

# Psihosocialna tveganja v Evropi: razširjenost in strategije za preprečevanje



## Povzetek

### Uvod

Ta povzetek temelji na skupnem poročilu o psihosocialnih tveganjih pri delu, ki sta ga pripravili Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) ter Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound). Izhaja iz dopolnjujočega se dela obeh agencij, kar se kaže v njunih različnih vlogah. V poročilu so ob priznavanju zapletene povezave med zdravjem in delom predstavljene primerjalne informacije o razširjenosti psihosocialnih tveganj med delavci ter proučene povezave med temi tveganji ter zdravjem in dobrim počutjem. V njem je obravnavan tudi obseg ukrepanja podjetij za odpravo psihosocialnih tveganj in opisani so ukrepi, ki jih je mogoče sprejeti v podjetjih. Vključuje tudi pregled politik v šestih državah članicah.

### Ozadje politike

Cilj EU je zvišati kakovost delovnih razmer; člen 151 Pogodbe o delovanju Evropske unije določa, da si morajo države članice prizadevati za spodbujanje zaposlovanja in izboljšanje delovnih razmer. Zagotavljanje zdravja in dobrega počutja delavcev skozi njihovo celotno poklicno življenje je pogoj za doseganje cilja iz strategije Evropa 2020, ki se nanaša na povečanje zaposlenosti v vsej EU. Okvirna direktiva o ukrepih za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu iz leta 1989 zavezuje delodajalce k izvajanju preventivnih ukrepov za preprečevanje nezdgod pri delu in poklicnih boleznih; zato morajo biti psihosocialna tveganja obravnavana v strategijah za zdravje in varnost, ki jih sprejmejo organizacije. Pomen psihosocialnih tveganj so priznali tudi evropski socialni partnerji s podpisom okvirnih sporazumov o stresu na delovnem mestu (leta 2004) ter nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (leta 2007). Ta dva sporazuma pomenita zavezanost razvoju in uporabi njune vsebine na nacionalni ravni.

### Ključne ugotovitve

V Evropi 25 % delavcev navaja, da stres, povezan z delom, doživljajo ves svoj delovni čas ali večino svojega delovnega časa, podoben odstotek pa jih navaja, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje. Psihosocialna tveganja prispevajo k tem negativnim učinkom dela.

Najpogostejša tveganja so povezana z vrsto nalog, ki jih izvajajo delavci – na primer, ali so naloge enolične ali zapletene –, in intenzivnostjo dela. Visoka intenzivnost dela je povezana z negativnimi posledicami za zdravje in dobro počutje, zlasti s stresom, povezanim z delom.

O nasilju in nadlegovanju se poroča manj pogosto, vendar zelo negativno vplivata na dobro počutje. Druge delovne razmere, kot

sta uskladitev poklicnega in zasebnega življenja ter socialna podpora, imajo pozitiven učinek.

Nekateri dejavniki psihosocialnega tveganja se po letu 2005 redkeje pojavljajo. Manj ljudi je navedlo dolg delovni čas in pomanjkanje socialne podpore. Povečala pa se je negotovost zaposlitve, petina delavcev pa ima še vedno dolg ali nereden delovni čas. V zadnjem času iz nekaterih držav poročajo o večjem pritisku ter nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu; to je povezano s spremembami na delovnem mestu, ki jih je povzročila gospodarska kriza.

Razlike glede delovnih razmer med skupinami delavcev so na splošno odvisne od sektorja. Obstajajo pa tudi razlike med spoloma, ki niso nujno odvisne od sektorja – na primer moški imajo dolg delovni čas, ženske pa imajo več težav pri svojem poklicnem razvoju.

Zaradi psihosocialnih tveganj so zaskrbljeni v večini podjetij: skoraj 80 % vodstvenih delavcev je izrazilo zaskrbljenost zaradi stresa, povezanega z delom, in skoraj eden od petih anketirancev meni, da nasilje in nadlegovanje povzročata veliko zaskrbljenost. Pri posameznih tveganjih pa so vodstveni delavci najbolj zaskrbljeni zaradi časovnega pritiska ter težavnih strank, bolnikov in učencev. Kljub tej zaskrbljenosti ima manj kot tretjina podjetij vzpostavljene postopke za obvladovanje takšnih tveganj.

Iz dokazov je razvidno, da obvladovanje tveganja za psihosocialno dobro počutje ni en sam dogodek, temveč proces z različnimi fazami, ki zahtevajo spremembe delovnega okolja. Ukrepi, sprejeti na ravni podjetij, se najbolje izvajajo po strukturiranem postopku, ki je najbolj uspešen, če so vanj dejavno vključeni delavci.

Informacije, ki se zagotovijo podjetjem za pomoč pri obvladovanju psihosocialnih tveganj, bodo najverjetneje učinkovite, če zagotavljajo pristop, ki ga je mogoče usmeriti v stanje pripravljenosti podjetja za spremembo ter posebna tveganja v podjetju in sektorju. Za psihosocialna tveganja ne obstaja ena sama rešitev, temveč več učinkovitih pristopov, ki se izvajajo v podjetjih po Evropi.



Zakonodaja in pobude socialnih partnerjev so na ravni politike prispevale k izvajanju preprečevanja psihosocialnih tveganj. Socialni dialog je gonilo izboljšanja delovnih razmer. Primeri v poročilu poudarjajo politike za obvladovanje psihosocialnega tveganja na ravni držav članic, bodisi prek zakonodaje ali inšpekcijskega nadzora z zagotavljanjem praktičnih orodij bodisi prek vključevanja socialnih partnerjev. Vendar politike v vseh evropskih državah niso enako razvite, kar je mogoče pojasniti z različnimi tradicijami socialnega dialoga in različnimi vladnimi pristopi, pogosto povezanimi s pomenom, ki ga države dajejo psihosocialnim tveganjem.

## Smernice politike

- Oblikovalci politik in deležniki, odgovorni za izboljšanje delovnih razmer in preprečevanje tveganj, morajo upoštevati posebna psihosocialna tveganja za različne skupine delavcev.
- Pozornost je treba v skladu s ciljem strategije Evropa 2020, ki se nanaša na povišanje stopnje zaposlenosti, nameniti obvladovanju tveganj, ki so jim delavci najpogosteje izpostavljeni, kot so posebne težave, povezane z vrsto naloge ali visoko intenzivnostjo dela, ter težave, ki močno vplivajo na vzdržnost na delovnem mestu, kot sta nasilje ali nadlegovanje.
- Vse večje priznavanje pomena psihosocialnega delovnega okolja in potrebe po obvladovanju psihosocialnih tveganj je treba prenesti v dejansko izvajanje preventivnih politik, zlasti v državah, kjer ima malo podjetij vzpostavljene postopke za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Praktični nasveti lahko imajo pomembno vlogo pri dopolnitvi pravnih zahtev, zlasti za manjša podjetja.
- Socialni dialog na različnih ravneh, od EU do delovnega mesta, pomaga pri ozaveščanju o psihosocialnih tveganjih ter pri razvoju politik in ukrepov na ravni podjetij. Nadaljnji razvoj v zvezi s tem bi bilo treba nadaljevati, zlasti v državah, kjer so politike še vedno manj razvite.

- Ukrepi za preprečevanje psihosocialnih tveganj se najboljše izvajajo na podlagi tradicionalnega okvira za obvladovanje tveganja. Podjetja so pri preprečevanju psihosocialnih tveganj uspešnejša, če imajo že vzpostavljen dobro delujoč sistem upravljanja zdravja in varnosti pri delu.
- Oblikovalci politike bi morali razmisliti o tem, kako povečati udeležbo žensk na trgu dela, hkrati pa ohraniti in izboljšati delovne razmere na splošno. K temu bi lahko pripomogla rešitev vprašanj, povezanih z delovnim časom in poklicnim razvojem.
- Negotovost zaposlitve je povezana z nekaterimi negativnimi posledicami za zdravje. Razvoj celostnih politik zaposlovanja, poklicnega razvoja, socialno-ekonomske podpore in prestrukturiranja lahko pripomore k odpravi vzrokov in posledic negotovosti zaposlitve.

## Dodatne informacije

To je povzetek poročila „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention“ (Psihosocialna tveganja v Evropi: razširjenost in strategije za preprečevanje), ki je na voljo na spletnih naslovih <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Povzetek je na voljo v 25 jezikih na spletnih naslovih <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> in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

Prevod opravil Prevajalski center (CdT, Luksemburg), na podlagi izvirnega angleškega besedila.

