



Upravljanje psihosocijalnim rizicima na mjestima rada u Europi: rezultati Drugog europskog istraživanja poduzeća o novim rizicima i rizicima u nastajanju (ESENER-2)

Europski opservatorij za rizike

Sažetak

Autori:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema,
Nizozemska organizacija za primijenjena znanstvena istraživanja (TNO).

Ovaj sažetak naručila je Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA). Njegov sadržaj,
uključujući sva iznesena mišljenja i/ili zaključke, pripada samo autorima i ne odražava nužno stavove
Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu.

Upravljanje projektom: Malgorzata Milczarek, Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-
OSHA).

**Europe Direct usluga je koja vam omogućuje pronalaženje
odgovora na pitanja o Europskoj uniji**

Besplatni telefonski broj (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Neki mobilni operateri ne dozvoljavaju pristup brojevima 00 800 ili naplaćuju pozive
na taj broj.

Više informacija o Europskoj uniji dostupno je na internetu (<http://europa.eu>).

© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2018.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

Sažetak

U posljednjih nekoliko desetljeća tržište rada doživjelo je velike promjene zbog globalizacije, tercijarizacije i tehnoloških promjena. Mogući neizravni učinci globalizacije mogu biti intenziviranje rada, nesigurnost radnih mjesta i smanjena autonomija. Tercijarizacija, tj. povećanje rada u uslužnom sektoru, imala je za posljedicu veći „emocionalni napor” (1) koji je povezan s većim rizikom od nasilja i uznemiravanja. Tehnološke promjene mogu dovesti do „tehnološkoga stresa”, što podrazumijeva tjeskobu pojedinca u vezi s mogućnošću učinkovite upotrebe tehnologije ili u vezi s frustracijom ako tehnologija zakaže. Ukratko, te su promjene povećale izloženost zaposlenika psihosocijalnim rizicima.

Psihosocijalni rizici koji se odnose na način na koji je rad osmišljen, organiziran i na koji se radom upravlja te socijalni kontekst rada (EU-OSHA, 2000.) mogu imati ozbiljne posljedice na zdravlje i dobrobit radnika. Istraživanja su pokazala da psihosocijalni rizici i stres povezan s radom mogu dovesti do pogoršanja mentalnog zdravlja, depresije, kardiovaskularnih bolesti i mišićno-koštanih poremećaja. Stoga je neophodno primjereno upravljanje tim rizicima.

U ranijim istraživanjima prepoznato je nekoliko pokretača i prepreka za upravljanje psihosocijalnim rizicima na razini organizacije. Također se pokazalo da su organizacijske karakteristike, kao što su veličina i sektorske aktivnosti te nacionalni kontekst u kojem organizacije djeluju, povezane s načinom na koji se organizacije bave psihosocijalnim rizicima.

Čini se da velike organizacije imaju više uspostavljenih mjera i postupaka za rješavanje psihosocijalnih rizika od malih i srednjih poduzeća (MSP). Razlog tome bi mogao biti taj što one imaju na raspolaganju veće proračune za sprječavanje rizika i višu razinu znanja i svijesti o prisutnosti rizika za zdravlje i sigurnost (EU-OSHA, 2010.a; EU-OSHA, 2016.a; Houtman et al., 2012.). Postoji snažna povezanost između sektorskih aktivnosti i prijavljene učestalosti psihosocijalnih rizika. Prijavljena učestalost je, na primjer, relativno visoka u sektoru obrazovanja, zdravstvene skrbi i uslužnom sektoru. Međutim, sektori se razlikuju i u pogledu upravljanja psihosocijalnim rizicima i razine dostupne potpore koju pružaju sektorske organizacije u tom području. Sektori koji ulažu relativno velike napore u upravljanje psihosocijalnim rizicima ponovno su sektor zdravstvene skrbi, sektor obrazovanja i financijski sektor. U sektorima kao što su rudarstvo, poljoprivreda i graditeljstvo postoji relativno mali broj postupaka i mjera za rješavanje psihosocijalnih rizika (EU-OSHA, 2010.a; EU-OSHA, 2016.a).

Osim toga, razina upravljanja psihosocijalnim rizicima razlikuje se među zemljama. Općenito, čini se da sjeverne europske zemlje imaju sveobuhvatniji pristup od istočnih europskih zemalja (EU-OSHA, 2010a). Međutim, istraživanja o posebnim učincima nacionalnih kontekstualnih čimbenika su rijetka, osobito o ulozi koju nacionalna kultura ima u upravljanju psihosocijalnim rizicima u organizacijama. U ovoj smo studiji pokušali popuniti tu prazninu detaljnijim razmatranjem odnosa između nekoliko kontekstualnih čimbenika i upravljanja psihosocijalnim rizicima.

Ova se studija bavi sljedećim istraživačkim pitanjima:

1. Je li razina upravljanja psihosocijalnim rizicima povezana s pokretačima i preprekama na razini organizacije?
2. Koja je veza između nacionalne kulture i upravljanja psihosocijalnim rizicima?
3. Je li kulturni kontekst povezan s pokretačima i preprekama za upravljanje psihosocijalnim rizicima te ovisi li odnos između pokretača i prepreka za upravljanje psihosocijalnim rizicima o kulturološkom kontekstu?
4. Koje vrste organizacija postoje u smislu njihova pristupa upravljanju psihosocijalnim rizicima i u vezi s čimbenicima koji su povezani s upravljanjem psihosocijalnim rizicima, uzimajući u obzir kontekst?

Kako bismo odgovorili na ova pitanja, proveli smo kvantitativnu analizu podataka iz Drugog europskog istraživanja poduzeća o novim rizicima i rizicima u nastajanju (ESENER-2), dopunjenu podatcima o nacionalnom kontekstu: kulturne dimenzije, bruto domaći proizvod (BDP) po stanovniku i nacionalne inicijative u pogledu sigurnosti i zdravlja, posebice u pogledu psihosocijalnih rizika. Kulturne dimenzije

(1) Emocionalni napor definiran je kao postupak upravljanja osjećajima i iskazivanjima kako bi se ispunili emocionalni zahtjevi radnog mjesta (Hochschild, 1983.).

temeljile su se na radu Hofstede, koji je proučavao nacionalne kulturne vrijednosti i njihov utjecaj na ponašanje te je identificirao nekoliko kulturnih dimenzija (Hofstede et al., 2010.). Prethodna istraživanja pokazuju da te nacionalne kulturne dimenzije utječu na organizacijske kulture te pretpostavljamo da nacionalne kulturne dimenzije također utječu na prisutnost pokretača i prepreka za upravljanje psihosocijalnim rizicima i razinu samog upravljanja psihosocijalnim rizicima.

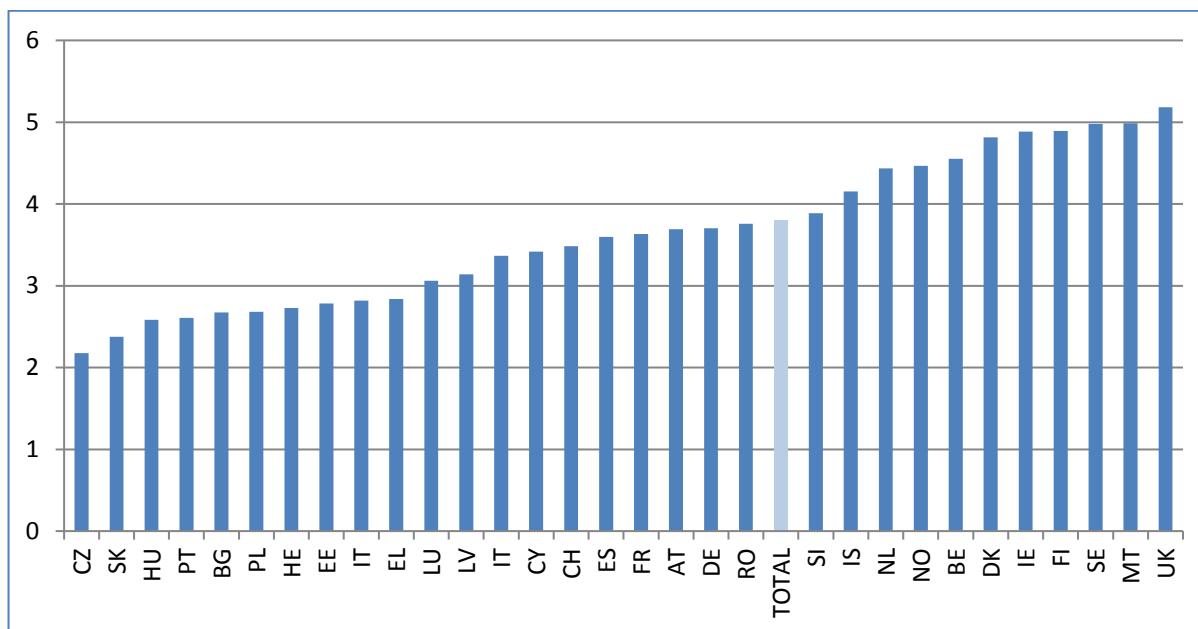
U analizu su bile uključene tri dimenzije: udaljenost od moći, izbjegavanje neizvjesnosti i muškost. Udaljenost od moći odnosi se na stupanj nejednakosti u razdiobi moći među ljudima koji je prihvatljiv podređenima i vođama u društvu. Izbjegavanje neizvjesnosti odnosi se na stupanj osjećaja ugroženosti članova neke kulture u neizvjesnim ili nepoznatim situacijama. U pogledu muškosti, napravljena je razlika između davanja prednosti postignućima, kompetitivnosti i novcu (muške osobine) u odnosu na davanje prednosti brizi za druge i kvaliteti života (ženke osobine). Kako bismo predstavili razinu nacionalnih inicijativa, uključili smo zajedničke napore socijalnih partnera za sprečavanje psihosocijalnih rizika na mjestima rada i instrumente upotrijebljene u provedbi europskog Okvirnog sporazuma o stresu povezanom s radom.

Podatci su analizirani s pomoću višerazinskog modela, uz prilagodbe u pogledu utjecaja zemlje, sektora, veličine poduzeća i vrste ispitanika. O rezultatima kvantitativne analize zatim je raspravljala fokusna skupina stručnjaka iz područja psihosocijalnih rizika iz različitih država članica EU-a.

Upravljanje psihosocijalnim rizicima i njegovi pokretači i prepreke na razini organizacije

Upravljanje psihosocijalnim rizicima definirano je kao broj postupaka i mjera uspostavljenih za rješavanje psihosocijalnih rizika. Na slici 1. prikazana je razina upravljanja psihosocijalnim rizicima prema državama. Općenito, sjevernoeuropske države prijavljuju visoku razinu upravljanja psihosocijalnim rizicima, dok je razina u zemljama Istočne i Srednje Europe niska.

Slika 1.: Upravljanje psihosocijalnim rizicima u državama EU-28 i EFTA-e (za kratice zemalja vidjeti Prilog 1.).

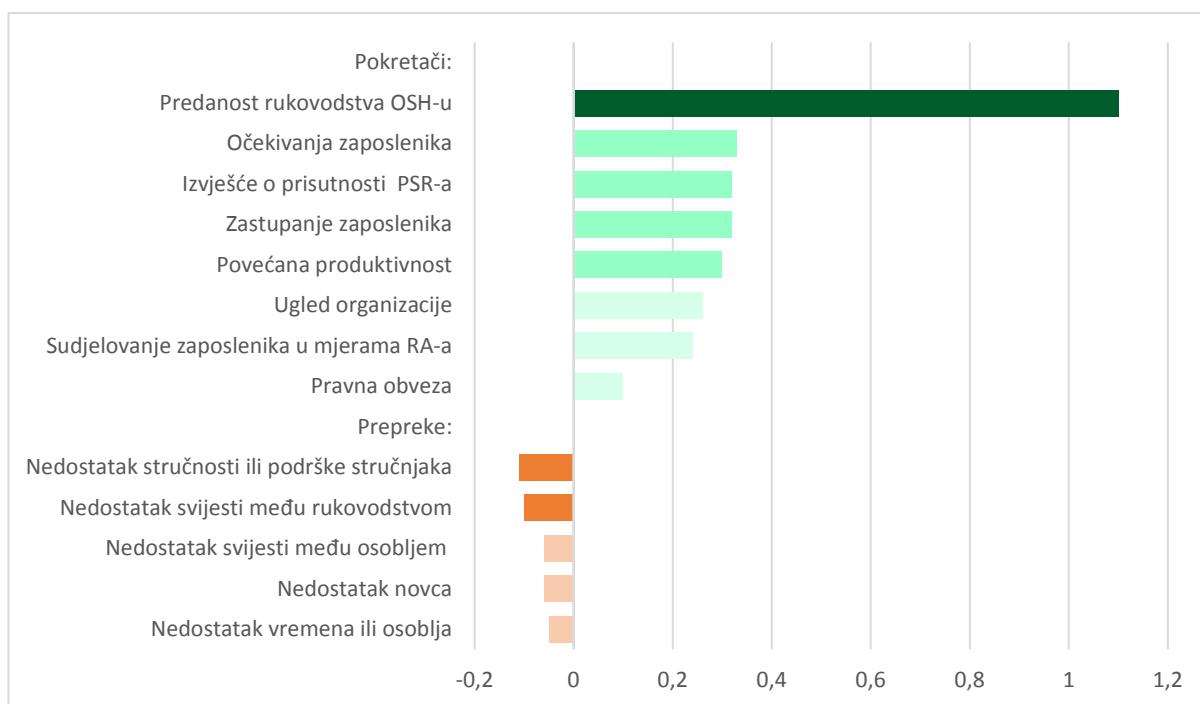


U analizu smo uključili pokretače i prepreke koji su, u upitniku ESENER-a, bili povezani s općim upravljanjem sigurnošću i zdravljem na radu (OSH), a ne konkretno s upravljanjem psihosocijalnim rizicima. Kao što je pokazalo prethodno istraživanje, „dobro” upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu jedan je od najvažnijih pokretača upravljanja psihosocijalnim rizicima, a pokretači upravljanja psihosocijalnim rizicima u velikoj su mjeri slični pokretačima upravljanja općom sigurnošću i zdravljem (EU-OSHA, 2012.b). Na slici 2. prikazane su veze između tih pokretača i prepreka te upravljanja

psihosocijalnim rizicima. Tamnije boje ukazuju na snažniju vezu. Kao najjači pokretač upravljanja psihosocijalnim rizicima prepoznata je predanost rukovodstva sigurnosti i zdravlju na radu općenito. Drugi pokretači koji su bili povezani s upravljanjem psihosocijalnim rizicima bili su razina na kojoj organizacija izvješćuje o prisutnosti psihosocijalnih rizika, razina na kojoj su zaposlenici uključeni u osmišljavanje i provedbu mjera nakon procjene rizika te prisutnost zastupanja zaposlenika. Osim toga, kao pokretači upravljanja psihosocijalnim rizicima utvrđeni su i sljedeći razlozi za rješavanje pitanja sigurnosti i zdravlja općenito: „ispunjavanje pravne obveze”, „ispunjavanje očekivanja zaposlenika”, „održavanje ili povećanje produktivnosti” i „održavanje ugleda organizacije”.

Najsnažnije prepreke upravljanju psihosocijalnim rizicima bile su nedostatak svijesti među rukovodstvom i nedostatak stručnog znanja ili podrške stručnjaka za rješavanje pitanja sigurnosti i zdravlja na radu općenito. Međutim, te su veze bile slabije od veza između pokretača i upravljanja psihosocijalnim rizicima. Nije pronađena nikakva veza između upravljanja psihosocijalnim rizicima i navođenja papirologije ili složenosti pravnih obveza kao poteškoće u rješavanju (opće) sigurnosti i zdravlja u organizaciji. Osim toga, ispitanicima je također postavljeno pitanje je li zbog nekih čimbenika rješavanje psihosocijalnih rizika bilo teže od rješavanja drugih zdravstvenih rizika. Međutim, te potencijalne prepreke nisu bile povezane s upravljanjem psihosocijalnim rizicima.

Slika 2.: Statistički značajni pokretači i prepreke za upravljanje psihosocijalnim rizicima na razini organizacije (standardizirani rezultati)



PSR, psihosocijalni rizik; RA, procjena rizika

Utjecaj nacionalnoga konteksta

Na slici 3. prikazan je utjecaj nacionalnoga konteksta na upravljanje psihosocijalnim rizicima. Povezivanje gotovo svih varijabli nacionalnoga konteksta s upravljanjem psihosocijalnim rizicima bilo je statistički značajno, izuzev dimenzije muškosti. Upravljanje psihosocijalnim rizikom povezano je s niskim stupnjem udaljenosti od moći, niskim stupnjem izbjegavanja neizvjesnosti, povoljnom gospodarskom situacijom (visok BDP po stanovniku) i nacionalnim inicijativama u području psihosocijalnih rizika (zajednički naponi socijalnih partnera i mjere za provedbu Okvirnog sporazuma EU-a o stresu povezanom s radom). Bitno je primijetiti da su odnosi između svih varijabli nacionalnoga konteksta i upravljanja psihosocijalnim rizicima manje-više na istoj razini i usporedivi s odnosima između većine

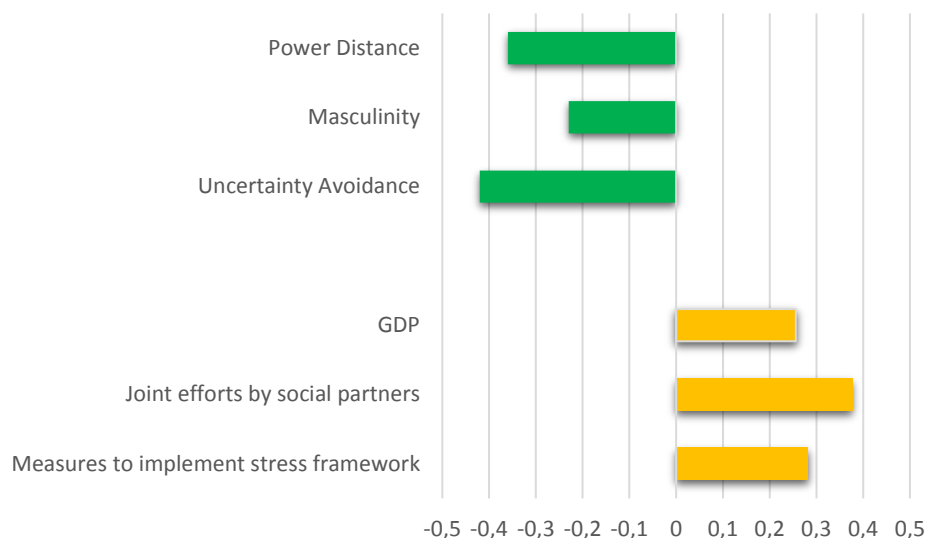
pokretača na organizacijskoj razini i upravljanja psihosocijalnim rizicima. Međutim, veza s varijablom „predanost rukovodstva sigurnosti i zdravlju na radu” znatno je snažnija (vidjeti sliku 2.).

Sve varijable nacionalnoga konteksta bile su snažno povezane jedna s drugom, izuzev kulturne dimenzije muškosti. Zajednički napori socijalnih partnera i mjere za provedbu Okvirnog sporazuma EU-a o stresu povezanom s radom češći su u nacionalnim kulturama koje imaju niski stupanj udaljenosti od moći i izbjegavanja neizvjesnosti te u zemljama s visokim BDP-om po stanovniku.

Zaključno, sve se varijable nacionalnoga konteksta, uključujući kulturne dimenzije udaljenosti od moći i izbjegavanja neizvjesnosti, odnose na upravljanje psihosocijalnim rizicima, te su sve varijable nacionalnoga konteksta međusobno povezane. Međutim, uzročnost veze nije u potpunosti jasna u tom složenom kontekstu. Na temelju trenutnog istraživanja nije moguće utvrditi koji je čimbenik nacionalnoga konteksta najvažniji za upravljanje psihosocijalnim rizicima.

Moguće je da na inicijative iz područja sigurnosti i zdravlja na radu općenito, a osobito psihosocijalnih rizika, utječu i povoljna gospodarska situacija i povoljna kulturološka klima. U nekoliko prethodnih studija doista su pronađene naznake veze između nacionalne kulture i psihosocijalnog radnog okruženja (Lok i Crawford, 2003.; Chen, 2004.; Moncada et al., 2010.). Ne postoje istraživanja o mogućem utjecaju gospodarske situacije na nacionalne inicijative u području sigurnosti i zdravlja na radu i psihosocijalnih rizika, ali je moguće da loša gospodarska situacija može dovesti do manjeg izdvajanja proračunskih sredstava za te inicijative.

Slika 3.: Veze između varijabli nacionalnoga konteksta i upravljanja psihosocijalnim rizicima (standardizirani rezultati).



Power distance	Udaljenost od moći
Masculinity	Muškost
Uncertainty Avoidance	Izbjegavanje neizvjesnosti
GDP	BDP
Joint efforts by social partners	Zajednički napori socijalnih partnera
Measures to implement stress framework	Mjere za provedbu okvirnog sporazuma o stresu

Iako se čini da je razina upravljanja psihosocijalnim rizicima povezana s nacionalnim kulturnim dimenzijama, nacionalna kultura nije bila ili je bila slabo povezana s pokretačima i preprekama na razini poduzeća. Čini se da taj rezultat ukazuje na to da se mogući utjecaj kulture na upravljanje psihosocijalnim rizicima ne može objasniti utjecajem kulture na pokretače i prepreke koje smo definirali

u ovoj studiji. Moguće je da je kultura u izravnoj vezi s načinom na koji se psihosocijalni rizici rješavaju u poduzećima. Kultura može imati utjecaj i na druge pokretače i prepreke koji nisu bili uključeni u analizu. Osim toga, čini se da odnos između pokretača i prepreka i upravljanja psihosocijalnim rizicima ne ovisi ni o drugim varijablama nacionalnoga konteksta (gospodarska situacija u pogledu nacionalnih inicijativa u području sigurnosti i zdravlja na radu i psihosocijalnih rizika). Stoga nema naznaka da bi intervencije usmjerene na organizacijske pokretače i prepreke (kako su definirane u ovoj studiji) trebale biti oblikovane u skladu s nacionalnim kontekstom.

Na temelju utvrđenih odnosa između kulturnih dimenzija, BDP-a po stanovniku i nacionalnih inicijativa u području psihosocijalnih rizika, napravljena je razlika između povoljnoga i nepovoljnoga konteksta za upravljanje psihosocijalnim rizicima. Čini se da povoljni kontekst uključuje niski stupanj udaljenosti od moći, niski stupanj izbjegavanja neizvjesnosti, dobru gospodarsku situaciju i nacionalne inicijative socijalnih partnera koje su usmjerene na upravljanje psihosocijalnim rizicima.

Tipologije organizacija

Osim nacionalnoga konteksta, obilježja poduzeća, kao što je veličina i sektor, također imaju utjecaj na upravljanje psihosocijalnim rizicima. Prijašnja istraživanja (EU-OSHA, 2016.b) pokazala su lošiju kvalitetu upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu u manjim poduzećima i visoku razinu neusklađenosti u odnosu na propise o sigurnosti i zdravlju na radu.

Rezultati ove studije također pokazuju da je nacionalni kontekst bitan u organizacijama svih veličina, izuzev malih organizacija s pet do devet zaposlenika. Ta mala poduzeća imaju manje uspostavljenih mjera za rješavanje psihosocijalnih rizika i imaju manje pokretača koji se bave rizicima za zdravlje i sigurnost, neovisno o nacionalnom kontekstu.

Što se tiče sektora, čini se da je nacionalni kontekst povezan s razlikama u upravljanju psihosocijalnim rizicima u svim vrstama organizacija, iako je u nekim sektorima ta veza slaba. U sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva te sektorima rudarstva, graditeljstva, električne energije, trgovine, prometa, smještaja i hrane, niska razina upravljanja psihosocijalnim rizikom uočena je i u povoljnom nacionalnom kontekstu. Objašnjenje tog rezultata može biti povezano s velikim udjelom malih organizacija u tim sektorima koje, kako je ranije zaključeno, imaju slabije upravljanje psihosocijalnim rizicima neovisno o nacionalnom kontekstu.

U nepovoljnom nacionalnom kontekstu upravljanje psihosocijalnim rizicima je ispod prosjeka, osim u sektoru obrazovanja te sektoru zdravstva i socijalnog rada. U tim sektorima vidimo i da važni organizacijski pokretači poput predanosti rukovodstva, zastupanja zaposlenika i „ispunjavanja očekivanja zaposlenika” prevladavaju bez obzira na nepovoljni nacionalni kontekst. Moguće objašnjenje visoke razine upravljanja psihosocijalnim rizicima i njegovim pokretačima jest viša razina na kojoj se izvješćuje o prisutnosti psihosocijalnih rizika. S druge strane, to izvješćivanje na višoj razini moglo bi upućivati i na višu razinu svijesti o psihosocijalnim rizicima u tom sektoru.

Praktične posljedice

Na temelju ove studije moguće je donijeti nekoliko zaključaka u praktične svrhe. Jedan od važnih rezultata jest da je nacionalni kontekst bitan: utvrđeno je da je razina upravljanja psihosocijalnim rizicima viša u zemljama s povoljnim nacionalnim kontekstom u odnosu na zemlje s nepovoljnim nacionalnim kontekstom. To upućuje na činjenicu da su određene kulturne dimenzije i nacionalne inicijative važne za oblikovanje upravljanja psihosocijalnim rizicima na mjestima rada. Iako se kulturne dimenzije teško mijenjaju, potrebno je ojačati nacionalne inicijative kao što su zajedničke akcije socijalnih partnera, promjene pravnog okvira, kampanje i aktivnosti specifične za sektor.

Pretpostavljalo se da će važnost (nekih) organizacijskih pokretača i prepreka za upravljanje psihosocijalnim rizicima ovisiti i o kulturnom kontekstu, što bi zahtijevalo različit pristup poticanju upravljanja psihosocijalnim rizicima. Međutim, rezultati nisu potvrdili tu pretpostavku, što upućuje na to da je važnost određenih organizacijskih značajki jednaka neovisno o nacionalnom kontekstu. Općenito, čini se da su pokretači važniji od prepreka (koje su bile prilično slabo povezane s razinom upravljanja psihosocijalnim rizicima); rezultati su pokazali sljedeće:

- Predanost rukovodstva najsnažniji je pokretač upravljanja psihosocijalnim rizicima.
- Formalna uključenost zaposlenika (u radničkom vijeću, u odboru za sigurnost i zdravlje, kao predstavnici sindikata ili kao predstavnici sigurnosti i zdravlja) i neformalna uključenost zaposlenika (npr. pri osmišljavanju i provedbi mjera nakon procjene rizika) također se čine pokretačima upravljanja psihosocijalnih rizika.

Mjere za bolje upravljanje psihosocijalnim rizicima mogu poduzeti poslodavci, radnici (predstavnici radnika), socijalni partneri i sektorske organizacije. Međutim, također je moguće osmisliti nacionalne inicijative. Na primjer, predanost rukovodstva može se potaknuti kampanjama za podizanje svijesti, a uključivanje radnika može se stimulirati s pomoću zakonodavstva.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) zalaže se za sigurniju i

zdraviju Europu koja je produktivnije mjesto za rad. Agencija istražuje, razvija i distribuira pouzdane, uravnotežene i nepristrane informacije o sigurnosti i zdravlju te organizira paneuropske kampanje za podizanje razine svijesti. Ovu Agenciju sa sjedištem u Bilbao u Španjolskoj osnovala je Europska unija 1994. godine, a u njoj zajedno djeluju predstavnici Europske komisije, vlada država članica, udruga poslodavaca i zaposlenika te vodeći stručnjaci iz svih država članica EU-a i šire.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu

Santiago de Compostela 12, 5. kat

48003 Bilbao, Španjolska

Tel.: +34 944358400

Faks: +34 944358401

E-pošta: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu/hr>



Publications Office