



Управлението на психосоциалните рискове на работните места в ЕС — доказателства от Второто европейско проучване на предприятията относно новите и възникващите рискове (ESENER-2)

Европейски център за наблюдение на риска

Резюме

Автори:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, Нидерландска организация за приложни научни изследвания (TNO).

Настоящото резюме е възложено от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). В него, включително в изразените мнения и/или заключения, се съдържа единствено мнението на авторите и не се отразяват непременно становищата на EU-OSHA.

Управление на проекта: Malgorzata Milczarek, Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA).

Europe Direct е служба, която ви помага да намерите отговори на въпросите ви относно Европейския съюз

Безплатен телефонен номер (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Някои мобилни телефонни оператори не разрешават достъп до номера с префикс 00 800 или този тип разговори може да се таксуват.

Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет (<http://europa.eu>).

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2018 г.

Копирането е разрешено, при условие че е посочен източникът.

Резюме

През последните десетилетия трудовият свят премина през някои големи промени, дължащи се на глобализацията, развитието на „третия сектор“ и технологичните промени. Потенциалните непреки последици от глобализацията могат да бъдат: нарастване на интензитета на работа, несигурност на работното място и намалена автономност. Развитието на „третия сектор“ т.е. увеличаването на работата в сектора на услугите, доведе до „емоционален труд“⁽¹⁾, което е свързано с по-висок риск от упражняване на насилие и тормоз. Технологичните промени могат да доведат до „технострес“, което означава лично безпокойство относно способността за ефективно използване на технологията или недоволство, в случай че технологията се окаже неуспешна. Накратко, тези промени увеличиха излагането на служителите на психосоциални рискове.

Психосоциалните рискове, свързани с начина на планиране, организиране и управление на труда, както и на социалния контекст на труда (EU-OSHA, 2000 г.), могат да породят сериозни последици за здравето и благосъстоянието на работниците. Изследванията показват, че свързаните с работата психосоциални рискове и стрес могат да доведат до влошаване на психичното здраве, депресия, сърдечносъдови заболявания и мускулно-скелетни увреждания. Поради това е необходимо подходящо управление на тези рискове.

В предходни научни изследвания бяха установени редица стимули и пречки за управлението на психосоциалните рискове на организационно равнище. Също така беше доказано, че организационните характеристики, като например размер и икономическа дейност/сектор, както и националният контекст, в който функционират организациите, са свързани с начина, по който организациите реагират на психосоциалните рискове.

Явно големите организации разполагат с повече мерки и процедури за преодоляване на психосоциалните рискове в сравнение с малките и средните предприятия (МСП). Това може да се дължи на факта, че те разполагат с по-голям бюджет за предотвратяване на риска и по-високо ниво на знания и осведоменост относно наличието на рискове за безопасността и здравето (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman и др., 2012 г.). Налице е тясна връзка между икономическите дейности/сектори и докладваните случаи на преобладаващи психосоциални рискове. Отчетените рискове например преобладават в секторите на образованието, здравеопазването и услугите. Управлението на психосоциалните рискове и равнището на подкрепа обаче, която е на разположение на секторните организации в тази област, е различна в различните сектори. Секторите, в които усилията за управление на психосоциалните рискове са относително големи, са секторите на здравеопазването, образователния сектор и финансовия сектор. В сектори като миннодобивната промишленост, селското стопанство и строителството организациите разполагат с относително малък брой процедури и мерки за преодоляване на психосоциалните рискове (EU-OSHA, 2016a).

Освен това равнището на управление на психосоциалните рискове е различно в различните държави. Като цяло в северноевропейските държави се наблюдава по-всеобхватен подход в сравнение с тези от Източна Европа (EU-OSHA, 2010a). Независимо от това изследванията относно специфичното въздействие на националните контекстуални фактори са оскъдни, особено по отношение на ролята на националната култура за управление на психосоциалните рискове в организациите. В това проучване се опитахме да запълним тази празнина чрез по-задълбочено разглеждане на връзката между няколко контекстуални фактора и управлението на психосоциалните рискове.

В него разглеждаме следните въпроси, свързани с научни изследвания:

1. Свързано ли е нивото на управление на психосоциалните рискове със стимулите и пречките на организационно равнище?

(¹) Емоционалният труд се определя като процес на управление на чувства и изрази, за да се изпълнят емоционалните изисквания на дадено работно място (Hochschild, 1983 г.).

2. Каква е връзката между националната култура и управлението на психосоциалните рискове?
3. **Зависими ли са стимулите и пречките за управлението на психосоциалните рискове от културния контекст и той ли определя връзката между стимулите и пречките и управлението на психосоциалните рискове?**
4. Какви са видовете организации що се отнася до техния подход към психосоциалното управление на риска и факторите, които са свързани с управлението на психосоциалните рискове, като се вземе предвид контекстът?

За да отговорим на тези въпроси извършихме количествени анализи на данни от Второто европейско проучване на предприятията относно новите и възникващите рискове (ESENER-2), допълнено с данни за националния контекст: културни измерения, брутен вътрешен продукт (БВП) на глава от населението и национални инициативи във връзка с безопасността и здравето, и по-специално с психосоциалните рискове. Културните измерения са определени въз основа на научната работа на Hofstede, насочена към изследване на националните културни ценности и тяхното влияние върху поведението и позволява определянето на няколко културни измерения (Hofstede и др., 2010 г.). Предишните изследвания показват, че тези национални културни измерения засягат организационните култури и предполагаме, че националните културни измерения влияят на наличието на стимули и пречки за управлението на психосоциалните рискове на организационно равнище, а така също влияят и на равнището на самото управление на психосоциалните рискове.

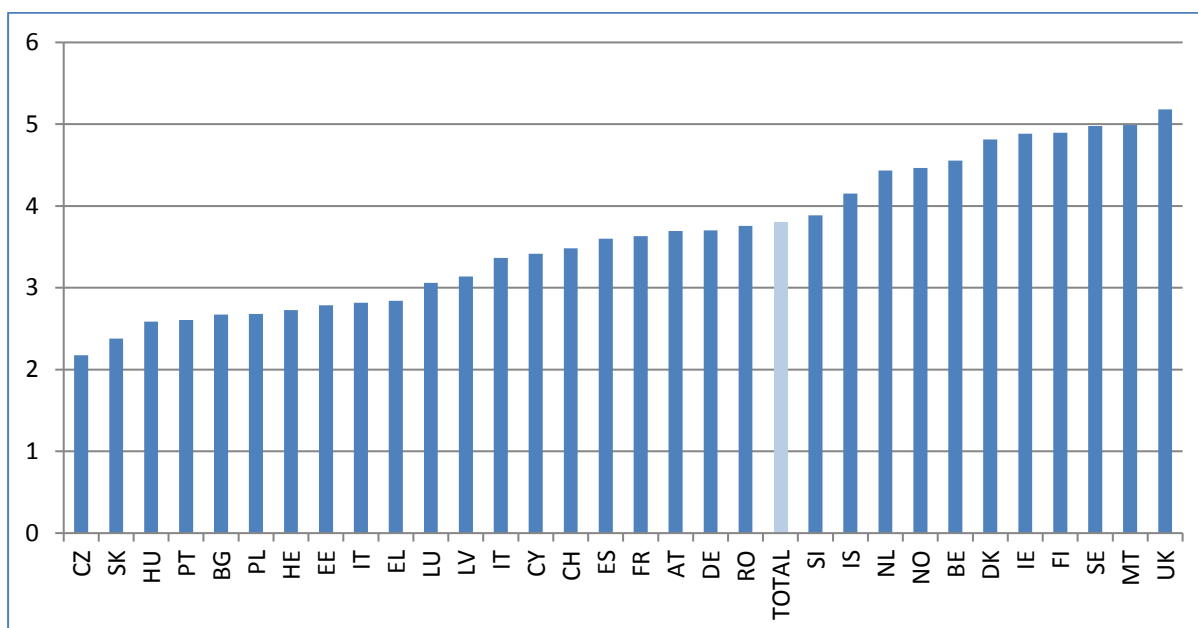
В анализа са включени три измерения: разделяне на правомощията, избягване на неопределеност и превъзходство на мъжете. Разделянето на правомощията (разпределението на властта) се отнася до нивото на неравнопоставено разпределение на правомощията, което е приемливо за подчинените и ръководителите в дадено общество. Избягването на несигурност се отнася за степента, до която членовете на дадена култура се чувстват застрашени от несигурни или непознати ситуации. Що се отнася до превъзходството на мъжете, прави се разграничение между предпочитането на постиженията, конкуренцията и парите (мъжественост, маскулинност) спрямо предпочитанието за полагането на грижи за други лица и качеството на живот (женственост, фемининност). За да представим равнището на националните инициативи, включихме съвместните усилия на социалните партньори за предотвратяване на психосоциалните рискове на работното място и инструментите, използвани при прилагането на Европейското рамково споразумение относно стреса на работното място.

Данните бяха анализирани с помощта на модел на няколко нива, с корекции за въздействието по отношение на държавата, сектора, размера на дружеството и вида на отговорилите. Резултатите от количествените анализи бяха обсъдени допълнително от експертна група в областта на психосоциалните рискове от различни държави — членки на ЕС.

Управление на психосоциалните рискове и свързаните с това стимули и пречки на организационно равнище

Управлението на психосоциалните рискове беше определено като броя на процедурите и мерките за преодоляването им. На фигура 1 е показано равнището на управление на психосоциалните рискове по държави. Като цяло северноевропейските държави отчитат високо равнище на управление на психосоциалните рискове, докато в източно- и централноевропейските държави това равнище е ниско.

Фигура 1: Управление на психосоциалните рискове сред държавите от ЕС-28 и държавите от ЕАСТ (вж. приложение 1 за съкращенията на държави).

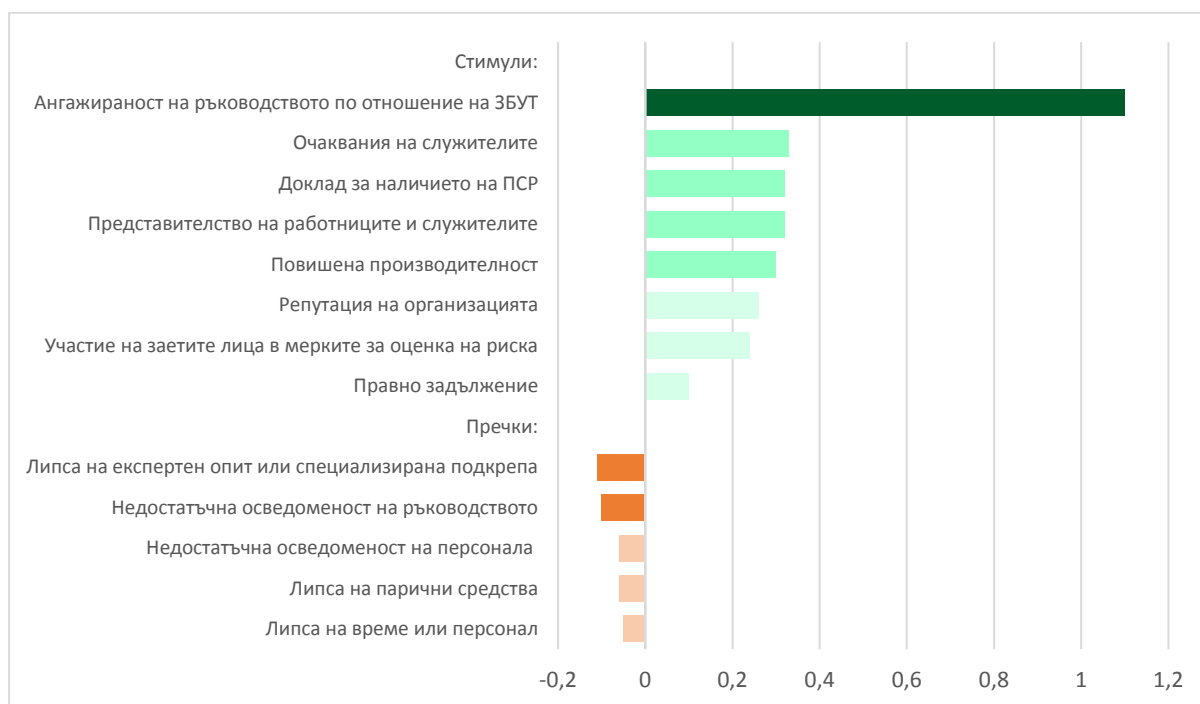


TOTAL	СРЕДНА СТОЙНОСТ
-------	-----------------

В анализа включихме стимулите и пречките, които във въпросника ESENER са свързани с общото управление на здравословните и безопасни условия на труд, а не конкретно с управлението на психосоциалните рискове. Както показаха предишни изследвания, „доброто“ управление на ЗБУТ е сред най-важните фактори за управление на психосоциалните рискове, като стимулите за управление на психосоциалните рискове са до голяма степен сходни с тези за общото управление на безопасността и здравето (EU-OSHA, 2012b). На фигура 2 са показани връзките между тези стимули и пречките и управлението на психосоциалните рискове. По-тъмните цветове показват по-голяма връзка. Ангажираността на ръководството по отношение на ЗБУТ като цяло беше определена като най-силен стимул за управление на психосоциалните рискове. Други стимули, които са свързани с управлението на психосоциалните рискове, са равнището, на което организацията докладва за наличието на психосоциални рискове, нивото, на което служителите участват в изготвянето и изпълнението на мерките след оценка на риска, както и наличието на представителство на служителите. В допълнение като движещ фактор за управление на психосоциалните рискове с цел справяне с безопасността и здравето бяха посочени и следните причини: „изпълнение на правни задължения“, „задоволяване на очакванията на служителите“, „запазване или увеличаване на производителността“ и „запазване на репутацията на организацията“.

Най-сериозните пречки за управлението на психосоциалните рискове са липсата на осведоменост сред ръководството и липсата на експертен опит или специализирана подкрепа за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд като цяло. Тези връзки обаче не са толкова силни, колкото връзките между стимулите и управлението на психосоциалните рискове. Не бе установена връзка между управлението на психосоциалните рискове и посочването на документацията или сложността на правните задължения като трудност при осигуряването на (общата) безопасност и здраве в организацията. Освен това анкетираните бяха запитани дали някои от факторите, свързани с психосоциалните рискове, са по-трудни за преодоляване отколкото други рискове за здравето. Тези потенциални пречки обаче не са свързани с управлението на психосоциалните рискове.

Фигура 2: Статистически значими стимули и пречки за управлението на психосоциалните рискове на организационно равнище (стандартизирани резултати)



ПСР, психосоциален риск; ОР, оценка на риска

Въздействие на националния контекст

На фигура 3 е показано въздействието на националния контекст върху управлението на психосоциалните рискове. Връзката на почти всички национални контекстуални променливи с управлението на психосоциалните рискове е съществено от статистическа гледна точка, с изключение на „превъзходството на мъжете“. Управлението на психосоциалните рискове е свързано със слабото разделение на правомощията (малка властова дистанция), избягването на несигурността, благоприятната икономическа ситуация (висок БВП на глава от населението) и националните инициативи в областта на психосоциалните рискове (съвместни усилия на социалните партньори и мерки за прилагане на рамковото споразумение на ЕС относно стреса на работното място). Следва да се отбележи, че отношенията между всички национални променливи във връзка с контекста и управлението на психосоциалните рискове са повече или по-малко на едно и също равнище и са сравними с отношенията между повечето стимули на организационно равнище и управлението на психосоциалните рискове. Връзката с променливата „ангажираност на ръководството по отношение на ЗБУТ“ обаче е много по-силна (вж. фигура 2).

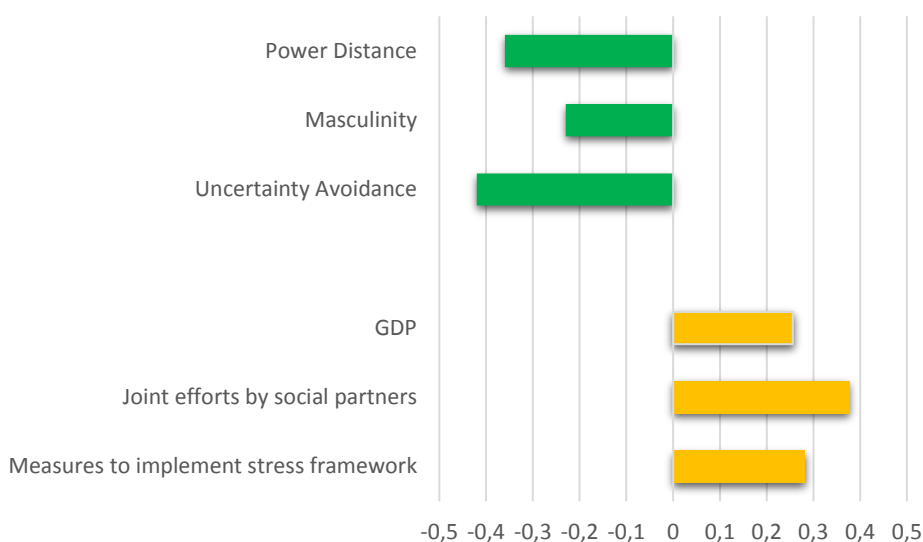
Всички национални променливи, свързани с контекста, са тясно свързани помежду си, с изключение на културното измерение на превъзходството на мъжете. Съвместните усилия на социалните партньори и мерките за прилагане на рамковото споразумение на ЕС относно стреса на работното място са по-често срещани в национални култури с ниска степен на разделение на правомощията и избягване на несигурността, както и в държави с висок БВП на глава от населението.

В заключение, всички национални променливи, свързани с контекста, включително разпредянето на правомощията в културните измерения и избягването на несигурността, са свързани с управлението на психосоциалните рискове, като всички национални променливи са свързани помежду си. В този сложен контекст обаче причинно-следствената връзка не е напълно ясна. Въз основа на настоящото проучване не е възможно да се установи кой фактор

от националния контекст е най-важен за управлението на психосоциалните рискове.

Възможно е инициативите в областта на ЗБУТ като цяло, и по-специално психосоциалните рискове да се влияят както от благоприятно икономическо положение, така и от благоприятен културен климат. Няколко по-ранни проучвания наистина намериха признаци за връзката между националната култура и средата на психосоциалните работни условия (Lok и Crawford, 2003 г.; Chen, 2004 г.; Moncada и др., 2010 г.). Липсват изследвания на възможното въздействие на икономическата ситуация върху националните инициативи в областта на ЗБУТ и психосоциалните рискове, но има основателна причина да се предполага, че влошената икономическа ситуация може да доведе до по-малък бюджет за тези инициативи.

Фигура 3: Връзки между националните променливи, свързани с контекста, и управлението на психосоциалните рискове (стандартизирани оценки).



Power distance	Разделение на правомощията (властова дистанция)
Masculinity	Мъжественост
Uncertainty Avoidance	Избягване на несигурността
GDP	БВП
Joint efforts by social partners	Съвместни усилия на социалните партньори
Measures to implement stress framework	Мерки за прилагане на рамковото споразумение на ЕС относно стреса на работното място

Въпреки че нивото на управление на психосоциалните рискове изглежда свързано с националните културни измерения, националната култура не е или е само слабо свързана със стимулите и пречките на равнището на дружеството. Този резултат изглежда показва, че възможното въздействие на културата върху управлението на психосоциалните рискове не може да се обясни с въздействието на културата върху стимулите и пречките, определени в настоящото проучване. Възможно е културата да е в пряка връзка с начина на третиране на психосоциалните рискове в дружествата. Освен това културата може да има влияние върху други стимули и пречки, които не са били включени в анализите. Също така връзката между стимулите и пречките и управлението на психосоциалните рискове не изглежда да зависи от променливите, свързани с националния контекст (икономическото състояние на националните инициативи в областта на ЗБУТ и психосоциалните рискове). Няма признаци, че интервенциите, насочени към организационните стимули и пречките (както са определени в настоящото проучване), следва да бъдат оформени в национален контекст.

Въз основа на установените връзки между културните измерения, БВП на глава от населението и националните инициативи в областта на психосоциалните рискове, е направено разграничение между благоприятни и неблагоприятни условия за управление на психосоциалните рискове. Благоприятните условия включват ниска степен на разпределение на правомощията, ниско равнище на несигурност, добро икономическо положение и национални инициативи от страна на социалните партньори, насочени към управлението на психосоциалните рискове.

Видове организации

Освен националния контекст, характеристиките на дружествата, като например размер и отрасъл, също оказват въздействие върху управлението на психосоциалните рискове. Предишно изследване (EU-OSHA, 2016b) показва лошото качество на управлението на ЗБУТ в по-малките дружества и високата степен на неспазване на разпоредбите на регламента за здравословните и безопасни условия на труд.

Резултатите от настоящото проучване също така показват, че националният контекст е свързан с организации от всякакъв мащаб, с изключение на малки организации с пет до девет служители. Тези малки предприятия разполагат с по-малко мерки за преодоляване на психосоциалните рискове и имат по-малко стимули за преодоляване на рисковете за безопасността и здравето, независимо от националния контекст.

Що се отнася до отраслите, явно националният контекст е свързан с разликите в управлението на психосоциалните рискове във всички видове организации, въпреки че в някои сектори тази връзка е слаба. В селското стопанство, горското стопанство и сектора на рибарството и в секторите на минното дело, строителството, електроенергията, търговията, транспорта, хотелиерството и ресторантьорството ниското равнище на управление на психосоциалните рискове се наблюдава и в благоприятен национален контекст. Обяснението за тази констатация може да се свърже с големия дял малки организации в тези сектори, които, както бе констатирано по-рано, разполагат с по-слабо управление на психосоциалните рискове независимо от националния контекст.

В неблагоприятен национален контекст управлението на психосоциалните рискове е под средното във всички сектори, с изключение на сектора на образованието и сектора на здравеопазването и социалната сфера. В тези сектори се вижда също така, че важни организационни стимули като например ангажираност на ръководството, представителство на служителите и „задоволяване очакванията на служителите“ са по-разпространени, включително в неблагоприятен национален контекст. Възможно обяснение за високото равнище на управление на психосоциалните рискове и неговите стимули е по-високата степен на докладване за наличието на психосоциални рискове. От друга страна, това докладване на по-високо равнище би могло също така да се насочи към повишаване на осведомеността относно психосоциалните рискове в този отрасъл.

Практически последици

От настоящото проучване за практика могат да се направят няколко заключения. Важен резултат е, че националният контекст е от значение: равнището на управление на психосоциалните рискове е по-високо в държавите с благоприятен национален контекст, отколкото в държави с неблагоприятен национален контекст. Това предполага, че някои културни измерения и националните инициативи са важни при оформянето на управлението на психосоциалните рискове на работното място. Въпреки че е трудно да се променят културните измерения, следва да се засилят националните инициативи, като например съвместните действия на социалните партньори, промените в правната рамка, кампаниите и специфичните за отделните отрасли дейности.

Беше установено, че значението на (някои) организационни стимули и пречки за управлението

на психосоциалните рискове също ще зависят от културния контекст, което изисква диференциран подход за стимулиране на управлението на психосоциалните рискове. Резултатите обаче не подкрепиха тази хипотеза, което предполага, че значението на някои организационни характеристики е едно и също независимо от националния контекст. Като цяло стимулите изглеждат по-важни от пречките (които са слабо свързани с равнището на управление на психосоциалните рискове); по-специално резултатите показаха, че:

- Ангажираността на ръководството е основният стимул за управление на психосоциалните рискове.
- Формално участие на служителите (в работнически съвет, в комитет по безопасност и здраве, като представители на синдикатите или представители по въпросите на безопасността и здравето) и неофициално участие на заетите лица (например при изготвянето и изпълнението на мерките след оценка на риска) явно също са стимули за управление на психосоциалните рискове.

Работодатели, служители (представители), социални партньори и секторни организации могат да предприемат мерки за по-добро управление на психосоциалните рискове. Допустими са обаче и национални инициативи. Например ангажираността на ръководството може да бъде насърчавана чрез кампании за повишаване на осведомеността, а участието на работниците и служителите може да бъде стимулирано от законодателството.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)

допринася за превръщането на Европа в по-безопасно, по-здравословно и по-продуктивно място за работа. Агенцията проучва, разработва и разпространява надеждна, балансирана и обективна информация за безопасността и здравето и организира общоевропейски кампании за повишаване на осведомеността. Основана от Европейския съюз през 1994 г. и със седалище в Билбао, Испания, Агенцията обединява представители от Европейската комисия, правителствата на държавите членки, организации на работодателите и работниците, както и водещи специалисти от всички държави — членки на ЕС, и държави извън Съюза.

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

Santiago de Compostela 12, 5th floor

48003 Билбао, Испания

Тел. +34 944358400

Факс: +34 944358401

Ел. поща: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office