4 εβδομάδες πριν από τη λήξη της περιόδου άδειας.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση για «zorgverlof» (άδεια φροντίδας), είτε βραχυπρόθεσμη είτε μακροπρόθεσμη, όταν χρειάζεται να λάβουν άδεια από την εργασία τους για να φροντίσουν κάποιο κοντινό τους πρόσωπο, όπως ένα άρρωστο παιδί, σύντροφο, γονέα, άλλο συγγενή ή φίλο. Σε περίπτωση βραχυπρόθεσμης άδειας φροντίδας, θα λαμβάνουν τουλάχιστον το 70% του μισθού τους, αλλά ποτέ λιγότερο από τον κατώτατο μισθό. Δεν έχουν δικαίωμα σε μισθό κατά τη διάρκεια της μακροχρόνιας άδειας φροντίδας. Κατά τη διάρκεια της άδειας φροντίδας, οι νόμιμες ημέρες αργίας θα συνεχίσουν να συσσωρεύονται. Ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη άδεια φροντίδας μόνο εάν αυτή η άδεια θα μπορούσε να προκαλέσει σοβαρά προβλήματα στην εργασία.

Τα παιδιά ηλικίας μεταξύ 13 και 16 ετών επιτρέπεται να εργάζονται εκτός σχολικού ωραρίου και κατά τις αργίες, αλλά μόνο υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Από την ηλικία των 16 ετών, οι νέοι είναι ελεύθεροι να κάνουν οποιαδήποτε εργασία. Οι νέοι από 15 έως 20 ετών λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό νέων.

Οι φοιτητές από την ΕΕ/ΕΟΧ ή την Ελβετία είναι ελεύθεροι να εργάζονται χωρίς περιορισμούς. Δεν χρειάζονται άδεια εργασίας και δεν υπάρχουν περιορισμοί όσον αφορά τις ώρες εργασίας, εκτός από τους περιορισμούς και τους κανόνες που ορίζει η ολλανδική νομοθεσία στον Νόμο περί Ωρών Εργασίας (ATW). Για φοιτητές που δεν προέρχονται από την ΕΕ/ΕΟΧ ή την Ελβετία, υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί εάν θέλουν να εργαστούν παράλληλα με τις σπουδές σας. Ο εργοδότης πρέπει να τους παράσχει προσωπική άδεια εργασίας. Μπορούν να εργαστούν μόνο εάν έχουν αυτήν τη συγκεκριμένη άδεια εργασίας και μπορούν είτε να εργάζονται για μέγιστο διάστημα 16 ωρών την εβδομάδα κατά τη διάρκεια του έτους είτε με πλήρη απασχόληση κατά τους μήνες Ιούνιο, Ιούλιο και Αύγουστο.

Νέοι κανόνες για την αγορά εργασίας βρίσκονται καθ' οδόν. Για παράδειγμα, οι συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας θα καταργηθούν και οι εργαζόμενοι θα αποκτούν μόνιμη σύμβαση πιο γρήγορα. Οι νέοι κανόνες δεν ισχύουν για φοιτητές με παράλληλη εργασία: μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται σε εφημερία και έτσι να επιτρέπουν στην εργασία τους να συμπίπτει, για παράδειγμα, με εβδομάδες εξετάσεων και αργίες.

Ο «νόμος για μεγαλύτερη ασφάλεια για τους εργαζόμενους με ευέλικτο ωράριο» βρισκόταν σε διαβούλευση έως τις 4 Σεπτεμβρίου 2023, μέσω του internetconsultatie.nl. Η Υπουργός Karien van Gennip (Κοινωνικές Υποθέσεις και Απασχόληση) δήλωσε:

«Τα μέτρα που συμφώνησα με εργοδότες και εργαζομένους την περασμένη άνοιξη είναι και παραμένουν απεγνωσμένα απαραίτητα. Η ευέλικτη εργασία θα είναι πάντα διαθέσιμη για την αντιμετώπιση προσωρινών συνωστισμών και ασθενειών. Ωστόσο, στην Ολλανδία, πάρα πολλοί άνθρωποι δεν γνωρίζουν αν μπορούν να πληρώσουν το ενοίκιο τον επόμενο μήνα. Αναβάλλουν τα μελλοντικά τους σχέδια. Οι εργαζόμενοι με προσωρινή σύμβαση ή εργασία εφημερίας, ειδικότερα, χρειάζονται μεγαλύτερη βεβαιότητα σχετικά με τους μισθούς και το πρόγραμμά τους. Γι' αυτό είναι σημαντικό να αυστηροποιηθούν οι κανόνες, ώστε, κατ' αρχήν, να λαμβάνετε μόνιμη σύμβαση για δομικές εργασίες». Στην πραγματικότητα, η αβεβαιότητα των προσωρινών συμβάσεων μπορεί να οδηγήσει σε άγχος και παράπονα.

N. Εθνικές πρωτοβουλίες και ευκαιρίες χρηματοδότησης

Τέλος, συζητάμε τις τρέχουσες εθνικές πρωτοβουλίες, καθώς και τις διαθέσιμες ευκαιρίες χρηματοδότησης που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την ψυχική υγεία, τη μείωση του εργασιακού άγχους και την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Έχουμε ερευνήσει το θέμα μέσω εθνικής έρευνας και στα πέντε κράτη μέλη που αναλύθηκαν.

Στη Βουλγαρία, οι εθνικές πρωτοβουλίες είναι ελλιπείς όσον αφορά την ευαισθητοποίηση για την ψυχική υγεία, τη μείωση του εργασιακού άγχους ή την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, ως κράτος μέλος της ΕΕ, η Βουλγαρία μπορεί επίσης να επηρεαστεί από ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες και κατευθυντήριες γραμμές που σχετίζονται με την ψυχική υγεία και την ευεξία στον χώρο εργασίας.

Το έργο της ΕΕ «Γονείς στην Απασχόληση» υλοποιείται στο πλαίσιο του «Προγράμματος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού 2021-2027», Προτεραιότητα 1: «Προώθηση της απασχόλησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων», Ειδικός Στόχος 3: «Προώθηση της ισορροπημένης συμμετοχής των φύλων στην αγορά εργασίας, των ίσων συνθηκών εργασίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μεταξύ άλλων μέσω οικονομικά προσιτής φροντίδας παιδιών και φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων». Προϋπολογισμός έργου: 24.000.000,00 λέβα. Διάρκεια: έως το 2026.

Στην Ισπανία, υπάρχει ένα Σχέδιο Δράσης για την Ψυχική Υγεία 2022-2024. Το Σχέδιο Δράσης για την Ψυχική Υγεία του Υπουργείου Υγείας διαθέτει 100 εκατομμύρια ευρώ για την περίοδο 2022 έως 2024, περιλαμβάνει έξι στρατηγικές γραμμές και 44 δράσεις με τους αντίστοιχους δείκτες τους για τη βελτίωση της ποιότητας της ψυχικής υγείας των ανθρώπων. Οι κύριοι άξονες δράσης είναι:

- Γραμμή 1: Ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού στην ψυχική υγεία.
- Γραμμή 2: Βελτιστοποίηση της ολοκληρωμένης φροντίδας ψυχικής υγείας σε όλους τους τομείς των Κοινωνικών Δικτύων.
- Γραμμή 3. Ευαισθητοποίηση και καταπολέμηση του στιγματισμού ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας.
- Γραμμή 4. Πρόληψη, έγκαιρη ανίχνευση και προσοχή στην αυτοκτονική συμπεριφορά.
- Γραμμή 5. Αντιμετώπιση προβλημάτων ψυχικής υγείας σε περιβάλλοντα μεγαλύτερης ευαλωτότητας. Δράση 5.9. Ανάπτυξη δράσεων για την Ψυχική Υγεία και την Εργασία στο πλαίσιο της Ισπανικής Στρατηγικής για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2022-2027 και την Υγεία στην Εργασία, με στόχο την κατανόηση του αντίκτυπου της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας στην ψυχική υγεία και την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον χώρο εργασίας.
- Γραμμή 6. Πρόληψη εθιστικών συμπεριφορών με και χωρίς ουσίες

Επιπλέον, στην Ισπανική Στρατηγική για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2022-2027 υπάρχει ένας στόχος που σχετίζεται με το θέμα, ο Στόχος 2: Διαχείριση των αλλαγών που προκύπτουν από τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, τις δημογραφικές και τις κλιματικές αλλαγές. Στο πλαίσιο αυτού του στόχου, μπορούμε να εντοπίσουμε τους ακόλουθους τομείς δράσης:

- Ανάλυση των κανονισμών για τον εντοπισμό πιθανών ελλείψεων όσον αφορά την εφαρμογή τους σε νέα μοντέλα εργασίας.
- Μελετήστε τους αναδυόμενους κινδύνους, εντοπίστε τις δραστηριότητες και τις ομάδες που επηρεάζονται περισσότερο και προωθήστε δράσεις για την ισότιμη προστασία όλων των εργαζομένων.
- Υποστήριξη των εταιρειών στη διαδικασία προσαρμογής σε αυτές τις αλλαγές μέσω εργαλείων

που διευκολύνουν τη διαχείριση νέων κινδύνων, με ιδιαίτερη προσοχή σε εκείνους που προκύπτουν από την ψηφιοποίηση.

- Να επιμείνουμε στον στόχο της ευαισθητοποίησης των εταιρειών σχετικά με τη σημασία της υγειονομικής περίθαλψης, προωθώντας προηγμένα μοντέλα διαχείρισης της υγείας, με ιδιαίτερη έμφαση στην ψυχική υγεία.

Τον Μάρτιο του 2023, το Υπουργείο Εργασίας παρουσίασε την έκθεση για την Επισφάλεια στην Εργασία και την Ψυχική Υγεία. Η έκθεση διατυπώνει τρεις γενικές συστάσεις: καταπολέμηση της ανασφάλειας στην εργασία και των επιπτώσεών της στην ψυχική υγεία, βελτίωση των συνθηκών προστασίας, υγείας και φροντίδας των εργαζομένων και μέτρηση, ανάλυση και αξιολόγηση της ανασφάλειας στην εργασία και των προβλημάτων ψυχικής υγείας. Προτείνει επίσης την ανάπτυξη ενός καθολικού, δίκαιου, δωρεάν, ανθρώπινου και ποιοτικού συστήματος ψυχικής υγείας.

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, η Συνομοσπονδία Ψυχικής Υγείας της Ισπανίας έχει ξεκινήσει διάφορες πρωτοβουλίες για την αύξηση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ψυχική υγεία στην εργασία.

Στην Κροατία, το Στρατηγικό Πλαίσιο για την ανάπτυξη της ψυχικής υγείας έως το 2030 περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο σχετικά με τη διατήρηση και τη βελτίωση της ψυχικής υγείας στην εργασία. Το κεφάλαιο προβλέπει τα ακόλουθα μέτρα:

1. Ανάπτυξη προγραμμάτων για εργοδότες και εργαζόμενους με στόχο τη μείωση του ψυχοκοινωνικού στρες, του εργασιακού ή του εργασιακού στρες, με έμφαση στην επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο εργασίας, ενθαρρύνοντας τη βέλτιστη οργάνωση της εργασίας με στόχο την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
2. Εντοπισμός ψυχοκοινωνικών παραγόντων άγχους στην εργασία και εφαρμογή μέτρων για τη διατήρηση της ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένης της έγκαιρης αναγνώρισης της ψυχικής βλάβης, ενθαρρύνοντας και αποστιγματίζοντας παράλληλα τις ψυχικές ασθένειες και διαταραχές.
3. Βελτίωση της ευαισθητοποίησης όλων των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη σημασία των υγιεινών συνθηκών εργασίας και εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τον αντίκτυπο του εργασιακού περιβάλλοντος στην ψυχική υγεία.
4. Ενθάρρυνση της δημιουργίας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στο εργασιακό περιβάλλον.

5. Σχεδιασμός και εφαρμογή προγραμμάτων και παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην πρόληψη της παρενόχλησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης, όλων των μορφών βίαιης συμπεριφοράς και κακοποίησης στον χώρο εργασίας.
6. Βελτίωση της έγκαιρης αναγνώρισης προβλημάτων ψυχικής υγείας, ιδίως προβλημάτων που σχετίζονται με τη χρήση αλκοόλ και άλλων εθιστικών ουσιών, και βελτίωση των μεθόδων έγκαιρης παρέμβασης στον χώρο εργασίας.
7. Εφαρμογή παρεμβάσεων για τους εργαζομένους και τους εργοδότες με στόχο τη βελτίωση της ψυχικής υγείας.
8. Ενθάρρυνση ενός ολοκληρωμένου δημόσιου διαλόγου σχετικά με τη σημασία των κανόνων που ενθαρρύνουν την ισότητα στην οργάνωση της εργασίας και του χρόνου ανάπαυσης, καθώς και την οργανωσιακή ηθική και δικαιοσύνη στη ρύθμιση του εργασιακού άγχους και την πρόληψη των προβλημάτων ψυχικής υγείας που σχετίζονται με την εργασία.
9. Ενίσχυση της συνεργασίας όλων των ενδιαφερόμενων μερών στη διαδικασία εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επιθεώρησης εργασίας.
10. Συστηματική εκπαίδευση του κοινού και άλλων ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με την ανάγκη βελτίωσης της υγείας στον χώρο εργασίας.
11. Προώθηση της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και ενθάρρυνση της αναγνώρισης τομέων προσωπικής ικανότητας των εργαζομένων.
12. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ και την εθνική νομοθεσία, οι ανεξάρτητοι αξιολογητές θα πρέπει να αξιολογούν τακτικά την παρουσία ψυχοκοινωνικών παραγόντων άγχους στον χώρο εργασίας και να εφαρμόζουν παρεμβάσεις στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος, προκειμένου να τους μειώσουν.
13. Ενθάρρυνση της έρευνας σχετικά με το εργασιακό άγχος και το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τις ψυχικές διαταραχές και διαταραχές που σχετίζονται με τους κινδύνους στον χώρο εργασίας.
14. Διατήρηση και βελτίωση της ψυχικής υγείας, παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και εφαρμογή παρεμβάσεων σε περιπτώσεις κρίσης σε επαγγέλματα που φτάνουν πρώτα στον τόπο του συμβάντος (αστυνομία, πυροσβεστική, υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης κ.λπ.).

15. Ενισχυμένη φροντίδα για την ψυχική υγεία των εργαζομένων σε επαγγέλματα υψηλού κινδύνου (αστυνομικοί, πυροσβέστες, εργαζόμενοι σε υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, κ.λπ.) μέσω της διεξαγωγής διαφόρων επιστημονικά και επαγγελματικά επικυρωμένων ψυχολογικών εκπαιδεύσεων και προγραμμάτων από ειδικούς ψυχικής υγείας.

16. Ενισχυμένη φροντίδα για την ψυχική υγεία και πρόσθετη εκπαίδευση των εργαζομένων που φροντίζουν για την προστασία ευάλωτων ομάδων (θύματα βίας, τοξικομανείς, χρήστες υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, κρατούμενοι) με σκοπό την παροχή επαρκούς βοήθειας σε άτομα που, εκτός από το ότι ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ευάλωτη ομάδα, έχουν και κάποια ψυχική διαταραχή.

Στην Κύπρο, μεταξύ των βασικών προσπαθειών και πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας και τη μείωση του εργασιακού άγχους, είναι οι ακόλουθες:

1. Ευαισθητοποίηση για την Ψυχική Υγεία: Διάφοροι οργανισμοί, συμπεριλαμβανομένων κυβερνητικών και μη κυβερνητικών φορέων, προωθούν εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία στην Κύπρο. Αυτές οι πρωτοβουλίες στοχεύουν στη μείωση του στιγματισμού γύρω από τα ζητήματα ψυχικής υγείας και στην ενθάρρυνση των ατόμων να αναζητούν βοήθεια όταν χρειάζεται.

2. Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΤΕΕ) Κύπρου είναι υπεύθυνο για την επιβολή των κανονισμών υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Εργάζεται για να διασφαλίσει ότι οι εργοδότες συμμορφώνονται με τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας, τα οποία μπορούν έμμεσα να συμβάλουν στη μείωση του εργασιακού άγχους και στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στην Ολλανδία, δεν υπάρχει γενική εθνική στρατηγική για την αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας. Ωστόσο, το 2014, ο Υπουργός Asscher (Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης) ξεκίνησε την «Εβδομάδα Ελέγχου Εργασιακού Άγχους» επειδή έρευνα έδειξε ότι 1 στους 8 εργαζομένους αντιμετωπίζει προβλήματα με το εργασιακό άγχος και εκτιμήθηκε ότι σχεδόν 1 εκατομμύριο άνθρωποι διατρέχουν τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης και άλλων ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία και το άγχος κάθε χρόνο. Έκτοτε, μια εβδομάδα του Νοεμβρίου έχει ανακηρυχθεί «Εβδομάδα Εργασιακού Άγχους» για να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να επικεντρωθούν στην εισαγωγή μέτρων για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος. Δημιουργήθηκε ένας ιστότοπος που προσφέρει μια σειρά από δραστηριότητες και πληροφορίες σχετικά με το άγχος στην εργασία.

Από τις 13 έως τις 17 Νοεμβρίου 2023, η OVAL (Οργανισμός για τη Ζωτικότητα, την Ενεργοποίηση και την Καριέρα) διοργανώνει την Εβδομάδα Εργασιακού Στρες και το φετινό κεντρικό θέμα είναι

«Ψυχικά και σωματικά δυνατοί!» Οι συνέπειες της πανδημίας του κορονοϊού είναι σαφώς ορατές. Υπάρχει σημαντική έλλειψη προσωπικού στην Ολλανδία. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αναζητήσουν μια νέα ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μετά την εργασία από το σπίτι, και όλο και περισσότεροι νέοι εργαζόμενοι βιώνουν άγχος στην εργασία. Με καλή ψυχική υγεία, οι εργαζόμενοι βιώνουν λιγότερο άγχος. Αλλά μια καλή κατάσταση μπορεί επίσης να διασφαλίσει ότι το άγχος θα γίνει λιγότερο έντονο. Γι' αυτό κατά τη διάρκεια της Εβδομάδας Εργασιακού Άγχους 2023, δίνεται προσοχή στην ψυχική υγεία και τη σωματική πλευρά. Αυτά τα δύο δεν μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά.

Σύνολο Δεδομένων



A. Δεδομένα έρευνας

Κατά τη φάση συλλογής δεδομένων (μέσω έρευνας), οι ερωτηθέντες ανέφεραν οι ίδιοι διαφορετικά στοιχεία που επηρέαζαν την ευεξία και τα επίπεδα άγχους στον χώρο εργασίας τους. Συγκεντρώσαμε 516 απαντήσεις που κάλυπταν μια ποικιλία δημογραφικών στοιχείων και ηλικιακών ομάδων σε «ηλικία εργασίας», συμπεριλαμβανομένων νέων ενηλίκων και ανώτερων επαγγελματιών. Διερευνήσαμε διαφορετικά στοιχεία που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ατομική εμπειρία του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένου του αντίκτυπου των αλλαγών στην εργασιακή συμπεριφορά που σχετίζονται με την Covid-19. Τα δεδομένα αναλύθηκαν σε δύο στάδια:

- Αρχικά, χρησιμοποιήσαμε τα στοιχεία των πρώτων 150 ερωτηθέντων για να δημιουργήσουμε τα ερωτηματολόγια των ομάδων εστίασης και τα εθνικά ερευνητικά πλαίσια.
- Δεύτερον, μόλις φτάσαμε στο όριο των 500 απαντήσεων, αναλύσαμε τα δεδομένα σε μεγαλύτερο βάθος. Ωστόσο, τα συμπεράσματα και από τις δύο αναλύσεις δεν δείχνουν σημαντικές αλλαγές και οι ποσοστιαίες αναπαραστάσεις των διαφόρων κατηγοριών ποικίλλουν κατά μέσο όρο λιγότερο από 0,5%.

Η έρευνα παραμένει ανοιχτή, καθώς εξυπηρετεί όχι μόνο τον σκοπό της συλλογής δεδομένων, αλλά και στοχεύει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία.

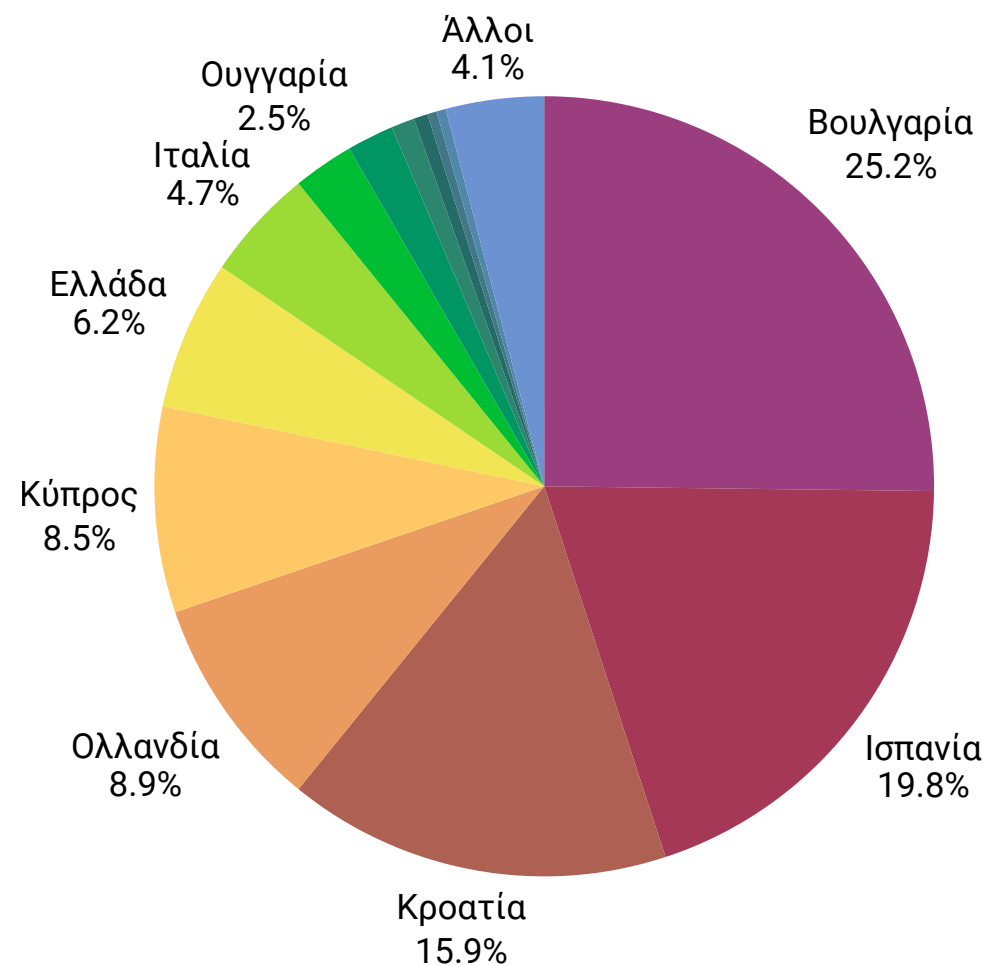
**Συμμετέχετε στην
έρευνα**

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ



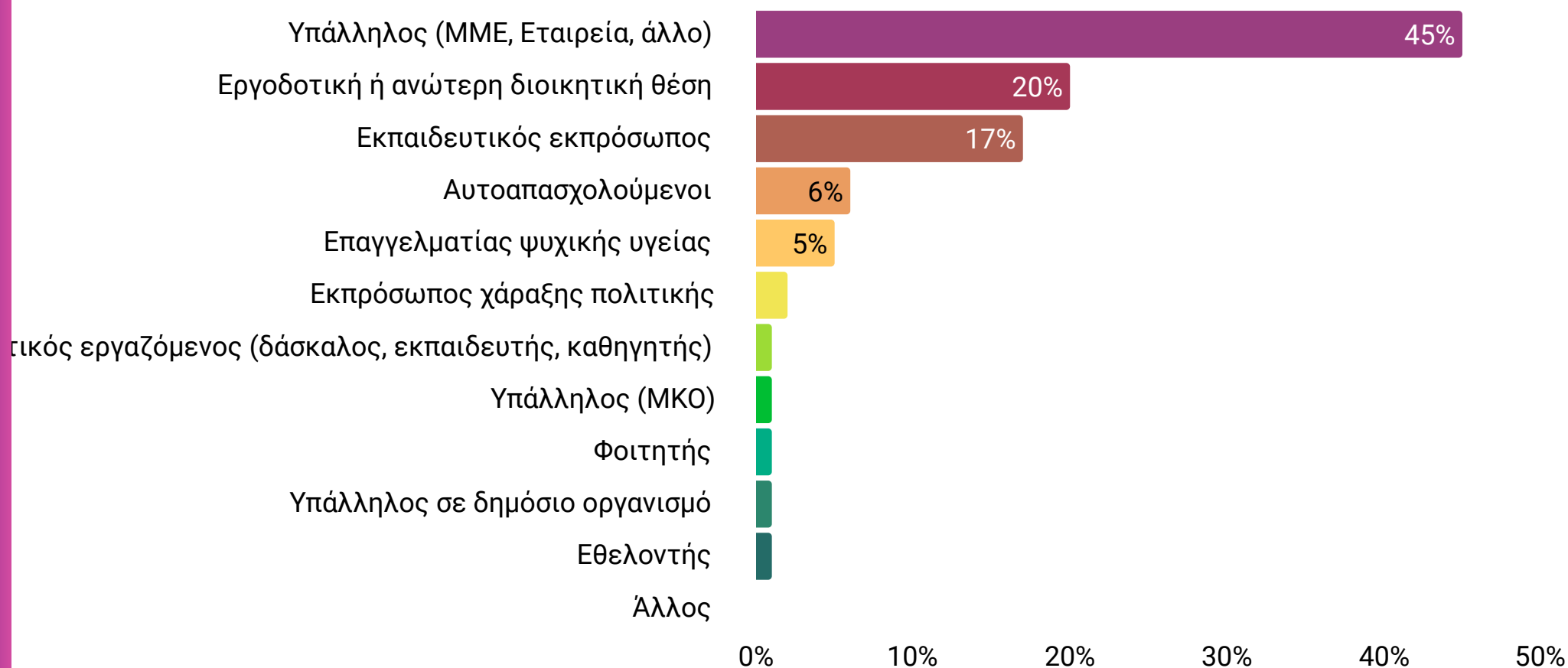
ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΟΜΕΝΟΙ

Κατανομή των ερωτηθέντων ανά χώρα διαμονής



ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Τρέχων Ρόλος



ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Είδος Χώρου Εργασίας

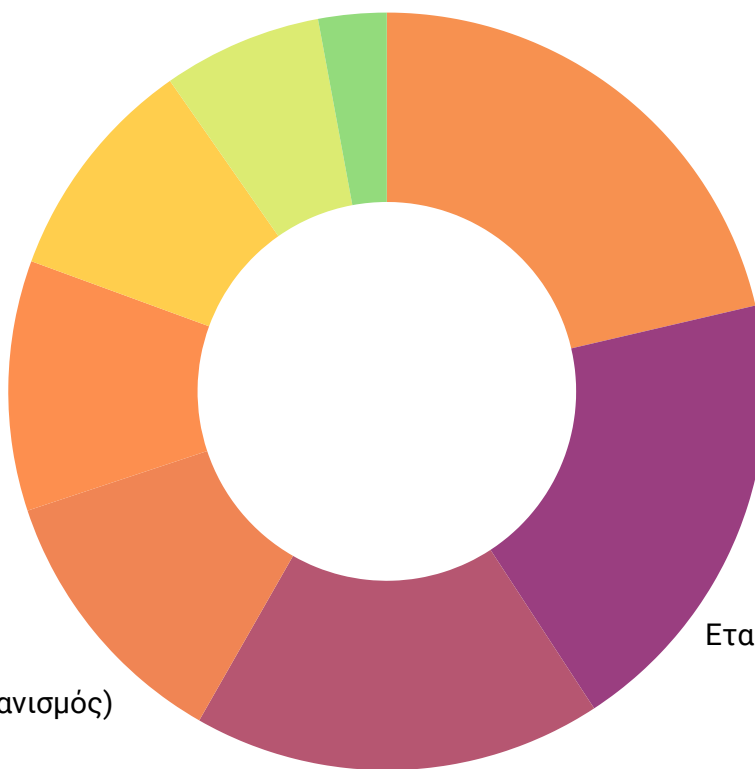
Εκπαιδευτικό ίδρυμα (π.χ. κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, σχολείων, πανεπιστημίων)
21.4%

Μικρή ΜΜΕ - λιγότεροι από 10 υπάλληλοι
10.7%

ΜΚΟ (μη κερδοσκοπικός οργανισμός)
11.7%

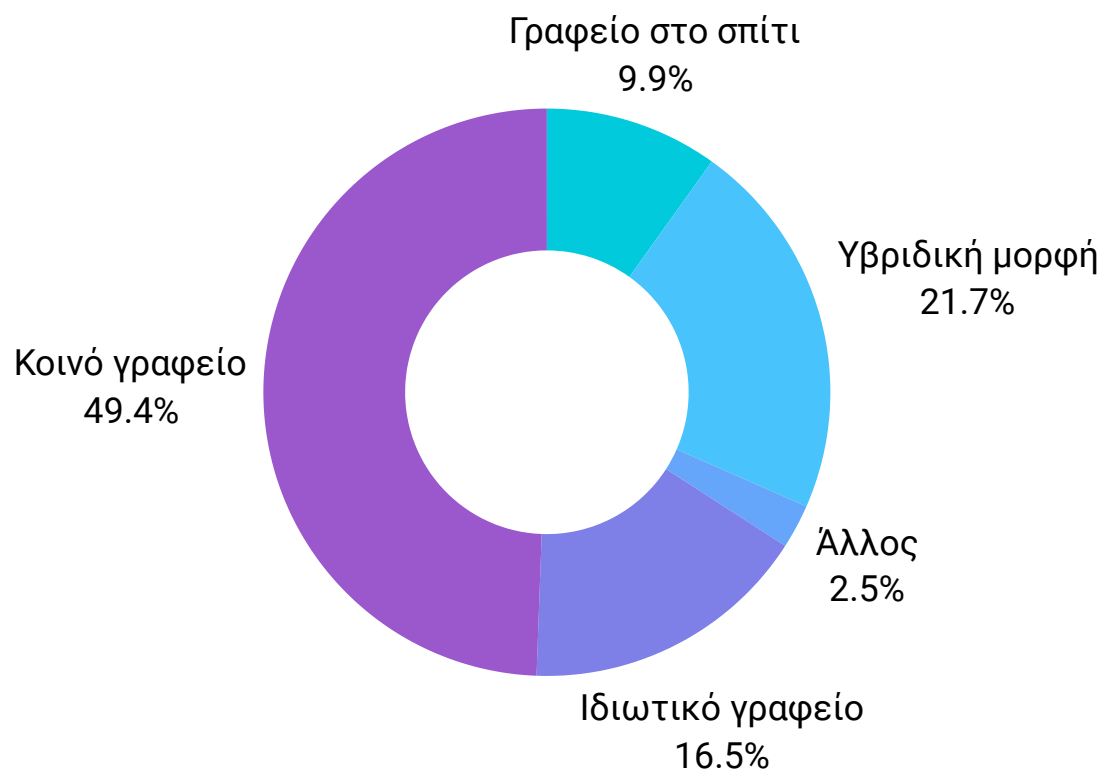
Μικρές ΜΜΕ - μεταξύ 10 και 50 εργαζομένων
17.5%

Εταιρεία με περισσότερους από 250 υπαλλήλους
19.4%



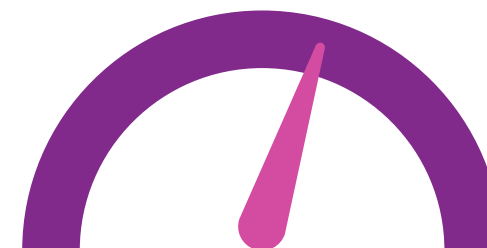
ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Τρέχον Εργασιακό Περιβάλλον



ΑΓΧΟΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ

Επίδραση των Επιπέδων Άγχος (Μέση Βαθμολογία σε Κλίμακα 1–10)



ΓΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ : **5,98/10**
(ΜΕΤΡΙΑ ΕΠΙΔΡΑΣΗ – ΜΠΟΡΕΙ
ΝΑ ΕΠΗΡΕΑΣΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ)



ΓΙΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ: **7,53/10**
(ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΕΠΙΔΡΑΣΗ – ΙΣΧΥΡΟΣ
ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΣΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ)

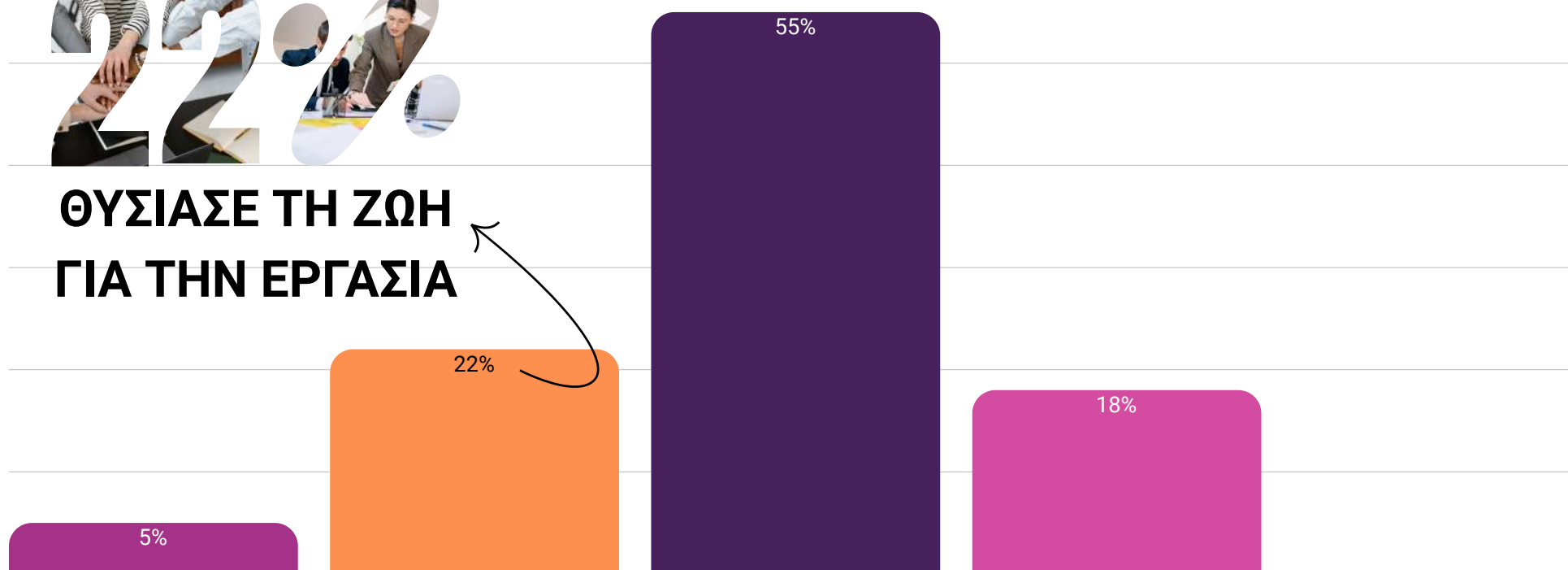
ΑΓΧΟΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ

Πώς θα αξιολογούσατε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

- Κακό, θυσιάζω κάποιες πτυχές της ζωής μου κάθε μέρα για να μπορώ να εκπληρώνω τις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις.
- Σχετικά άσχημα, συχνά πρέπει να θυσιάζω άλλους τομείς της ζωής μου προκειμένου να εκπληρώσω τις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις.
- Σχετικά καλό, μερικές φορές πρέπει να θυσιάζω πτυχές της προσωπικής μου ζωής για να εκπληρώσω τις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις.
- Καλά, είμαι σε θέση να ανταποκριθώ στις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται να θυσιάζω τις άλλες πτυχές της ζωής μου.
- Άλλος



**ΘΥΣΙΑΣΕ ΤΗ ΖΩΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

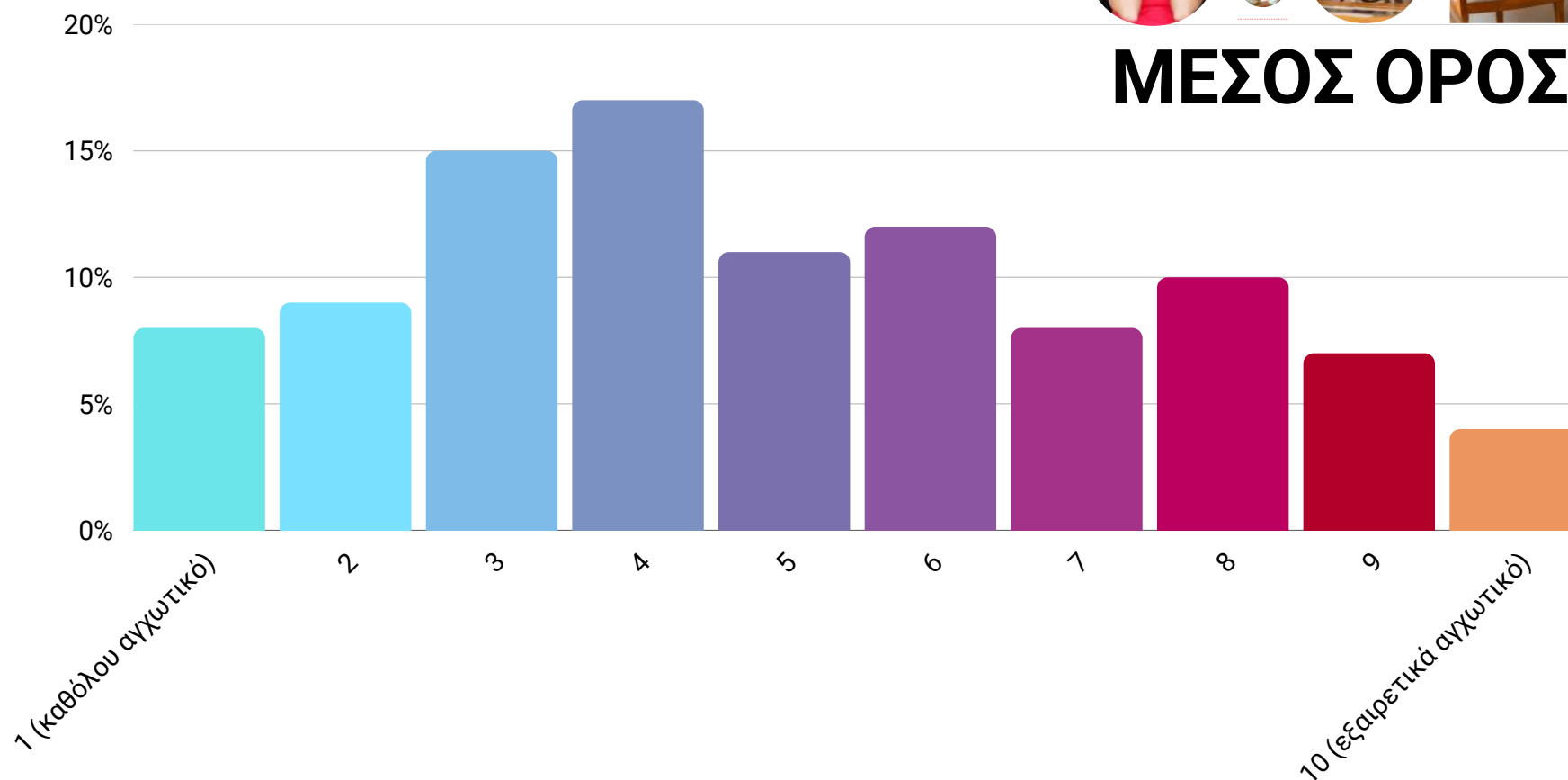


ΑΓΧΟΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ

Πόσο αγχωτικός είναι ο χώρος εργασίας σας;



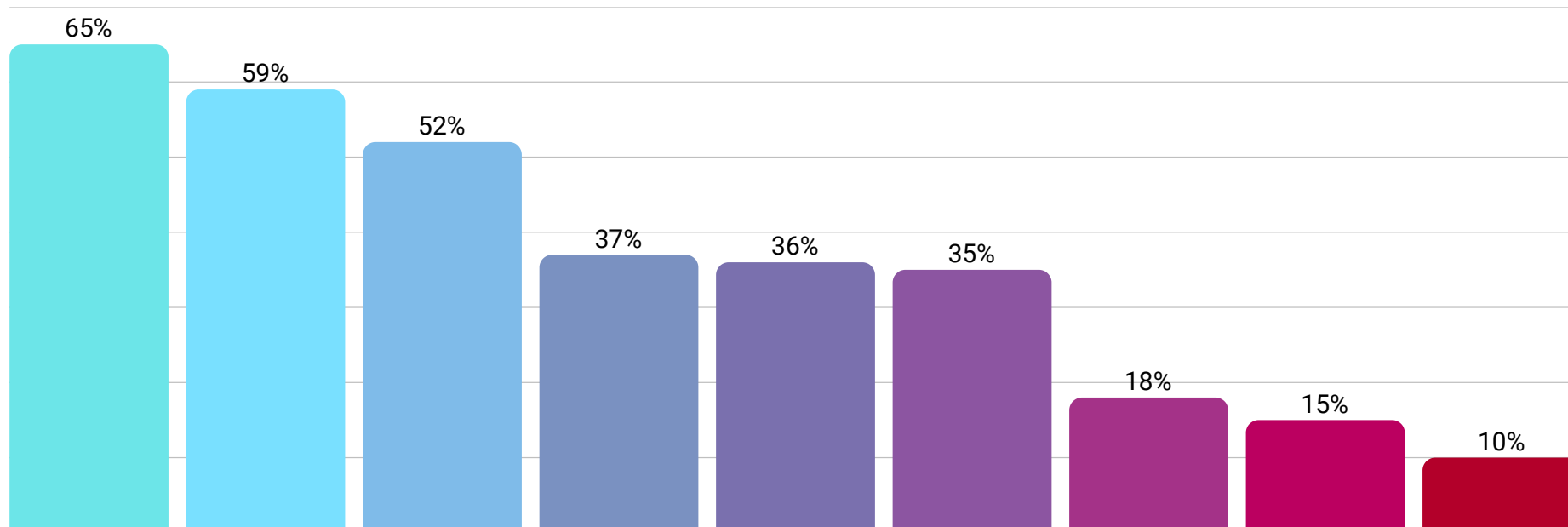
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ



ΣΤΡΕΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ

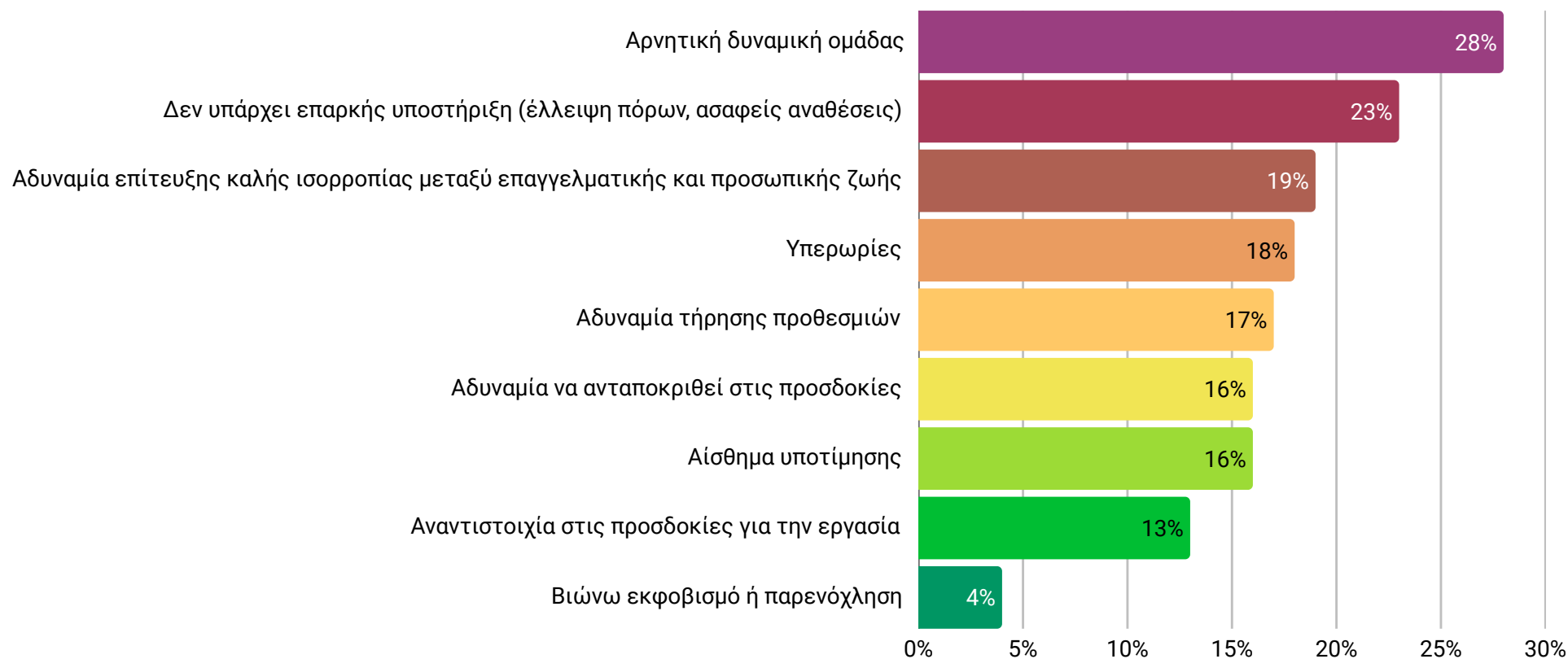
Ποιους από τους ακόλουθους δείκτες και συμπτώματα βιώνετε σε περιόδους υψηλού άγχους;

- Ανησυχία
- Ευερεθιστότητα και ανυπομονησία
- Δυσκολία στον ύπνο
- Σκέψεις που δεν μπορείς να ελέγξεις
- Μυϊκοί πόνοι και πονοκέφαλοι
- Έλλειψη ενδιαφέροντος για την καθημερινή ζωή ή τις συνήθειες δραστηριότητες
- Κατάθλιψη
- Δύσπνοια
- Κρίσεις πανικού



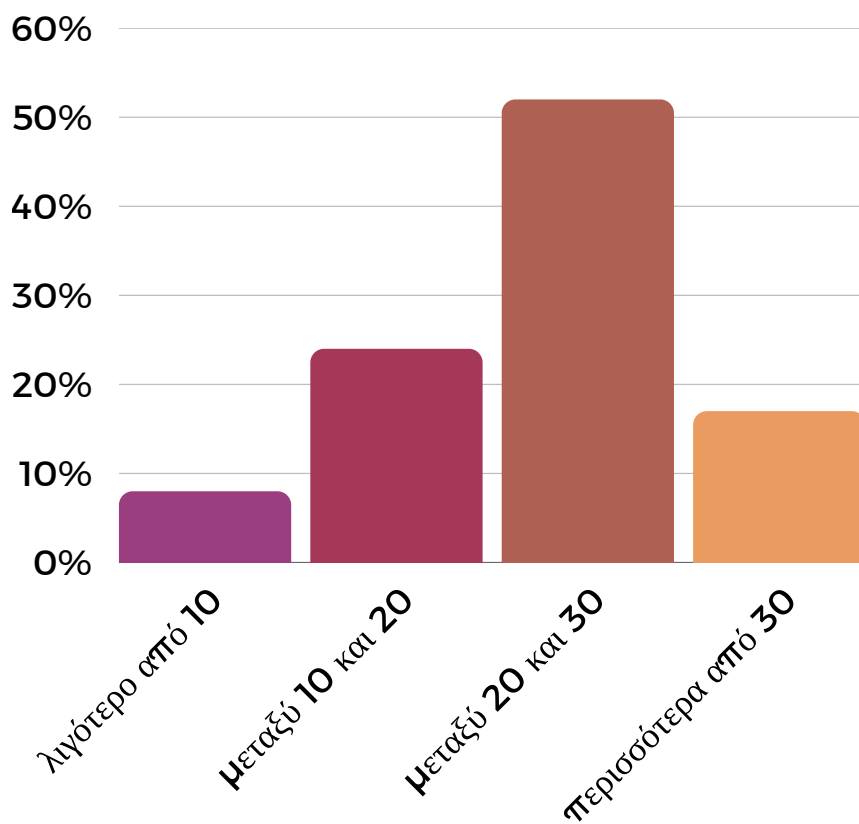
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΓΧΟΥ

Οι κύριες αιτίες του άγχους στον χώρο εργασίας



ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΓΧΟΥ

Πόσες ημέρες άδειας
χρησιμοποιείτε ετησίως;



Εργάζεστε υπερωρίες;



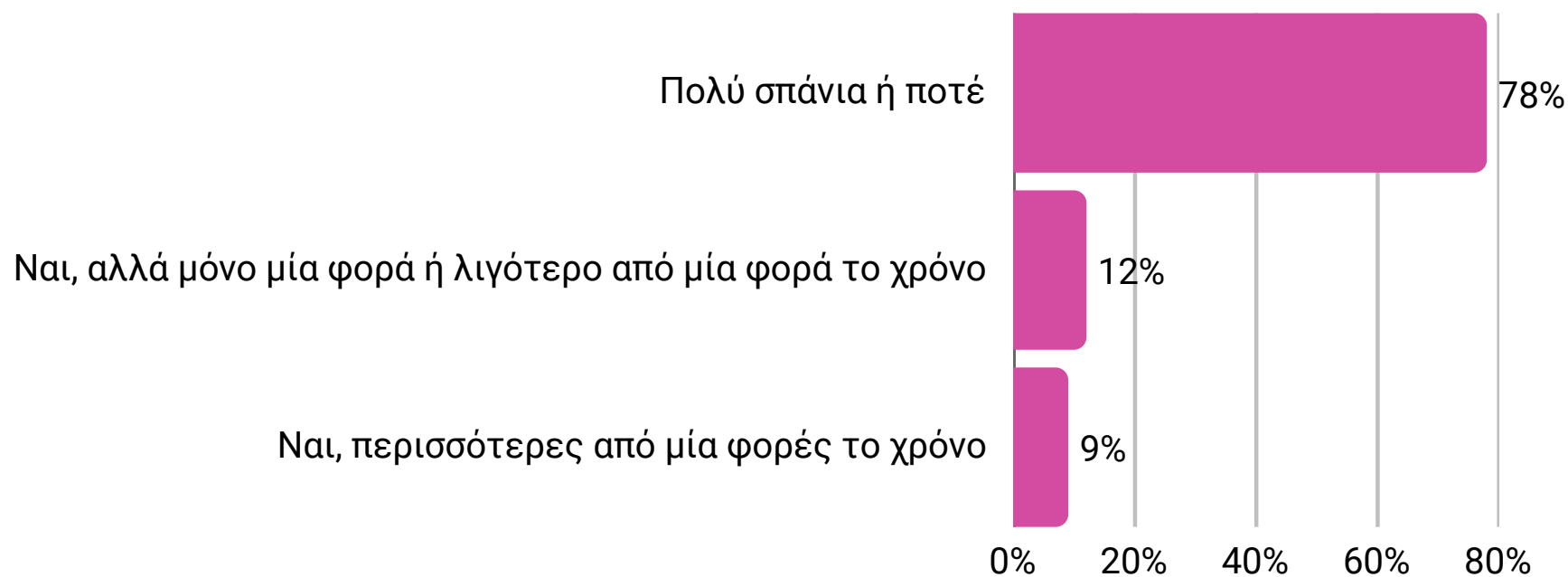
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΡΕΣ

Πόσες ώρες την ημέρα εργάζεστε;



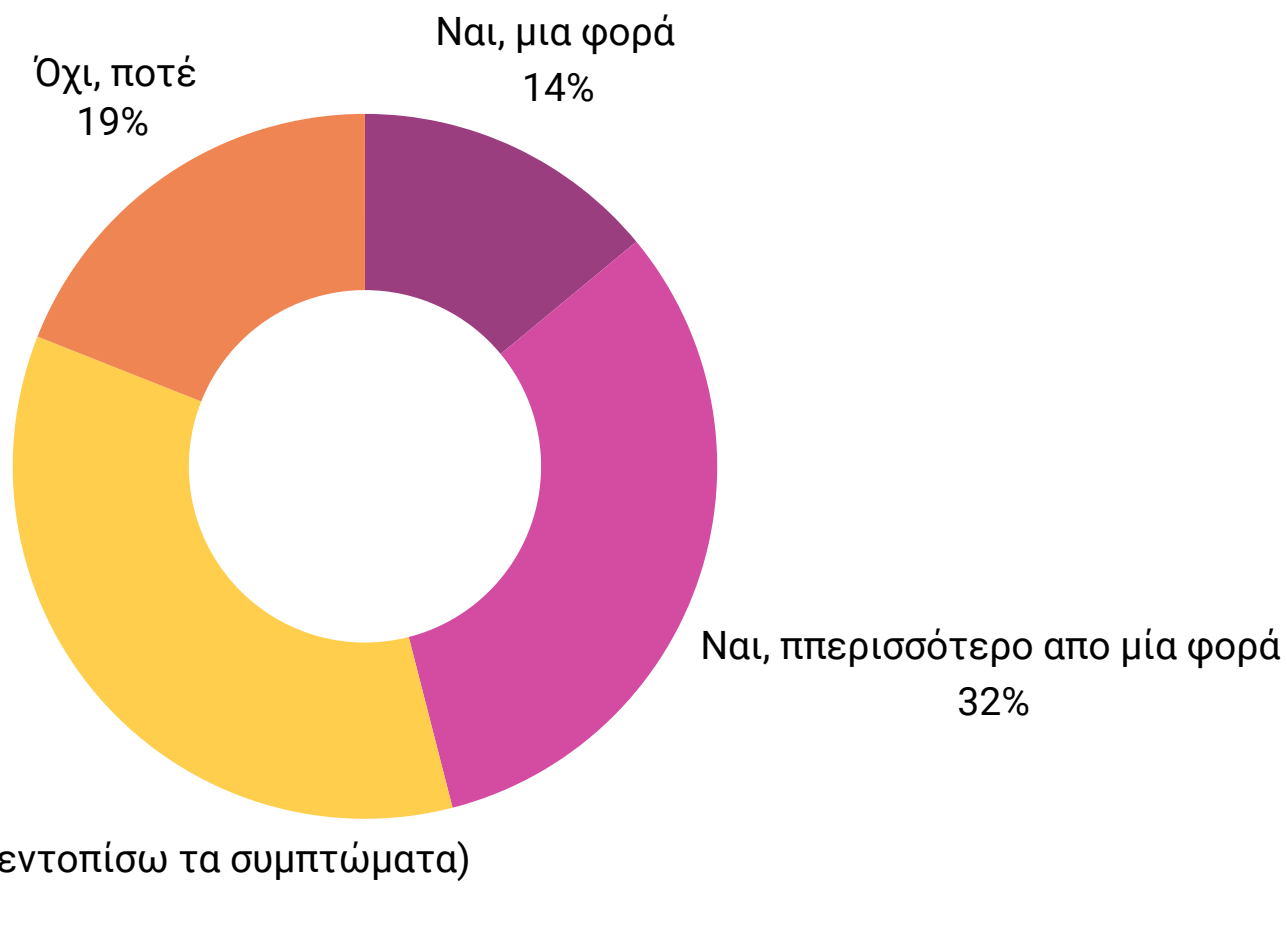
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΓΧΟΥ

Εσείς ή ο οργανισμός σας παρέχετε εκπαιδεύσεις σχετικά με τη διαχείριση του άγχους;



ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΓΧΟΥ

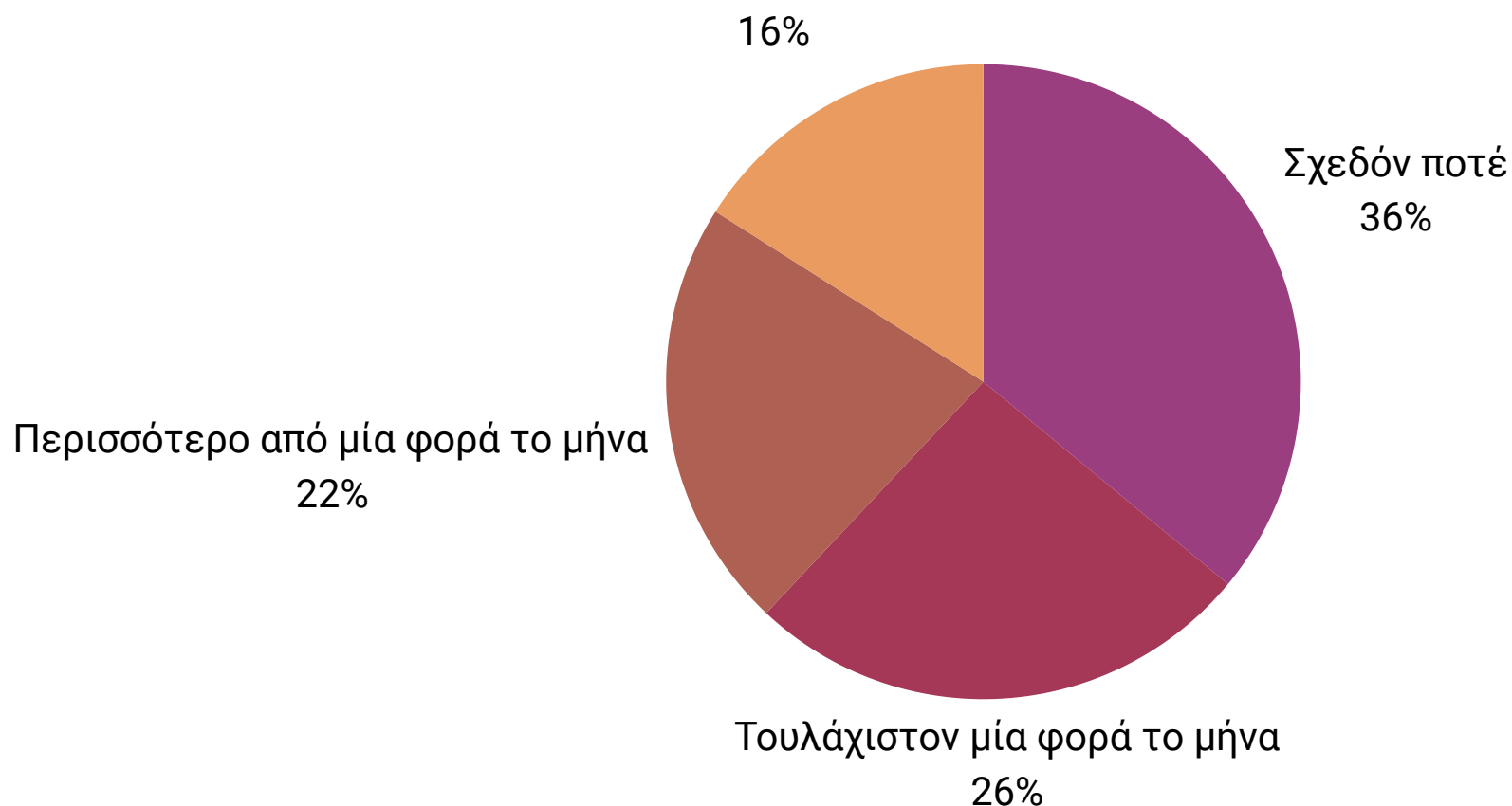
Έχετε βιώσει ποτέ επαγγελματική εξουθένωση;



ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΡΕΣ

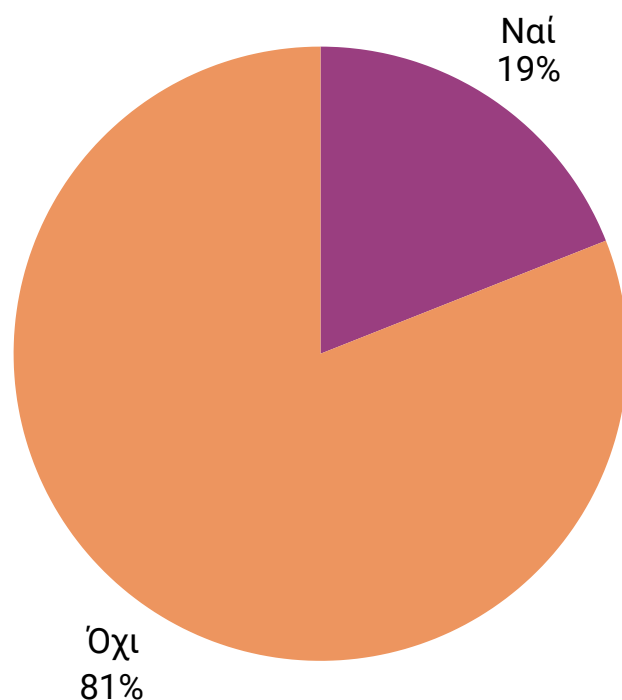
Πόσο συχνά πρέπει να εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;

Περισσότερο από μία φορά το μήνα, αλλά αυτό οφείλεται στην ουσία της απασχόλησης

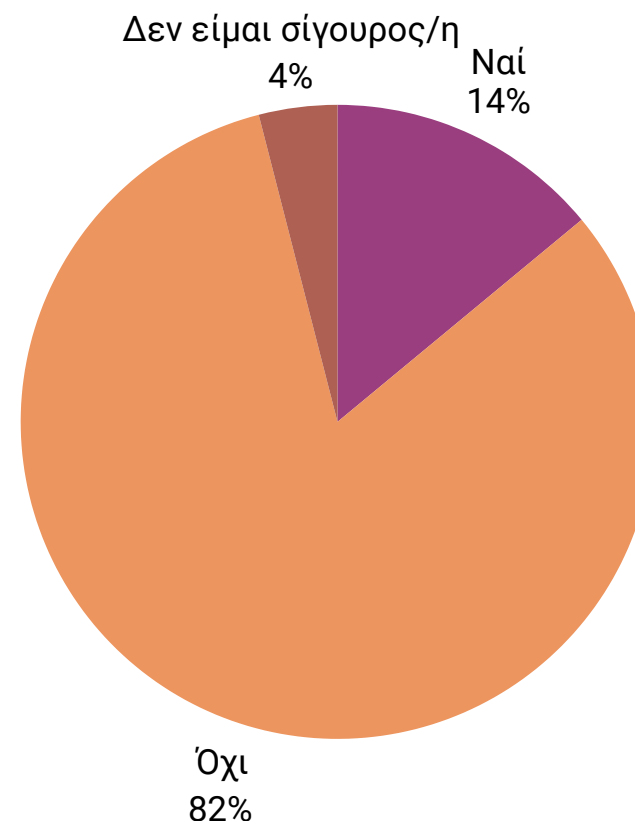


ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

**Η εταιρεία στην οποία
εργάζεστε διαθέτει Εταιρικό
Σχέδιο Ευεξίας;**



**Ο οργανισμός σας παρέχει δωρεάν
συνεδρίες θεραπείας με επαγγελματία
υγείας όταν χρειάζεται;**



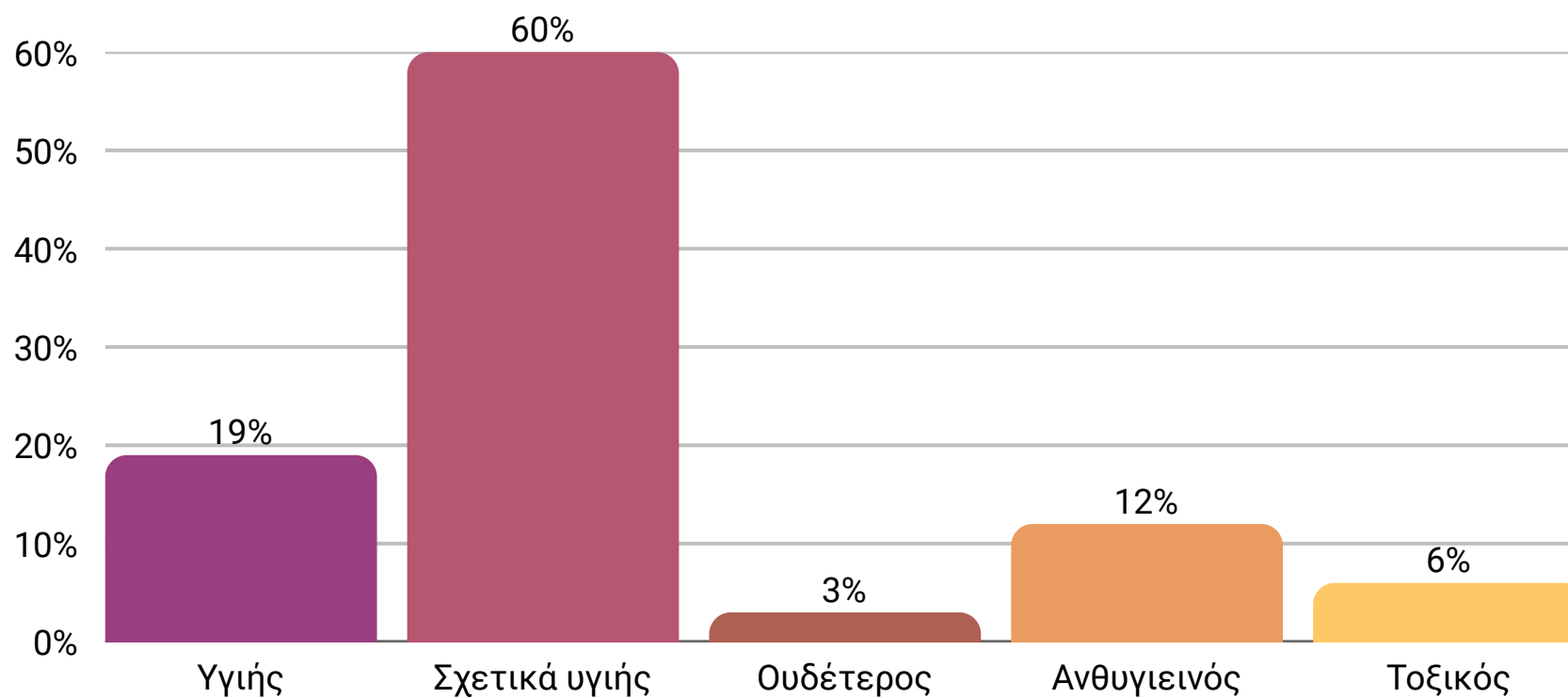
ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Η εταιρεία σας διαθέτει κάποια προγράμματα ή πρωτοβουλίες για να βοηθήσει τους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν το άγχος;



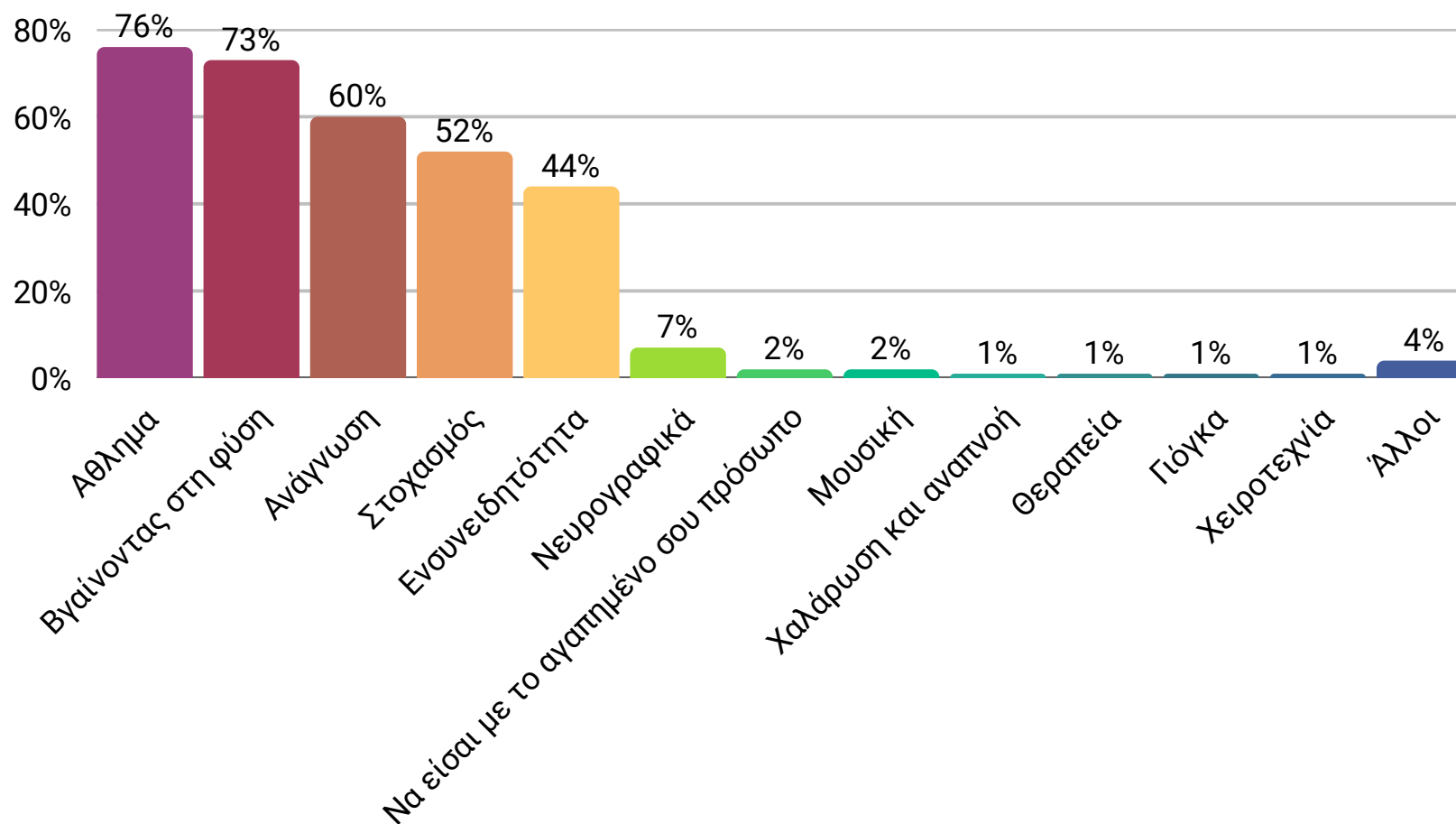
ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Πώς θα περιγράφατε την κουλτούρα εντός του οργανισμού σας;



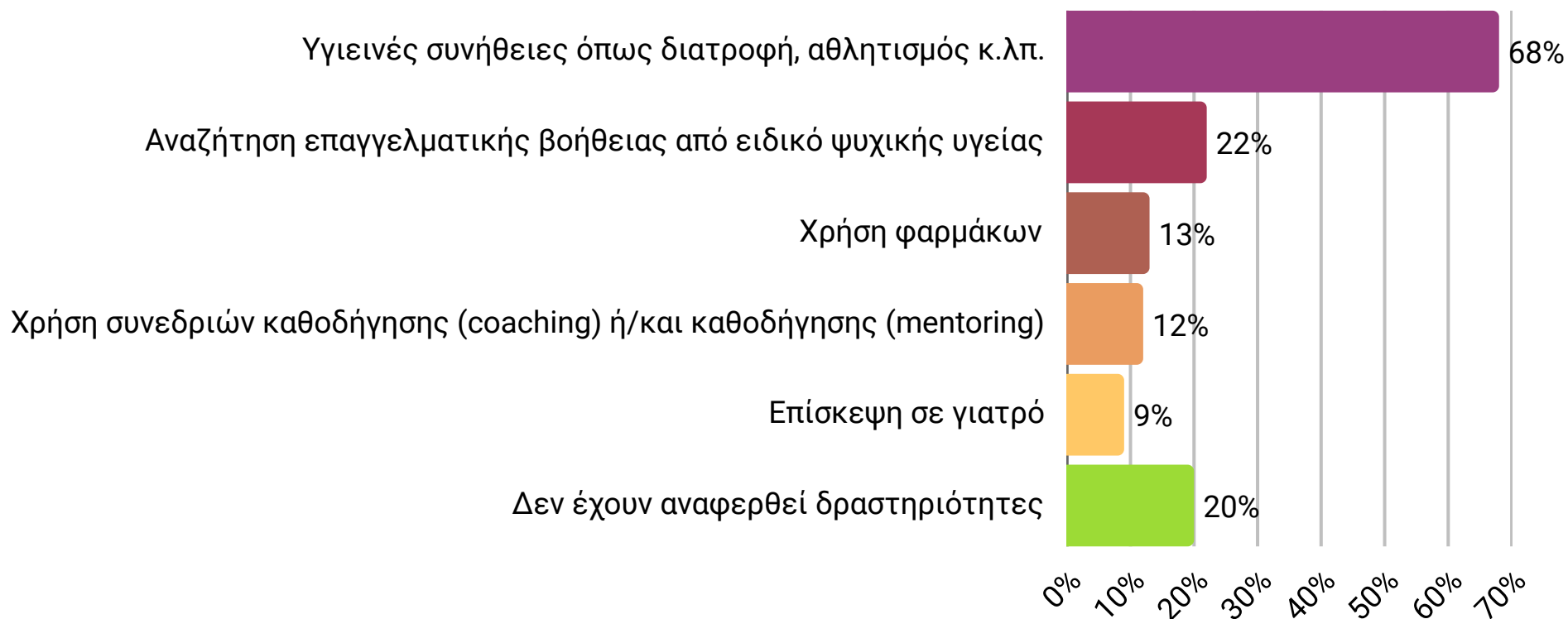
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥ

Ποιες τεχνικές αντιμετώπισης του άγχους γνωρίζετε;



ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥ

Έχετε προσπαθήσει ποτέ να διαχειριστείτε το άγχος ή την επαγγελματική σας εξουθένωση με:



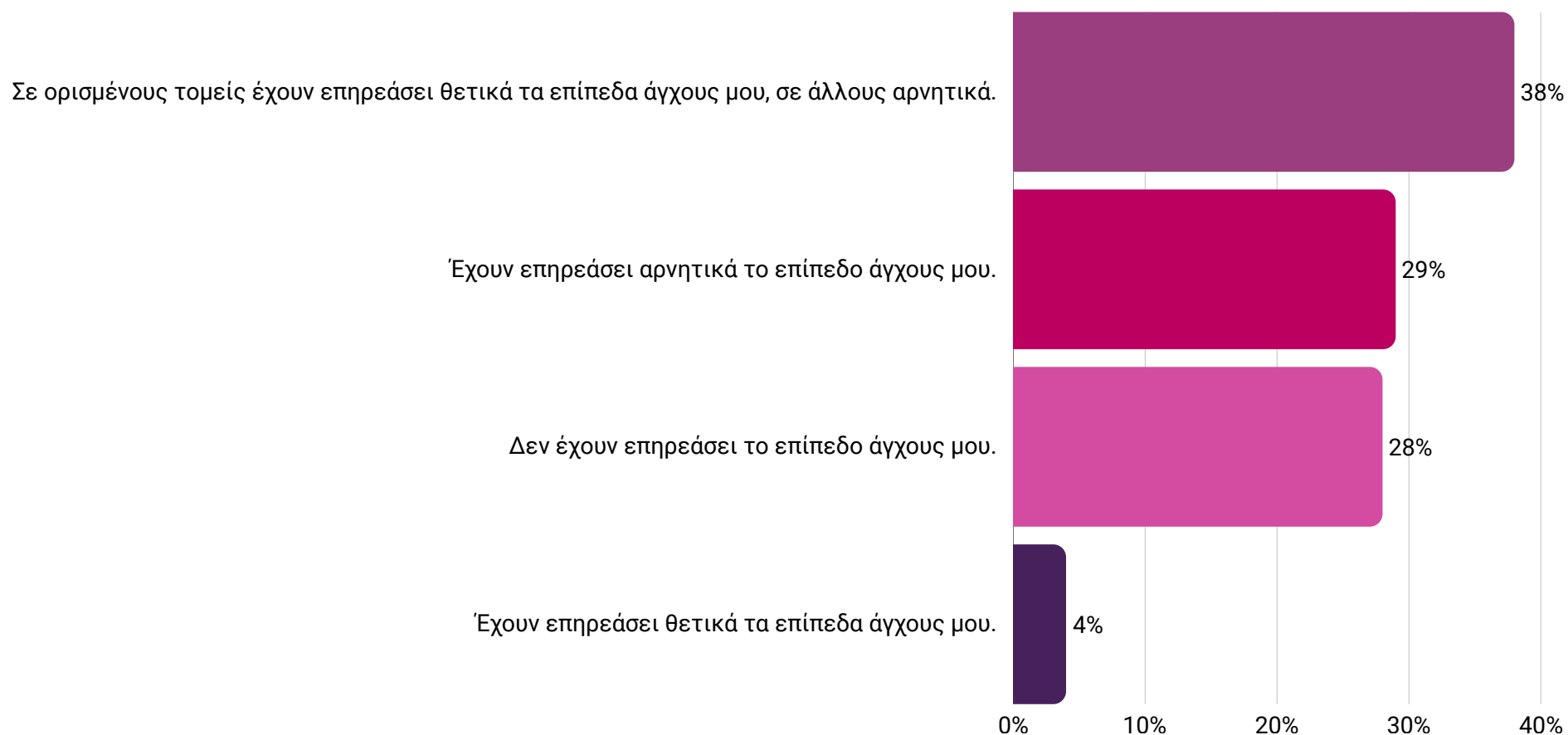
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥ

Οι πιο προτιμώμενες εκπαιδεύσεις για παρακολούθηση:



ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ COVID-19

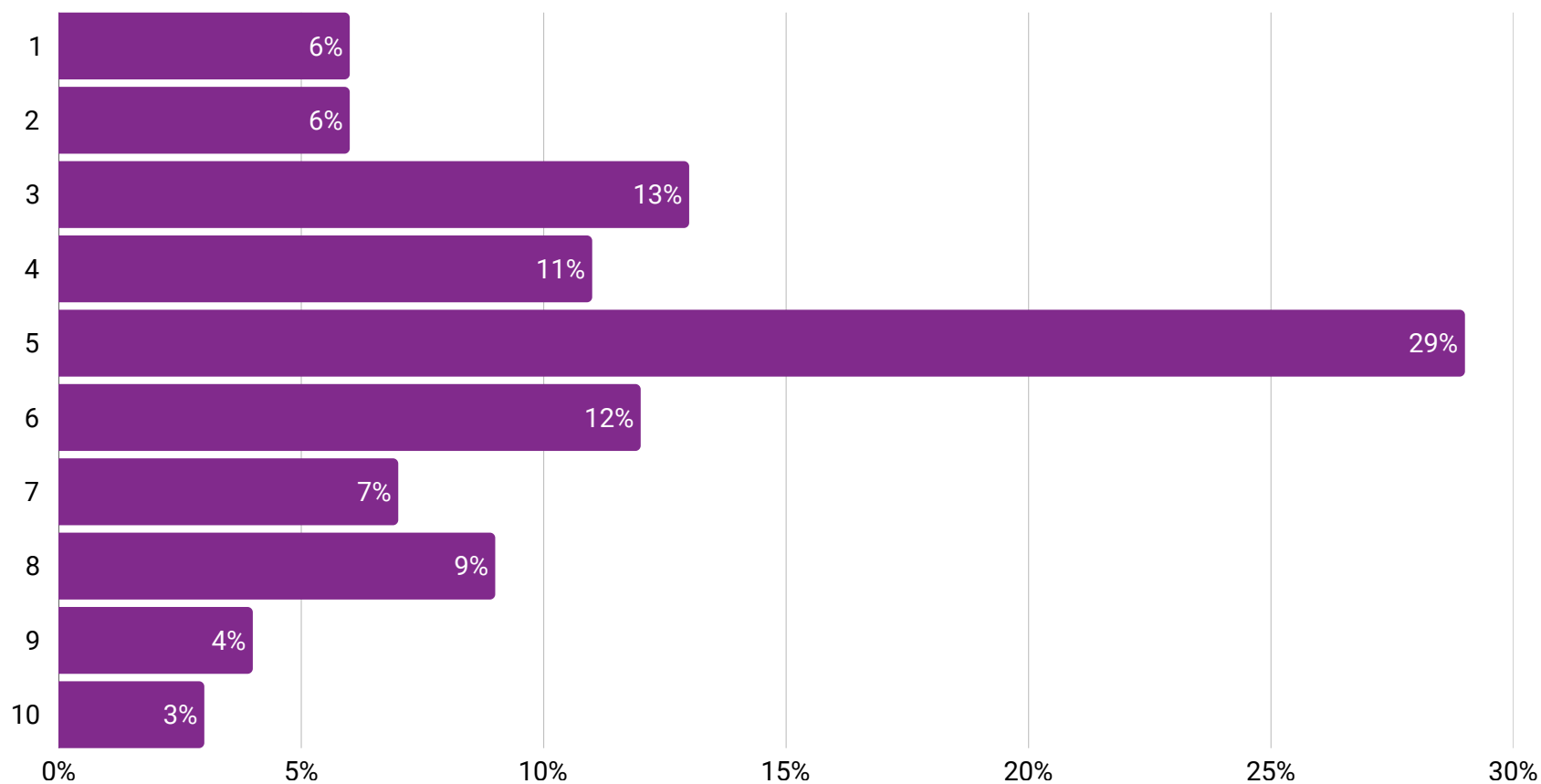
Πώς έχουν επηρεάσει τα επίπεδα άγχους σας οι επιπτώσεις της COVID-19;



ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ COVID-19

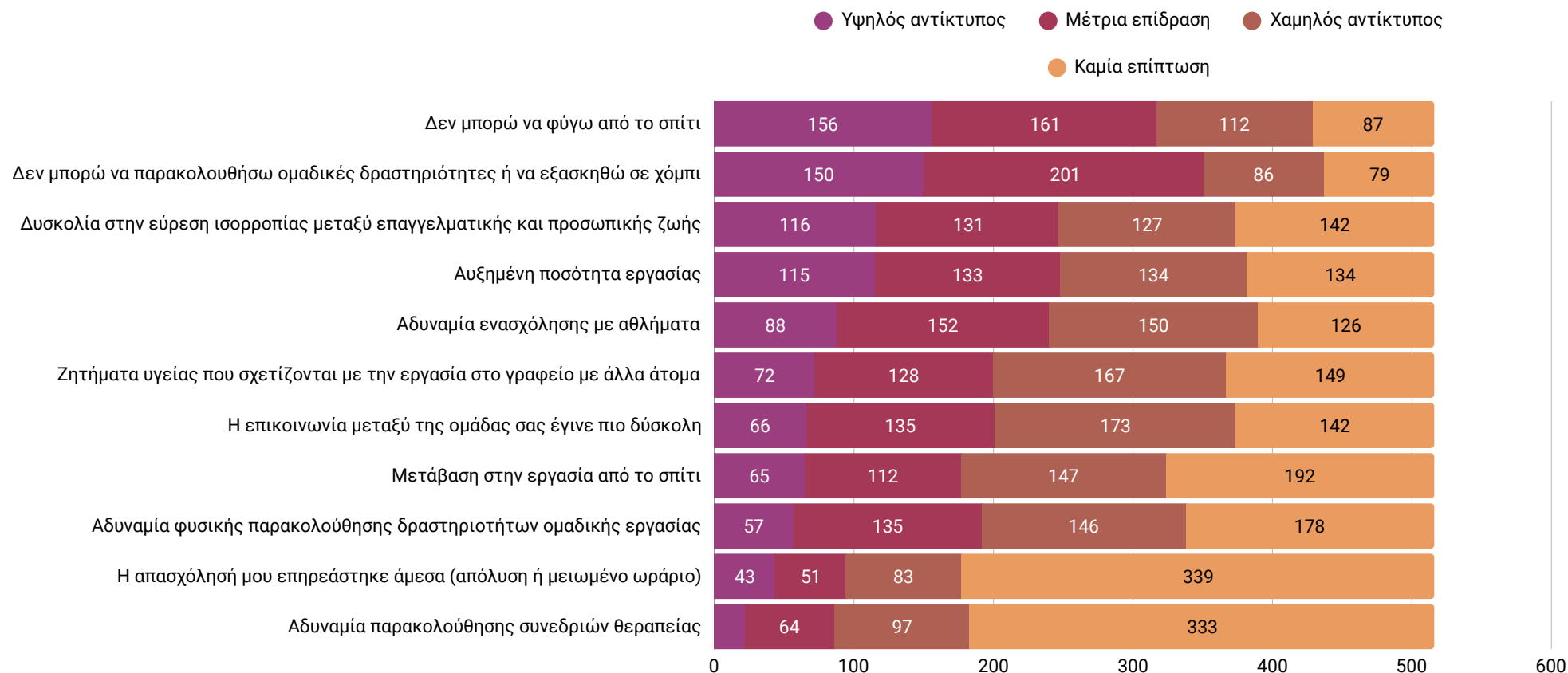
Πώς έχει επηρεάσει η COVID-19 την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

(1 = επηρεάστηκε λιγότερο | 10 = επηρεάστηκε περισσότερο)



ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ COVID-19

Ποιοι παράγοντες που σχετίζονται με την COVID-19 έχουν επηρεάσει περισσότερο τα επίπεδα στρες;



B. Μεθοδολογία ομάδων εστίασης

Για τους σκοπούς του έργου, κάθε εταίρος επέλεξε είτε να συλλέξει τις απαντήσεις ατομικά είτε μέσω ομαδικής συζήτησης. Στην περίπτωση των συλλογικών απαντήσεων, ο συντονιστής της ομάδας εστίασης καλλιέργησε την αποκάλυψη σε ανοιχτή και αυθόρμητη μορφή. Στόχος του συντονιστή ήταν να δημιουργήσει τον μέγιστο δυνατό αριθμό διαφορετικών ιδεών και απόψεων από όσο το δυνατόν περισσότερους διαφορετικούς συμμετέχοντες εντός του προβλεπόμενου χρόνου.

Ο ιδανικός χρόνος που διατίθεται για μια ομάδα εστίασης κυμαίνεται από 45 έως 90 λεπτά όταν οργανώνεται σε συλλογικό περιβάλλον. Οι ομάδες εστίασης δομούνται γύρω από ένα σύνολο προσεκτικά προκαθορισμένων ερωτήσεων. Ιδανικά, τα σχόλια των συμμετεχόντων ενισχύουν και επηρεάζαν τη σκέψη και την ανταλλαγή απόψεων των άλλων. Μερικοί συμμετέχοντες μάλιστα άλλαξαν τις σκέψεις και τις απόψεις τους κατά τη διάρκεια της συζήτησης.

Στις ομάδες εστίασης χρησιμοποιήθηκαν τρεις τύποι ερωτήσεων:

1. Οι ερωτήσεις εμπλοκής σχεδιάστηκαν για να εισαγάγουν τους συμμετέχοντες στο θέμα και να τους βοηθήσουν να νιώσουν άνετα στο περιβάλλον συζήτησης.
2. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις διερεύνησης για να εμβαθύνουν στον πυρήνα της συζήτησης και να συλλεχθούν εις βάθος γνώσεις.
3. Στο τέλος τέθηκαν ερωτήσεις ολοκλήρωσης για να διασφαλιστεί ότι δεν παραλείφθηκε κανένα σημαντικό σημείο κατά τη διάρκεια της συνεδρίας.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ (δεν είναι υποχρεωτικές)

1. Γιατί αποφασίσατε να συμμετάσχετε στην ομάδα εστίασης;
2. Τι θα θέλατε να αποκομίσετε ως συμπεράσματα από την ομάδα εστίασης;
3. Τι γνωρίζετε για το έργο StressOUT;
4. Έχετε κάποιες προσδοκίες που θα θέλατε να μοιραστείτε πριν ξεκινήσουμε;
5. Παρακαλώ περιγράψτε τον οργανισμό σας και τον ρόλο σας σε αυτόν:

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗΣ

1. Διαθέτει η εταιρεία για την οποία εργάζεστε Εταιρικό Σχέδιο Ευεξίας; Παρακαλώ περιγράψτε το. Εάν όχι, τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα τέτοιο σχέδιο;
2. Έχει η εταιρεία σας πολιτική για την εκπαίδευση/εργασία σε θέματα που σχετίζονται με την κοινωνικοσυναισθηματική νοημοσύνη; Τι συγκεκριμένα;
3. Ποιες μέθοδοι/εκπαιδεύσεις/εκδηλώσεις εφαρμόζονται στην εταιρεία σας για τη μείωση του άγχους, την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και τη συναισθηματική ισορροπία των εργαζομένων; Ποιο είναι το αποτέλεσμα; Πώς αποδέχονται οι εργαζόμενοι/διευθυντές αυτά τα μέτρα; Πώς τους επηρεάζουν;
4. Παρέχει η εταιρεία κίνητρα στους υπαλλήλους της να παρακολουθούν θεραπεία, μαθήματα γιόγκα ή οποιαδήποτε εναλλακτική μορφή αυτοβελτίωσης και χαλάρωσης;
5. Πώς έχουν επηρεάσει οι επιπτώσεις της COVID-19 τα επίπεδα στρες στον οργανισμό σας;

6. Ποιες είναι οι πιο συχνές αιτίες μιας εργασιακής αγχωτικής κατάστασης στον οργανισμό σας;
7. Ποιες κυβερνητικές/διοικητικές πολιτικές σχετικά με τη διαχείριση του άγχους ακολουθεί η εταιρεία σας (ωράριο εργασίας, αργίες, παροχές κ.λπ.);
8. Παρέχει η εταιρεία επιπλέον ημέρες άδειας ή ευέλικτο ωράριο εργασίας σε γονείς και άτομα που φροντίζουν συγγενείς;
9. Πώς μετριέται η παραγωγικότητα εντός της εταιρείας;
10. Ποιες πρόσθετες πολιτικές πιστεύετε ότι χρειάζονται σε οργανωτικό, τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο;
11. Τι θα μας προτεινάτε να συμπεριλάβουμε στο πρόγραμμα εκπαίδευσής μας;
12. Ποιον τρόπο παροχής εκπαίδευσεων διαχείρισης άγχους θα θεωρούσατε πιο χρήσιμο;

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΞΟΔΟΥ

1. Ποια αποτελέσματα του έργου θα θέλατε να χρησιμοποιήσετε στην εργασία σας;
2. Πώς ήταν η εμπειρία για εσάς κατά τη διεξαγωγή της ομάδας εστίασης;
3. Έχετε κάποια σχόλια ή προτάσεις;

Γ. Εθνικό πλαίσιο έρευνας γραφείου

Αφού ολοκλήρωσαν τις ομάδες εστίασης στις συμμετέχουσες χώρες και εξέτασαν τα αρχικά δεδομένα της έρευνας, τα οποία περιελάμβαναν περισσότερες από 150 απαντήσεις, οι εταίροι του έργου προχώρησαν σε μια πιο εις βάθος εξέταση των νομικών, διοικητικών και άλλων σχετικών πτυχών που επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον σε κάθε εθνικό πλαίσιο. Αυτό το βήμα ήταν απαραίτητο για την καλύτερη κατανόηση των δομικών και συστημικών συνθηκών που διαμορφώνουν τις επαγγελματικές εμπειρίες και ευκαιρίες.

Δεδομένου ότι η νομοθεσία επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική ζωή όλων των πολιτών, ιδίως σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας και την πρόσβαση σε υπηρεσίες, κάθε εταίρος είχε την ευθύνη να παράσχει λεπτομερείς πληροφορίες από τη χώρα του. Αυτές περιελάμβαναν όχι μόνο μια επισκόπηση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου, αλλά και πληροφορίες σχετικά με την πρακτική εφαρμογή, τα κενά πολιτικής και τις διοικητικές πραγματικότητες που ενδέχεται να επηρεάσουν τα άτομα στο εργατικό δυναμικό, ιδίως εκείνα που ανήκουν σε ευάλωτες ή υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

ΕΘΝΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Πώς ορίζει η εργατική νομοθεσία την τυπική διάρκεια της εβδομάδας εργασίας; Ορίζεται η ώρα του μεσημεριανού γεύματος στη νομοθεσία; Υπάρχουν άλλα διαλείμματα που ορίζονται;
2. Ποιος είναι ο ελάχιστος αριθμός ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που πρέπει να παρέχει ένας εργοδότης σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία;
3. Ποιο είναι το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις υπερωρίες; Ποιες αποζημιώσεις κατοχυρώνονται από την εργατική νομοθεσία; Ποιες απαιτήσεις και κανονισμοί διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι είναι εξοικειωμένοι με αυτές και ότι οι εργοδότες συμμορφώνονται με αυτές;
4. Πώς ρυθμίζονται οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας, όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας, το σπίτι και το υβριδικό γραφείο κ.λπ., στην εθνική εργατική νομοθεσία; Ενθαρρύνει η εθνική εργατική νομοθεσία τους εργοδότες να παρέχουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας στους εργαζομένους τους;
5. Απαιτεί ή παρέχει κίνητρα η εθνική εργατική νομοθεσία στις εταιρείες να παρέχουν πιο προνομιακές ή ευέλικτες συνθήκες εργασίας σε εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, όπως γονείς μικρών παιδιών, φροντιστές, ηλικιωμένους, μαθητές κ.λπ.;
6. Υπάρχουν εθνικές πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την ψυχική υγεία, στη μείωση του εργασιακού άγχους και στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης; Υπάρχει εθνική χρηματοδότηση για τη χρηματοδότηση τέτοιων πρωτοβουλιών;
7. Περιλαμβάνει κάποια από τις υποχρεωτικές ετήσιες εκθέσεις που υποχρεούνται νομικά να υποβάλλουν οι εταιρείες ενότητες σχετικά με την ψυχική υγεία (π.χ. οργανωτικές πολιτικές και στατιστικά στοιχεία για την τρέχουσα κατάσταση, δράσεις πρόληψης, σχέδιο δράσης για την επαγγελματική εξουθένωση, αριθμός ημερών άδειας ασθενείας που λήφθηκαν λόγω ψυχικών προβλημάτων κ.λπ.);

ΕΘΝΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

8. Υπάρχει νομοθεσία σχετικά με τον κύκλο εκπαίδευσης ψυχικής υγείας στη χώρα σας, την οποία οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους; Εάν ναι, σε ποια βάση; Διευκρινίζει ο νόμος εάν οι εν λόγω ημέρες (που δαπανώνται για εκπαίδευση) πληρώνονται από τον εργοδότη, χρησιμοποιούνται ως μέρος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του εργαζομένου ή οτιδήποτε άλλο;
9. Καλύπτεται η ψυχική υγεία από το εθνικό σύστημα ασφάλισης υγείας; Τι είδους υπηρεσίες παρέχονται;
10. Προβλέπεται από το εθνικό σύστημα υγείας άδεια ασθενείας λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης; Είναι οι γενικοί ιατροί εξοικειωμένοι με αυτή την πάθηση;
11. Καλύπτει η εθνική ασφάλιση υγείας τις συνεδρίες ψυχοθεραπείας; Εάν ναι, υπό ποιες προϋποθέσεις, πόσες συνεδρίες ή πρόκειται για ένα σταθερό ποσό (π.χ. έως 300 ευρώ ετησίως); Υπάρχουν κριτήρια επιλεξιμότητας για τους θεραπευτές των οποίων οι υπηρεσίες καλύπτονται από το σύστημα και είδος θεραπείας;
12. Είναι πρακτική τα πρόσθετα πακέτα υγείας να περιλαμβάνουν υπηρεσίες ψυχοθεραπείας και υπό ποιες προϋποθέσεις, πόσες συνεδρίες ή έως ποιο ποσό ετησίως; Περιλαμβάνεται η ψυχική υγεία στο ετήσιο πακέτο εξετάσεων; Πόσο διαδεδομένο είναι για τις εταιρείες να παρέχουν πρόσθετες υπηρεσίες ψυχικής υγείας στους υπαλλήλους τους;
13. Υπάρχουν ενώσεις/οργανισμοί που παρέχουν δωρεάν υποστήριξη ψυχικής υγείας (θεραπεία ή άλλες μορφές διευκόλυνσης);
14. Οποιαδήποτε άλλα σχόλια ή σκέψεις

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



Βουλγαρία

Υπουργικό Συμβούλιο της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας. (2025). Διάταγμα για το ωράριο εργασίας, τις περιόδους ανάπαυσης και τις άδειες. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Γενική Εκτελεστική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας. (2025). Χρόνος εργασίας. Πύλη αναρτημένων εργαζομένων.

Γενική Εκτελεστική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας. (2025). Περίοδοι ανάπαυσης. Πύλη Αποσπασμένων Εργαζομένων.

Εθνικός Οργανισμός Απασχόλησης της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας. (2025). Γονείς στην εργασία 2.0. Πύλη για τους αποσπασμένους εργαζόμενους.

UNICEF Βουλγαρίας. (χ.η.). Ξεκινήστε χωρίς πλατφόρμα: Για την αυτοφροντίδα και την ψυχική υγεία για εφήβους.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



Ισπανία

Ισπανικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Οικονομίας. (2025). Οδηγός εργασίας.

Ισπανικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Οικονομίας. (2020). Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 28/2020 της 22ας Σεπτεμβρίου σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία. Επίσημη Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Υπουργείο Υγείας της Ισπανίας. (9 Ιουνίου 2023). Το Υπουργείο Υγείας θα προωθήσει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ψυχική υγεία στην Ευρώπη κατά τη διάρκεια της ισπανικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ. La Moncloa.

Υπουργείο Υγείας της Ισπανίας. (9 Μαΐου 2022). Σχέδιο δράσης για την ψυχική υγεία 2022–2024. Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Υγείας.

Εθνικό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (INSST). (Απρίλιος 2023). Ισπανική Στρατηγική για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία 2023–2027: Συνοπτική παρουσίαση.

Γενικό Συμβούλιο Επίσημων Κολλεγίων Φαρμακοποιών. (2023). Ψυχική υγεία στην Ισπανία.

Confederación Salud Mental España. (v.δ.). Έργα και προγράμματα για φορείς-μέλη.

Ισπανικό Υπουργείο Υγείας. (2008). Οφέλη του Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Haro, I. (26 Φεβρουαρίου 2022). Τα δικαστήρια αρχίζουν να αναγνωρίζουν την άδεια ασθενείας για «σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης» που επηρεάζει πολλούς αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Autónomos y Emprendedores.

Confederación Salud Mental España. (v.δ.). Confederación Salud Mental España.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



Κροατία

Δημοκρατία της Κροατίας. (2023). Νόμος περί Εργασίας (Επίσημη Εφημερίδα Αρ. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

Δημοκρατία της Κροατίας. (2025). Νόμος περί Μητρότητας και Γονικών Παροχών (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. 34/2025).

Δημοκρατία της Κροατίας. (12 Ιουνίου 2013). Νόμος περί Υποχρεωτικής Ασφάλισης Υγείας (Επίσημη Εφημερίδα Αρ. 80/13).

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



Κύπρος

Κυπριακή Δημοκρατία. (χ.η.). Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Κυπριακή Δημοκρατία. (2008). Οδηγός Απασχόλησης. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Κυπριακή Δημοκρατία. (χ.η.). Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓεΣΥ). Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



Ολλανδία

Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης των Κάτω Χωρών. (10 Μαΐου 2010). Νόμος περί Ωρών Εργασίας (αγγλική έκδοση).

Απεριόριστη EOR. (χ.η.). Ώρες εργασίας στην Ολλανδία. Απεριόριστη EOR.

Ολλανδικός Οργανισμός Επιχειρήσεων. (μη ημερ.). Δικαίωμα άδειας. Business.gov.nl.

IamExpat. (χ.η.). Ασθένεια, άδεια μητρότητας και άδεια από την εργασία στην Ολλανδία.

L&E Global. (20 Απριλίου 2025). Συνθήκες εργασίας στην Ολλανδία.

Παγκόσμια Ομοσπονδία ΔΕΠΥ. (2021). Η Διεθνής Δήλωση Ομοφωνίας της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας ΔΕΠΥ. The Lancet Psychiatry, 8(4), 323–333.

Εμπορικό Επιμελητήριο Ολλανδίας (KVK). (χ.η.). Εργασία από το σπίτι: τα δικαιώματα των εργαζομένων σας. [Business.gov.nl](https://business.gov.nl).

Rijksoverheid. (v.δ.). Arbeidsomstandigheden: thuiswerken.

CMS. (χ.η.). Οδηγός ειδικών CMS για την εξ αποστάσεως εργασία: Ολλανδία.

Ελέγξτε το je workstress. (v.δ.). Voorkom stress – maak je leven makkelijk.

The Hague Online. (3 Νοεμβρίου 2014). Ο Υπουργός εγκαινιάζει σήμερα την Εβδομάδα Ελέγχου για το Άγχος στην Εργασία.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (28 Νοεμβρίου 2023). Ψυχική υγεία στην Ολλανδία. Youth Wiki.

Arboportaal. (2024, 11 Νοεμβρίου). Week van de Werkstress.

Theeboom, T., Beersma, B., & Van Vianen, A. E. M. (2014). Λειτουργεί το coaching; Μια μετα-ανάλυση σχετικά με τις επιπτώσεις του coaching στα αποτελέσματα σε ατομικό επίπεδο σε ένα οργανωσιακό πλαίσιο. *International Coaching Psychology Review*, 9(1), 6–18.

Expatica. (12 Ιουνίου 2025). Πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας στην Ολλανδία.

Ολλανδικός Οργανισμός Επιχειρήσεων (RVO). (χ.η.). Φυσική και ψυχοκοινωνική καταπόνηση. Business.gov.nl.

Δικηγόροι GMW. (χ.η.). Ασθένεια και επαγγελματική εξουθένωση.

Houtman, I. (16 Ιουλίου 2015). Ολλανδία: Βοήθεια σε εργαζόμενους με προβλήματα ψυχικής υγείας για την επιστροφή τους στην εργασία. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.

Ψυχοθεραπεία και ψυχολογική πρακτική Well Being B.V. (χ.η.). Επιστροφή εξόδων.

De Nederlandse ggz. (γ.δ.). Πληροφορίες στα αγγλικά.

Συμπεράσματα



Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας και των ομάδων εστίασης που διεξήχθησαν σε πέντε κράτη μέλη, η κοινοπραξία μας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, παρόλο που έχουν εφαρμοστεί ορισμένα ξεχωριστά μέτρα σε οργανωτικό και εθνικό επίπεδο, στις περισσότερες χώρες δεν έχει ακόμη εισαχθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση των ζητημάτων του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ενώ ορισμένες εταιρείες έχουν ήδη αρχίσει να διεξάγουν εκπαιδεύσεις για την ψυχική υγεία και να παρέχουν ορισμένα οφέλη, όπως ευέλικτες συνθήκες εργασίας ή δωρεάν πρόσβαση σε ψυχολογικές υπηρεσίες, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας δείχνουν ότι το 81% των οργανισμών δεν διαθέτει εταιρικό σχέδιο ευεξίας, μόνο το 9% αναφέρει ότι έχει λάβει εκπαίδευση για τη διαχείριση του άγχους περισσότερες από μία φορές το χρόνο, ενώ πάνω από το 70% αναφέρει ότι θα ήθελε να λάβει τέτοια εκπαίδευση στο μέλλον και μόνο το 1% των ερωτηθέντων στην έρευνα ανέφερε ότι η θεραπεία είναι μια τεχνική αντιμετώπισης του άγχους που γνωρίζει.

Στις ομάδες εστίασης, πολλοί συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία της πρόληψης και όχι της διόρθωσης, όταν το άγχος επηρεάζει ήδη τους εργαζομένους. Άλλες γενικές συστάσεις από τις ομάδες εστίασης ήταν ότι απαιτείται περισσότερη υποστήριξη για τους εργαζομένους που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση ή άγχος που σχετίζεται με την εργασία σε εθνικό επίπεδο, καθώς και ότι ακόμη και όταν το νομικό πλαίσιο έχει ήδη θεσπιστεί, απαιτείται επιπλέον προσπάθεια ελέγχου προκειμένου να διασφαλιστεί η συμμόρφωση. Τέλος, η κοινοπραξία μας συνιστά περισσότερες δράσεις ευαισθητοποίησης που να στοχεύουν στο ευρύτερο πληθυσμό στην ενεργό ηλικία εργασίας.

Περίληψη



Το έργο StressOut στοχεύει στην παροχή εργαλείων για την πρόληψη και τη διαχείριση του άγχους τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων που περιλαμβάνονται στην ατζέντα του έργου, η κοινοπραξία πίσω από αυτό, η οποία αποτελείται από έξι οργανισμούς από πέντε κράτη μέλη της ΕΕ, δηλαδή τη Βουλγαρία, την Κροατία, την Ισπανία, την Κύπρο και την Ολλανδία, δημιούργησε ένα έγγραφο Σύστασης Πολιτικής, βασισμένο στις ακόλουθες δραστηριότητες:

1. Διεξήχθη διεθνής έρευνα (2023 - 2025), στην οποία συγκεντρώθηκαν συνολικά 516 απαντήσεις.
2. Συνολικά, διεξήχθησαν 14 ομάδες εστίασης και 5 ατομικές συνεντεύξεις στα ίδια κράτη μέλη, στις οποίες συμμετείχαν 96 συμμετέχοντες, οι οποίοι εκπροσωπούσαν εργαζομένους, εργοδότες και διοικητικό προσωπικό, με σκοπό την επιβεβαίωση και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων που συλλέχθηκαν από την έρευνα.
3. Έχει διεξαχθεί εθνική έρευνα στα ίδια πέντε κράτη μέλη για την εμβάθυνση της γνώσης και της κατανόησης σχετικά με τις τρέχουσες πρακτικές και το εφαρμοσμένο νομικό πλαίσιο.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας και των ομάδων εστίασης που διεξήχθησαν στα πέντε κράτη μέλη, η κοινοπραξία μας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, παρόλο που έχουν εφαρμοστεί ορισμένα ξεχωριστά μέτρα σε οργανωτικό και εθνικό επίπεδο, στις περισσότερες χώρες υπάρχουν

Δεν έχει ακόμη εισαχθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση των ζητημάτων του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ενώ ορισμένες εταιρείες έχουν ήδη ξεκινήσει τη διεξαγωγή εκπαιδεύσεων για την ψυχική υγεία και την παροχή ορισμένων παροχών, όπως ευέλικτες συνθήκες εργασίας ή δωρεάν πρόσβαση σε ψυχολογικές υπηρεσίες, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας δείχνουν ότι το 81% των οργανισμών δεν διαθέτει εταιρικό σχέδιο ευεξίας, μόνο το 9% αναφέρει ότι έχει λάβει εκπαίδευση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους περισσότερες από μία φορές ετησίως, ενώ το 78% αναφέρει ότι ο οργανισμός τους παρέχει τέτοια εκπαίδευση πολύ σπάνια ή ποτέ, και μόνο το 1% των ερωτηθέντων στην έρευνα ανέφεραν τη θεραπεία ως τεχνική αντιμετώπισης του άγχους που γνωρίζουν.

Με βάση τις απόψεις των συμμετεχόντων και τις συστάσεις από τις ομάδες εστίασης, η κοινοπραξία μας προτείνει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην πρόληψη και όχι στη διόρθωση, όταν το άγχος επηρεάζει ήδη τους εργαζομένους. Άλλες γενικές συστάσεις που προέκυψαν από τις ομάδες εστίασης είναι ότι χρειάζεται περισσότερη υποστήριξη για τους εργαζομένους που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση ή άγχος που σχετίζεται με την εργασία σε εθνικό επίπεδο, καθώς και ότι ακόμη και όταν το νομικό πλαίσιο έχει ήδη θεσπιστεί, απαιτείται επιπλέον προσπάθεια ελέγχου προκειμένου να διασφαλιστεί η συμμόρφωση. Τέλος, η κοινοπραξία μας προτείνει περισσότερες δράσεις ευαισθητοποίησης που να απευθύνονται στο ευρύτερο πληθυσμό σε ηλικία ενεργού εργασίας.

ΜΑΘΕΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ



www.stressout-project.eu



@stressout-project



@stressout.project

Η συνεργασία πίσω από το έργο StressOut

Πίσω από το έργο StressOut βρίσκονται 6 οργανισμοί από 5 ευρωπαϊκές χώρες - Βουλγαρία, Κύπρο, Κροατία, Ισπανία και Ολλανδία.

