



Gestionarea riscurilor psihosociale la locurile de muncă din Europa - dovezi din cel de-al doilea Sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER-2)

Observatorul european al riscurilor

Rezumat

Autori:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout,, Anita Venema, Organizația neerlandeză pentru cercetare științifică aplicată (TNO).

Acest rezumat a fost realizat la cererea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și/sau concluzii exprimate, aparține exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

Management de proiect: Malgorzata Milczarek, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA).

**Europe Direct este un serviciu care vă ajută să găsiți
răspunsuri
la întrebările pe care le aveți despre Uniunea Europeană
Număr unic gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Unii operatori de telefonie mobilă nu permit accesul la numerele 00 800 sau taxează aceste apeluri.

Mai multe informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet pe serverul (<http://europa.eu>).

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2018

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Rezumat

În ultimele decenii, domeniul muncii a cunoscut câteva schimbări majore din cauza globalizării, a terțiarizării și a schimbărilor tehnologice. Efectele potențiale indirecte ale globalizării pot fi intensificarea muncii, insecuritatea locului de muncă și autonomia redusă. Tertiarierea, adică intensificarea activității în sectorul serviciilor, a generat mai multă „muncă emoțională” (1), care este asociată unui risc mai mare de violență și hărțuire. Schimbările tehnologice pot duce la „stres tehnologic”, adică anxietatea unui individ cu privire la capacitatea de a folosi tehnologia în mod eficient sau frustrarea sa în cazul în care tehnologia eșuează. Pe scurt, aceste schimbări au sporit expunerea angajaților la riscurile psihosociale.

Riscurile psihosociale, care se referă la modul în care este concepută, organizată și gestionată munca, precum și la contextul social al muncii (EU-OSHA, 2000), pot avea consecințe grave asupra sănătății și bunăstării lucrătorilor. Cercetările au arătat că riscurile psihosociale legate de locul de muncă și stresul profesional pot duce la deteriorarea sănătății mintale, depresie, boli cardiovasculare și afecțiuni musculo-scheletice. Prin urmare, este necesară o gestionare adecvată a acestor riscuri.

Cercetările anterioare au identificat mai mulți stimuli și obstacole care afectează gestionarea riscurilor psihosociale la nivel organizațional. De asemenea, s-a demonstrat că anumite caracteristici organizaționale, cum ar fi dimensiunile și activitățile sectoriale, precum și contextul național în care funcționează organizațiile, sunt legate de modul în care organizațiile gestionează riscurile psihosociale.

Organizațiile mari par să instituie mai multe măsuri și proceduri pentru a face față riscurilor psihosociale decât întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri). Acest lucru s-ar putea datora faptului că dispun de bugete mai mari pentru prevenirea riscurilor și un nivel mai ridicat de cunoaștere și conștientizare privind prezența riscurilor de securitate și sănătate (EU-OSHA, 2010a, EU-OSHA, 2016a, Houtman et al., 2012). Există o corelație puternică între activitățile din sector și prevalența raportată a riscurilor psihosociale. Prevalența raportată este, de exemplu, relativ ridicată în sectoarele educației, sănătății și serviciilor. Cu toate acestea, sectoarele diferă și în ceea ce privește gestionarea riscurilor psihosociale și nivelul de sprijin disponibil din partea organizațiilor sectoriale în acest domeniu. Sectoarele care depun eforturi relativ consistente în gestionarea riscurilor psihosociale sunt, din nou, sectorul asistenței medicale, sectorul educației și sectorul financiar. În sectoare precum mineritul, agricultura și construcțiile, organizațiile aplică relativ puține proceduri și măsuri pentru a face față riscurilor psihosociale (EU-OSHA, 2010a, EU-OSHA, 2016a).

În plus, nivelul de gestionare a riscurilor psihosociale diferă între țări. În general, țările nord-europene par să aibă o abordare mai cuprinzătoare decât țările din Europa de Est (EU-OSHA, 2010a). Cu toate acestea, cercetările asupra efectelor specifice ale factorilor contextuali naționali sunt puține, în special cele care privesc rolul culturii naționale asupra gestionării riscurilor psihosociale în cadrul organizațiilor. În studiul de față, am încercat să remediem această lacună printr-o analiză mai profundă a relației dintre mai mulți factori contextuali și gestionarea riscurilor psihosociale.

În acest studiu, au fost abordate următoarele chestiuni de cercetare:

1. Nivelul gestionării riscurilor psihosociale este legat de stimulii și obstacolele de la nivel organizațional?
2. Care este legătura dintre cultura națională și gestionarea riscurilor psihosociale?
3. **Este contextul cultural legat de stimulii și obstacolele care afectează gestionarea riscurilor psihosociale și este legătura dintre stimulii și obstacole și gestionarea riscurilor psihosociale dependentă de contextul cultural?**
4. Care sunt tipurile de organizații în ceea ce privește modul lor de abordare a gestionării riscurilor psihosociale și în ceea ce privește factorii care au legătură cu gestionarea riscurilor psihosociale, luând în considerare contextul?

(1) Munca emoțională este definită ca fiind procesul de gestionare a trăirilor și expresiilor pentru a îndeplini cerințele emoționale ale unui post (Hochschild, 1983).

Pentru a răspunde la aceste întrebări, am efectuat analize cantitative asupra datelor din al doilea Sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER-2), completate cu date privind contextul național: dimensiunile culturale, produsul intern brut (PIB) pe cap de locuitor și inițiativele naționale privind siguranța și sănătatea, în special cele legate de riscurile psihosociale. Dimensiunile culturale s-au bazat pe lucrările lui Hofstede, care a studiat valorile culturale naționale și influența lor asupra comportamentului și a identificat mai multe dimensiuni culturale (Hofstede et al., 2010). Studiile anterioare demonstrează că aceste dimensiuni culturale naționale afectează culturile organizaționale și presupunem că dimensiunile culturale naționale afectează și existența stimulilor și a obstacolelor la nivel organizațional asupra gestionării riscurilor psihosociale și însuși nivelul gestionării riscurilor psihosociale.

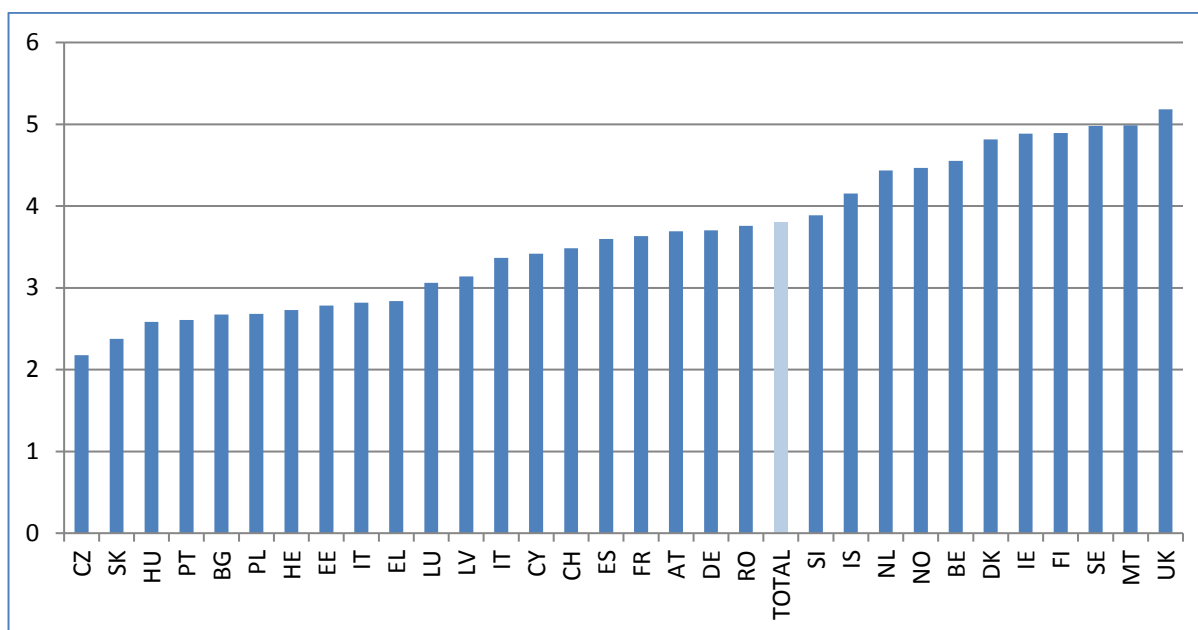
În analiză au fost incluse trei dimensiuni: distanța ierarhică, evitarea incertitudinii și masculinitatea. Distanța ierarhică se referă la nivelul de distribuție inegală a puterii, care este acceptabil pentru subordonați și lideri în cadrul unei societăți. Evitarea incertitudinii se referă la măsura în care membrii unei culturi se simt amenințați de situații incerte sau necunoscute. În ceea ce privește masculinitatea, se face o distincție între preferința (masculină) pentru performanță, concurență și bani, și preferința (feminină) pentru îngrijirea altora și pentru calitatea vieții. Pentru a reprezenta nivelul inițiativelor naționale, am inclus eforturile comune ale partenerilor sociali pentru a preveni riscurile psihosociale la locul de muncă, precum și instrumentele utilizate la punerea în aplicare a acordului-cadru european privind stresul la locul de muncă.

Datele au fost analizate folosindu-se un model pe mai multe niveluri, cu ajustări pentru influența unor factori precum țara, sectorul, dimensiunea companiei și tipul de respondent. Rezultatele analizelor cantitative au fost discutate în continuare de către un grup de experți în domeniul riscurilor psihosociale din diferite state membre ale UE.

Gestionarea riscurilor psihosociale și stimulii și obstacolele de la nivel organizațional

Gestionarea riscurilor psihosociale a fost definită ca fiind o serie de proceduri și măsuri aplicate pentru a aborda riscurile psihosociale. Figura 1 prezintă nivelul de gestionare a riscurilor psihosociale pe țări. În general, țările din nordul Europei raportează un nivel ridicat de gestionare a riscurilor psihosociale, în timp ce în țările din Europa de Est și Europa Centrală acest nivel este scăzut.

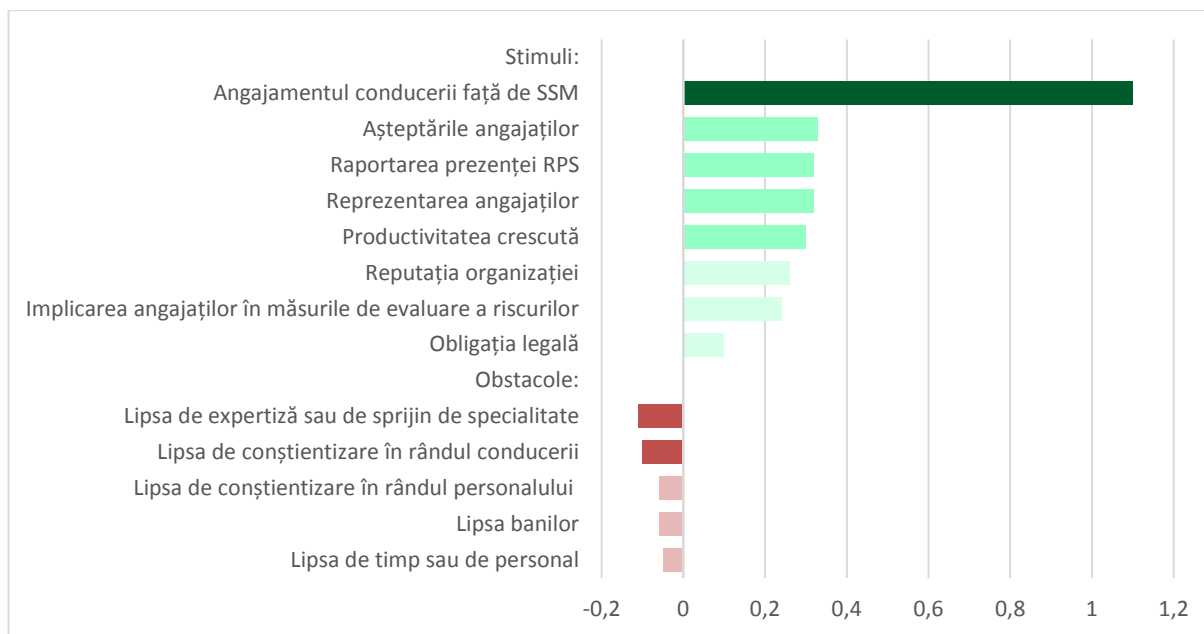
Figura 1: Gestionarea riscurilor psihosociale în țările din UE-28 și AELS (vezi anexa 1 pentru abrevierile țărilor).



Am inclus în analiză stimuli și obstacole care, în chestionarul ESENER, au fost corelați/corelate cu gestionarea generală a securității și sănătății în muncă (SSM), și nu în mod specific cu gestionarea riscurilor psihosociale. După cum arată cercetările anterioare, o „bună” gestionare a SSM reprezintă unul dintre cei mai importanți stimuli de gestionare a riscurilor psihosociale, iar stimulii de gestionare a riscurilor psihosociale sunt în mare măsură similari stimulilor de gestionare generală a securității și sănătății (EU-OSHA, 2012b). Figura 2 prezintă asocierile dintre acești stimuli și obstacole și gestionarea riscurilor psihosociale. Culoarea mai închisă indică o asociere mai mare. Angajamentul conducerii față de SSM în general a fost identificat ca fiind principalul stimul al gestionării riscurilor psihosociale. Alți stimuli asociați gestionării riscurilor psihosociale au fost nivelul la care organizația raportează prezența riscurilor psihosociale, nivelul la care angajații sunt implicați în conceperea și implementarea măsurilor după o evaluare a riscurilor și existența reprezentării angajaților. În plus, următoarele motive pentru abordarea aspectelor legate de siguranță și sănătate în general au fost identificate drept stimuli de gestionare a riscurilor psihosociale: „îndeplinirea obligației legale”, „îndeplinirea așteptărilor angajaților”, „menținerea sau creșterea productivității” și „menținerea reputației organizației”.

Cele mai importante obstacole în calea gestionării riscurilor psihosociale au fost lipsa de conștientizare în rândul conducerii și lipsa de expertiză sau de sprijin specializat pentru abordarea SSM în general. Totuși, aceste asocieri au fost mai puțin puternice decât asocierile dintre stimuli și gestionarea riscurilor psihosociale. Nu s-a constatat nicio legătură între gestionarea riscurilor psihosociale și menționarea documentației sau complexitatea obligațiilor legale ca o dificultate în abordarea aspectelor (generale) legate de sănătate și securitate în cadrul organizației. De asemenea, respondenții au fost întrebați dacă anumiți factori au făcut mai dificilă abordarea riscurilor psihosociale decât abordarea altor riscuri pentru sănătate. Pe de altă parte, aceste obstacole potențiale nu au fost legate de gestionarea riscurilor psihosociale.

Figura2: Stimuli și obstacole semnificative din punct de vedere statistic care afectează gestionarea riscurilor psihosociale la nivel organizațional (scoruri standardizate)



RPS, risc psihosocial; ER, evaluarea riscurilor

Influența contextului național

Figura 3 prezintă influența contextului național asupra gestionării riscurilor psihosociale. Asocierea aproape a tuturor variabilelor contextului național cu gestionarea riscurilor psihosociale a fost semnificativă din punct de vedere statistic, cu excepția masculinității. Gestionarea riscurilor psihosociale

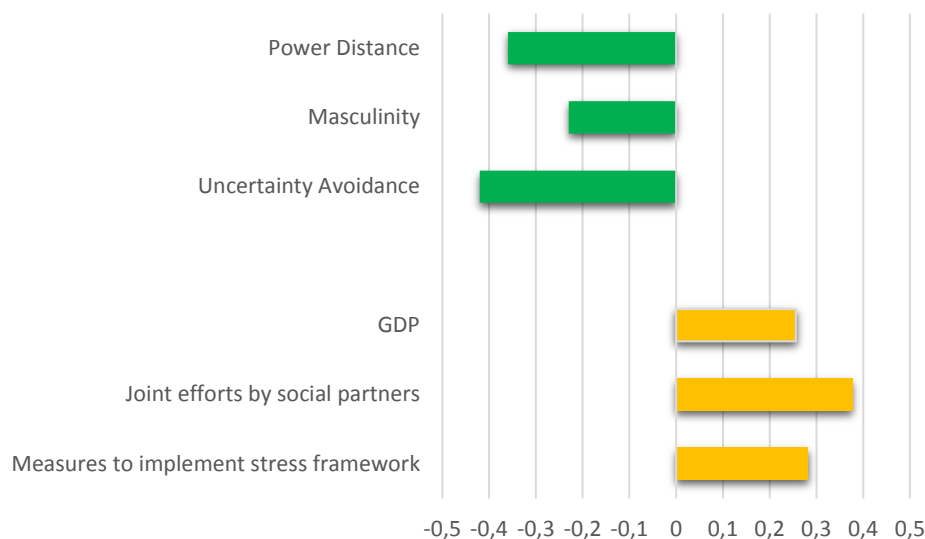
este asociată cu un nivel scăzut al distanței ierarhice și al evitării incertitudinii, cu o situație economică favorabilă (PIB ridicat pe cap de locuitor) și cu inițiative naționale în domeniul riscurilor psihosociale (eforturi comune ale partenerilor sociali și măsuri de punere în aplicare a acordului-cadru al UE privind stresul profesional). Rețineți că relațiile dintre toate variabilele contextului național și gestionarea riscurilor psihosociale se situează mai mult sau mai puțin la același nivel și sunt comparabile cu relațiile dintre majoritatea stimulilor la nivel organizațional și gestionarea riscurilor psihosociale. Cu toate acestea, asocierea cu variabila „angajamentul conducerii față de SSM” este mult mai puternică (vezi figura 2).

Toate variabilele contextului național au fost strâns corelate între ele, cu excepția dimensiunii culturale a masculinității. Eforturile comune ale partenerilor sociali și măsurile de punere în aplicare a acordului-cadru al UE privind stresul la locul de muncă sunt mai frecvente în cazul culturilor naționale cu nivel scăzut al distanței ierarhice și al evitării incertitudinilor și în țările cu un PIB ridicat pe cap de locuitor.

În concluzie, toate variabilele contextului național, inclusiv dimensiunile culturale reprezentate de distanța ierarhică și evitarea incertitudinii, sunt corelate cu gestionarea riscurilor psihosociale, iar toate variabilele contextului național sunt legate între ele. Cu toate acestea, cauzalitatea relației nu este întrutotul clară în acest context complicat. Pe baza cercetării actuale, nu este posibil să se stabilească care factor al contextului național este cel mai important pentru gestionarea riscurilor psihosociale.

Este posibil ca inițiativele din domeniul SSM în general și, în special, riscurile psihosociale, să fie influențate atât de o situație economică favorabilă, cât și de un climat cultural favorabil. Mai multe studii anterioare au găsit, într-adevăr, indicii care relevă o legătură între cultura națională și mediul de lucru psihosocial (Lok și Crawford, 2003, Chen, 2004, Moncada et al., 2010). Cercetările privind impactul posibil al situației economice asupra inițiativelor naționale în domeniul SSM și al riscurilor psihosociale lipsesc, dar este plauzibil ca o situație economică precară să ducă la un buget mai mic pentru aceste inițiative.

Figura 3: Asocieri între variabilele contextului național și gestionarea riscurilor psihosociale (scoruri standardizate).



Power distance	Distanță ierarhică
Masculinity	Masculinitate
Uncertainty Avoidance	Evitarea incertitudinii
GDP	PIB
Joint efforts by social partners	Eforturi comune ale partenerilor sociali

Measures to implement stress framework	Măsuri de punere în aplicare a acordului-cadru privind stresul profesional
--	--

Deși nivelul de gestionare a riscurilor psihosociale pare a fi legat de dimensiunile culturale naționale, cultura națională nu a fost asociată, sau a fost foarte puțin asociată, cu stimulii și obstacolele la nivel de companie. Acest rezultat pare să indice faptul că impactul posibil al culturii asupra gestionării riscurilor psihosociale nu poate fi explicat de impactul culturii asupra stimulilor și obstacolelor pe care le-am definit în studiul de față. Este posibil să existe o relație directă între cultură și modul în care sunt abordate riscurile psihosociale în cadrul companiilor. De asemenea, cultura poate avea o influență și asupra celorlalți stimuli și obstacole, care nu au fost incluși/incluse în analize. În plus, relația dintre stimuli și obstacole și gestionarea riscurilor psihosociale nu pare a fi dependentă de celelalte variabile ale contextului național (situația economică a inițiativelor naționale în domeniul SSM și al riscurilor psihosociale). Nu există, așadar, niciun indiciu că intervențiile care vizează stimulii și obstacolele din cadrul organizației (așa cum sunt definiți în prezentul studiu) ar trebui să fie modelate în funcție de contextul național.

Pe baza relațiilor dintre dimensiunile culturale, a PIB-ului pe cap de locuitor și a inițiativelor naționale în domeniul riscurilor psihosociale, s-a făcut o distincție între contextele favorabile și nefavorabile pentru gestionarea riscurilor psihosociale. Contextul favorabil pare să includă niveluri scăzute în materie de distanță ierarhică și de evitare a incertitudinii, o bună situație economică și inițiative naționale ale partenerilor sociali, care vizează gestionarea riscurilor psihosociale.

Tipologiile organizațiilor

Pe lângă contextul național, caracteristicile companiei, cum ar fi dimensiunea și sectorul, au și ele influența lor asupra gestionării riscurilor psihosociale. Cercetarea anterioară (EU-OSHA, 2016b) a arătat calitatea scăzută a gestionării SSM în companiile mai mici și nivelul ridicat de nerespectare în ceea ce privește reglementarea SSM.

Rezultatele studiului de față mai arată că contextul național contează pentru organizațiile de toate dimensiunile, cu excepția organizațiilor mici cu cinci până la nouă angajați. Aceste companii mici aplică mai puține măsuri pentru a face față riscurilor psihosociale și dispun de mai puține mecanisme pentru a aborda riscurile legate de siguranță și sănătate, indiferent de contextul național.

În ceea ce privește sectoarele, contextul național pare a fi legat de diferențele în materie de gestionare a riscurilor psihosociale în toate tipurile de organizații, deși în unele sectoare această relație este slabă. În sectorul agricol, forestier și piscicol, precum și în sectoarele mineritului, construcțiilor, energiei electrice, comerțului, transporturilor, locuințelor și alimentației, nivelul scăzut al gestionării riscurilor psihosociale se observă și într-un context național favorabil. O explicație a acestei constatări ar putea să se refere la numărul mare de organizații mici din aceste sectoare, care, după cum s-a concluzionat anterior, practică o gestionare mai precară a riscurilor psihosociale, independent de contextul național.

Într-un context național nefavorabil, gestionarea riscurilor psihosociale se află sub medie în toate sectoarele, cu excepția sectoarelor educației, sănătății și asistenței sociale. În aceste sectoare, observăm și că importanți stimuli organizaționali, cum ar fi angajamentul conducerii, reprezentarea angajaților și „îndeplinirea așteptărilor angajaților”, sunt mai răspândiți, inclusiv într-un context național nefavorabil. O posibilă explicație a nivelului ridicat de gestionare a riscurilor psihosociale și al stimulilor este nivelul mai ridicat la care este raportată prezența riscurilor psihosociale. Pe de altă parte, această raportare la nivel superior ar putea indica, de asemenea, o conștientizare sporită a riscurilor psihosociale în acest sector.

Implicații practice

Din acest studiu, se pot desprinde, în scop practic, mai multe concluzii. Un rezultat important este faptul că contextul național contează: nivelul de gestionare a riscurilor psihosociale a fost considerat mai ridicat

În țările cu un context național favorabil decât în țările cu un context național nefavorabil. Acest lucru sugerează că anumite dimensiuni culturale și inițiativele naționale sunt importante în conturarea gestionării riscurilor psihosociale la locul de muncă. Deși dimensiunile culturale sunt greu de schimbat, inițiativele naționale, cum ar fi acțiunile comune ale partenerilor sociali, schimbările în cadrul juridic, campaniile și activitățile sectoriale specifice trebuie consolidate.

S-a presupus că importanța (anumitor) stimuli și obstacole de natură organizațională care afectează gestionarea riscurilor psihosociale va depinde și de contextul cultural, ceea ce ar necesita o abordare diferențiată pentru a stimula gestionarea riscurilor psihosociale. Cu toate acestea, rezultatele nu au susținut această ipoteză, sugerând că importanța anumitor caracteristici organizaționale este aceeași indiferent de contextul național. În general, stimulii par a fi mai importanți decât obstacolele (care s-au corelat relativ slab cu nivelul gestionării riscurilor psihosociale); rezultatele au arătat, în special, că:

- Angajamentul conducerii este cel mai puternic stimul al gestionării riscurilor psihosociale.
- De asemenea, implicarea formală a angajaților (într-un comitet de întreprindere, un comitet pentru securitate și sănătate, ca reprezentanți ai sindicatelor sau ca reprezentanți cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea) și implicarea informală a angajaților (de exemplu, în conceperea și punerea în aplicare a măsurilor după o evaluare a riscurilor) par a fi stimuli ai gestionării riscurilor psihosociale.

Acțiunile îndreptate către o mai bună gestionare a riscurilor psihosociale pot fi întreprinse de angajatori, angajați (reprezentanți), parteneri sociali și organizații sectoriale. Cu toate acestea, pot fi concepute și inițiative naționale. De exemplu, angajamentul conducerii poate fi încurajat prin campanii de sensibilizare, iar implicarea angajaților poate fi stimulată de legislație.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) contribuie

la transformarea Europei într-un loc mai sigur, mai sănătos și mai productiv pentru muncă. Agenția cercetează, elaborează și difuzează informații fiabile, echilibrate și imparțiale privind sănătatea și securitatea și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai patronatelor și sindicatelor, precum și experți renumiți din toate statele membre ale UE și din afara lor.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă

Santiago de Compostela 12, 5th floor
48003 Bilbao, Spania
Tel. +34 944358400
Fax +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office