

Razumevanje upravljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu, psihosocialnih tveganj in soodločanja delavcev na podlagi raziskave ESENER

Povzetek štirih poročil o sekundarni analizi

Vsebina

Ključna sporočila	1
Ozadje	2
Upravljanje varnosti in zdravja pri delu	2
Zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu	5
Dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj	7
Upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, ovire, potrebe in sprejeti ukrepi	10
Metodologija ESENER in publikacije	13
O avtorjih	14

Ključna sporočila

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu

- Evropska zakonodaja se zdi precej učinkovita pri spodbujanju podjetij k uporabi celovitega pristopa na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu, temelječega na sistemih.
- Raven upravljanja varnosti in zdravja pri delu se znižuje z velikostjo podjetij, kar je še posebej opazno pri podjetjih z manj kot sto zaposlenimi. Se pa obseg zniževanja razlikuje po državah, kar kaže, da je mogoče spodbujati ugodno „okolje“, v katerem je verjetno, da bodo tudi najmanjša podjetja celostno preventivno ukrepala.
- Upravljanje varnosti in zdravja pri delu je bolj razširjeno v gospodarskih dejavnostih, ki na splošno veljajo za „zelo nevarne“, čeprav vse večji pomen težav, kot so kostno-mišična

obolenja, stres v zvezi z delom, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, zahteva učinkovito preventivno ukrepanje v vseh dejavnostih.

- Razlike med državami glede obsega upravljanja varnosti in zdravja pri delu kažejo, da bi se lahko še marsikaj naučili iz nadaljnjih mednarodno primerljivih raziskav.

Zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu

- Na delovnih mestih, ki imajo delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu, je bolj verjetno, da je vodstvo zavezano k varnosti in zdravju pri delu ter da so vzpostavljeni preventivni ukrepi za splošna tveganja za varnost in zdravje pri delu ter psihosocialna tveganja.
- Ta učinek je še posebno močan tam, kjer poleg zastopanja delavcev obstaja velika zavezanost vodstva varnosti in zdravju pri delu, še očitnejši pa je v podjetjih, v katerih obstaja svet delavcev ali deluje sindikat in v katerih je zastopnik deležen ustreznega usposabljanja in podpore.
- Raziskava ESENER potrjuje potrebo po stalni podpori za delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu.
- Treba je raziskati, kako lahko zastopanje delavcev najbolj učinkovito prispeva k reševanju psihosocialnih in drugih nastajajočih tveganj.

Upravljanje psihosocialnih tveganj

- Na številnih delovnih mestih v Evropi se psihosocialna tveganja upravljajo sistematično, vendar se razširjenost in obseg (poglobljenost) tega pristopa močno razlikujeta po državah.
- Poleg spodbujanja širšega uvajanja sistematičnega pristopa k preprečevanju psihosocialnih tveganj je treba posvetiti

pozornost tudi zagotavljanju, da poslovne enote izvajajo najrazličnejše preventivne ukrepe.

- Dejavniki „okolja“ – značilnosti okolja, v katerem deluje podjetje – še posebno močno vplivajo na to, v kakšni meri majhna podjetja ukrepajo v zvezi s psihosocialnimi tveganji, in prinašajo možnosti za boljše upravljanje psihosocialnih tveganj po vsej Evropi.
- Nizka raven ukrepov v dejavnostih, kot sta gradbeništvo in proizvodnja, v primerjavi z izobraževanjem, zdravstvom in socialnim varstvom, kaže na potrebo po bolj enotnem uvažanju preventivnih ukrepov v vseh dejavnostih.

Spodbude, ovire, potrebe in sprejeti ukrepi pri upravljanju psihosocialnih tveganj

- Sprejemanje preventivnih ukrepov v zvezi s psihosocialnimi tveganji je bolj verjetno v podjetjih, ki učinkovito upravljajo varnost in zdravje pri delu. Ključne spodbude za ukrepanje v vseh poslovnih enotah so zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov ter želja po zmanjšanju izostajanja od dela. Zdi se, da pri začasnih ukrepih prevlada vpliv poslovnih razlogov, kar je razvidno iz pomena ohranjanja produktivnosti, zmanjšanja izostajanja od dela in odzivanja na zahteve strank ali skrbi za ugled delodajalca.
- Na splošno se kot najpomembnejša ovira za upravljanje psihosocialnih tveganj navaja pomanjkanje tehnične podpore in navodil, čemur sledi pomanjkanje sredstev. Kot kaže, začne podjetje pripisovati večji pomen oviram, kot sta občutljivost vprašanja ali pomanjkanje sredstev, šele ko se je že „lotilo“ upravljanja psihosocialnih tveganj.
- Treba je povečati ozaveščenost o psihosocialnih tveganjih, na primer z zagotavljanjem podpore in navodil. Potrebne so nadaljnje raziskave, ki bodo podprle „poslovne razloge“ za upravljanje psihosocialnih tveganj na ravni delovnega mesta.

Ozadje

EU-OSHA je junija 2009 opravila terensko delo za Evropsko raziskavo podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER)¹, ki je vseevropska raziskava o varnosti in zdravju na delovnem mestu. Namen raziskave, v okviru katere je bilo opravljenih približno 36 000 intervjujev in je zajemala 31 držav (27 držav članic Evropske unije, Norveško, Švico, Hrvaško in Turčijo), je prispevati k učinkovitejšemu upravljanju varnosti in zdravja na delovnih mestih ter spodbuditi zdravje in dobro počutje zaposlenih. V ta namen oblikovalcem politike zagotavlja mednarodno primerljive informacije, ki so pomembne za oblikovanje in izvajanje novih politik.

V raziskavi ESENER so opravili individualne telefonske intervjue z vodilnimi v podjetjih ter delavskimi zaupniki za varnost

¹ Glej kratko predstavitev metodologije na koncu.

in zdravje pri delu, v katerih so jih spraševali, kako se na njihovih delovnih mestih upravljajo tveganja za varnost in zdravje. Posebna pozornost je bila namenjena psihosocialnim tveganjem, torej pojavom, kot so stres, povezan z delom, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu.

Rezultati so na voljo na spletnem „naslovu:“ www.esener.eu Vključujejo opisno pregledno poročilo, v katerem so predstavljene ugotovitve začetne analize z dvema spremenljivkama (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management), in povzetek poročila, ki je na voljo v 23 jezikih (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm).

Poleg tega je mogoče z interaktivnim orodjem za pregled (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) poiskati rezultate za izbrana vprašanja, razčlenjene po državah, gospodarskih dejavnostih in velikosti poslovnih enot.

Po tej začetni analizi so bili v letu 2011 izvedene štiri poglobljene sekundarne multivariatne analize. Njihov pregled je podan v tem zbirnem poročilu. V štirih poročilih so obravnavana naslednja vprašanja:

- upravljanje varnosti in zdravja pri delu;
- zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu;
- dejavniki, ki vplivajo na učinkovito upravljanje psihosocialnih tveganj;
- upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, ovire, potrebe in sprejeti ukrepi.

Namen teh poročil je pomagati EU-OSHA pri zagotavljanju informacij, s katerimi podpira oblikovalce politike na evropski in nacionalni ravni, ter zagotoviti trdno podlago za razpravo o ključnih vprašanjih. Boljša opredelitev posebnih potreb (npr. glede na velikost, dejavnost in lokacijo) bo olajšala oblikovanje in uporabo ukrepov na delovnem mestu, kar bo prispevalo k bolj učinkovitemu iskanju virov. Ugotovitve naj bi tudi prispevale k spodbujanju nadaljnjih raziskav.

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu²

Glavni raziskovalni cilji tega poročila so bili:

1. v podatkih raziskave ESENER poiskati skupine praks, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu;
2. določiti tipologijo poslovnih enot glede na njihove značilnosti (država, velikost, starost, dejavnost ali panoga);

² Pogodbeni izvajalec: RAND Europe.

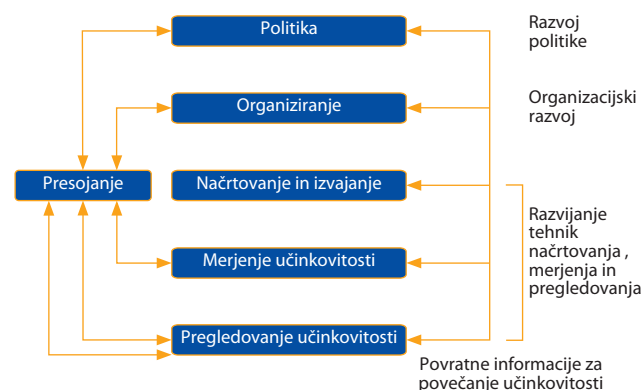
- na podlagi znanstvenih dognanj in informacij o zakonodajnem in poslovnem okolju pojasniti „elemente okolja“, ki najbolj vplivajo na zavezanost poslovnih entot k učinkovitemu upravljanju varnosti in zdravja pri delu;
- obravnavati politične posledice, ki se kažejo na podlagi empirične analize.

Analiza je vključevala pregled literature in modeliranje podatkov ESENER. S pregledom literature naj bi opredelili razmerja med spremenljivkami, ki jih je mogoče preizkusiti na stopnji modeliranja, in predlagali konceptualni okvir za analizo, medtem ko naj bi z modeliranjem, ki je bilo izvedeno v obliki faktorske analize, razumeli povezave med ustreznimi vidiki upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Ti vidiki varnosti in zdravja pri delu so bili ugotovljeni s preslikavo vprašanj iz raziskave ESENER na konceptualni okvir. Na podlagi ugotovljenih povezav je bil izdelan indeks upravljanja varnosti in zdravja pri delu, s katerim je bila preizkušena vrsta neodvisnih spremenljivk, kot so velikost poslovne enote, lokacija (država), demografske spremenljivke in gospodarska dejavnost.

Glavne ugotovitve na podlagi pregleda literature

- Čeprav se je v zadnjih nekaj desetletjih znižala stopnja poškodb pri delu in slabega zdravstvenega stanja, delavci poročajo o trdovratnih in novo nastajajočih tveganjih za varnost in zdravje na delovnem mestu. Slaba raven varnosti in zdravja pri delu poleg telesne in duševne škode prinaša tudi velike stroške za posameznika, delovno mesto in širšo družbo.
- Pobude so usmerjene v spodbujanje bolj učinkovitih pristopov k upravljanju varnosti in zdravja pri delu, predvsem v prehod s tradicionalnih zakonodajnih pobud na pobude, pri katerih sta varnost in zdravje pri delu sestavni del splošnega upravljanja poslovne enote, kar omogoča večje lastništvo delodajalcev in zaposlenih. Te pristope je mogoče združiti v ohlapne skupine sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu.
- Čeprav so koncepti in sistemi upravljanja varnosti in zdravja pri delu vse bolj priljubljeni med zainteresiranimi stranmi na področju varnosti in zdravja pri delu – zakonodajalci, delodajalci, delavci ter agencijami za varnost in zdravje pri delu –, ni trdnih znanstvenih dokazov o njihovi učinkovitosti, torej o boljši varnosti in zdravju pri delu ter drugih rezultatih. Pri pregledu literature pa se je kljub temu pokazalo nekaj dejavnikov, ki so povezani z učinkovitim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu.
- Na podlagi pregleda literature je bil razvit konceptualni okvir za empirično analizo. Izhodišče pri njem so osnovni koraki pri sistemu upravljanja varnosti in zdravja pri delu: razvoj politike, organizacijski razvoj, načrtovanje in izvajanje, merjenje in ocenjevanje glavnih tveganj za organizacijo ter merjenje učinkovitosti intervencij na področju varnosti in zdravja pri delu (slika 1).

Slika 1: Konceptualni okvir za izvajanje



Vir: HSE (1998).

Glavne ugotovitve empirične analize

- Polaga za empirično analizo je bila vrsta vprašanj iz vprašalnika ESENER za vodilne delavce (MM) v zvezi z različnimi vidiki upravljanja varnosti in zdravja pri delu (preglednica 1).
- Faktorska analiza je pokazala, da je vseh 11 upoštevanih spremenljivk močno povezanih med sabo, kar pomeni, da poslovne enote, ki poročajo o izvajanju enega vidika upravljanja, velikokrat poročajo tudi o drugih vidikih. Ta ugotovitev kaže, da se poslovne enote pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu na splošno odločajo za pristop upravljanja na podlagi sistemov, zaradi česar je koncept upravljanja tveganj za varnost in zdravje pri delu na podlagi sistemov mogoče empirično upravičiti.
- Poleg tega je faktorska analiza pokazala, da je mogoče oblikovati eno samo spremenljivko, ki izraža obseg upravljanja tveganj za varnost in zdravje pri delu, torej je mogoče poslovne enote razvrščati na podlagi kontinuitete. Ta kazalnik je bil sestavljen iz devetih spremenljivk, ki ustrezajo vprašanjem, naštetim v preglednici 1.

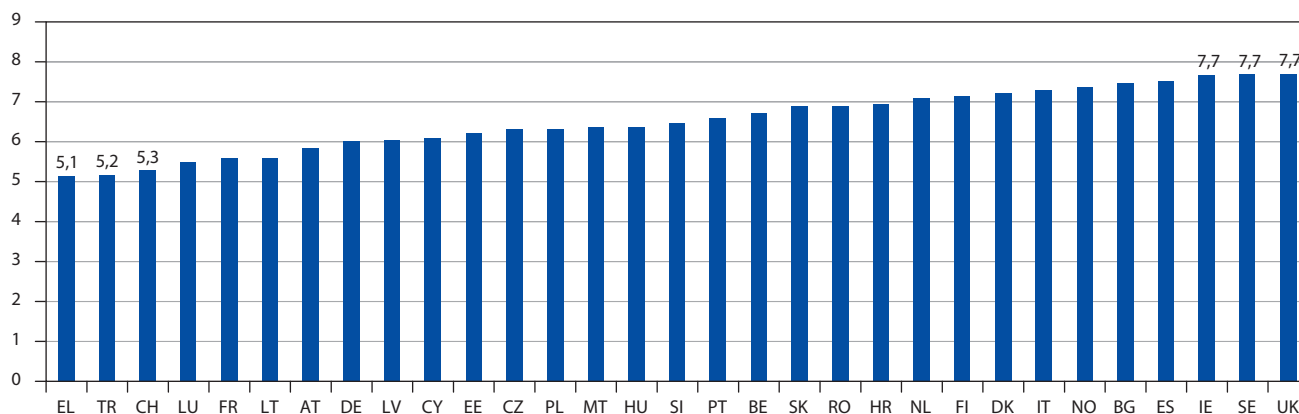
Preglednica 1: Spremenljivke, upoštevane pri sestavljenem rezultatu o upravljanju varnosti in zdravja pri delu*

- Kakšne storitve na področju varnosti in zdravja pri delu uporabljate, bodisi da jih zagotavljate z lastnimi kadri ali na podlagi pogodbe z zunanjim izvajalcem? (MM150)
- Ali vaša poslovna enota redno analizira vzroke odsotnosti z dela zaradi bolezni? (MM152)
- Ali ste sprejeli ukrepe, ki bi olajšali vrnitev zaposlenih na delovno mesto po dolgotrajni odsotnosti z dela zaradi bolezni? (MM153)
- Ali v vaši poslovni enoti obstaja dokumentirana politika, izdelan sistem upravljanja ali akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu? (MM155)
- Ali se na najvišjih sestankih vodstva redno, občasno ali praktično nikoli ne razpravlja o vprašanih varnosti in zdravja pri delu? (MM158)
- Gledano celovito, kako bi ocenili stopnjo vključenosti vodilnih in vodstvenih delavcev ter nadzornikov v upravljanje varnosti in zdravja pri delu? (MM159)
- Ali varnost in zdravje pri delu na delovnih mestih v vaši poslovni enoti redno preverjajo v sklopu ocenjevanja tveganja ali podobnih meritev? (MM161)
- Ali je vaša poslovna enota uporabila informacije o varnosti in zdravju pri delu katerega od sledečih organov ali institucij? (MM173)
- Ali ima vaša poslovna enota internega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu? (združeni vprašanji MM355 in MM358)

* Številka MM so številke vprašanj, uporabljenih v raziskavi. Vprašalniki so na voljo na spletnem naslovu www.esener.eu

Vir: ESENER – Upravljanje varnosti in zdravja pri delu, EU-OSHA (2012).

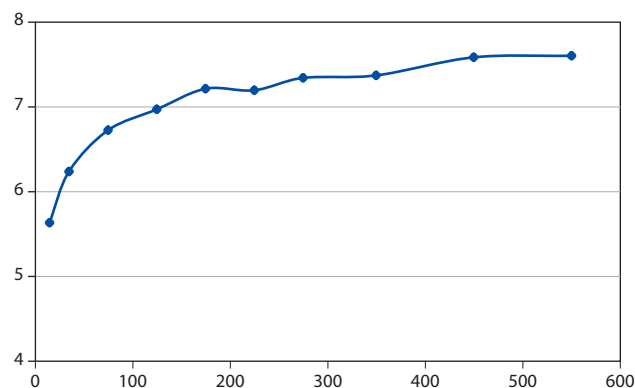
Slika 3: Sestavljeni rezultat upravljanja varnosti in zdravja pri delu glede na državo



Vir: ESENER – Upravljanje varnosti in zdravja pri delu, EU-OSHA (2012).

- Najpogosteje sporočene sestavine indeksa so: izvajanje politike varnosti in zdravja pri delu, razpravljanje o varnosti in zdravju pri delu na najvišjih sestankih vodstva, vključenost vodstvenih delavcev v upravljanje varnosti in zdravja pri delu ter redno ocenjevanje tveganj.
- Spremenljivke, ki se najmočneje povezujejo s širšim področjem upravljanja varnosti in zdravja pri delu, so velikost poslovne enote, gospodarska dejavnost in lokacija (država). V skladu s pričakovanji manjše poslovne enote poročajo o manjšem številu ukrepov za upravljanje varnosti in zdravja pri delu kot večje poslovne enote (slika 2). Pri tem pa je treba opozoriti, da hkrati z velikostjo poslovne enote število ukrepov pada veliko hitreje v poslovnih enotah z manj kot sto zaposlenimi.

Slika 2: Sestavljeni rezultat upravljanja varnosti in zdravja pri delu glede na velikost poslovne enote (število zaposlenih)



Vir: ESENER – Upravljanje varnosti in zdravja pri delu, EU-OSHA (2012).

- O kazalnikih upravljanja varnosti in zdravja pri delu veliko pogosteje poročajo iz dejavnosti, kot so gradbeništvo, rudarstvo ter zdravstvo in socialno varstvo, kot pa iz javne uprave

in poslovanja z nepremičninami. Pri natančnejši analizi se pokaže, da je najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na obstoj preventivnih ukrepov, okolje v državi (slika 3).

- Pri preverjanju drugih dejavnikov (na primer velikosti) so se pokazale velike razlike med državami glede na povprečno število kazalnikov, ki je nihalo od približno pet v Grčiji, Turčiji in Švici do skoraj osem na Irskem, Švedskem in v Združenem kraljestvu.
- Dejstvo, ali je poslovna enota neodvisna ali del večje organizacije, je sicer manj pomemben, a še vedno nezanemarljiv dejavnik, pri čemer neodvisne poslovne enote poročajo o manjšem številu ukrepov za upravljanje varnosti in zdravja pri delu kot enote, ki so del večjega poslovnega subjekta.
- Druge demografske spremenljivke, kot sta starostna sestava ali enakomerna zastopanost spolov v delovni sili, zelo malo vplivajo na raven ukrepov za upravljanje varnosti in zdravja pri delu.

Politične posledice

- Kot kaže raziskava ESENER, podjetja pri obravnavanju varnosti in zdravja pri delu velikokrat uporabljajo celovit pristop, ki temelji na sistemih, manj pa se odločajo za posebne ukrepe. To priča o učinkovitosti ciljno usmerjenega zakonodajnega pristopa okvirne direktive EU iz leta 1989 (89/391/EGS). Iz raziskave ESENER so sicer na splošno razvidne visoke ravni upravljanja varnosti in zdravja pri delu po vsej Evropi, še vedno pa ostajata nereseni vprašanji strmega padanja ravni z zmanjševanjem velikosti podjetij in precejšnjih razlik med državami.
- Dokazi kažejo, da v nekaterih državah in v nekaterih dejavnostih tudi najmanjše poslovne enote poročajo o visokih ravneh upravljanja varnosti in zdravja pri delu v praksi, kar kaže, da bi lahko izboljšali upravljanje varnosti in zdravja pri delu tudi v manjših poslovnih enotah (zlasti tistih z manj kot sto zaposlenimi), če bi lahko ustvarili dovolj „ugodno“ okolje. Za opredelitev ključnih pogojev, ki prispevajo k temu „ugodnemu“ okolju, so potrebne nadaljnje mednarodno primerljive raziskave.
- V praksi upravljanja varnosti in zdravja pri delu očitno prevladujejo tradicionalni pogledi na tveganja in tehnološke inovacije, saj o višjih stopnjah upravljanja varnosti in zdravja pri delu poročajo poslovne enote v tradicionalno „zelo tveganih“ in tehnološko intenzivnih dejavnostih. Treba pa je rešiti vprašanje relativno nizkih stopenj upravljanja varnosti in zdravja pri delu v nekaterih (zlasti storitveno naravnanih) gospodarskih dejavnostih, predvsem zaradi nastajajočih ali vse bolj perečih težav, kot so kostno-mišična obolenja, stres v zvezi z delom, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu.

Zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu³

V tej študiji je bila opravljena natančnejša analiza podatkov iz raziskave ESENER o zastopanju delavcev na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Raziskan je bil tudi odnos med učinkovitostjo ukrepov za upravljanje varnosti in zdravja pri delu v podjetjih ter vključenostjo predstavnikov zaposlenih v te ukrepe. Študija je bila izvedena, upošteva naslednje korake:

1. opredeliti, v kakšni meri raziskava ESENER potrjuje povezave različnih praks z vključenostjo delavcev v upravljanje varnosti in zdravja pri delu, ki so bile ugotovljene v drugih študijah;
2. določiti tipologijo poslovnih enot glede na njihove značilnosti in dejavnike vključenosti delavcev;
3. na podlagi znanstvenih dognanj in informacij o zakonodajnem in poslovnem okolju pojasniti „elemente okolja“, ki najbolj vplivajo na vključevanje delavcev v upravljanje varnosti in zdravja pri delu v podjetjih;
4. oceniti učinkovitost vključenosti delavcev na podlagi analize odgovorov na ustrezna vprašanja iz raziskave ESENER;
5. preučiti morebitna razmerja med vključenostjo predstavnikov delavcev v ureditve upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter načini urejanja teh vprašanj po posameznih državah;
6. obravnavati politične posledice, pri čemer se opredelijo glavne spodbude in ovire, ki bi jim morali posvetiti pozornost, če želimo doseči večje vključevanje delavcev in večjo učinkovitost njihovega vključevanja.

Glavne ugotovitve na podlagi pregleda literature

- Iz že objavljenih podatkov raziskave ESENER⁴ so razvidni „vplivi formalne udeležbe⁵ zaposlenih na upravljanje tveganj za varnost in zdravje“. Podatki kažejo, da so bili vsi ukrepi za upravljanje splošnih tveganj za varnost in zdravje pri delu, obravnavani v raziskavi, „navadno uporabljeni tam, kjer je vzpostavljeno splošno formalno zastopanje“. Ugotovljeno je bilo, da je obstoj politik, sistemov upravljanja in akcijskih načrtov s področja upravljanja varnosti in zdravja pri delu pozitivno povezan s posvetovanji z zaposlenimi, tudi po tem, ko je bila že upoštevana velikost poslovne enote.

³ Pogodbeni izvajalec: Center za delovno okolje v Cardiffu (CWERC), Univerza v Cardiffu.

⁴ Pregledno poročilo je na voljo na spletnem naslovu: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management Glej tudi spletno stran raziskave ESENER na naslovu: www.esener.eu

⁵ Izraz „formalno zastopanje“ označuje uporabo zastopnika (izvoljene osebe ali organa), ne pa toliko neposredno komunikacijo med vodstvom in delavci.

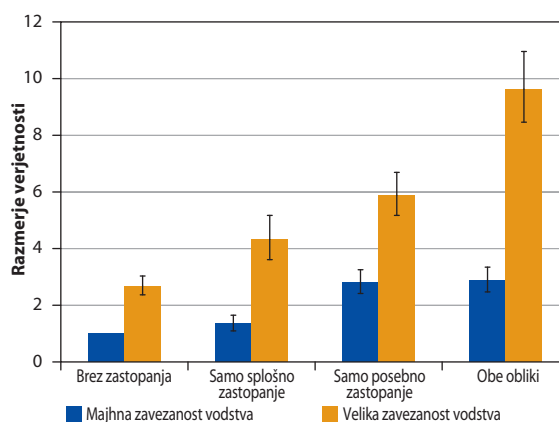
- Pokazalo se je, da je učinek takšnega zastopanja v manjših podjetjih celo bolj izrazit kot v večjih podjetjih. Ugotovljeno je bilo tudi, da je obstoj formalnega zastopanja povezan z večjim zaznavanjem uspešnosti ukrepov (na primer v zvezi z učinki politike varnosti in zdravja pri delu) za upravljanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Slednje je privedlo do spoznanja, da je „obstoj (in vključenost) predstavnikov zaposlenih vsekakor zagotovilo, da se takšne politike in akcijski načrti varnosti in zdravja pri delu izvajajo v praksi“.
- Zdi se, da trdni dokazi v mednarodni literaturi na splošno podpirajo misel, da je mogoče zagotoviti boljše rezultate na področju varnosti in zdravja pri delu, če delodajalec v upravljanje varnosti in zdravja vključuje predstavnike delavcev. Prav tako so mogoče različne povezave skupnih ureditev, sindikatov in delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu s temi rezultati.
- Vendar pa je bilo izvedenih malo obsežnejših mednarodnih raziskav, ki vključujejo podatke o vlogi zastopanja delavcev in posvetovanja z njimi glede varnosti in zdravja pri delu iz vseh držav članic EU.⁶ Ugotovitve iz raziskave ESENER so tako posebno pomembne, ker prinašajo precej podatkov, zbranih na velikem vzorcu anketirancev iz vseh držav članic EU.

Glavne ugotovitve empirične analize

- Dejavniki, za katere je bilo ugotovljeno, da se povezujejo z obstojem zastopanja delavcev, so bili že prepoznani v dosedanjem raziskovalnem delu in kažejo, da je zastopanje delavcev bolj prisotno v večjih organizacijah, javnem sektorju, organizacijah z večjim deležem starejših delavcev in na delovnih mestih, kjer na prvo mesto postavljajo varnost in zdravje pri delu ter upoštevajo mnenje delavcev.
- Obstaja tudi močna povezava z zavezanostjo vodstva varnosti in zdravju pri delu, ki je v kombinaciji z zastopanjem delavcev (zlasti v primerih, ko gre za celovito zastopanje, ki vključuje splošne oblike zastopanja delavcev in posebne oblike zastopanja na področju varnosti in zdravja pri delu) tudi močno povezana z vsakim od različnih ukrepov za upravljanje varnosti in zdravja pri delu, vključno z obstojem politike varnosti in zdravja, rutinskim zbiranjem podatkov o odsotnosti z dela zaradi bolezni in rednimi preverjanji delovnih mest z vidika varnosti in zdravja pri delu.
- Tako se je na primer po preverjanju drugih dejavnikov izkazalo, da je desetkrat bolj verjetno, da bodo delavci poročali o vzpostavljeni dokumentirani politiki varnosti in zdravja pri delu, če delajo na delovnih mestih z obema oblikama zastopanja delavcev in veliko zavezanostjo vodstva varnosti in zdravju pri delu kot pa na delovnih mestih brez zastopanja delavcev in majhno zavezanostjo vodstva (slika 4).

⁶ Kot kaže raziskava EPSARE, ki je bila izvedena za ETUI (Menendez et al., 2008).

Slika 4: Povezava – po preverjanju drugih potencialno vplivnih dejavnikov – med: (a) oblikami zastopanja delavcev* in (b) poročanjem o vzpostavljeni dokumentirani politiki varnosti in zdravja pri delu; prikazana glede na majhno in veliko zavezanost vodstva varnosti in zdravju pri delu

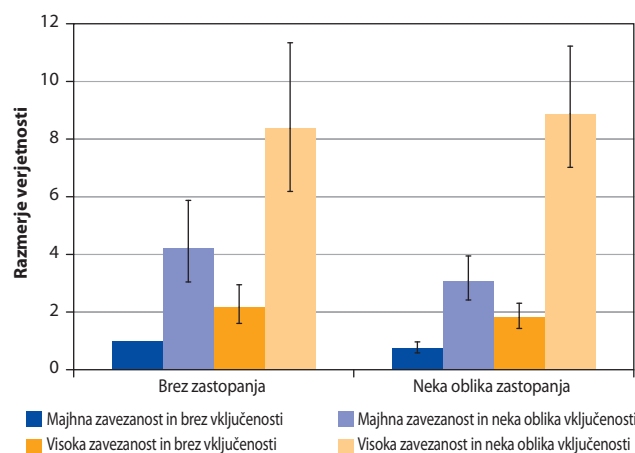


* Oblike zastopanja delavcev: splošne oblike zastopanja delavcev – svet delavcev in/ali sindikalni predstavnik; posebne oblike zastopanja delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu – odbor za varnost in zdravje pri delu in/ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu

Vir: ESENER – Zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu, EU-OSHA (2012).

- Verjetnost, da bodo ukrepi za upravljanje varnosti in zdravja pri delu veljali za učinkovite, je večja na delovnih mestih, na katerih obstaja zastopanje delavcev, zlasti tam, kjer se kombinira z veliko zavezanostjo vodstva varnosti in zdravju pri delu. Analiza nadalje kaže, da je upravljanje psihosocialnih tveganj na splošno bolj verjetno na delovnih mestih, na katerih obstaja zastopanje delavcev, še posebno, če je tudi vodstvo močno zavezano varnosti in zdravju pri delu (slika 5).

Slika 5: Povezava – po preverjanju drugih potencialno vplivnih dejavnikov – med: (a) vključenostjo zaposlenih in (b) učinkovitim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu na področju psihosocialnih tveganj; prikazana glede na majhno in veliko zavezanost vodstva varnosti in zdravju pri delu ter brez zastopanja delavcev*



* Oblike zastopanja delavcev: splošne oblike zastopanja delavcev – svet delavcev in/ali sindikalni predstavnik; posebne oblike zastopanja delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu – odbor za varnost in zdravje pri delu in/ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu

Vir: ESENER – Zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu, EU-OSHA (2012).

- Podoben vzorec rezultatov je mogoče opaziti pri izvajanju primerljivih analiz na podlagi podatkov iz razgovorov z delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu, ki podpirajo zgoraj predstavljene ugotovitve in zlasti potrjujejo močno povezavo z zavezanostjo vodstva varnosti in zdravju pri delu.
- Ugotovitve, ne glede na druge dejavnike, kažejo, da je večja verjetnost za upravljanje varnosti in zdravja pri delu in njegovo učinkovitost v organizacijah, ki nimajo samo zastopnika zaposlenih, temveč tudi poskrbijo, da ta oseba lahko deluje v ustreznem okolju. To vključuje močno zavezanost vodstva varnosti in zdravju pri delu, celostno usposabljanje predstavnika zaposlenih, podporni sistem in mehanizme za izvajanje politike in prakse varnosti in zdravja pri delu ter dejavno in prepoznavno vlogo v vsakodnevnem upravljanju varnosti in zdravja tako z vidika tradicionalnih kot psihosocialnih dejavnikov tveganja.
- Primerjave med gospodarskimi dejavnostmi kažejo večjo prisotnost zastopanja delavcev v gospodarskih javnih službah, v javnem sektorju in predelovalni dejavnosti, kar so pokazale že dosedanje nacionalne študije. Poleg tega je močno zavezanost vodstva varnosti in zdravju pri delu ter ureditve, ki vključujejo sodelovanje delavcev, opaziti v številnih dejavnostih, ki so v objavljenem poročilu o raziskavi ESENER zajete v kategoriji „proizvodne dejavnosti“⁷.
- Primerjava po posameznih državah kaže, da je sorazmeren obstoj splošnega in posebnega zastopanja delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu v kombinaciji z največjo zavezanostjo vodstva najpogostejši v skandinavskih državah, najredkejši pa v manjših južnoevropskih državah. Med državami, v katerih so te povezave nad povprečjem, na splošno prevladujejo države EU-15, pomembno mesto v tej skupini pa zasedajo tudi nekatere novinke, kot sta Bolgarija in Romunija, položaj v nekaterih državah EU-15, na primer v Nemčiji in Franciji, pa je pod povprečjem.

Te ugotovitve, narejene na podlagi analiz, ki so bile kontrolirane glede na druge potencialno vplivne dejavnike, so skladne s preteklim delom in ga podpirajo v tem, da: (a) opredeljujejo zastopanje delavcev kot ključni element učinkovitega upravljanja tveganj za varnost in zdravje na delovnem mestu ter (b) opozarjajo, da je okolje, v katerem delujejo predstavniki delavcev, pomemben dejavnik v odnosu med zastopanjem delavcev in upravljanjem tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu.

⁷ Proizvodne dejavnosti: rudarstvo, predelovalne dejavnosti, oskrba z električno energijo, plinom in vodo (gospodarske javne službe) ter gradbeništvo.

Politične posledice

- Nadaljnja analiza raziskave ESENER prinaša dvojno sporočilo za oblikovalce politike. Prvič, analiza potrjuje potrebo po zagotavljanju stalne podpore delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu ter osnovnih pogojev, ki pomagajo določiti dobro prakso, kjer koli se izvaja. Drugič, kot je razvidno tudi iz širše literature, ti osnovni pogoji za učinkovitost obveznih zahtev po zastopanju delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu obstajajo le v primeru manjšega števila delovnih mest v EU, pa še teh je vse manj. Pozornost je treba torej posvetiti tudi temu problemu.
- Kar zadeva potrebo po raziskavah, veliko zgoraj omenjenih posledic ostaja relativno slabo dokumentiranih, zlasti kar zadeva dejansko vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov v ureditve za izboljšanje zdravja, varnosti in dobrega počutja na delu. Še marsikaj je treba pojasniti v zvezi z načini, kako bi bilo mogoče prek zastopanja delavcev najbolj učinkovito reševati psihosocialna ter druga nova in nastajajoča tveganja.

Dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj⁸

Glavni cilji raziskave v tej študiji so bili:

- opredeliti skupine praks iz podatkov ESENER, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj;
- določiti tipologijo poslovnih enot glede na njihove značilnosti (država, velikost, starost, gospodarska dejavnost ali panoga);
- na podlagi znanstvenih dognanj in informacij o zakonodajnem in poslovnem okolju pojasniti „elemente okolja“, ki najbolj vplivajo na zavezanost podjetij učinkovitemu upravljanju psihosocialnih tveganj;
- razpravljati o političnih posledicah, ki se kažejo na podlagi empirične analize.

Za uresničitev teh nalog je bil opravljen pregled literature, s katerim naj bi ugotovili razmerja med spremenljivkami, ki jih je mogoče preveriti na stopnji modeliranja, ter predlagali konceptualni okvir za analizo. Z modeliranjem podatkov iz raziskave ESENER, ki je potekalo v obliki faktorске analize, naj bi razumeli povezave med ustreznimi vidiki upravljanja psihosocialnih tveganj. Ti vidiki psihosocialnih tveganj so bili ugotovljeni s preslikavo vprašanj iz raziskave ESENER na konceptualni okvir, da bi dobili indeks upravljanja psihosocialnih tveganj. Na podlagi indeksa je bila preizkušena vrsta neodvisnih spremenljivk, kot so

⁸ Pogodbeni izvajalec: RAND Europe.

velikost poslovne enote, država, demografske spremenljivke in gospodarska dejavnost.

Glavne ugotovitve na podlagi pregleda literature

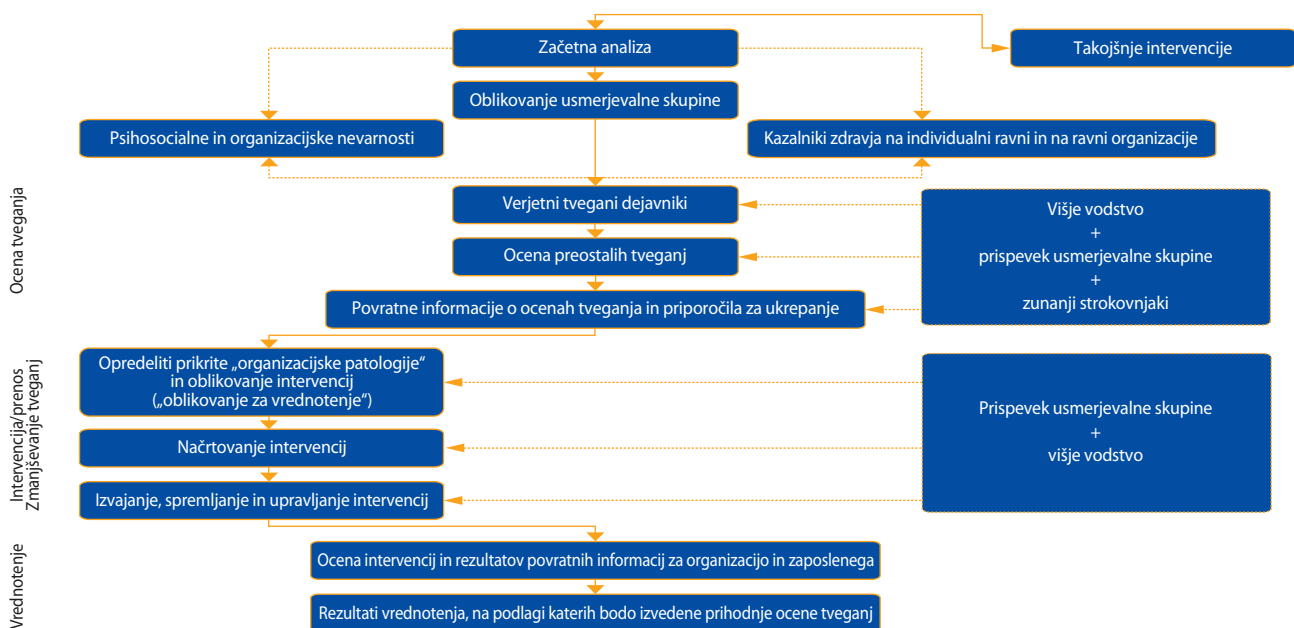
- Kot izhaja iz priložnostnega modula o varnosti in zdravju pri delu, ki se je izvajal kot del Ankete o delovni sili leta 2007, je 27,9 % delavcev poročalo o izpostavljenosti, ki vpliva na duševno dobro počutje, kar ustreza približno 55,6 milijona delavcev. Približno 14 % anketirancev z zdravstvenimi težavami v zvezi z delom je kot glavno zdravstveno težavo navajalo stres, depresijo ali tesnobo.
- Psihosocialne nevarnosti in z njimi povezana tveganja so glavni izziv za oblikovalce politike v Evropi. Čeprav je bilo na ravni EU in na nacionalni ravni od 80. let prejšnjega stoletja sproženih več političnih pobud, še vedno obstajajo navedbe o vrzeli med politiko in prakso.
- Pojem psihosocialnih nevarnosti in z njimi povezanih tveganj je treba bolje razumeti, da bi jih znali učinkovito ocenjevati in zmanjševati. Obstaja precej znanstvene literature, ki kaže, da je mogoče z modelom upravljanja tveganj učinkovito upravljati psihosocialna tveganja. Čeprav se pri uporabi tega modela za psihosocialna tveganja kaže nekaj težav, se zdi učinkovitejši od preprostih intervencij na delovnem mestu in drugih orodij, kot so raziskave o stresu.

- Na podlagi modela upravljanja tveganja je bil pri pregledu literature določen konceptualni okvir za empirično analizo. Ta okvir vključuje več stopenj, med drugim: ocenjevanje tveganja, prenašanje informacij o tveganjih v ciljno usmerjene ukrepe, uvajanje in upravljanje intervencij za zmanjšanje tveganj ter ocenjevanje intervencij in zagotavljanje povratnih informacij za obstoječe intervencije ter prihodnje akcijske načrte (slika 6).

Glavne ugotovitve empirične analize

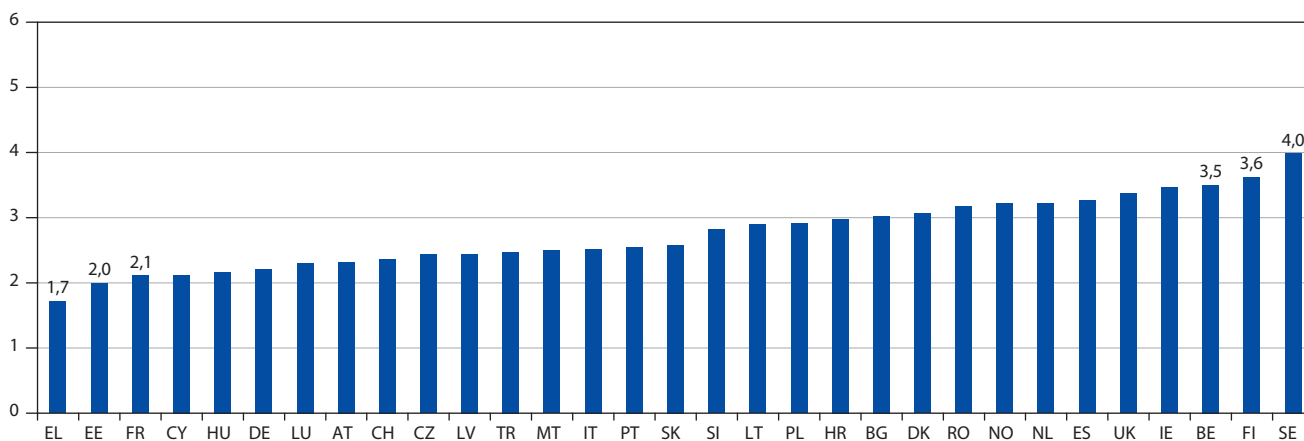
- Na podlagi konceptualnega okvira je faktorska analiza pokazala močno medsebojno povezanost osmih dejavnikov ali spremenljivk, ki so bile obravnavane v sestavljenem rezultatu za upravljanje psihosocialnih tveganj (glej preglednico 2). To omogoča pripravo sestavljenega indeksa in prinaša ugotovitev, da se poslovne enote pri upravljanju psihosocialnih tveganj očitno na splošno odločajo za pristope, ki temeljijo na sistemih. Uporaba pristopa za upravljanje tveganj se zdi empirično upravičena.
- Zaradi tega je bil razvit en sam kazalnik za obseg upravljanja psihosocialnih tveganj, ki omogoča razvrstitev poslovnih enot po značilnostih. Končni kazalnik je bil sestavljen iz šestih spremenljivk, saj se je izkazalo, da so vprašanja o stresu, povezanem z delom (MM250), ustrahovanju in nadlegovanju (MM251) ter nasilju na delovnem mestu (MM252) tesno povezana, in so bila združena v eno samo spremenljivko.

Slika 6: Model za upravljanje psihosocialnih tveganj



Vir: Prirejeno po E. Rial-González (2000).

Slika 7: Sestavljeni rezultat za državo ter upravljanje varnosti in zdravja pri delu



Vir: ESENER – Dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj, EU-OSHA (2012).

Preglednica 2: Spremenljivke, vključene v sestavljeni rezultat o upravljanju psihosocialnih tveganj

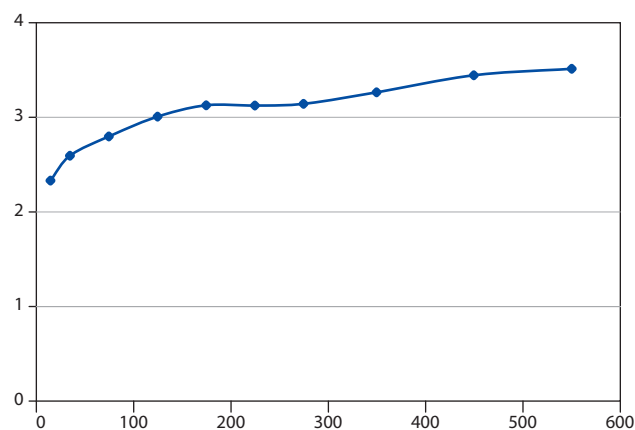
- Kakšne storitve na področju varnosti in zdravja pri delu uporabljate? Ali uporabljate psihologa? (MM150_3)
- Ali ste v vaši poslovni enoti uvedli postopek za upravljanje stresa v zvezi z delom? (MM250)
- Ali obstaja postopek za obvladovanje ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu? (MM251)
- In, ali obstaja postopek za obvladovanje nasilja na delovnem mestu? (MM252)
- Ali je v zadnjih treh letih vaša poslovna enota uporabila katerega od sledečih ukrepov pri upravljanju psihosocialnih tveganj? (MM253.6)
- Ali obveščate zaposlene o psihosocialnih tveganjih in njihovem vplivu na zdravje in varnost? (MM259)
- Ali so bili obveščeni, na koga naj se obrnejo v primeru psihosocialnih težav, povezanih z delom? (MM260)
- Ali ste uporabili zunanje informacije ali podporo pri upravljanju s psihosocialnimi tveganji pri delu? (MM302)

Vir: ESENER – Dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj, EU-OSHA (2012).

- Pri upravljanju psihosocialnih tveganj sta najpomembnejša dejavnika država in velikost poslovne enote. Gospodarska dejavnost ima pomemben, a manjši vpliv.
- Vrsta kulturnih, ekonomskih in zakonodajnih dejavnikov, ki so v študiji zajeti v spremenljivki „država“, je najpomembnejši dejavnik, ki se povezuje z obstojem ukrepov za upravljanje psihosocialnih tveganj (slika 7).

- Manjše poslovne enote poročajo o bistveno manjšem številu ukrepov za upravljanje psihosocialnih tveganj kot večje poslovne enote (slika 8).

Slika 8: Sestavljeni rezultat za upravljanje psihosocialnih tveganj glede na velikost poslovne enote (število zaposlenih)



Vir: ESENER – Dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj, EU-OSHA (2012).

- Kar zadeva obseg upravljanja psihosocialnih tveganj, obstajajo precejšnje razlike med gospodarskimi dejavnostmi, pri čemer o višjih stopnjah pogosteje poročajo poslovne enote iz dejavnosti izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva kot pa tiste iz proizvodnih dejavnosti.
- Tako kot pri splošnem upravljanju varnosti in zdravja pri delu imajo druge demografske spremenljivke, kot so starostna sestava ali enakomerna zastopanost spolov v delovni sili, le majhen vpliv na raven upravljanja psihosocialnih tveganj.
- Najpogostejša ukrepa, ki se uporabljata za obvladovanje psihosocialnih tveganj, sta zagotavljanje, da so „zaposleni obveščeni, na koga se lahko obrnejo v primeru psihosocialnih

tveganj“ in „zagotavljanje usposabljanja“. Drugi ukrepi, kot sta uporaba psihologa in obstoj postopkov za obvladovanje psihosocialnih tveganj, so manj pogosti.

- Na splošno upravljanje psihosocialnih tveganj v evropskih poslovnih enotah zaostaja za upravljanjem splošnih tveganj za varnost in zdravje pri delu. V poslovnih enotah, v katerih je upravljanje splošnih tveganj za varnost in zdravje pri delu dobro, bolj celostno pristopajo tudi k upravljanju psihosocialnih tveganj.

Politične posledice

- Ugotovitve kažejo, da se psihosocialna tveganja, tako kot varnost in zdravje pri delu, večkrat upravljajo z uporabo celostnega pristopa, ki temelji na sistemih, pri čemer se posamezni preventivni ukrepi v nekaterih državah zelo redko uporabljajo (na primer uporaba psihologa in sprejetje postopkov za obvladovanje psihosocialnih tveganj). Sistemski pristop iz okvirne direktive sicer očitno učinkovito opredeljuje ukrepanje v zvezi s psihosocialnimi tveganji, vendar je treba posvetiti pozornost zagotavljanju, da poslovne enote v vseh državah izvajajo široko vrsto preventivnih ukrepov.
- Sistematični pristop k obvladovanju psihosocialnih tveganj je mogoč tudi v manjših poslovnih enotah, vendar se njegova prisotnost močno razlikuje po državah. To kaže, da imajo dejavniki „okolja“, kot so zakonodajni slog, organizacijska kultura in zmogljivost, pomembno vlogo ter ponujajo možnost za izboljšanje upravljanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih po vsej Evropi.
- Kot kažejo raziskave, ki temeljijo na anketiranju delavcev, je širši obseg upravljanja psihosocialnih tveganj prisoten v dejavnostih z visoko pojavnostjo. Malo ukrepov v dejavnostih, kot sta gradbeništvo in predelovalne dejavnosti, v primerjavi z izobraževanjem, zdravstvom in socialnim varstvom, kaže na potrebo po bolj enotnem uvajanju preventivnih ukrepov v vse dejavnosti.

Upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, ovire, potrebe in sprejeti ukrepi⁹

Cilj projekta je bil opredeliti spodbude in ovire, ki vplivajo na evropska podjetja pri upravljanju psihosocialnih tveganj, z namenom opredeliti potrebe na tem področju. Natančneje, njegovi cilji so bili:

- opredeliti spodbude, ovire in potrebe v zvezi z upravljanjem psihosocialnih tveganj: izvajanje postopkov za prepoznavanje stresa, povezanega z delom, ustrahovanja, nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu ter sprejemanje začasnih ukrepov za preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj;
- uporabiti znanstvena dognanja in informacije o zakonodajnem in poslovnem okolju, da se pojasnijo „elementi okolja“, ki najbolj vplivajo na učinkovito upravljanje psihosocialnih tveganj v podjetjih;
- razpravljati o političnih posledicah, opredeliti glavne spodbude in ovire, ki bi jih lahko obravnavali.

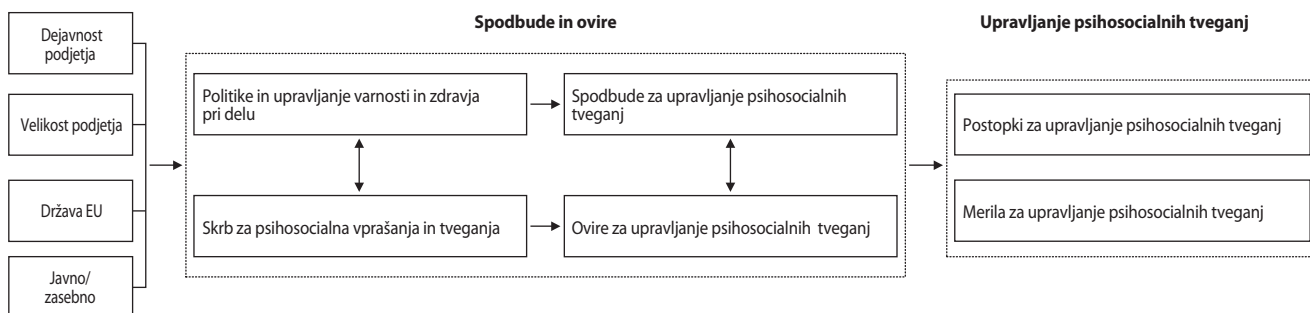
Glavne ugotovitve na podlagi pregleda literature

- V EU je bil dosežen precejšen napredek pri prepoznavanju pomembnosti dejavnikov psihosocialnih tveganj na splošno ter stresa, povezanega z delom, nadlegovanja in zlasti nasilja na delovnem mestu. Kot je bilo že poudarjeno¹⁰, se kaže vrzel med politiko in prakso, ki ovira upravljanje psihosocialnih tveganj na ravni podjetij.
- Prenašanje politik za upravljanje psihosocialnih tveganj v učinkovito prakso zahteva zmogljivosti na makro (nacionalni/regionalni) ravni in na ravni podjetij. Te zmogljivosti segajo od splošnega in strokovnega znanja ključnih akterjev (vodstva, delavcev, oblikovalcev politike) do obstoja ustreznih in zanesljivih informacij za podporo odločanju ter zagotavljanja razpoložljivosti učinkovitih in uporabniku prijaznih metod in orodij skupaj s podpornimi strukturami (strokovnjaki, svetovalci, storitvami in ustanovami, raziskavami in razvojem).
- Na podlagi pregleda literature je bil opredeljen konceptualni okvir za študijo, vključno z bistvenimi spodbudami in ovirami, ki vplivajo na evropska podjetja v zvezi z upravljanjem psihosocialnih tveganj (slika 9). V analizo so bile vključene tudi organizacijske značilnosti, ki lahko vplivajo na odnos med spodbudami/ovirami in upravljanjem psihosocialnih tveganj (velikost podjetja, dejavnost, javno/zasebno podjetje in država).

⁹ Pogodbeni izvajalec: konzorcij, ki ga vodi Univerza v Nottinghamu, v sodelovanju z italijanskim Nacionalnim inštitutom za zavarovanje proti nezgodam pri delu (INAIL), TNO za delo in zaposlovanje ter finskim Inštitutom za zdravje pri delu (FIOH).

¹⁰ Dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitim upravljanjem psihosocialnih tveganj.

Slika 9: Konceptualni model za spodbude in ovire, ki vplivajo na evropska podjetja v zvezi s psihosocialnimi tveganji



Vir: ESENER – Upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, potrebe in sprejeti ukrepi, EU-OSHA (2012).

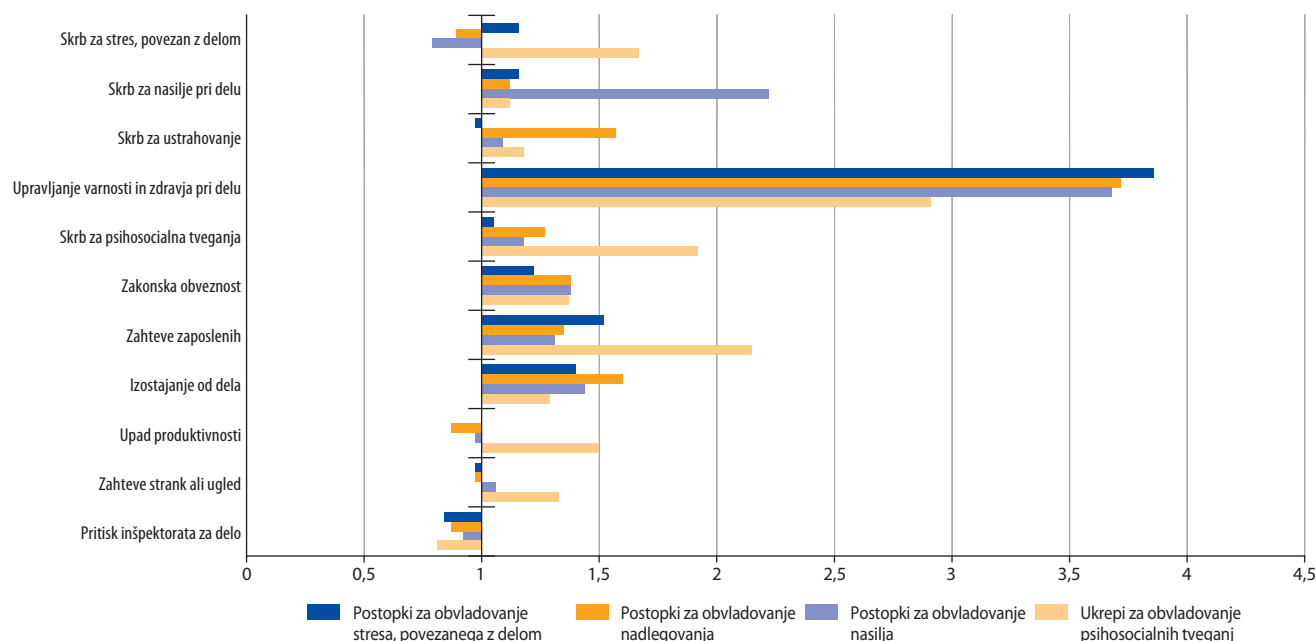
Glavne ugotovitve empirične analize

- Kot kaže, so izvajanje dobre prakse pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu ter skrb za stres, povezan z delom, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu, močno povezani z izvajanjem obeh postopkov in začasnih ukrepov za obravnavo teh vprašanj, ne glede na velikost podjetja, dejavnost ali državo. V podjetjih, ki poročajo o višji stopnji izvajanja praks upravljanja varnosti in zdravja pri delu, so tudi bolj verjetne višje stopnje upravljanja psihosocialnih tveganj.
- Poleg tega so zahteve zaposlenih in izostajanje od dela zaradi bolezni opredeljeni kot ključne spodbude. Slednje kaže, da

je za upravljanje psihosocialnih tveganj pomembno tako sodelovanje zaposlenih kot upoštevanje poslovnih razlogov.

- Pri nadlegovanju na delovnem mestu, ki bi ga lahko šteli za bolj občutljivo vprašanje, so zahteve zaposlenih šibkejša spodbuda kot izostajanje od dela zaradi bolezni in zakonske obveznosti. Po drugi strani pa so močnejša spodbuda pri stresu v zvezi z delom. Zdi se, da je pri začasnih ukrepih močnejši vpliv poslovnih razlogov, kar je razvidno iz pomena ohranjanja produktivnosti, zmanjšanja izostajanja od dela zaradi bolezni in odzivanja na zahteve strank ali ugleda delodajalca.

Slika 10: Vpliv (razmerje verjetnosti) več pojasnjevalnih spremenljivk (spodbud) na postopke/ukrepe za upravljanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih



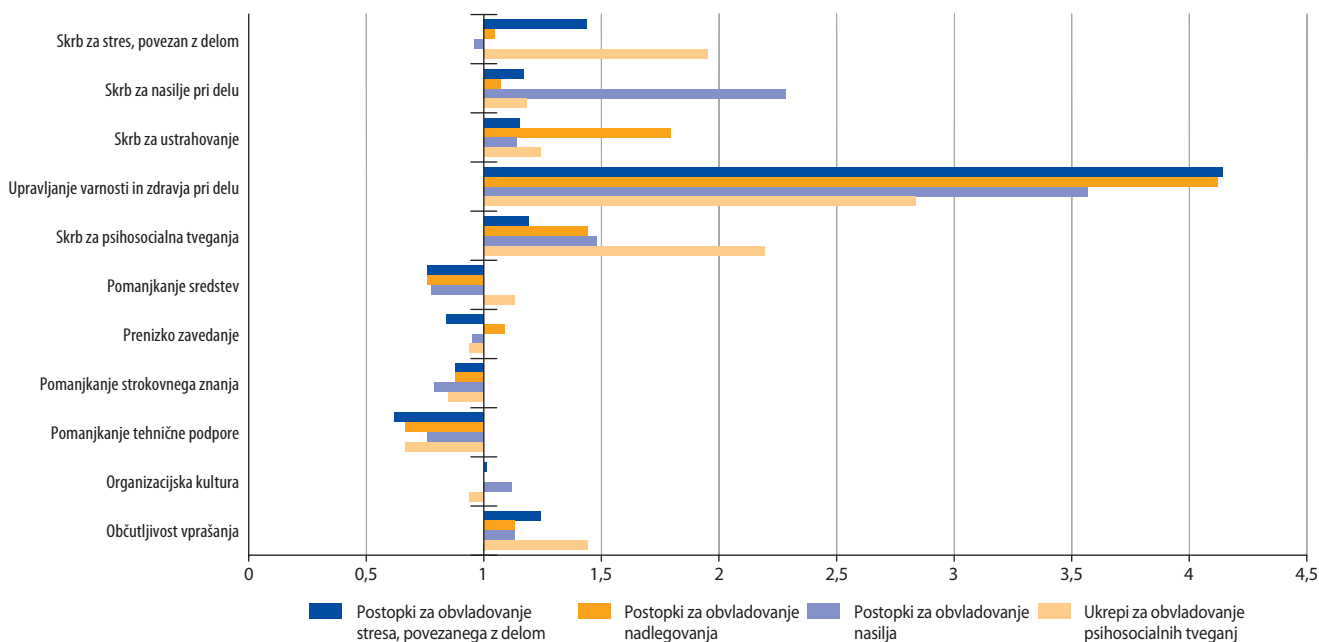
Vir: ESENER – Upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, potrebe in sprejeti ukrepi, EU-OSHA (2012).

- Kolikor večje je podjetje, o toliko več spodbudah verjetno poroča. Edina izjema je upad produktivnosti, pri katerem se z večanjem velikosti podjetja zmanjšuje poročanje o tej posebni spodbudi. To lahko kaže, da so poslovni razlogi še posebno pomembni za majhne poslovne enote.
- Kar zadeva vrsto gospodarske dejavnosti, sta stopnji skrbi in upravljanja psihosocialnih tveganj višji v javni upravi ter zdravstvu in socialnem varstvu. Po pričakovanjih zasebna podjetja pogosteje poročajo o upadu produktivnosti kot spodbudi kot javna podjetja, kar kaže, da poslovni razlogi štejejo za pomembnejše v zasebnem sektorju.
- Med **ovirami** za upravljanje psihosocialnih tveganj se kot najpomembnejša kaže pomanjkanje tehnične podpore in navodil – sledi mu pomanjkanje sredstev – v odnosu do obstoja postopkov za obvladovanje stresa, povezanega z delom, ustrahovanja ali nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu (slika 11).
- Medtem ko je v poslovnih enotah, ki kot oviro navajajo pomanjkanje sredstev, manj verjetno, da imajo vzpostavljene postopke za upravljanje psihosocialnih tveganj (stres, nadlegovanje in nasilje), je v njih večja verjetnost, da so sprejele začasne ukrepe

za obvladovanje psihosocialnih tveganj. To bi mogoče lahko pojasnili z dejstvom, da pomanjkanje sredstev sicer lahko odvrne podjetja od sistematičnega pristopa k upravljanju psihosocialnih tveganj, vendar bodo kljub temu morala sprejetičasne ukrepe za reševanje težav, ki se pojavljajo na tem področju. Poleg tega se lahko pomanjkanje sredstev pokaže šele, ko se je pojavila potreba po sprejetju nujnih ukrepov in se začne ceniti vrednost dela, vloženega v njihovo izvajanje.

- Pomanjkanje sredstev, tehnične podpore in navodil so ovire, o katerih najpogosteje poročajo podjetja v javnem sektorju, medtem ko se slaba ozaveščenost pogosteje navaja kot ovira v zasebnem sektorju. Z velikostjo podjetja narašča pogostost poročanja o ovirah, pri čemer je edina izjema pomanjkanje sredstev. Po pričakovanjih podjetja iz najmanjšega razreda (od 10 do 19 zaposlenih) med ovirami najpogosteje poročajo o pomanjkanju sredstev.
- Podjetja, ki imajo vzpostavljene postopke ali ukrepe za upravljanje psihosocialnih tveganj, kot oviro pogosteje navajajo občutljivost vprašanja, kar podpira stališče, da nekatere ovire – ki sicer ne preprečujejo nujno ukrepanja – postanejo bolj pomembne, ko so bili sprejeti ukrepi za obvladovanje psihosocialnih tveganj.

Slika 11: Vpliv (razmerje verjetnosti) več pojasnjevalnih spremenljivk (ovir) na postopke/ukrepe za upravljanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih



Vir: ESENER – Upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, potrebe in sprejeti ukrepi, EU-OSHA (2012).

Politične posledice

- Jasna povezava med splošnim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu ter upravljanjem psihosocialnih tveganj poudarja pomen vzpostavitve politike in akcijskega načrta za varnost in zdravje pri delu ali uporabe sistema upravljanja, katerega bistveni del je upravljanje psihosocialnih tveganj.
- Treba je spodbujati pobude, ki bolje podpirajo podjetja pri obvladovanju psihosocialnih tveganj in so usmerjene v različne ciljne skupine, kot so sektorski organi, ponudniki storitev varnosti in zdravja pri delu ter delovni inšpektorji. Te pobude bi lahko poudarile pomen dobrih praks upravljanja varnosti in zdravja pri delu, zlasti: dvig ozaveščenosti, oblikovanje in izvajanje preventivnih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj in izvajanje ocen psihosocialnih tveganj.
- Da bi podjetjem zagotovili boljšo podporo in navodila, je treba razmisliti o potencialnem vplivu delovnih inšpektorjev (prepoznanem v kampanji odbora SLIC¹¹) in pomenu ustrezne usposobljenosti ponudnikov storitev varnosti in zdravja pri delu na področju upravljanja psihosocialnih tveganj.
- Treba je okrepiti zavedanje delodajalcev o smotrnosti intervencij s področja upravljanja psihosocialnih tveganj in dejstvu, da je upravljanje psihosocialnih tveganj mogoče, čeprav gre za občutljivo vprašanje.
- Potrebne so dodatne raziskave za okrepitev dokazov o razmerju med psihosocialnimi tveganji in uspešnostjo podjetja, vključno z zmanjševanjem izostajanja z dela zaradi bolezni.

Metodologija ESENER in publikacije

- Raziskava je obsegala 28 649 intervjujev z najvišjimi vodilnimi delavci, odgovornimi za varnost in zdravje pri delu, ter še 7 226 intervjujev z delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu¹². Statistično populacijo sestavljajo vse poslovne enote z 10 ali več zaposlenimi v 31 sodelujočih državah in vseh gospodarskih dejavnostih, z izjemo kmetijstva, gozdarstva in ribištva. Statistična enota analize je poslovna enota.
- 31 sodelujočih držav vključuje vseh 27 držav članic Evropske unije, dve državi kandidatki (Hrvaško in Turčijo) ter dve državi EFTA (Norveško in Švico).
- Na voljo so dodatne informacije (www.esener.eu), vključno s prevodom tega povzetka v 25 jezikov.
- Na voljo so izvornik in nacionalne različice vprašalnikov (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Na voljo je opisno pregledno poročilo (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Povzetek je na voljo v 23 jezikih (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Na voljo je tudi spletno orodje za pregled rezultatov raziskave ESENER (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>).
- Celotna zbirka podatkov ESENER je dostopna prek arhiva podatkov Združenega kraljestva (UKDA) Univerze v Essexu (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Za dostop do podatkovnih datotek se morajo uporabniki najprej registrirati pri arhivu UKDA. Informacije o postopku registracije so na voljo na spletu (<http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>). Vsa vprašanja o registraciji ali dostopu do podatkov pošljite na: help@esds.ac.uk

¹¹ Kampanja 2012 Odbora višjih inšpektorjev za delo (SLIC) o psihosocialnih tveganjih (www.av.se/SLIC2012).

¹² V 27 državah članicah EU je bilo opravljenih 24 680 intervjujev z vodilnimi delavci in 6 694 intervjujev z delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu.

O avtorjih

RAND Europe

RAND Europe je neodvisna in neprofitna organizacija, ki opravlja raziskave in analize, namenjene politiki in odločanju. Ustanovljena je bila leta 1992 kot neodvisna enota ameriške skupine strokovnjakov RAND Corporation.

Univerza v Cardiffu – Raziskovalni center za delovno okolje v Cardiffu (CWERC) ter Inštitut za družbene in ekonomske raziskave, podatke in metode v Walesu (WISERD)

Center CWERC opravlja raziskave o razmerju med zdravjem, varnostjo in dobrim počutjem v delovnem okolju. Je skupni raziskovalni center, ki ga podpirata oddelka za psihologijo in družbene vede Univerze v Cardiffu.

Inštitut WISERD sta skupaj ustanovila waleška vlada (HEFCW) in Svet Združenega kraljestva za ekonomske in družbene raziskave (ESRC), da bi v njem združevala in nadgrajevala obstoječe strokovno znanje s kvantitativnimi in kvalitativnimi raziskovalnimi metodami in metodologijami na univerzah v Aberystwythu, Bangorju, Cardiffu, Glamorganu in Swanseaju.

Konzorcij pod vodstvom Inštituta za delo, zdravje in organizacije na Univerzi v Nottinghamu (I-WHO).

Partnerji: italijanski Nacionalni inštitut za zavarovanje proti nezgodam pri delu (INAIL), TNO za delo in zaposlovanje ter finski Inštitut za zdravje pri delu (FIOH)

I-WHO je oddelek za podiplomske raziskave s področja uporabne psihologije na Univerzi v Nottinghamu. Ukvarja se s prispevkom uporabne psihologije pri vprašanih poklicnih in javne varnosti in zdravja ter z zagotavljanjem storitev, povezanih z zdravjem. Inštitut ima status centra Svetovne zdravstvene organizacije za sodelovanje na področju poklicnega zdravja.

INAIL – italijanski Nacionalni inštitut za zavarovanje proti nezgodam pri delu si med drugim prizadeva za zmanjšanje števila nezgod pri delu, zavarovanje delavcev in ponovno vključevanje žrtev delovnih nezgod na trg dela.

TNO za delo in zaposlovanje je inštitut za tehnološke in strateške raziskave in svetovanje. TNO namerava s prenašanjem znanstvenega znanja v prakso izboljšati inovativne sposobnosti univerz in vlade. TNO je tudi center Svetovne zdravstvene organizacije za sodelovanje na področju poklicnega zdravja.

FIOH, finski Inštitut za poklicno zdravje, je raziskovalna in specialistična organizacija na področju poklicne varnosti in zdravja pri delu. Na voljo je dostop do njegovih raziskav prek strokovnih storitev, usposabljanja in dejavnosti za razširjanje informacij.

Povzetek uredili William Cockburn, Xabier Irastorza in Małgorzata Milczarek

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) prispeva k temu, da so delovna mesta v Evropi bolj varna, zdrava in produktivna. Agencija raziskuje, razvija in razširja zanesljive, uravnotežene ter nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje, namenjene ozaveščanju. Agencijo je Evropska unija ustanovila leta 1996 in ima sedež v Bilbao v Španiji. Združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, delodajalskih organizacij in sindikatov ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU-27 in drugih držav.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ŠPANIJA

Tel. +34 944794360

Faks +34 944794383

E-pošta: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Urad za publikacije

ISBN 978-92-9191-728-0



9 789291 917280