



Psihosocialna tveganja na delovnem mestu v Sloveniji

Aleksandra Kanjuo Mrčela in Miroljub Ignjatović

Seminar

Varnost in zdravje pri delu v vrtcih in osnovnih šolah

12. november 2012

Brdo pri Kranju



- Peta evropska študija o delovnih razmerah za Slovenijo (1404 anketiranih),
- Slovenski Modul o psihičnih in zdravstvenih tveganjih na delovnem mestu (1221 anketiranih),
- Obe raziskavi opravljene v 2010,
- Analiza – splošne značilnosti trga dela; pozornost na korelacije med rezultati in značilnostmi anketiranih (kot so starost, spol, poklic in dejavnost) in njihovimi delovnimi razmerami (kot so: delovni čas, intenziteta dela, zadovoljstvo pri delu in nekateri drugi).



Psihosocialna tveganja

Stres – posameznikovo zaznavanje „neravnovesja med tem, kar od njega zahtevajo, in sredstvi, ki jih ima na razpolago za izpolnjevanje teh zahtev.“

Dejavniki: pomanjkanje nadzora nad delom, neprimerne zahteve, premajhna podpora sodelavcev in vodstva, neujemanje med delavci in njihovim delom, slabi odnosi in psihični ali fizično nasilje na delovnem mestu ter konflikti med vlogami pri delu in zunaj njega.

(EU-OSHA)



Psihosocialna tveganja

Z delom povezan stres: „vzorec odzivov, ki se pojavi, kadar delavci naletijo na zahteve, ki ne ustrezajo njihovemu znanju, spretnostnim ali sposobnostim, in ki omejujejo njihovo sposobnost, da delo opravijo.“

Neskladja: pritiski ali zahteve glede časa, količine ali težavnosti dela, fizične ali čustvene zahtevnosti dela.

(Evropska fundacija)



Psihosocialna tveganja

Fizično in psihično nasilje: nadlegovanje in zastraševanje, fizična ali besedna zloraba, grožnje z nasiljem, različne oblike diskriminacije:

- **fizično nasilje** (žalitve, grožnje ali fizična napadalnost, ki lahko prihaja iz organizacije ali od zunaj in ki je verjetnejša pri delu z javnostjo, ravnanju z denarjem in samotnem delu) ena najresnejših poklicnih nevarnosti.
- **nadlegovanje (zastraševanje, trpinčenje na delovnem mestu ali psihično nasilje):** „ponavljajoče se, neutemeljeno vedenje, usmerjeno proti uslužbencu ali skupini uslužbencev in namenjeno ustrahovanju, poniževanju, spodkopavanju nadlegovane osebe ali grožnji le-tej.“



Psihosocialna tveganja

Oblike vedenja, ki predstavlja nadlegovanje/zastraševanje, so po H. Leymanu razvrščene v pet skupin:

- Vedenje, ki škoduje samoizražanju in komunikaciji;
- Vedenje, ki povzroča omejevanje in preprečevanje družabnih stikov;
- Vedenje in prakse, ki škodujejo žrtvinem ugledu;
- Napadi na kakovost dela in kakovost življenja;
- Napadi na zdravje



- Skrb, da bo ekonomska kriza vplivala negativno na zdravje in varnost na delovnih mestih,
- Pozitivna povezava (korelacija) med zdravstvenim absentizmom in podjetji v krizi,
- Ranljiva skupina delavcev na slovenskem trgu dela so delavci migranti.





- V 2007 - 80 % delavcev bilo izpostavljeno časovnemu pritisku ali prevelikemu obsegu dela in skoraj 20 % je bilo izpostavljeno nadlegovanju in zastraševanju,
- V 2008 – 10,4 % od vseh anketiranih je bilo vsaj občasno izpostavljenih trpinčenju na delovnem mestu,
- Slovenski učitelji in učiteljice (84 %) zaznavajo svoj poklic kot močno ali pretirano stresen.



Ukrepi

- 2002 – MZDDSZ – objavilo knjižico o stresu, povezanem z delom,
- 2004 – ZSSS predlagala sklenitev državne kolektivne pogodbe o oceni tveganj povezanih s stresom; nekatere kolektivne pogodbe v Sloveniji vključujejo določbe v zvezi s psihičnim nadlegovanjem na delovnem mestu,
- 2004 – Zveza svetov delavcev slovenskih podjetij organizirala seminar, kako pripraviti program obvladovanja stresa v podjetju.



Zakonodajni okvir

- 2007 je **Zakon o delovnih razmerjih** prepovedal spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu,
- **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (5. člen, 8. člen, 23. člen, 24. člen) določa dolžnost delodajalca glede varnosti in zdravja.





Peta evropska študija o delovnih razmerah: Slovenija in EU

- Delavci in delavke v Sloveniji delajo več in so manj zadovoljni z delovnimi razmerami:

Delavci, ki delajo več kot 70 ur na teden (%)*

	Slovenija	EU27
Skupaj	28,1	21,8
Moški	17,3	13,6
Ženske	41,0	31,7

* (indeks plačanega in neplačanega dela)

- Skoraj polovica žensk (47.9 %) in 38.6 % moških je trpelo zaradi splošne utrujenosti v zadnjih 12 mesecih





- Negotovost delovnih mest in visok prezentizem (prisotnost na delovnem mestu, kljub bolezni) med slovenskimi delavci in delavkami,
- Delo vpliva negativno na zdravje slovenskih delavk in delavcev:

Slo (37,2%) – EU27 (24,2%)

Delavci, ki mislijo, da bodo isto delo lahko opravljali pri 60 letih starosti (%)

	Slovenija	EU27
Skupaj	25,6	58,7
Moški	28,9	59,0
Ženske	21,5	58,3

- Slovenski delavci in delavke poročajo o besednih žalitvah, zapostavljanju, grožnjah in ponižujočem ravnanju.



- Preveč dela, nadzora, kričanja in opravljanja,
- Premalo informacij ter priznavanja sposobnosti in mnenj,
- Ena desetina slovenskih delavcev in delavk je izpostavljena psihičnemu nasilju,
- Slovenski delavci in delavke trpijo predvsem zaradi živčnosti, spalnih motenj in mišične napetosti.





Delež anketiranih, ki so imeli izkušnjo (%)

Izkušnje	Skupaj	Moški	Ženske	anketiranci, ki so doživeli izkušnjo bolj pogosto kot občasno/tedensko + dnevno
Dodelitev več dela, kolikor ga je mogoče opraviti	33,1	34,4	31,6	6,9/3,9
Neupoštevanje osebnih mnenj in pogledov	26,1	27,9	24,1	3,9/2,1
Omejen dostop do informacij, ki vplivajo na storilnost	25,4	26,6	24,0	6,4/4,4
Dodeljevanje nalog pod lastnimi sposobnostmi	24,2	26,7	21,3	4,4/3,2
Izpostavljenost kričanju ali neupravičeni jezi	22,1	22,2	22,0	3,8/1,9
Govorice in opravljanje	21,5	21,3	21,7	3,1/1,5
Pretiran nadzor in opazovanje dela	16,1	17,1	15,0	3,8/2,4





Delavci in delavke, ki pri delu doživljajo stres (%)

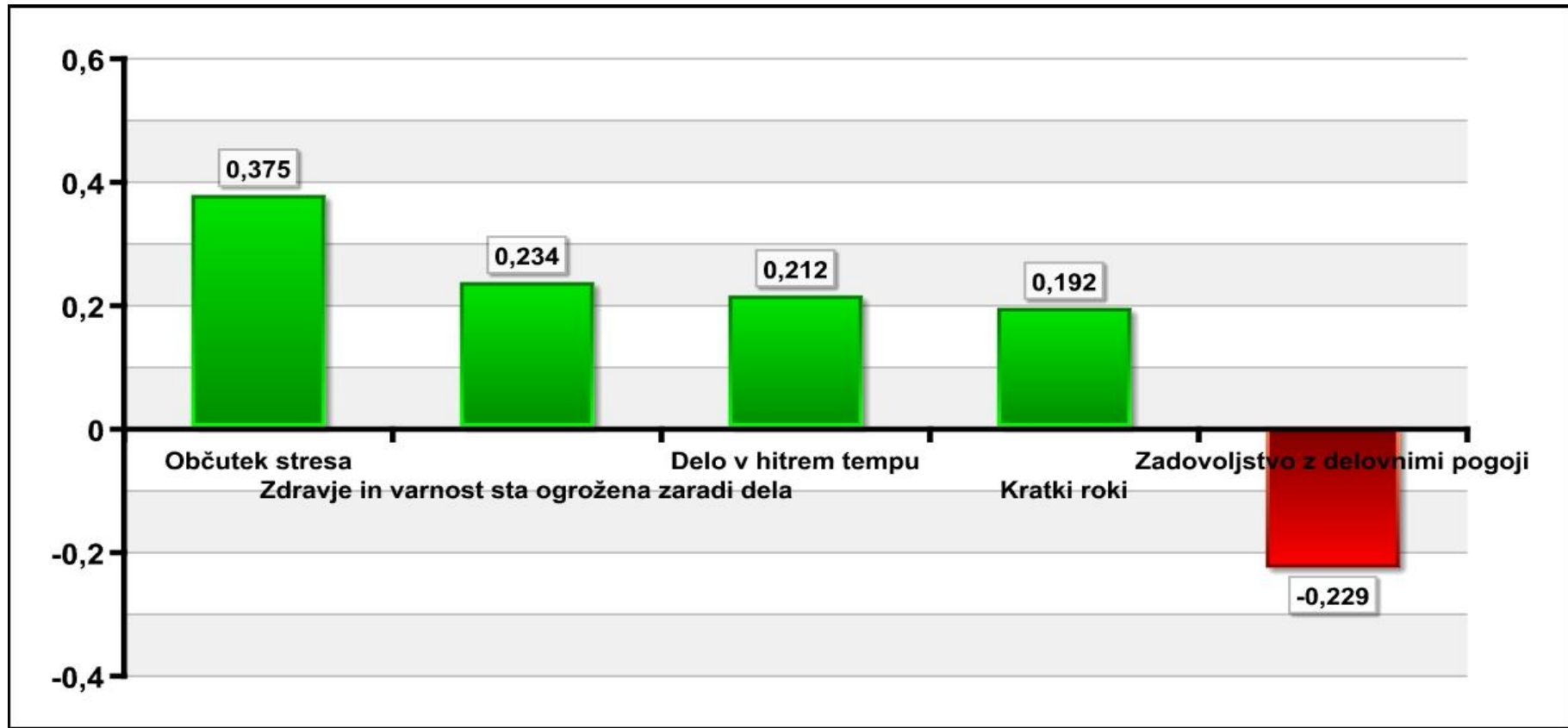
	Skupaj	Moški	Ženske
Vedno	7,7	8,8	6,5
Pogosto	12,8	12,5	13,2
Včasih	41,8	39,4	44,7
Redko	16,5	16,6	16,3
Nikoli	21,1	22,7	19,3
Pritrdilni odgovori	78,9	77,3	80,7





Živčnost

Statistično značilne povezave (korelacija)



Tudi povezano (šibko) z:

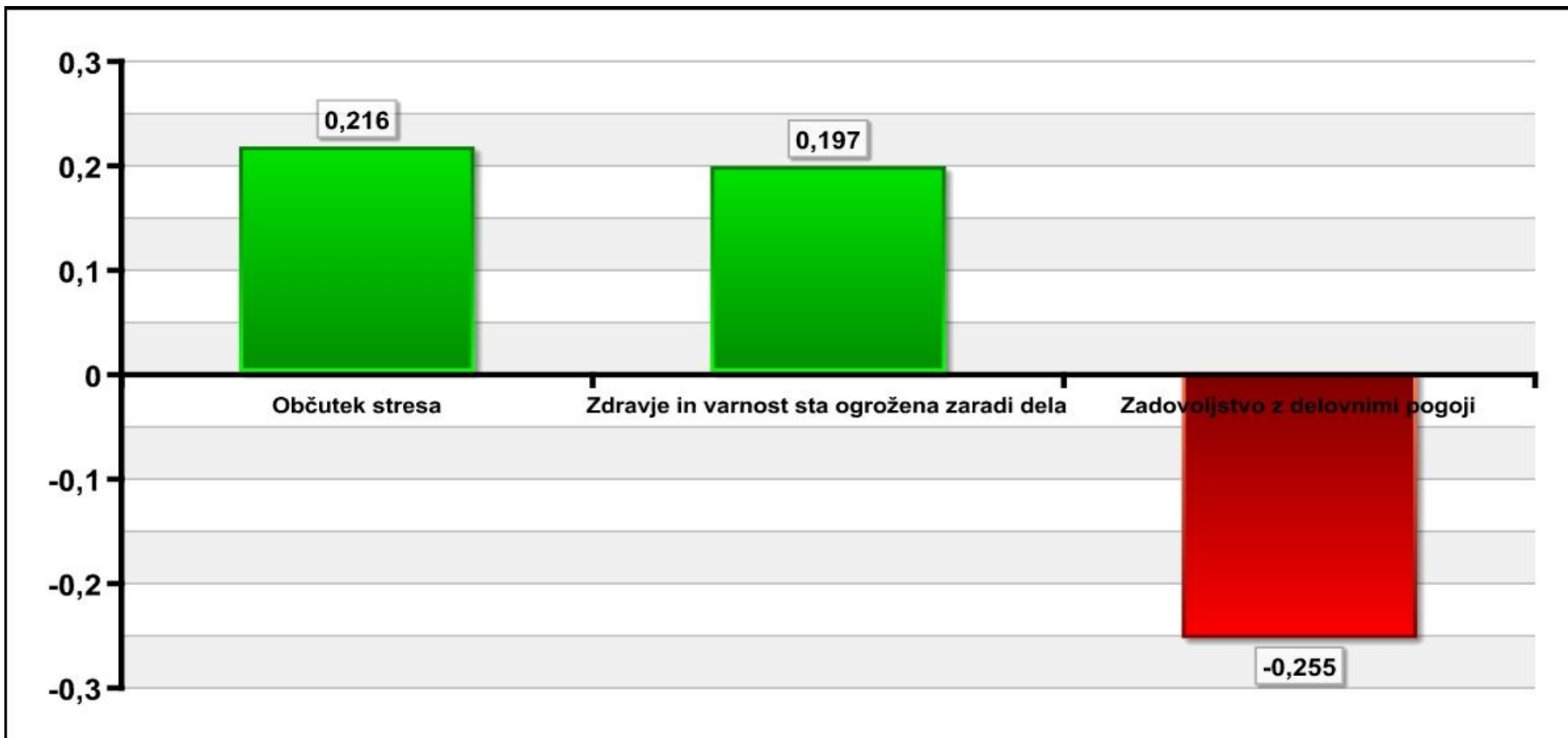
- izpostavljenost kričanju ali neupravičeni jezi,
- naložili so mi toliko dela, da ga je bilo nemogoče opraviti, in
- izpostavljenost psihičnemu nasilju





Motnje spanja

Statistično značilne povezave (korelacija)



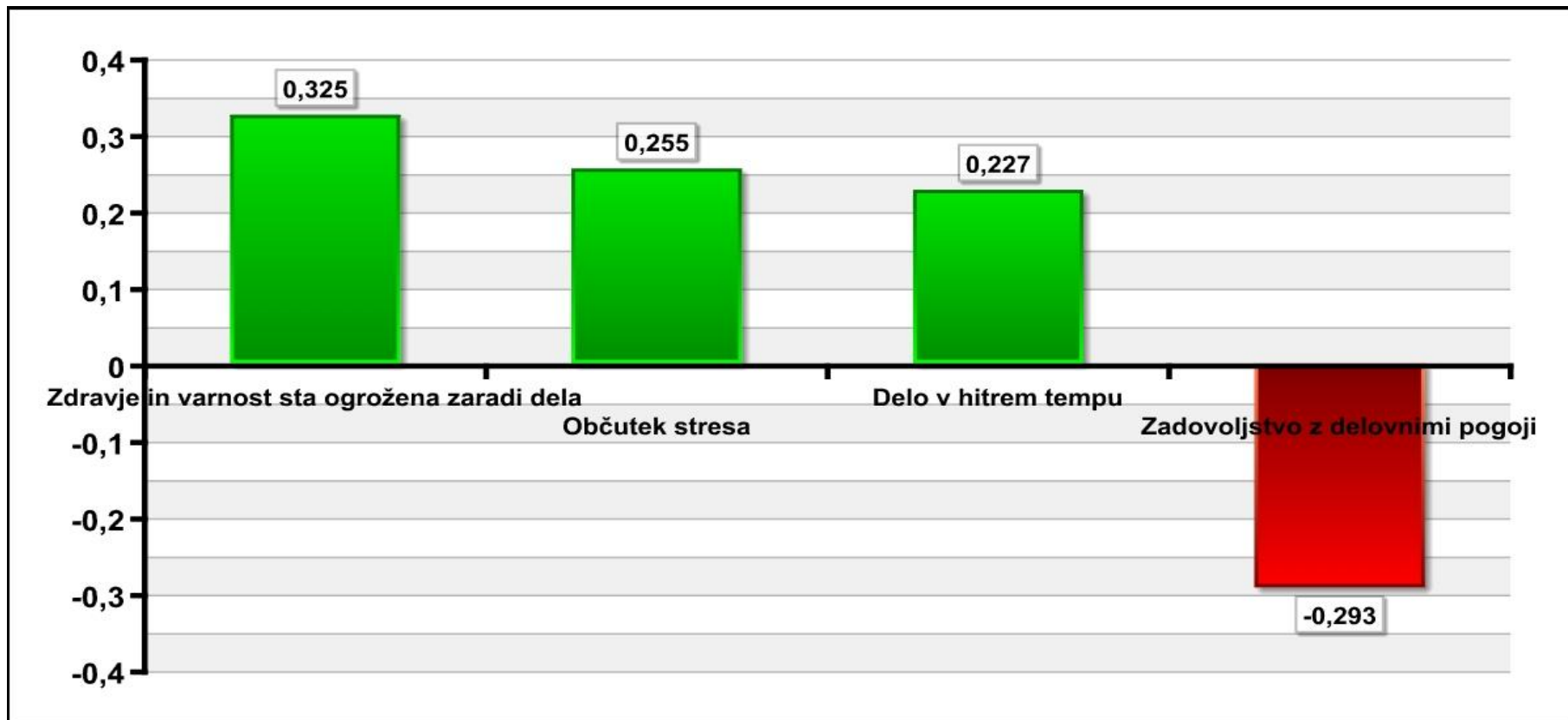
Tudi povezano (šibko) z:

- izpostavljenost kričanju ali neupravičeni jezi,
- pretiran nadzor in opazovanje dela, in
- izpostavljenost psihičnemu nasilju



Mišična napetost

Statistično značilne povezave (korelacija)



Tudi povezano (šibko) z:

- izpostavljenost kričanju ali neupravičeni jezi,
- širjenje govoric in opravljanje, in
- izpostavljenost psihičnemu nasilju





Dejavniki, ki vplivajo na zdravje

- Stres na delovnem mestu,
- Mnenje, da sta zdravje in varnost ogrožena zaradi dela,
- Nezadovoljstvo z delovnimi razmerami,

- Izpostavljenost kričanju ali neupravičeni jezi,
- Izpostavljenost psihičnemu nasilju.



Sklepi (1)

- V primerjavi s povprečjem EU27 delavci in delavke v Sloveniji:
 - Več delajo (zlasti ženske)
 - Manj so zadovoljni z delovnimi razmerami
 - Občutijo večjo zaposlitveno negotovost
 - Več prezentizma in manj izostankov z dela
 - Večina (78,9%) doživlja stres, več kot 40% pa splošno utrujenost,
- Anketiranci so v posebnem modulu večinoma poročali o slabih izkušnjah, povezanih s preveliko količino in preslabo organizacijo dela, manj pa o izkušnjah psihičnega in še manj fizičnega nasilja,
- Psihičnemu nasilju je bila izpostavljena desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških. Zdravstvene in psihične težave, o katerih je poročalo največ anketirancev, so bile: živčnost, spalne motnje in mišična napetost.



Sklepi (2)

- Po tranziciji in v času recesije – nadaljevanje opazovanih trendov,
- Spolne razlike v delovnem času,
- Težko življenje generacije srednjih let,
- Poklicne in panožne specifike.



Sklepi (3)

- **V slovenskih delovnih organizacijah bi lahko izboljšali načine upravljanja človeških virov:**
 - **Potrebno bi bilo zmanjšati delovno obremenjenost z izboljšanjem delovnih razmer, tako pa zmanjšati izčrpanost in stres delovne sile**
 - **Ker desetina anketirancev poroča o psihičnem nasilju in ker je tudi ta izkušnja večinoma povezana s slabimi izkušnjami pri delu, predvsem s preveliko količino in preslabo organiziranostjo dela, bi se v organizaciji lahko odločili za prednostno obravnavo izboljšav na tem področju.**

