



Psichosocialinės rizikos valdymas Europos darbo vietose. Antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2) duomenys

Europos rizikos stebėjimo tarnyba
Santrauka

Autoriai

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, Nyderlandų taikomųjų mokslinių tyrimų organizacija (TNO).

Parengti šią santrauką užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Santrauką, įskaitant bet kokią joje išreikštą nuomonę ir (arba) pateiktas išvadas, parengė tik autoriai ir jos turinys nebūtinai atitinka EU-OSHA poziciją.

Projektą administruavo Malgorzata Milczarek, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

**„Europe Direct“ – tai tarnyba, padėsianti Jums rasti
atsakymus**

į klausimus apie Europos Sąjungą.

Nemokamas telefono numeris (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikiama internete (<http://europa.eu>).

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2018

Leidžiama dauginti nurodžius šaltinį.

Santrauka

Pastaraisiais dešimtmečiais globalizacija, tretinio sektoriaus augimas ir technologiniai pokyčiai lėmė didelius pokyčius darbo pasaulyje. Galimas netiesioginis globalizacijos poveikis – intensyvesnis darbas, darbo neužtikrintumas ir sumažėjęs savarankiškumas. Augant tretiniam sektoriui, t. y. darbo apimčiai paslaugų sektoriuje, didėja ir „emocinio darbo“ krūvis⁽¹⁾, o tai siejama su didesne smurto ir priekabiavimo rizika. Technologiniai pokyčiai gali kelti „technologinį stresą“, t. y. asmens nerimą dėl gebėjimo veiksmingai naudotis technologijomis arba neviltį, jei technologijos nepateisina lūkesčių. Apibendrinant galima pasakyti, kad dėl šių pokyčių psichosocialinė rizika darbuotojams išaugo.

Psichosocialinė rizika, susijusi su darbo planavimu, organizavimu ir valdymu, taip pat su socialinėmis darbo sąlygomis (EU-OSHA, 2000 m.), gali turėti sunkių pasekmių darbuotojų sveikatai ir gerovei. Mokslinių tyrimų duomenimis, su darbu susijusi psichosocialinė rizika ir stresas gali pabloginti psichikos sveikatą, sukelti depresiją, širdies ir kraujagyslių ligas, taip pat raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus. Todėl šią riziką būtina tinkamai valdyti.

Ankstesnių tyrimų metu buvo nustatyti keletas psichosocialinės rizikos valdymo organizacijos lygiu paskatų ir kliūčių. Taip pat atskleista, kad organizacijos dydis, jos veiklos sektorius, taip pat nacionalinės aplinkybės yra susijusios su tuo, kaip organizacijos valdo psichosocialinę riziką.

Didelės organizacijos, palyginti su mažosiomis ir vidutinėmis įmonėmis (MVĮ), regis, turi daugiau priemonių ir procedūrų psichosocialinei rizikai valdyti. Taip gali būti dėl to, kad jos turi daugiau lėšų rizikos prevencijai, daugiau žinių ir supratimo apie rizikos veiksnius saugai ir sveikatai (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman, I., *et al.*, 2012). Sektorių veiklos pobūdis glaudžiai susijęs su pranešamu psichosocialinės rizikos paplitimu. Pranešamas paplitimas, pavyzdžiui, yra palyginti didelis švietimo, sveikatos priežiūros ir paslaugų sektoriuose. Tačiau sektoriai taip pat skiriasi psichosocialinės rizikos valdymo požiūriu ir pagal jiems sektorinių organizacijų teikiamos paramos lygį šioje srityje. Sveikatos priežiūros, švietimo ir finansų sektoriai yra tie sektoriai, kuriuose dedama palyginti daug pastangų valdyti psichosocialinę riziką. Kasybos, žemės ūkio ir statybos sektorių organizacijos turi palyginti nedaug procedūrų ir priemonių psichosocialinei rizikai valdyti (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Be to, įvairiose šalyse psichosocialinės rizikos valdymo lygis skiriasi. Apskritai atrodo, kad Šiaurės Europos šalių požiūris yra visapusiškesnis nei Rytų Europos šalių (EU-OSHA, 2010a). Tačiau konkrečios tam tikrų nacionalinių aplinkybių įtakos, ypač nacionalinės kultūros įtakos psichosocialinės rizikos valdymui organizacijose, tyrimų atlikta mažai. Šiame tyrime stengėmės užpildyti šią spragą ir išsamiau išnagrinėti tam tikrų aplinkybių ir psichosocialinės rizikos valdymo sąsajas.

Tyrime stengtasi išsiaiškinti:

1. Ar psichosocialinės rizikos valdymo lygis susijęs su veiksniais ir kliūtimis organizacijos lygiu?
2. Koks ryšys yra tarp nacionalinės kultūros ir psichosocialinės rizikos valdymo?
3. Ar kultūrinės aplinkybės yra susijusios su psichosocialinės rizikos valdymo veiksniais bei kliūtimis, ir ar ryšys tarp veiksmų bei kliūčių ir psichosocialinės rizikos valdymo priklauso nuo kultūrinių aplinkybių?
4. Kokios yra organizacijų rūšys pagal jų požiūrį į psichosocialinės rizikos valdymą, atsižvelgiant į veiksmus, susijusius su psichosocialinės rizikos valdymu bei susiklosčiusias aplinkybes?

Kad galėtume atsakyti į šiuos klausimus, atlikome antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2) duomenų kiekybinę analizę, kurioje buvo panaudoti ir nacionalinių aplinkybių duomenys, kaip antai: kultūriniai aspektai, bendrasis vidaus produktas (BVP) vienam gyventojui ir nacionalinės iniciatyvos, susijusios su DSS rizika, visų pirma su psichosocialine rizika. Kultūriniai aspektai buvo grindžiami G. Hofstedės, kuris studijavo nacionalines kultūrines vertybes ir jų įtaką elgesiui, taip pat įvardijo keletą kultūrinių aspektų, darbu (Hofstede, G., *et al.*, 2010). Ankstesni

⁽¹⁾ Emocinis darbas apibrėžiamas kaip emocijų ir jų raiškos valdymas, siekiant patenkinti su darbu susijusius emocinius reikalavimus (Hochschild, A., 1983).

tyrimai rodo, kad šie nacionaliniai kultūriniai aspektai turi įtakos organizacijų kultūrai; darome prielaidą, kad nacionaliniai kultūriniai aspektai taip pat daro poveikį organizacijos lygio psichosocialinės rizikos valdymo veiksniams ir kliūtim, taip pat paties psichosocialinės rizikos valdymo lygiui.

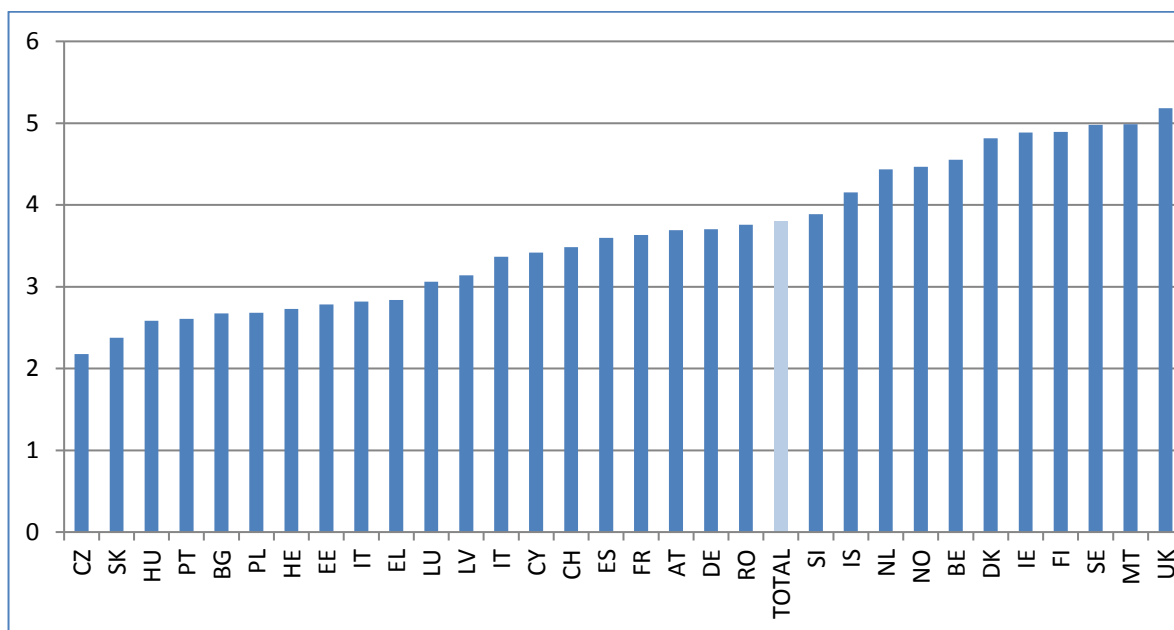
Į analizę įtraukti trys aspektai: galios atstumas, neapibrėžtumo vengimas ir vyriškumas. Galios atstumas reiškia nevienodą galios pasiskirstymą, kuris yra priimtinas pavaldiniams ir visuomenės lyderiams. Neapibrėžtumo vengimas – tai, kiek konkrečios kultūros žmonės jaučia pavojų dėl neapibrėžtų ar nežinomų aplinkybių. Vyriškumo aspektas – tai pirmenybės teikimas laimėjimams, konkurencijai ir pinigams (vyriška) prieš pirmenybės teikimą rūpinimuisi kitais ir gyvenimo kokybei (moteriška). Siekdami perteikti nacionalinių iniciatyvų lygį, atsižvelgėme į bendras socialinių partnerių pastangas užkirsti kelią psichosocialinei rizikai darbe ir priemonės, naudojamas įgyvendinant Europos pagrindų susitarimą dėl streso darbe.

Duomenys buvo analizuojami naudojant daugiasluoksnį modelį ir atsižvelgiant į šalį, sektorių, įmonės dydį ir respondento rūšį. Kiekybinės analizės rezultatus išsamiau aptarė psichosocialinės rizikos sričių ekspertai iš skirtingų ES valstybių narių.

Psichosocialinės rizikos valdymas, jo veiksniai ir kliūtys organizacijos lygiu

Psichosocialinės rizikos valdymas apibrėžtas kaip procedūrų ir priemonių, skirtų psichosocialinei rizikai šalinti, skaičius. 1-je diagramoje nurodytas psichosocialinės rizikos valdymo lygis pagal šalis. Apskritai Šiaurės Europos šalims būdingas aukštas psichosocialinės rizikos valdymo lygis, o Rytų ir Vidurio Europos šalyse psichosocialinės rizikos valdymo lygis yra žemas.

1 diagrama. Psichosocialinės rizikos valdymas 28 ES valstybėse narėse ir ELPA šalyse (šalių santrumpos pateikiamos 1 priede).



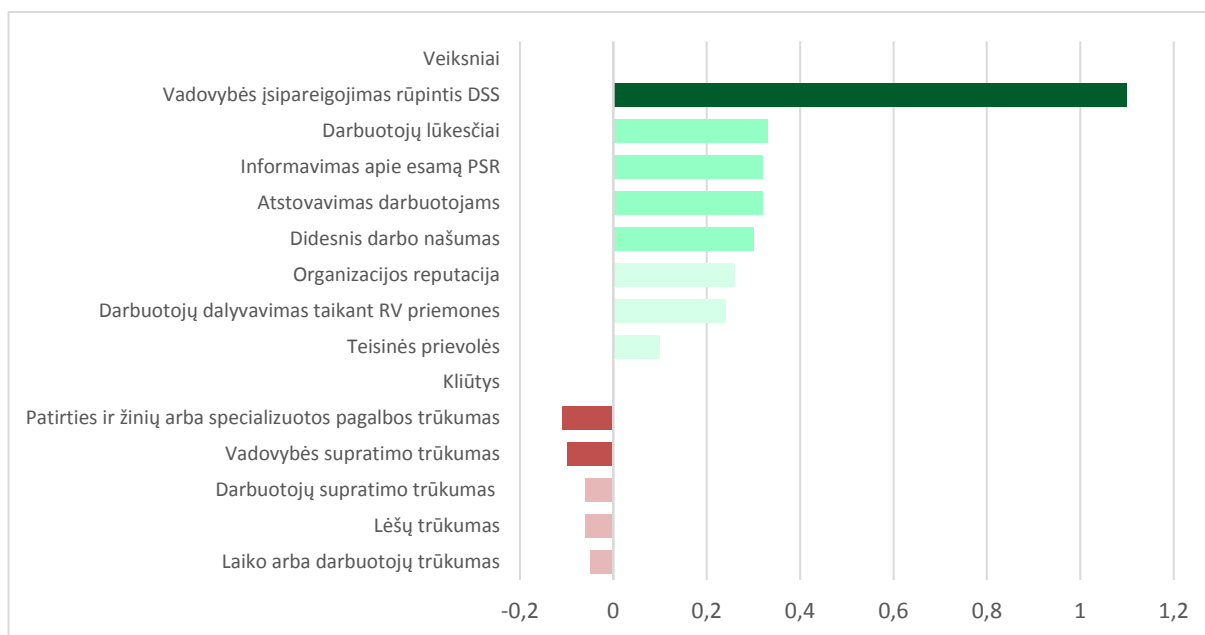
Total	Bendras
-------	---------

Į analizę įtraukėme veiksnius ir kliūtis, kurie ESENER klausimyne buvo susiję su bendru darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) valdymu, o ne konkrečiai su psichosocialinės rizikos valdymu. Kaip parodė ankstesni tyrimai, geras DSS valdymas yra vienas svarbiausių psichosocialinės rizikos valdymo veiksnių, o psichosocialinės rizikos valdymo veiksniai iš esmės yra panašūs į bendrojo saugos ir

sveikatos valdymo veiksniais (EU-OSHA, 2012b). 2 -je diagramoje parodytos sąsajos tarp šių veiksmių bei kliūčių ir psichosocialinės rizikos valdymo. Tamsesnės spalvos reiškia gaudesnę sąsają. Nustatyta, kad stipriausias psichosocialinės rizikos valdymo veiksnys – bendras vadovybės įsipareigojimas rūpintis DSS. Kiti veiksniai, susiję su psichosocialinės rizikos valdymu, buvo pranešimų apie psichosocialinės rizikos buvimą organizacijoje lygis, darbuotojų dalyvavimo, kuriant ir įgyvendinant priemones po rizikos vertinimo, lygis ir atstovavimo darbuotojams buvimas. Be to, kaip psichosocialinės rizikos valdymo veiksniai, nurodyti ir tokie saugos ir sveikatos klausimų sprendimo motyvai: „įvykdyti teisinius įsipareigojimus“, „tenkinti darbuotojų lūkesčius“, „išsaugoti arba didinti produktyvumą“ ir „išsaugoti organizacijos reputaciją“.

Didžiausios psichosocialinės rizikos valdymo kliūtys – vadovybės supratimo trūkumas, taip pat patirties ir žinių arba specializuotos pagalbos trūkumas sprendžiant DSS klausimus apskritai. Tačiau šios sąsajos buvo ne tokios tvirtos, palyginti su sąsajomis tarp veiksmių ir psichosocialinės rizikos valdymo. Nenustatyta jokio ryšio tarp psichosocialinės rizikos valdymo ir teiginio, kad spęsti (bendruosius) saugos ir sveikatos klausimus organizacijoje sunku dėl biurokratinio darbo arba teisinių įsipareigojimų sudėtingumo. Respondentų buvo klausiama, ar kai kurios aplinkybės labiau apsunkino psichosocialinės rizikos valdymą, palyginti su kitokios rizikos sveikatai valdymu. Tačiau šios galimos kliūtys nebuvo susijusios su psichosocialinės rizikos valdymu.

2 diagrama. Statistiškai reikšmingi psichosocialinės rizikos valdymo veiksniai ir kliūtys organizacijos lygiu (standartizuoti įverčiai)



PSR – psichosocialinė rizika; RV – rizikos vertinimas

Nacionalinių aplinkybių įtaka

3 -je diagramoje parodyta nacionalinių aplinkybių įtaka psichosocialinės rizikos valdymui. Beveik visų nacionalinių aplinkybių kintamųjų sąsajos su psichosocialinės rizikos valdymu buvo statistiškai reikšmingos, išskyrus vyriškumą. Psichosocialinės rizikos valdymas siejamas su mažu galios atstumu, mažu neapibrėžtumo vengimu, palankia ekonomine situacija (BVP vienam gyventojui) ir nacionalinėmis iniciatyvomis psichosocialinės rizikos srityje (bendromis socialinių partnerių pastangomis ir ES bendrojo susitarimo dėl streso darbe įgyvendinimo priemonėmis). Atkreipkite dėmesį, kad visų nacionalinių aplinkybių kintamųjų ir psichosocialinės rizikos valdymo santykiai yra daugmaž vienodo lygio ir palyginami su santykiu tarp daugumos organizacijos lygio veiksmių ir psichosocialinės rizikos valdymo.

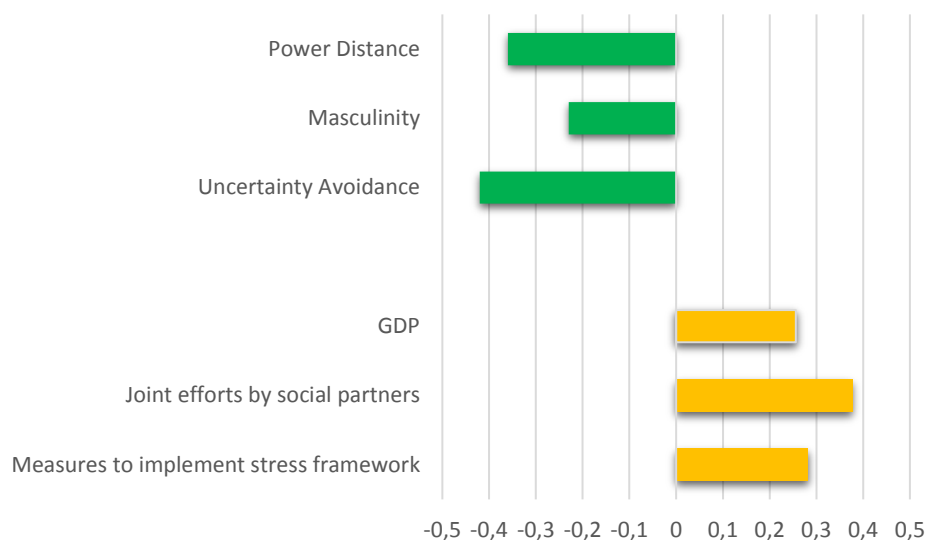
Tačiau sąsaja su kintamuoju „vadovybės įsipareigojimas rūpintis DSS“ yra daug stipresnė (žr. 2 diagramą).

Visi nacionalinių aplinkybių kintamieji buvo glaudžiai susiję tarpusavyje, išskyrus vyriškumo kultūrinį aspektą. Bendros socialinių partnerių pastangos ir ES bendrojo susitarimo dėl streso darbe įgyvendinimo priemonės dažniau taikomos tose nacionalinėse kultūrose, kuriose galios atstumas ir neapibrėžtumo vengimas yra maži, ir šalyse, kuriose BVP vienam gyventojui yra didelis.

Apibendrinant galima teigti, kad visi nacionalinių aplinkybių kintamieji, įskaitant galios atstumo ir neapibrėžtumo vengimo kultūrinius aspektus, yra susiję su psichosocialinės rizikos valdymu ir, kad visi nacionalinių aplinkybių kintamieji yra susiję tarpusavyje. Tačiau sąsajos priežastinis ryšys šiomis sudėtingomis aplinkybėmis nėra visiškai aiškus. Remiantis dabartiniais tyrimais, neįmanoma nustatyti, kurios iš nacionalinių aplinkybių yra svarbiausios psichosocialinės rizikos valdymui.

Gali būti, kad visoms darbuotojų saugos ir sveikatos srities, o ypač psichosocialinės rizikos, iniciatyvoms įtakos turi palanki ekonominė padėtis ir palankus kultūrinis klimatas. Atlikus keletą ankstesnių tyrimų nustatyta, kad egzistuoja ryšys tarp nacionalinės kultūros ir psichosocialinės darbo aplinkos (Lok, P. ir Crawford, J., 2003; Chen, C., 2004; Moncada, E., *et al.*, 2010). Galimo ekonominės padėties poveikio nacionalinėms iniciatyvoms DSS srityje ir psichosocialinei rizikai tyrimų trūksta, tačiau tikėtina, kad esant nepalankiai ekonominei padėčiai šioms iniciatyvoms gali būti skiriama mažiau lėšų.

3 diagrama. Nacionalinių aplinkybių kintamųjų ir psichosocialinės rizikos valdymo sąsajos (standartizuoti įverčiai).



EN	LT
Power distance	Galios atstumas
Masculinity	Vyriškumas
Uncertainty Avoidance	Neapibrėžtumo vengimas
GDP	BVP
Joint efforts by social partners	Bendros socialinių partnerių pastangos

Measures to implement stress framework

Priemonės įgyvendinti streso valdymo programą

Nors psichosocialinės rizikos valdymo lygis susijęs su nacionaliniais kultūriniais aspektais, nacionalinė kultūra nebuvo arba buvo mažai susijusi su veiksniais ir kliūtimis įmonės lygiu. Šis rezultatas veikiausiai rodo, kad galimo kultūros poveikio psichosocialinės rizikos valdymui negalima paaiškinti kultūros poveikiu šiame tyrime apibrėžtiems veiksniais ir kliūtimis. Kultūra gali turėti tiesioginį ryšį su tuo, kaip psichosocialinė rizika valdoma įmonėse. Kultūra gali turėti įtakos ir kitiems į analizę neįtrauktiems veiksniais ir kliūtimis. Be to, neatrodo, kad veiksmų bei kliūčių ir psichosocialinės rizikos valdymo santykis priklausytų nuo kitų nacionalinių aplinkybių kintamųjų (ekonominės padėties arba nacionalinių iniciatyvų DSS ir psichosocialinės rizikos srityje). Todėl nėra jokių požymių, kad priemonės, skirtos organizacijos lygio veiksniais ir kliūtimis (kaip apibrėžta šiame tyrime), turėtų būti rengiamos atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes.

Kalbant apie sąsajas tarp kultūrinių aspektų, BVP vienam gyventojui ir nacionalinių iniciatyvų psichosocialinės rizikos srityje, atskiriamos palankios ir nepalankios psichosocialinės rizikos valdymo aplinkybės. Atrodo, kad palankios aplinkybės, be kita ko, yra mažas galios atstumas, mažas neapibrėžtumo vengimas, gera ekonominė padėtis ir nacionalinės socialinių partnerių iniciatyvos, skirtos psichosocialinei rizikai valdyti.

Organizacijų tipologijos

Įtakos psichosocialinės rizikos valdymui turi ne tik nacionalinės aplinkybės, bet ir įmonių charakteristikos, pavyzdžiui, dydis ir sektorius. Ankstesni tyrimai (EU-OSHA, 2016b) parodė prastesnį DSS valdymą mažesnėse įmonėse ir aukštą darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymo lygį.

Iš šio tyrimo rezultatų taip pat matyti, kad nacionalinės aplinkybės svarbios visų dydžių organizacijoms, išskyrus mažas organizacijas, kuriose dirba 5–9 darbuotojai. Tokios mažos įmonės taiko mažiau psichosocialinės rizikos mažinimo priemonių ir turi mažiau veiksmų spręsti profesinės rizikos klausimus, kad ir kokios būtų nacionalinės aplinkybės.

Kalbant apie sektorius, atrodo, kad nacionalinės aplinkybės susijusios su psichosocialinės rizikos valdymo skirtumais visų rūšių organizacijose, nors kai kuriuose sektoriuose šis ryšys yra silpnas. Žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės sektoriuje, taip pat kasybos, statybos, energetikos, prekybos, transporto, apgyvendinimo ir maisto pramonės sektoriuose žemas psichosocialinės rizikos valdymo lygis fiksuojamas net tuomet, kai nacionalinės aplinkybės yra palankios. Tokią išvadą galima paaiškinti tuo, kad šiuose sektoriuose, kuriems, kaip jau nustatyta anksčiau, būdingas prastesnis psichosocialinės rizikos valdymas nepriklausomai nuo šalies aplinkybių, yra daug mažų organizacijų.

Esant nepalankioms nacionalinėms aplinkybėms, psichosocialinės rizikos valdymas yra prastesnis už vidurkį visuose sektoriuose, išskyrus švietimo sektorių, taip pat sveikatos ir socialinio darbo sektorių. Be to, akivaizdu, kad šiuose sektoriuose svarbūs organizaciniai veiksniai, kaip vadovybės įsipareigojimas, atstovavimas darbuotojams ir darbuotojų lūkesčių tenkinimas, yra labiau paplitę (net ir esant nepalankioms nacionalinėms aplinkybėms). Galbūt aukštą psichosocialinės rizikos valdymo ir jo skatinimo lygį galima paaiškinti tuo, kad apie esamą psichosocialinę riziką pranešama aukštesniu lygiu. Kita vertus, šis pranešimas aukštesniu lygiu taip pat gali reikšti, kad šiam sektoriui būdingas geresnis psichosocialinės rizikos supratimas.

Praktinės pasekmės

Iš šio tyrimo galima padaryti keletą praktinių išvadų. Nustatyta, kad nacionalinės aplinkybės yra svarbus veiksnys, nes psichosocialinės rizikos valdymo lygis šalyse, kurioms būdingos palankios nacionalinės aplinkybės, yra aukštesnis nei tose šalyse, kurioms būdingos nepalankios nacionalinės aplinkybės. Tai leidžia daryti prielaidą, kad tam tikri kultūriniai aspektai ir nacionalinės iniciatyvos yra svarbūs formuojant psichosocialinės rizikos valdymą darbo vietoje. Nors kultūrinius aspektus keisti sunku, reikėtų aktyviau

įgyvendinti nacionalines iniciatyvas, pavyzdžiui, bendrus socialinių partnerių veiksmus, teisinės sistemos pokyčius, kampanijas ir veiklą konkrečiuose sektoriuose.

Buvo daroma prielaida, kad (kai kurie) organizacijos lygio psichosocialinės rizikos valdymo veiksniai ir kliūtys taip pat priklausys nuo kultūrinių aplinkybių, dėl to skatinant psichosocialinės rizikos valdymą reikėtų taikyti diferencijuotą metodiką. Tačiau rezultatai šios hipotezės nepatvirtino, o tai leidžia manyti, kad tam tikrų organizacijų charakteristikų svarba nepriklauso nuo nacionalinių aplinkybių. Apskritai, atrodo, kad veiksniai yra svarbesni už kliūtis (kurios buvo palyginti menkai susijusios su psichosocialinės rizikos valdymo lygiu); visų pirma iš rezultatų paaiškėjo, kad:

- vadovybės įsipareigojimas yra svarbiausias psichosocialinės rizikos valdymo veiksnys;
- atrodo, kad psichosocialinės rizikos valdymo veiksniams taip pat galima priskirti formalų darbuotojų dalyvavimą (darbo tarybose, saugos ir sveikatos komitetuose, kaip profesinės sąjungos atstovams ar kaip saugos ir sveikatos įgaliotiems atstovams) ir neformalų darbuotojų dalyvavimą (pvz., rengiant ir įgyvendinant priemones po rizikos vertinimo).

Veiksmų, kuriais siekiama geresnio psichosocialinės rizikos valdymo, gali imtis darbdaviai, darbuotojai (atstovai), socialiniai partneriai ir sektorinės organizacijos. Tačiau galimos ir nacionalinės iniciatyvos. Pavyzdžiui, vadovybės įsipareigojimą galima skatinti vykdant informavimo kampanijas, o darbuotojų dalyvavimą – rengiant atitinkamus teisės aktus.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)

padeda siekti, kad Europa taptų saugesne, sveikesne ir našesne vieta dirbti. Agentūra atlieka tyrimus, kuria ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą ir rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų 28 ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Santiago de Compostela 12, 5th floor

E48003 Bilbao, Ispanija

Tel. +34 944358400

Faks. (+34) 944358401

E. paštas information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office