

## Izvršni sažetak

### Uvod

Ovaj izvršni sažetak temelji se na zajedničkom izvješću Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) i Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound) o psihosocijalnim rizicima na radu. Njime se objašnjava dopunjujući rad dviju agencija, koji se odražava u njihovim različitim ulogama. Prepoznajući složenost odnosa između zdravlja i rada, u izvješću su predstavljene komparativne informacije o pojavnosti psihosocijalnih rizika među radnicima i ispituje se povezanost između tih rizika, zdravlja i dobrobiti. U izvješću se također govori o opsegu djelovanja poduzeća u cilju rješavanja psihosocijalnih rizika te se opisuju intervencije koje se u tvrtkama mogu usvojiti. Uključen je pregled politika šest država članica.

### Politički kontekst

Cilj je EU-a podizanje kvalitete radnih uvjeta; u članku 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije navodi se kako države članice trebaju raditi na promidžbi zapošljavanja i poboljšanja radnih uvjeta. Osiguranje zdravlja i dobrobiti radnika tijekom radnog razdoblja njihova života preduvjet je postizanja europskog cilja povećanja zaposlenosti do 2020. godine diljem EU-a. Okvirna direktiva o mjerama poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu iz 1989. godine obvezuje poslodavce na primjenu mjera prevencije koje pomažu u zaštiti od nesreća i bolesti na radu; u skladu s tim, organizacijskim strategijama zdravlja i sigurnosti mora se pristupiti i problemu psihosocijalnih rizika. Nadalje, europski socijalni partneri prepoznali su značaj psihosocijalnih rizika potpisivanjem Okvirnog sporazuma o stresu prouzročenom na radnom mjestu (2004.) te o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu (2007.). Ovi sporazumi predstavljaju posvećenost razvoju i primjeni njihova sadržaja na nacionalnoj razini.

### Osnovni pokazatelji

Nasilje i uznemiravanje prijavljuju se rjeđe, no jako negativno utječu na dobrobit. Drugi radni uvjeti, kao što su dobra ravnoteža između poslovnog i privatnog života te društvena podrška, imaju pozitivan utjecaj.

Incidenција nekih čimbenika psihosocijalnih rizika smanjila se od 2005. godine. Manje ljudi prijavljuje prekovremeni rad i nedostatak društvene podrške. Međutim, nesigurnost posla je porasla, a jedna petina radnika još uvijek radi prekovremeno ili ima neredovite rasporede. U nekim je državama nedavno prijavljeno povećanje pritiska na radu te povećanje nasilja i uznemiravanja; to je povezano s promjenama na radnom mjestu koje su nastale zbog ekonomske krize.

Općenito, razlike u radnim uvjetima između skupina radnika povezane su sa sektorima. Međutim, postoje rodne razlike koje nisu nužno povezane sa sektorom, primjerice, muškarci imaju dulje radno vrijeme, dok se žene suočavaju s teškoćama u napredovanju u karijeri.

Psihosocijalni rizici predstavljaju zabrinutost za većinu tvrtki: gotovo 80 % upravitelja izražava zabrinutost zbog stresa prouzročenog na radnom mjestu, a gotovo jedan od pet upravitelja smatra nasilje i uznemiravanje glavnom zabrinutošću. Gledajući pojedinačne rizike, najveća zabrinutost upravitelja odnosi se na vremenske pritiske i zahtjevne klijente, pacijente i učenike. Unatoč tim zabrinutostima, manje od jedne trećine poduzeća ima postupke rješavanja takvih rizika.

Dokazi upućuju na to da se do rješenja opasnosti po psihosocijalnu dobrobit ne dolazi jednim događajem nego procesom s različitim fazama kojim se zahtijevaju izmjene u radnoj okolini. Intervencije poduzete na razini tvrtke najbolje se primjenjuju putem strukturiranog procesa, koji je najuspješniji ako ga prati aktivno uključivanje radnika.

Informacije osigurane tvrtkama koje im pomažu u smanjenju psihosocijalnih rizika najvjerojatnije će biti učinkovite ako omogućuju pristup koji može biti ciljem na razini spremnosti tvrtke na promjene te u određenim rizicima u tvrtki ili sektoru. Ne postoji jedno rješenje u pogledu psihosocijalnih rizika, već su primijenjeni mnogi učinkoviti pristupi u tvrtkama diljem Europe.

U Europi 25 % radnika kaže da je iskusilo stres prouzročeno na radnom mjestu tijekom cijelog radnog vremena ili većinu vremena, a sličan udio radnika prijavljuje da rad negativno utječe na njihovo zdravlje. Psihosocijalni rizici pridonose ovim štetnim posljedicama rada.

Najčešći rizici odnose se na vrstu zadataka koje radnici obavljaju – primjerice, jesu li zadatci jednolični ili zahtjevni – i na intenzitet rada. Visok intenzitet rada povezan je s negativnim ishodima za zdravlje i dobrobit, posebice stres prouzročeno na radnom mjestu.



Na razini politike, zakonodavstvo i inicijative socijalnih partnera pridonijeli su primjeni prevencije psihosocijalnih rizika. Socijalni dijalog potiče na poboljšanje radnih uvjeta. Primjeri u izvješću ističu politike rješavanja psihosocijalnih rizika na razini država članica, bilo putem zakonodavstva ili inspekcija, pružanjem praktičnih alata ili putem uključenja socijalnih partnera. Međutim, politike nisu razvijene u istoj mjeri u svim europskim državama, što se može objasniti različitim tradicijama socijalnog dijaloga i različitim pristupima vlade, što je često povezano sa značajem koji države pridaju psihosocijalnim rizicima.

## Političke smjernice

- Kreatori politike i interesne strane odgovorne za poboljšanje radnih uvjeta i prevencije rizika moraju razmotriti specifične psihosocijalne rizike za različite skupine radnika.
- U skladu s europskim ciljem povećanja stopa zaposlenosti do 2020., pozornost mora biti usmjerena na rješavanje rizika kojima su radnici najčešće izloženi, kao što su specifični problemi povezani s vrstom zadatka ili visok intenzitet rada te na rješavanje rizika koji snažno utječu na održivost rada, kao što su nasilje i uznemiravanje.
- Rastuće prepoznavanje značaja psihosocijalnog radnog okruženja i potrebe rješavanja psihosocijalnih rizika mora biti prevedeno u stvarnu primjenu politika prevencije, posebice u državama u kojima mali broj tvrtki posjeduje postupke rješavanja psihosocijalnih rizika. Praktične smjernice mogu odigrati važnu ulogu u dopunjavanju zakonskih zahtjeva, posebice za manje tvrtke.
- Socijalni dijalog na različitim razinama, od EU-a do radnog mjesta, pomaže u podizanju svijesti o psihosocijalnim rizicima

te pomaže u razvoju politika i djelovanja na razini poduzeća. Daljnji razvoji u ovom pogledu moraju se nastaviti, posebice u državama u kojima su politike još uvijek slabije razvijene.

- Mjere prevencije psihosocijalnih rizika najbolje su primijenjene na osnovi tradicionalnog okvira upravljanja rizikom. Tvrtke su uspješnije u prevenciji psihosocijalnih rizika ako posjeduju uspješne mjere upravljanja zaštitom na radu i zdravljem.
- Donositelji politika trebaju ukazati na načine povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, istodobno održavajući i poboljšavajući radne uvjete općenito. Rješavanje spornih pitanja povezanih s radnim vremenom i razvojem karijere može pomoći na ovom području.
- Nesigurnost posla povezana je s nekim negativnim zdravstvenim ishodima. Razvoj holističkih politika o zapošljavanju, razvoju karijere, društveno-ekonomskoj podršci i restrukturiranju može pomoći u rješavanju uzroka i posljedica nesigurnosti posla.

## Dodatne informacije

Ovaj sažetak izvadak je iz izvješća „Psihosocijalni rizici u Europi: pojavnost i strategije prevencije” koji je dostupan na <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> i <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Dostupan je na 25 jezika na adresi <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> odnosno na adresi <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

Prijevod izradio Prevoditeljski centar (CdT, Luxembourg) na temelju izvornog teksta na engleskom jeziku.

