



Riadenie psychosociálnych rizík na pracoviskách v Európe: dôkazy z druhého Európskeho prieskumu podnikovo nových a vznikajúcich rizikách (ESENER-2)

Európske stredisko na monitorovanie rizika

Zhrnutie

Autori:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, Holandská organizácia pre aplikovaný vedecký výskum (TNO).

Vypracovanie tohto zhrnutia zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.

Riadenie projektu: Malgorzata Milczarek, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA).

Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede

na vaše otázky o Európskej únii

Bezplatné telefónne číslo (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Niektorí operátori mobilných sietí neumožňujú prístup k číslam začínajúcim 00 800, alebo si takéto hovory môžu účtovať poplatok.

Viac informácií o Európskej únii je k dispozícii na internete (<http://europa.eu>).

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2018

Reprodukcia povolená za predpokladu uvedenia zdroja.

Zhrnutie

V posledných desaťročiach svet práce prešiel viacerými významnými zmenami v dôsledku globalizácie, terciarizácie a technologických zmien. Globalizácia prináša možné nepriame vplyvy ako intenzifikácia práce, neistota pracovných miest a zníženie autonómie. Výsledkom terciarizácie, t. j. nárastu práce v sektore služieb, je vyšší podiel „emocionálnej práce“⁽¹⁾, ktorá sa spája s vyšším rizikom násillia a obťažovania. Technologické zmeny môžu viesť k „technostresu“, t. j. k obavám jednotlivca z neschopnosti účinne využívať technológie alebo frustrácii v prípade zlyhania technológií. Celkove tieto zmeny zvýšili mieru vystavenia zamestnancov psychosociálnym rizikám.

Psychosociálne riziká súvisiace so spôsobom navrhovania, organizovania a riadenia práce, ako aj sociálneho kontextu práce (EU-OSHA, 2000) môžu mať závažné dôsledky na zdravie a pohodu pracovníkov. Z výskumu vyplýva, že psychosociálne riziká a stres súvisiace s prácou môžu viesť k zhoršeniu duševného zdravia, depresii, kardiovaskulárnym chorobám a muskuloskeletálnym poruchám. Z tohto dôvodu je potrebné tieto riziká náležite riadiť.

V rámci predchádzajúceho výskumu sa identifikovali niektoré dôvody a prekážky riadenia psychosociálnych rizík na organizačnej úrovni. Ukázalo sa tiež, spôsob riešenia psychosociálnych rizík organizácie súvisí s charakteristikami organizácie, ako napríklad veľkosť, a sektorové činnosti, ako aj s vnútroštátnym kontextom, v ktorom organizácie pôsobia.

Veľké organizácie majú, ako sa ukazuje, zavedených viac opatrení a postupov na riešenie psychosociálnych rizík než malé a stredné podniky (MSP). Dôvodom by mohol vyšší rozpočet pre predchádzanie rizikám a vyššia úroveň znalostí a informovanosti o prítomnosti bezpečnostných a zdravotných rizík (EU-OSHA, 2010a; EÚ-OSHA, 2016a; Houtman a kol., 2012). Medzi sektorovými činnosťami a uvádzanou prevalenciou psychosociálnych rizík je silný vzájomný vzťah. Táto prevalencia je napríklad pomerne vysoká v sektoroch vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a služieb. Medzi jednotlivými sektormi však panujú rozdiely, čo sa týka riadenia psychosociálnych rizík a úrovne podpory, ktorá je k dispozícii zo strany sektorových organizácií v tejto oblasti. K sektorom, ktoré investujú pomerne veľké úsilie do riadenia psychosociálnych rizík, patrí opäť sektor zdravotníctva, sektor vzdelávania a finančný sektor. V takých sektoroch ako baníctvo, poľnohospodárstvo a stavebníctvo býva v organizáciách zavedených pomerne málo postupov a opatrení zameraných na riešenie psychosociálnych rizík (EU-OSHA, 2010a).

Navyše v jednotlivých krajinách je úroveň riadenia psychosociálnych rizík odlišná. Severské európske krajiny majú vo všeobecnosti komplexnejší prístup než východoeurópske krajiny (EU-OSHA, 2010a). Výskum týkajúci sa osobitných vplyvov vnútroštátnych kontextových faktorov je však obmedzený, najmä úloha kultúry krajiny v oblasti riadenia psychosociálnych rizík v organizáciách. V rámci tejto štúdie sme sa snažili tieto chýbajúce informácie doplniť a pozrieť sa podrobnejšie na vzťah medzi niektorými kontextovými faktormi a riadením psychosociálnych rizík.

V tejto štúdii sa hľadá odpoveď na nasledovné výskumné otázky:

1. Súvisí úroveň riadenia psychosociálnych rizík s dôvodmi a prekážkami na organizačnej úrovni?
2. Aké je prepojenie medzi kultúrou krajiny a riadením psychosociálnych rizík?
3. Súvisí kultúrny kontext s dôvodmi a prekážkami pri riadení psychosociálnych rizík a závisí vzťah medzi dôvodmi a prekážkami a psychosociálnym riadením rizík od kultúrneho kontextu?
4. Aké typy organizácií existujú z hľadiska ich prístupu k riadeniu psychosociálnych rizík a vzhľadom na faktory, ktoré súvisia s riadením psychosociálnych rizík, pri zohľadnení kontextu?

Na zodpovedanie týchto otázok boli vykonané kvantitatívne analýzy údajov z druhého európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER-2), doplnené o údaje týkajúce sa vnútroštátneho kontextu: kultúrne rozmery, hrubý domáci produkt (HDP) na obyvateľa a vnútroštátne

(¹) Emocionálna práca je definovaná ako proces riadenia pocitov a prejavov v záujme vyhovieť emocionálnym požiadavkám práce (Hochschild, 1983).

iniciatívy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, najmä v oblasti psychosociálnych rizík. Kultúrne rozmary boli založené na práci Hofsteda, ktorý študoval kultúrne hodnoty krajín a ich vplyv na správanie a identifikoval viaceré kultúrne rozmary (Hofstede a kol., 2010). Z predchádzajúceho výskumu vyplýva, že kultúrne rozmary krajiny majú vplyv na organizačné kultúry a predpokladá sa, že kultúrne rozmary krajiny majú vplyv aj na prítomnosť dôvodov na organizačnej úrovni a prekážok v súvislosti s riadením psychosociálnych rizík a na úroveň samotného riadenia psychosociálnych rizík.

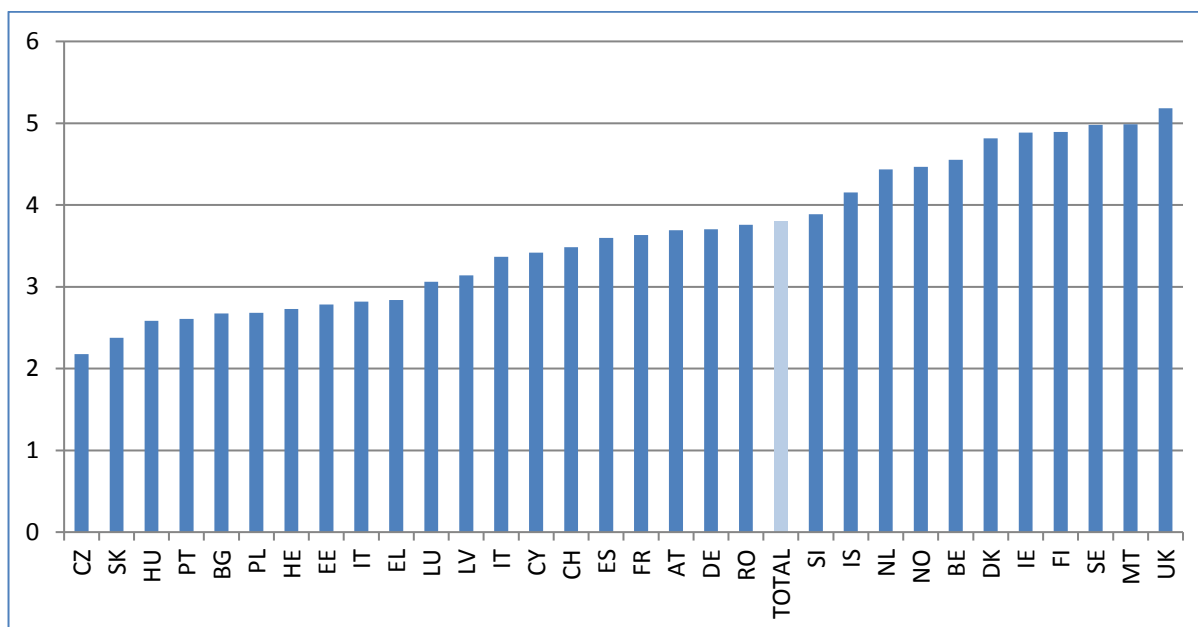
Do analýzy boli zahrnuté tri rozmary: mocenský aspekt, vyhýbanie sa neistote a maskulinita. Mocenský aspekt sa vzťahuje na úroveň nerovnomerného rozdelenia moci, ktorá je prijateľná pre podriadených a lídrov v spoločnosti. Vyhýbanie sa neistote sa vzťahuje na to, v akej miere sa príslušníci kultúry cítia byť ohrození alebo neznámymi situáciami. Pokiaľ ide o maskulinitu, rozlišuje sa medzi preferovaním úspechu, súťaženia a financií (mužské hodnoty) v porovnaní s preferovaním starostlivosti o iných ľudí a kvalitou života (ženské hodnoty). Na získanie predstavy o úrovni vnútroštátnych iniciatív sme zahrnuli spoločné úsilie sociálnych partnerov zamerané na predchádzanie psychosociálnym rizikám na pracovisku a nástroje používané pri vykonávaní európskej rámcovej dohody o pracovnom strese.

Údaje sa analyzovali pomocou viacúrovňového modelu s úpravami pre vplyv krajiny, sektora, veľkosti podniku a typu respondenta. Výsledky kvantitatívnych analýz boli ďalej rozdiskutované v odbornej skupine pozostávajúcej z expertov v oblasti psychosociálnych rizík z rôznych členských štátov EÚ.

Riadenie psychosociálnych rizík a dôvody a prekážky v tejto súvislosti na organizačnej úrovni

Riadenie psychosociálnych rizík je vymedzené ako rad postupov a opatrení zavedených na riešenie psychosociálnych rizík. Na obrázku 1 je znázornená úroveň riadenia psychosociálnych rizík podľa krajín. Krajiny severnej Európy vo všeobecnosti vykazujú vysokú úroveň riadenia psychosociálnych rizík, zatiaľ čo v krajinách východnej a strednej Európy je táto úroveň nízka.

Obrázok 1: Riadenie psychosociálnych rizík medzi krajinami EÚ-28 a krajinami EZVO (pozri skratky krajín v prílohe 1).

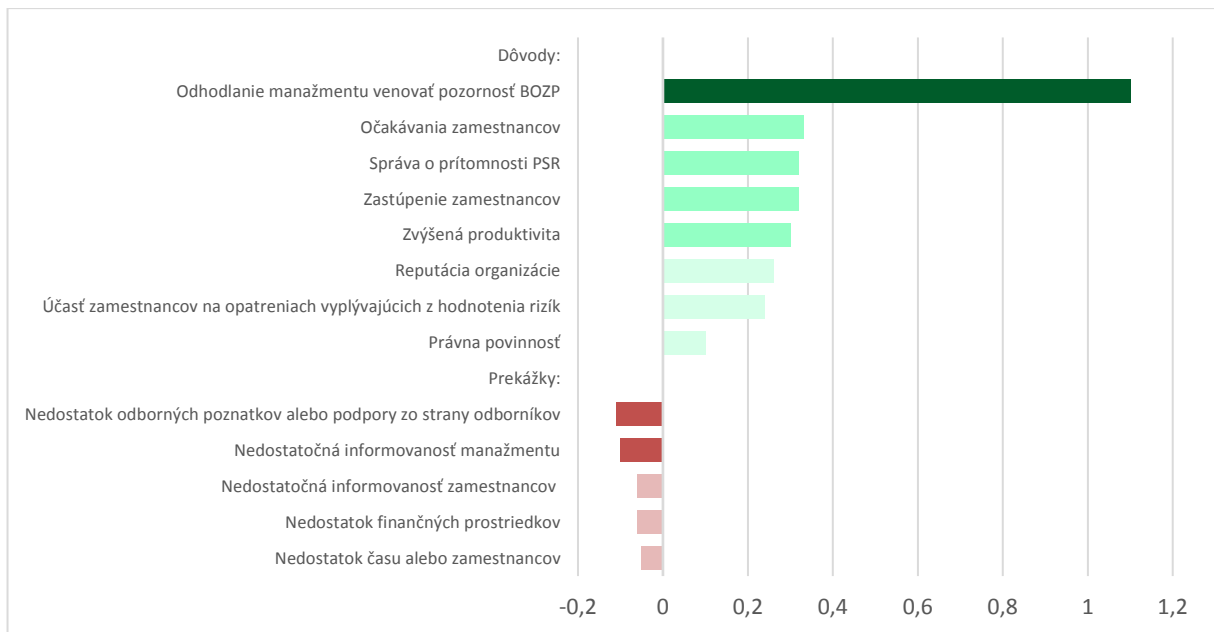


Total	Spolu
-------	-------

Do analýzy boli zahrnuté dôvody a prekážky, ktoré sa v dotazníku v rámci prieskumu ESENER vzťahovali na všeobecné riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) nie však konkrétne na riadenie psychosociálnych rizík. Ako sa ukázalo v predchádzajúcom výskume, „dobré“ riadenie BOZP je jedným z najdôležitejších dôvodov pre riadenie psychosociálnych rizík a dôvody pre riadenie psychosociálnych rizík bývajú vo veľkej miere podobné dôvodom v prípade všeobecného riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia (EU-OSHA, 2012b). Na obrázku 2 sú znázornené súvislosti medzi týmito dôvodmi a prekážkami a riadením psychosociálnych rizík. Tmavšie farby označujú silnejšiu súvislosť. Zistilo sa, že najvýznamnejším dôvodom pre riadenie psychosociálnych rizík bolo vo všeobecnosti odhodlanie manažmentu venovať pozornosť bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. K ďalším dôvodom v súvislosti s riadením psychosociálnych rizík patrila úroveň, pri ktorej organizácia informuje o prítomnosti psychosociálnych rizík; úroveň, pri ktorej sú zamestnanci zapojení do navrhovania a vykonávania opatrení po posúdení rizika a prítomnosť zastúpenia zamestnancov. Okrem toho tieto pohnútky pre riešenie bezpečnosti a ochrany zdravia vo všeobecnosti boli identifikované ako dôvody aj pre riadenie psychosociálnych rizík: „splnenie zákonnej povinnosti“, „plnenie očakávaní zamestnancov“, „udržanie alebo zvýšenie produktivity“ a „zachovanie dobrého mena organizácie“.

Najväčšími prekážkami v prípade riadenia psychosociálnych rizík boli nedostatočná informovanosť manažmentu a nedostatok odborných poznatkov alebo podpory zo strany odborníkov v oblasti riešenia BOZP vo všeobecnosti. Tieto súvislosti však boli menej silné ako súvislosti medzi dôvodmi a riadením psychosociálnych rizík. Žiadny vzťah sa nenašiel medzi riadením psychosociálnych rizík a uvádzaním papierovania alebo zložitosti právnych povinností ako ťažkostí pri riešení (všeobecnej) bezpečnosti a ochrany zdravia v organizácii. Respondenti mali tiež odpovedať na otázku, či v dôsledku niektorých faktorov bolo riešenie psychosociálnych rizík zložitejšie než riešenie iných zdravotných rizík. Tieto potenciálne prekážky sa však nevzťahovali na riadenie psychosociálnych rizík.

Obrázok 2: Štatisticky významné dôvody a prekážky súvisiace s riadením psychosociálnych rizík na organizačnej úrovni (štandardizované hodnotenie)



PSR, psychosociálne riziko; RA, hodnotenie rizika??

Vplyv vnútroštátneho kontextu

Na obrázku 3 je znázornený vplyv vnútroštátneho kontextu na riadenie psychosociálnych rizík. Súvislosť takmer všetkých premenných týkajúcich sa vnútroštátneho kontextu s riadením psychosociálnych rizík bola štatisticky významná okrem maskulinity. Riadenie psychosociálnych rizík

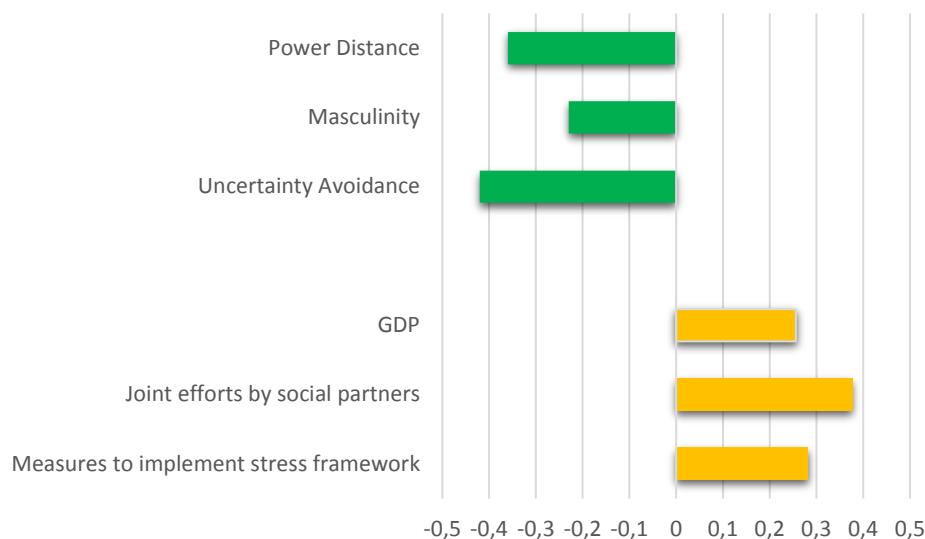
sa spája s malým mocenským aspektom, nízkou úrovňou vyhýbania sa neistote, priaznivou hospodárskou situáciou (vysoký HDP na obyvateľa) a vnútroštátnymi iniciatívami v oblasti psychosociálnych rizík (spoločné úsilie sociálnych partnerov a opatrenia na vykonávanie rámcovej dohody EÚ o pracovnom strese). Treba poznamenať, že vzťahy medzi všetkými premennými týkajúcimi sa vnútroštátneho kontextu a riadením psychosociálnych rizík sú viac-menej na rovnakej úrovni a sú porovnateľné so vzťahmi medzi väčšinou dôvodov na organizačnej úrovni a riadením psychosociálnych rizík. Súvislosť s premennou „odhodlanie manažmentu venovať pozornosť BOZP“ je však oveľa silnejšia (pozri obrázok 2).

Medzi všetkými premennými týkajúcimi sa vnútroštátneho kontextu bola identifikovaná silná súvislosť okrem kultúrneho rozmeru maskulinity. Spoločné úsilie sociálnych partnerov a opatrenia na vykonávanie rámcovej dohody EÚ o pracovnom strese sú bežnejšie v kultúrach krajín s malou mocenskou vzdialenosťou a nízkou úrovňou vyhýbania sa neistote a v krajinách s vysokým HDP na obyvateľa.

Na záver, všetky premenné týkajúce sa vnútroštátneho kontextu vrátane kultúrnych rozmerov, ako je mocenský aspekt a vyhýbanie sa neistote, súvisia s riadením psychosociálnych rizík a všetky premenné vnútroštátneho kontextu navzájom súvisia. Kauzalita vzťahu v tomto komplikovanom kontexte však nie je úplne jasná. Vychádzajúc zo súčasného výskumu sa nedá určiť, ktorý faktor vo vnútroštátnom kontexte je pre riadenie psychosociálnych rizík najdôležitejší.

Na iniciatívy v oblasti BOZP vo všeobecnosti a v oblasti psychosociálnych rizík konkrétne môže mať vplyv priaznivá ekonomická situácia, ako aj priaznivé kultúrne prostredie. V niektorých predchádzajúcich štúdiách sa skutočne zistili náznaky vzťahu medzi kultúrou krajiny a psychosociálnym pracovným prostredím (Lok a Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada a kol., 2010). Výskum týkajúci sa možného vplyvu ekonomickej situácie na vnútroštátne iniciatívy v oblasti BOZP a psychosociálnych rizík chýba, je však možné, že zlá ekonomická situácia môže viesť k nižšiemu rozpočtu na tieto iniciatívy.

Obrázok 3: Súvislosti medzi premennými týkajúcimi sa vnútroštátneho kontextu a riadením psychosociálnych rizík (štandardizované hodnotenie).



EN	SK
Power distance	Mocenská vzdialenosť
Masculinity	Maskulinita

Uncertainty Avoidance	Vyhýbanie sa neistote
GDP	HDP
Joint efforts by social partners	Spoločné úsilie sociálnych partnerov
Measures to implement stress framework	Opatrenia na vykonávanie rámcovej dohody o pracovnom strese

Aj keď sa ukazuje, že úroveň riadenia psychosociálnych rizík má súvislosť s kultúrnymi aspektami na úrovni krajiny, kultúra krajiny nemala alebo mala len slabú súvislosť s dôvodmi a prekážkami na úrovni podniku. Tento výsledok, ako sa zdá, naznačuje skutočnosť, že prípadný vplyv kultúry na riadenie psychosociálnych rizík nemožno vysvetliť vplyvom kultúry na dôvody a prekážky, ktoré sme definovali v tejto štúdii. Je možné, že kultúra má priamy vzťah so spôsobom riešenia psychosociálnych rizík v podnikoch. Kultúra môže mať tiež vplyv na iné dôvody a prekážky, ktoré neboli zahrnuté do analýz. Okrem toho sa neukazuje, že vzťah medzi dôvodmi a prekážkami a riadením psychosociálnych rizík závisí od iných premenných týkajúcich sa vnútroštátneho kontextu (vplyv ekonomickej situácie na vnútroštátne iniciatívy v oblasti BOZP a psychosociálnych rizík). Neexistuje teda ani žiadny náznak, že by intervencie zamerané na organizačné dôvody a prekážky (definované v tejto štúdii) boli formované podľa kontextu krajiny.

Na základe zistených vzťahov medzi kultúrnymi aspektami, HDP na obyvateľa a vnútroštátnymi iniciatívami v oblasti psychosociálnych rizík sa hľadal rozdiel medzi priaznivým a nepriaznivým kontextom pre riadenie psychosociálnych rizík. Priaznivý kontext zahŕňa, ako sa ukazuje, malú mocenskú vzdialenosť, nízku úroveň vyhýbania sa neistote, dobrú ekonomickú situáciu a vnútroštátne iniciatívy zo strany sociálnych partnerov zamerané na riadenie psychosociálnych rizík.

Typológie organizácií

Vplyv na riadenie psychosociálnych rizík majú okrem kontextu krajiny aj charakteristiky podniku, ako napr. veľkosť a sektor. Ako sa ukázalo v predchádzajúcom výskume (EU-OSHA, 2016b), v menších podnikoch je horšia kvalita riadenia BOZP a vysoká úroveň nesúladu s pravidlami v oblasti BOZP.

Z výsledkov tejto štúdie takisto vyplýva, že vnútroštátny kontext má vplyv v organizáciách všetkých veľkostí okrem malých organizácií s 5 – 9 zamestnancami. Tieto malé podniky majú zavedených menej opatrení na riešenie psychosociálnych rizík a majú menej dôvodov na riešenie bezpečnostných a zdravotných rizík bez ohľadu na vnútroštátny kontext.

Pokiaľ ide o sektory, ukazuje sa, že kontext krajiny, súvisí s rozdielmi v riadení psychosociálnych rizík vo všetkých typoch organizácií, aj keď v niektorých sektoroch je tento vzťah slabý. V sektoroch poľnohospodárstva, lesného hospodárstva a rybného hospodárstva a v sektoroch baníctva, stavebníctva, elektrickej energie, obchodu, dopravy, ubytovacích a stravovacích služieb sa nízka úroveň riadenia psychosociálnych rizík pozoruje aj v priaznivom vnútroštátnom kontexte. Vysvetlenie tohto zistenia by mohlo súvisieť s veľkým podielom malých organizácií v týchto sektoroch, ktoré, ako už bolo uvedené, majú slabšie riadenie psychosociálnych rizík nezávisle od vnútroštátneho kontextu.

V nepriaznivom vnútroštátnom kontexte je riadenie psychosociálnych rizík podpriemerné vo všetkých sektoroch okrem sektora vzdelávania a sektora zdravotníctva a sociálnej práce. V týchto sektoroch pozorujeme tiež, že prevládajú dôležité organizačné dôvody, napr. odhodlanie manažmentu, zastúpenie zamestnancov a „plnenie očakávaní zamestnancov“, a to aj v nepriaznivom vnútroštátnom kontexte. Možné vysvetlenie vysokej úrovne riadenia psychosociálnych rizík a dôvodov pre toto riadenie, je vyššia úroveň, na ktorej sa oznamuje prítomnosť psychosociálnych rizík. Na druhej strane toto oznamovanie na vyššej úrovni by mohlo poukazovať aj na vyššiu informovanosť o psychosociálnych rizikách v tomto sektore.

Praktické dôsledky

Z tejto štúdie možno vyvodiť viaceré závery pre prax. Dôležitým zistením je, že vnútroštátny kontext má vplyv: zistilo sa, že úroveň riadenia psychosociálnych rizík je vyššia v krajinách s priaznivým vnútroštátnym kontextom než v krajinách s nepriaznivým vnútroštátnym kontextom. Z toho vyplýva, že určité kultúrne aspekty a vnútroštátne iniciatívy sú dôležité pri formovaní riadenia psychosociálnych rizík na pracovisku. Aj keď kultúrne rozmary sa ťažko dajú zmeniť, posilniť by sa mali vnútroštátne iniciatívy, ako napr. spoločné akcie sociálnych partnerov, zmeny právneho rámca, kampane a sektorové činnosti.

Predpokladalo sa hypoteticky, že význam (niektorých) organizačných dôvodov a prekážok súvisiacich s riadením psychosociálnych rizík, bude závisieť aj od kultúrneho kontextu, čo by si vyžadovalo diferencovaný prístup k posilneniu riadenia psychosociálnych rizík. Výsledky však túto hypotézu nepodporili, čo naznačuje, že význam určitých organizačných charakteristík je rovnaký nezávisle od vnútroštátneho kontextu. Vo všeobecnosti sa ukazuje, že dôvody sú významnejšie než prekážky (ktoré pomerne slabo súviseli s úrovňou riadenia psychosociálnych rizík), konkrétne z výsledkov vyplynulo, že:

- Odhodlanie manažmentu je najsilnejším dôvodom pre riadenie psychosociálnych rizík.
- Formálna účasť zamestnancov (v zamestnaneckej rade, v komisii pre bezpečnosť a ochranu zdravia, a to ako zástupcovia odborov alebo ako zástupcovia pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia) a neformálna účasť zamestnancov (napr. na navrhovaní a vykonávaní opatrení po hodnotení rizík) predstavujú, ako sa ukazuje, tiež dôvody pre riadenie psychosociálnych rizík.

Opatrenia zamerané na lepšie riadenie psychosociálnych rizík môžu prijať zamestnávateľia, zamestnanci (zástupcovia), sociálni partneri aj sektorové organizácie. Možné sú aj vnútroštátne iniciatívy. Odhodlanie manažmentu možno podporiť kampaňami na zvýšenie informovanosti a účasť zamestnancov možno podnieť právnymi predpismi.

**Európska agentúra pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)**

prispieva k tomu, aby sa z Európy stalo bezpečnejšie, zdravšie a produktívnejšie miesto na výkon práce. Agentúra skúma, vytvára a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Európska únia ju zriadila v roku 1994 a sídli v Bilbau (Španielsko). Agentúra umožňuje spoluprácu zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj popredných odborníkov vo všetkých členských štátoch EÚ a mimo nej.

**Európska agentúra pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci**

Santiago de Compostela 12, 5. poschodie

48003 Bilbao, Španielsko

Tel. +34 944358400

Fax: +34 944358401

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office