



Obvladovanje psihosocialnih tveganj na evropskih delovnih mestih – podatki iz druge evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER.2)

Evropska opazovalnica tveganj

Povzetek

Avtorice:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, nizozemska organizacija za uporabne znanstvene raziskave (TNO).

Ta povzetek je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali le avtorji in ne odraža nujno stališč agencije.

Vodja projekta: Malgorzata Milczarek, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Europe Direct je služba za pomoč pri iskanju odgovorov

na vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.

Brezplačna telefonska številka (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Nekateri operaterji mobilnih omrežij ne omogočajo klicev na številke 00 800 ali te klice zaračunavajo.

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu (<http://europa.eu>).

Prevod opravil Prevajalski center (CdT, Luksemburg).

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2018

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Povzetek

V zadnjih desetletjih je svet dela doživel nekaj večjih sprememb zaradi globalizacije, terciarizacije in tehnoloških sprememb. Morebitni posredni učinki globalizacije bi lahko bili povečanje obsega dela, negotovost delovnih mest in zmanjšana avtonomija. Terciarizacija, tj. povečanje dela v storitvenem sektorju, je povzročila bolj „čustveno delo“⁽¹⁾, ki je povezano z večjim tveganjem za nasilje in nadlegovanje. Tehnološke spremembe lahko privedejo do „tehnološkega stresa“, kar pomeni posameznikovo zaskrbljenost glede učinkovite uporabe tehnologije ali frustracijo v primeru, da tehnologija zataji. Te spremembe so torej pri zaposlenih povečale izpostavljenost psihosocialnim tveganjem.

Psihosocialna tveganja, povezana z načinom načrtovanja, organiziranja in vodenja dela ter socialnega okvira dela (EU-OSHA, 2000), imajo lahko resne posledice za zdravje in dobro počutje zaposlenih. Raziskave so pokazale, da lahko psihosocialna tveganja in stres, ki so povezani z delom, povzročijo poslabšanje duševnega zdravja, depresijo, srčno-žilne bolezni in kostno-mišična obolenja. Zato je treba tovrstna tveganja ustrezno obvladati.

V preteklih raziskavah je bilo opredeljenih več spodbud in ovir za obvladovanje psihosocialnih tveganj na organizacijski ravni. Izkazalo se je tudi, da so organizacijske značilnosti, kot so velikost in panožne dejavnosti ter nacionalni okvir, v katerem delujejo organizacije, povezani s tem, kako organizacije obravnavajo psihosocialna tveganja.

Zdi se, da so velike organizacije sprejele več ukrepov in postopkov za reševanje psihosocialnih tveganj kot mala in srednja podjetja. Razlog je verjetno v tem, ker imajo na voljo večje proračune za preprečevanje tveganj ter višjo stopnjo znanja in ozaveščenosti o prisotnosti tveganj za varnost in zdravje (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman et al., 2012). Med panožnimi dejavnostmi in opaženo razširjenostjo psihosocialnih tveganj obstaja močna povezava. Razširjenost psihosocialnih tveganj je na primer sorazmerno visoka v šolstvu, zdravstvu in storitvenem sektorju. Vendar se gospodarske panoge prav tako razlikujejo glede obvladovanja psihosocialnih tveganj in stopnje podpore, ki jo za to zagotavljajo panožne organizacije. Gospodarske panoge, ki si pri obvladovanju psihosocialnih tveganj močno prizadevajo, so prav tako zdravstvo, šolstvo in finančni sektor. V panogah, kot so rudarstvo, kmetijstvo in gradbeništvo, imajo organizacije sorazmerno malo postopkov in ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj (EU-OSHA, 2010a, EU-OSHA, 2016a).

Poleg tega se ravni obvladovanja psihosocialnih tveganj med državami razlikujejo. Na splošno se zdi, da imajo severnoevropske države bolj celostni pristop v primerjavi z vzhodnoevropskimi državami (EU-OSHA, 2010a). Vendar pa so raziskave o posebnih učinkih nacionalnih okoliščin redke, zlasti v zvezi z vlogo nacionalne kulture pri obvladovanju psihosocialnih tveganj v organizacijah. V tej študiji smo poskušali to vrzel zapolniti tako, da smo opravili temeljit pregled razmerja med različnimi okoliščinami in obvladovanjem psihosocialnega tveganja.

V tej študiji so bila obravnavana naslednja vprašanja raziskave:

1. Ali se stopnja obvladovanja psihosocialnega tveganja nanaša na spodbude in ovire na organizacijski ravni?
2. Kakšna je povezava med nacionalno kulturo in obvladovanjem psihosocialnega tveganja?
3. Ali je kulturni okvir povezan s spodbudami in ovirami za obvladovanje psihosocialnih tveganj in ali je povezava med spodbudami in ovirami ter obvladovanjem psihosocialnih tveganj odvisna od kulturnega okvira?
4. Katere vrste organizacij v smislu pristopa k obvladovanju psihosocialnih tveganj in glede na dejavnike, ki so povezani z obvladovanjem psihosocialnih tveganj, upoštevajo ta okvir?

Da bi dobili odgovore na ta vprašanja, smo izvedli kvantitativne analize podatkov iz druge evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER-2), dopolnjene s podatki o nacionalnem okviru: kulturni vidiki, bruto domači proizvod (BDP) na prebivalca ter nacionalne pobude v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, zlasti v zvezi s psihosocialnimi tveganji. Kulturni vidiki so temeljili na delu

⁽¹⁾ Čustveno delo je opredeljeno kot proces obvladovanja čustev in izrazov za izpolnitev čustvenih zahtev delovnega mesta (Hochschild, 1983).

avtorja Geerta Hofstedeja, ki je proučeval nacionalne kulturne vrednote in njihov vpliv na vedenje ter opredelil več kulturnih vidikov (Hofstede et al., 2010). Prejšnje raziskave kažejo, da ti nacionalni kulturni vidiki vplivajo na organizacijsko kulturo, zato lahko predpostavljamo, da nacionalni kulturni vidiki vplivajo tudi na prisotnost dejavnikov na ravni organizacije, na ovire za obvladovanje psihosocialnih tveganj in stopnjo samega obvladovanja psihosocialnih tveganj.

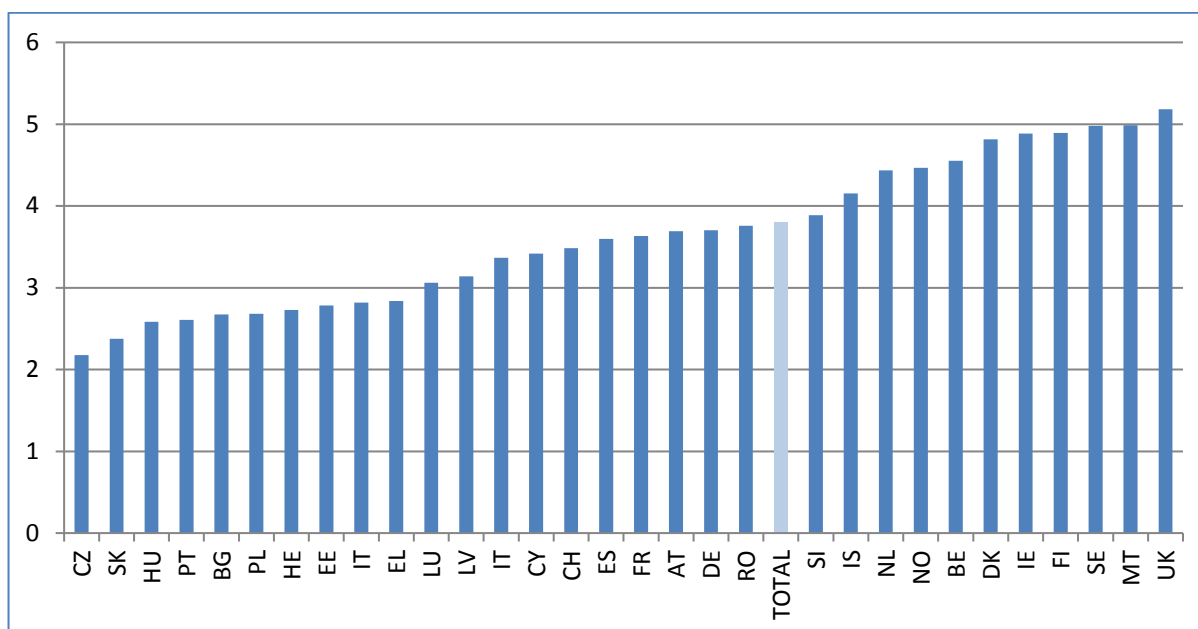
V analizo so bili vključeni trije vidiki: oddaljenost od moči, izogibanje negotovosti in moškost. Oddaljenost od moči se nanaša na raven neenake porazdelitve moči, ki je sprejemljiva za podrejene in vodje v družbi. Izogibanje negotovosti se nanaša na obseg, v katerem se člani kulture počutijo ogroženi zaradi negotovih ali neznanih razmer. V zvezi z moškostjo se razlikuje glede na prednost, ki jo dajemo dosežkom, tekmovalnosti in denarju (moški vidik) v primerjavi s prednostjo skrbi za druge in kakovostjo življenja (ženski vidik). Za predstavitev nacionalnih pobud smo vključili skupna prizadevanja socialnih partnerjev za preprečevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu in instrumente, uporabljene pri izvajanju evropskega okvirnega sporazuma o stresu v zvezi z delom.

Podatki so bili analizirani na podlagi večstopenjskega modela, s prilagoditvami za vpliv države, sektorja, velikosti podjetja in vrste anketiranca. Rezultate kvantitativnih analiz je v nadaljevanju obravnavala fokusna skupina strokovnjakov s področja psihosocialnih tveganj iz različnih držav članic EU.

Obvladovanje psihosocialnega tveganja ter spodbude in ovire na organizacijski ravni

Obvladovanje psihosocialnega tveganja je bilo opredeljeno kot število postopkov in ukrepov, ki so bili sprejeti za reševanje psihosocialnih tveganj. Slika 1 prikazuje raven obvladovanja psihosocialnega tveganja po državah. Na splošno severne evropske države poročajo o visoki stopnji obvladovanja psihosocialnega tveganja, medtem ko je v vzhodno- in srednjeevropskih državah ta stopnja nizka.

Slika 1: Obvladovanje psihosocialnega tveganja med državami EU-28 in državami EFTA (glej prilogo 1 za okrajšave držav)



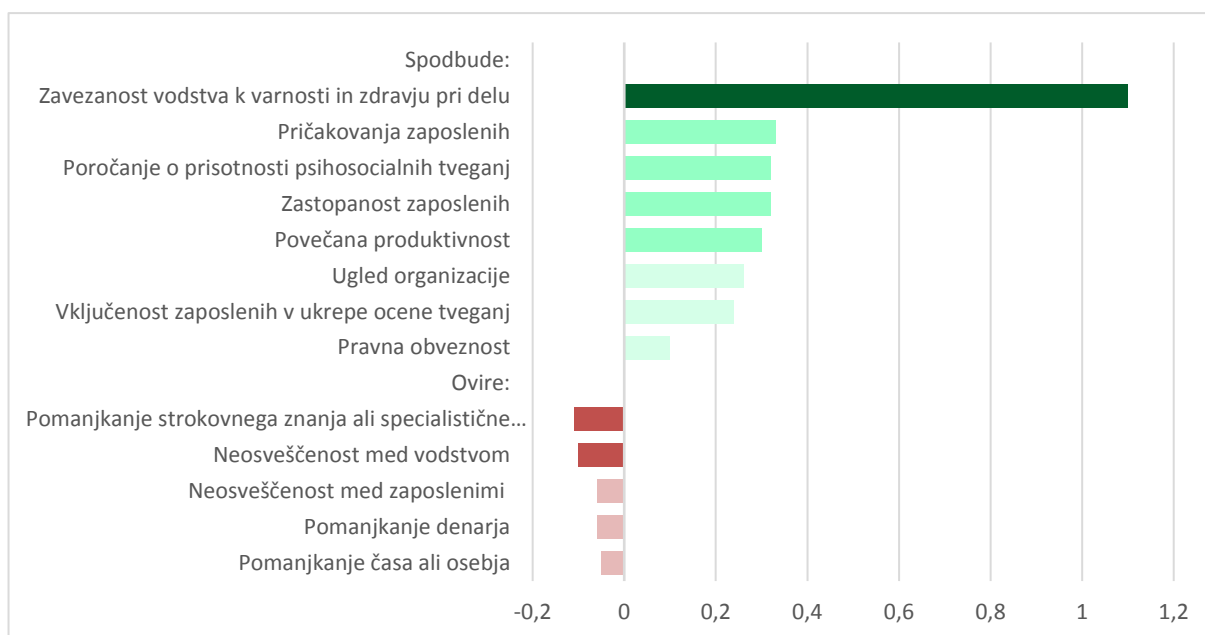
TOTAL	SKUPAJ
-------	--------

Pri analizi smo vključili spodbude in ovire, ki so bile v vprašalniku ESENER povezane s splošnim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu in ne posebej z obvladovanjem psihosocialnega tveganja. Kot

je razvidno iz prejšnje raziskave, je „dobro upravljanje“ varnosti in zdravja pri delu eden najpomembnejših dejavnikov za obvladovanje psihosocialnih tveganj, spodbude za obvladovanje psihosocialnega tveganja pa so večinoma podobne spodbudam splošnega upravljanja varnosti in zdravja (EU-OSHA, 2012b). Slika 2 prikazuje povezave med temi spodbudami in ovirami ter obvladovanjem psihosocialnega tveganja. Temnejše barve označujejo višjo povezanost. Zavezanost upravljanju varnosti in zdravja pri delu na splošno je bila opredeljena kot najmočnejša spodbuda za obvladovanje psihosocialnega tveganja. Druge spodbude, ki so bile povezane z obvladovanjem psihosocialnega tveganja, so bile stopnja, na kateri organizacija poroča o prisotnosti psihosocialnih tveganj, stopnja, na kateri so zaposleni vključeni v oblikovanje in izvajanje ukrepov po oceni tveganja, in prisotnost zastopnika zaposlenih. Poleg tega so bili kot spodbuda za obvladovanje psihosocialnih tveganj opredeljeni tudi naslednji dejavniki za obravnavo varnosti in zdravja na splošno: „izpolnjevanje zakonske obveznosti“, „izpolnjevanje pričakovanj zaposlenih“, „ohranjanje ali povečanje produktivnosti“ in „ohranjanje ugleda organizacije“.

Največje ovire pri obvladovanju psihosocialnih tveganj so bile pomanjkanje ozaveščenosti med vodstvom in pomanjkanje strokovnega znanja ali specialistične podpore pri obravnavi vprašanj varnosti in zdravja pri delu na splošno. Vendar so bile te povezave manj zanesljive kot povezave med spodbudami in obvladovanjem psihosocialnih tveganj. Med obvladovanjem psihosocialnih tveganj in navedbo dokumentacije ali zapletenih pravnih obveznosti ni bilo mogoče najti nobene povezave, ki bi predstavljala težavo pri obravnavi (splošne) varnosti in zdravja v organizaciji. Anketiranci so bili tudi vprašani, ali so obstajali dejavniki, zaradi katerih je bila obravnava psihosocialnih tveganj težja kot obravnava drugih zdravstvenih tveganj. Vseeno pa te morebitne ovire niso bile povezane z obvladovanjem psihosocialnih tveganj.

Slika 2: Statistično pomembne spodbude in ovire za obvladovanje psihosocialnih tveganj na ravni organizacije (standardizirane ocene)



PST, psihosocialno tveganje; OT, ocena tveganja

Vpliv nacionalnega okvira

Slika 3 prikazuje vpliv nacionalnega okvira na obvladovanje psihosocialnih tveganj. Povezava med skoraj vsemi spremenljivkami v nacionalnem okviru z obvladovanjem psihosocialnih tveganj je bila statistično značilna, razen pri moškosti. Obvladovanje psihosocialnih tveganj je povezano z majhno razliko v moči, nizko stopnjo izogibanja negotovosti, ugodnim gospodarskim položajem (visokim BDP

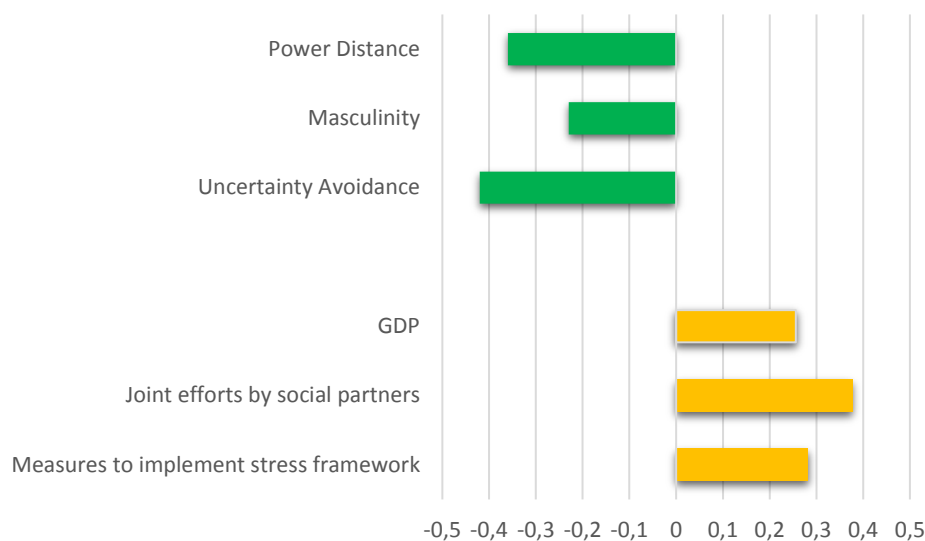
na prebivalca) in nacionalnimi pobudami na področju psihosocialnih tveganj (skupna prizadevanja socialnih partnerjev in ukrepi za izvajanje okvirnega sporazuma EU o stresu, povezanim z delom). Treba je upoštevati, da so odnosi med vsemi spremenljivkami nacionalnega okvira in obvladovanjem psihosocialnih tveganj bolj ali manj na isti ravni in primerljivi z razmerji med večino spodbud na organizacijski ravni in obvladovanjem psihosocialnega tveganja. Povezava s spremenljivko „zavezanost upravljanju varnosti in zdravja“ je kljub temu veliko močnejša (glej sliko 2).

Vse spremenljivke v nacionalnem okviru so bile med seboj močno povezane, razen kulturnega vidika „moškost“. Skupna prizadevanja socialnih partnerjev in ukrepi za izvajanje okvirnega sporazuma EU o stresu, povezanem z delom, so pogostejši v nacionalnih kulturah z nizko oddaljenostjo od moči in izogibanjem negotovosti ter v državah z visokim BDP na prebivalca.

Vse spremenljivke nacionalnega okvira, vključno s kulturnima vidikoma „razlika v moči“ in „izogibanje negotovosti“, so povezane z obvladovanjem psihosocialnih tveganj, vse spremenljivke nacionalnega okvira pa so med seboj povezane. Vendar vzročnost razmerja v tem zapletenem okviru ni povsem jasna. Na podlagi trenutnih raziskav ni mogoče ugotoviti, kateri dejavnik nacionalnega okvira je najpomembnejši za obvladovanje psihosocialnega tveganja.

Možno je, da na pobude s področja varnosti in zdravja pri delu na splošno in še zlasti psihosocialnih tveganj vplivajo ugodne gospodarske razmere in ugodna kulturna klima. Nekatere starejše študije so dejansko odkrile povezavo med nacionalno kulturo in psihosocialnim delovnim okoljem (Lok in Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada et al., 2010). Raziskav o možnem vplivu gospodarskih razmer na nacionalne pobude na področju varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj ni dovolj, obstaja pa precejšnja verjetnost, da bi lahko slabe gospodarske razmere vodile do manjšega proračuna za te pobude.

Slika 3: Povezave med spremenljivkami nacionalnih okvirov in obvladovanjem psihosocialnega tveganja (standardizirane ocene)



Power distance	Moč na daljavo
Masculinity	Moškost
Uncertainty Avoidance	Izogibanje negotovosti
GDP	BDP
Joint efforts by social partners	Skupna prizadevanja socialnih partnerjev
Measures to implement stress framework	Ukrepi za vzpostavitev okvira za boj proti stresu

Čeprav je raven obvladovanja psihosocialnega tveganja povezana z nacionalnimi kulturnimi vidiki, nacionalna kultura ni ali je le šibko povezana s spodbudami in ovirami na ravni podjetij. To naj bi nakazovalo, da možnega vpliva kulture na obvladovanje psihosocialnega tveganja ni mogoče pojasniti z vplivom kulture na spodbude in ovire, ki so bile opredeljene v tej študiji. Možno je, da ima kultura neposreden vpliv na to, kako se psihosocialna tveganja obravnavajo v podjetjih. Kultura ima lahko tudi vpliv na druge spodbude in ovire, ki niso bile vključene v analize. Poleg tega se zdi, da razmerje med spodbudami in ovirami ter obvladovanjem psihosocialnih tveganj ni odvisno niti od drugih spremenljivk nacionalnega okvira (gospodarske razmere v okviru nacionalnih pobud na področju varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj). To pomeni, da ne obstaja nikakršen pokazatelj, da je treba ukrepe, usmerjene v organizacijske spodbude in ovire (kot so opredeljene v tej študiji), oblikovati v skladu z nacionalnim okvirom.

Na podlagi ugotovljenih razmerij med kulturnimi vidiki, BDP na prebivalca in nacionalnimi pobudami na področju psihosocialnih tveganj so bile ugotovljene razlike med ugodnimi in neugodnimi okviri za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Očitno je, da ugodni okviri vključujejo nizko stopnjo razlike v moči, nizko stopnjo izogibanja negotovosti, dober gospodarski položaj in nacionalne pobude socialnih partnerjev, ki so usmerjene v obvladovanje psihosocialnega tveganja.

Tipologije organizacij

Poleg nacionalnega okvira tudi lastnosti podjetja, kot sta velikost in gospodarska panoga, vplivajo na obvladovanje psihosocialnih tveganj. Prejšnje raziskave (EU-OSHA, 2016b) so pokazale, da imajo v manjših podjetjih slabšo kakovost upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter visoko stopnjo neskladnosti v zvezi s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Rezultati te študije kažejo tudi, da je nacionalni okvir pomemben v organizacijah vseh velikosti, razen v malih podjetjih s petimi do devetimi zaposlenimi. Tovrstna mala podjetja imajo manj ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj in manj spodbud za obravnavanje dejavnikov tveganja za varnost in zdravje, ne glede na nacionalni okvir.

Z vidika gospodarskih panog se zdi, da je nacionalni okvir povezan z razlikami v obvladovanju psihosocialnih tveganj v vseh vrstah organizacij, čeprav je v nekaterih panogah ta odnos šibek. V kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvi ter v rudarstvu, gradbeništvu, elektroenergetiki, trgovini, prevozništvu, nastanitvenem in prehranbnem sektorju se nizka stopnja obvladovanja psihosocialnih tveganj opazi tudi v ugodnem nacionalnem okviru. To ugotovitev je mogoče pojasniti s tem, da v teh panogah obstaja velik delež malih podjetij, ki, kot je bilo že omenjeno, slabše obvladujejo psihosocialna tveganja, ne glede na nacionalni okvir.

V neugodnem nacionalnem okviru je obvladovanje psihosocialnih tveganj v vseh panogah pod povprečjem, razen v šolstvu in zdravstvu ter sektorju socialnega varstva. V teh sektorjih vidimo tudi, da so pomembni organizacijski dejavniki, kot so zavezanost vodstva, zastopanje zaposlenih in „izpolnjevanje pričakovanj zaposlenih“, pogostejši tudi v neugodnem nacionalnem okviru. Možna razlaga visoke stopnje obvladovanja psihosocialnih tveganj in njegovih spodbud je višja stopnja poročanja o prisotnosti psihosocialnih tveganj. Na drugi strani pa lahko ta višja stopnja poročanja kaže tudi na večjo zavest o psihosocialnih tveganjih v tem sektorju.

Praktične posledice

Iz te študije je mogoče izvesti več praktičnih sklepov. Pomembna ugotovitev je, da je nacionalni okvir pomemben: raven obvladovanja psihosocialnih tveganj je bila višja v državah z ugodnim nacionalnim okvirom kot v državah z neugodnim nacionalnim okvirom. To kaže, da so nekateri kulturni vidiki in nacionalne pobude pomembni pri oblikovanju obvladovanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Čeprav se kulturni vidiki težko spremenijo, bi bilo treba okrepiti nacionalne pobude, kot so skupne dejavnosti socialnih partnerjev, spremembe v pravnem okviru, kampanje in panožne dejavnosti.

Domneva se, da bo pomen (nekaterih) organizacijskih pobud in ovir za obvladovanje psihosocialnih tveganj odvisen tudi od kulturnega okvira, kar bo zahtevalo diferenciran pristop za spodbujanje obvladovanja psihosocialnih tveganj. Vendar pa rezultati niso podprli te hipoteze, kar kaže, da je pomen

nekaterih organizacijskih značilnosti enak, ne glede na nacionalni okvir. Na splošno so spodbude bolj pomembne kot ovire (ki so precej šibko povezane s stopnjo obvladovanja psihosocialnih tveganj); rezultati so zlasti pokazali, da:

- je zavezanost vodstva upravljanju varnosti in zdravja pri delu najmočnejša spodbuda za obvladovanje psihosocialnega tveganja;
- je formalna vključenost zaposlenih (svet delavcev, odbor za varnost in zdravje, predstavniki sindikatov ali delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu) in neformalno sodelovanje zaposlenih (npr. pri oblikovanju in izvajanju ukrepov po oceni tveganja) spodbuda za obvladovanje psihosocialnih tveganj.

Ukrepe za boljše obvladovanje psihosocialnih tveganj lahko sprejmejo delodajalci, zaposleni (predstavniki), socialni partnerji in panožne organizacije. Možne so tudi nacionalne pobude. Zaveze vodstva lahko na primer spodbudijo kampanje ozaveščanja, udeležbo zaposlenih pa lahko spodbuja zakonodaja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) si prizadeva za varnejša, bolj zdrava in produktivnejša delovna mesta v Evropi. Proučuje, pripravlja in širi zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju ter organizira vseevropske kampanje za ozaveščanje. Agencija, ki jo je Evropska unija ustanovila leta 1994 in ima sedež v španskem mestu Bilbao, združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in delavcev ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU in zunaj njenih meja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Santiago de Compostela 12, 5. nadstropje
48003 Bilbao, Španija
Tel.: +34 944358400
Telefaks: +34 944358401
E-naslov: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu/sl>



Publications Office