

# Psychosocial risks in Europe

Prevalence and strategies for prevention

## Skupno poročilo o psihosocialnih tveganjih agencij Eurofound in EU-OSHA

Mednarodna konferenca "Kako z boljšo organizacijo dela in boljšim vodenjem do zdravja in zadovoljstva delavcev?"

Brdo (Slovenija), 13. oktober 2014



# Psychosocial risks in Europe

Prevalence and strategies for prevention

Eurofound

EU-OSHA

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Delovni pogoji in psihosocialna tveganja v Evropi (EWCS, Eurwork in druge raziskave agencije Eurofound)
- Obvladovanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih (ESENER)
- Ukrepi in pobude politike
- Organizacijski ukrepi
- Sklepi

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Delovni pogoji in psihosocialna tveganja  
(EWCS, Eurwork in druge raziskave agencije Eurofound)
- Obvladovanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih  
(ESENER)
- Ukrepi in pobude politike
- Organizacijski ukrepi
- Sklepi

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

25 % delavcev  
doživlja stres na  
delovnem mestu

25 % delavcev  
poroča, da delo  
negativno vpliva na  
njihovo zdravje

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

Vsebina dela (monotone, ponavljajoče in zapletene naloge/neusklajenost znanja in spretnosti/reorganizacija)

Intenzivnost dela (hitrost, roki, narejeno delo) in samostojnost (spreminjanje nalog, načinov dela in hitrosti dela)

Ureditev delovnega časa ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (delovni čas, rednost, usklajenost med poklicnimi in družbenimi obveznostmi)

Družbeno okolje (odnosi, družbeno nesprejemljivo vedenje, konflikti)

(Ne)gotovost zaposlitve

25 % delavcev  
doživlja stres na  
delovnem mestu

25 % delavcev  
poroča, da delo  
negativno vpliva na  
njihovo zdravje

Vsebina dela (monotone, ponavljajoče in zapletene naloge)

- Primer: 45 % delavcev poroča, da je njihovo delo "monotono"

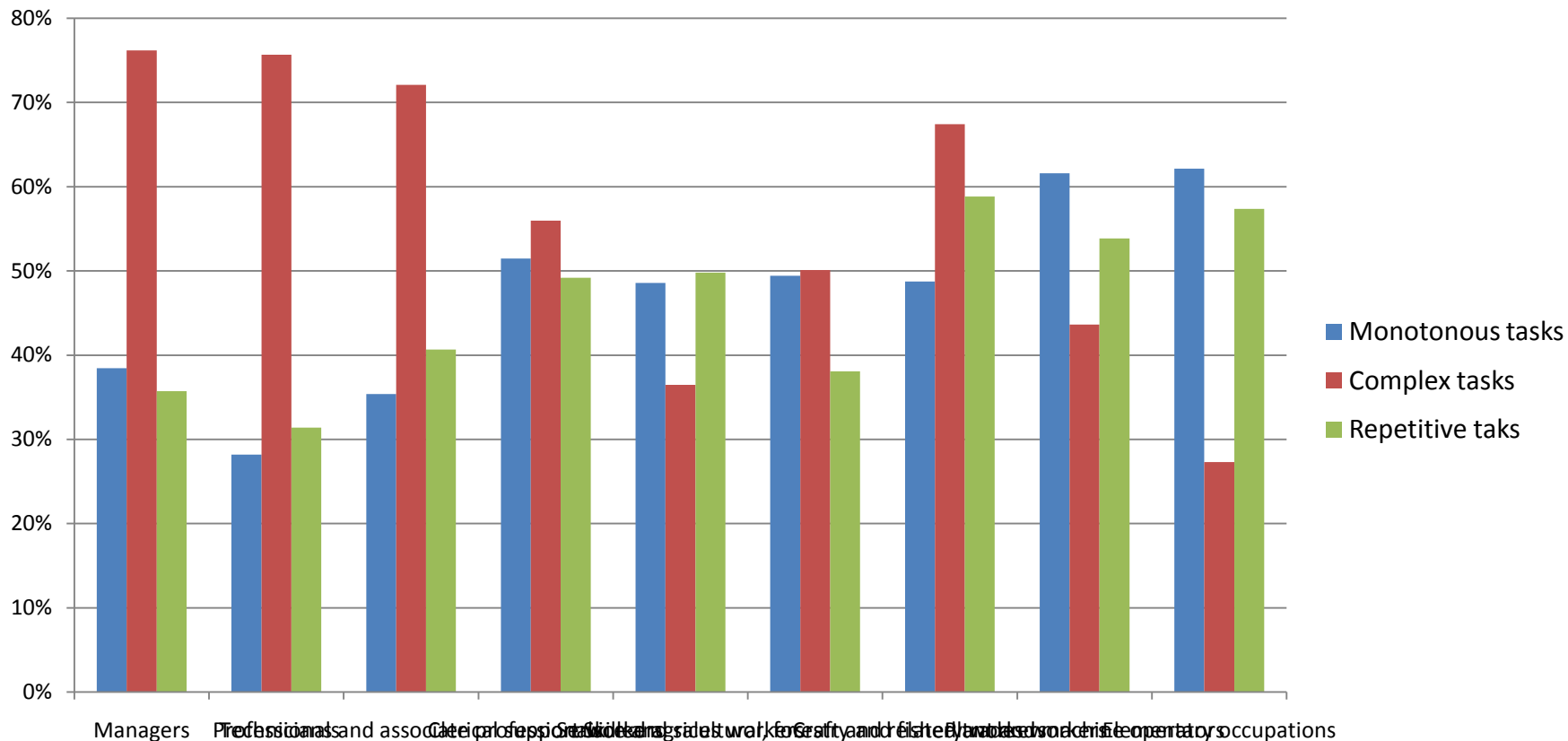
Intenzivnost dela (hitrost, roki, narejeno delo)

- Primer: 59 % delavcev poroča, da je pri njihovem delu potrebna "hitrost"

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Tveganja, ki so povezana z vsebino dela, se razlikujejo glede na glavne poklicne skupine



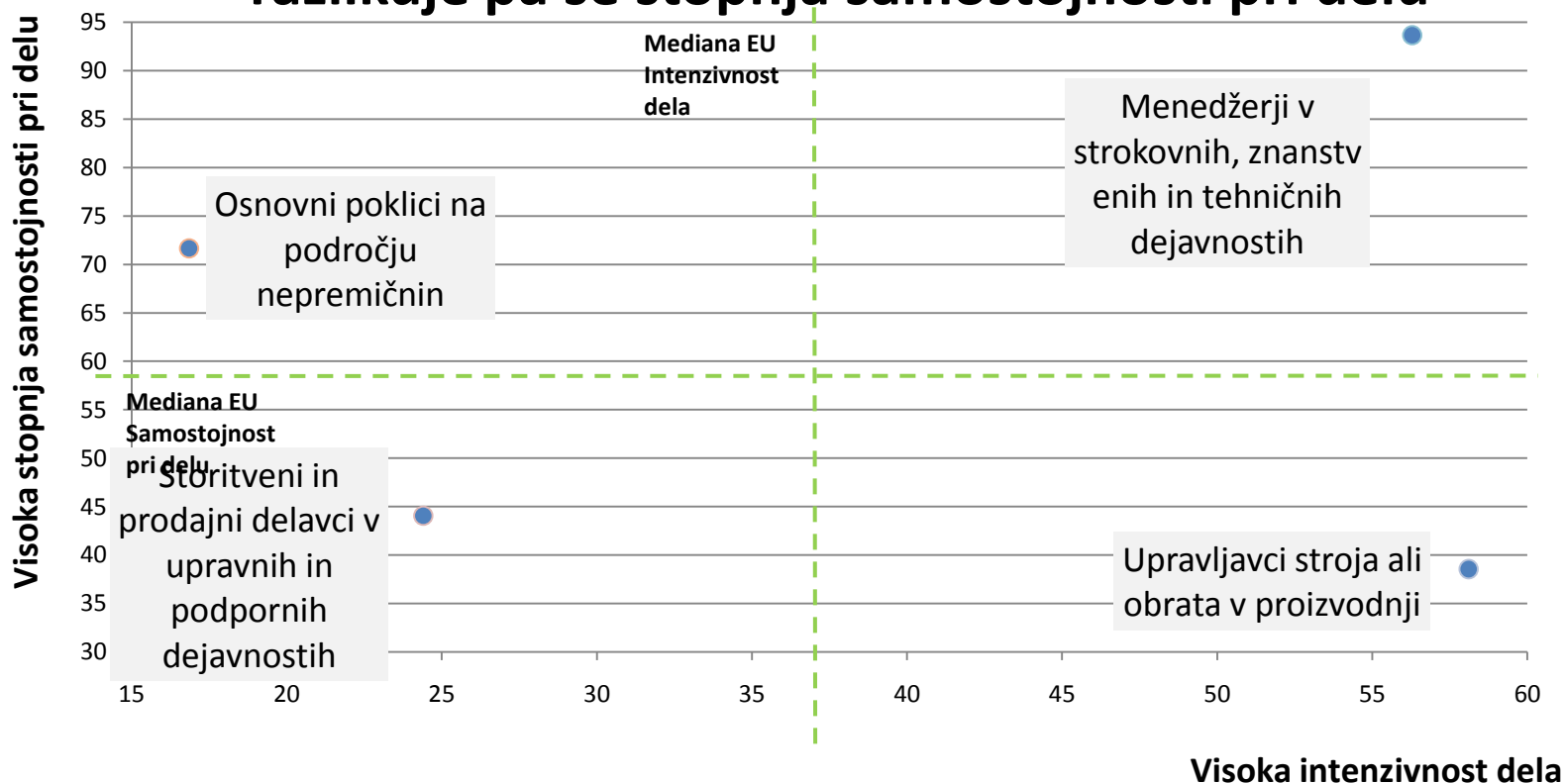


# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

Pri poklicih, kot so upravljavec stroja ali obrata in menedžer, je stopnja intenzivnosti dela visoka,

razlikuje pa se stopnja samostojnosti pri delu



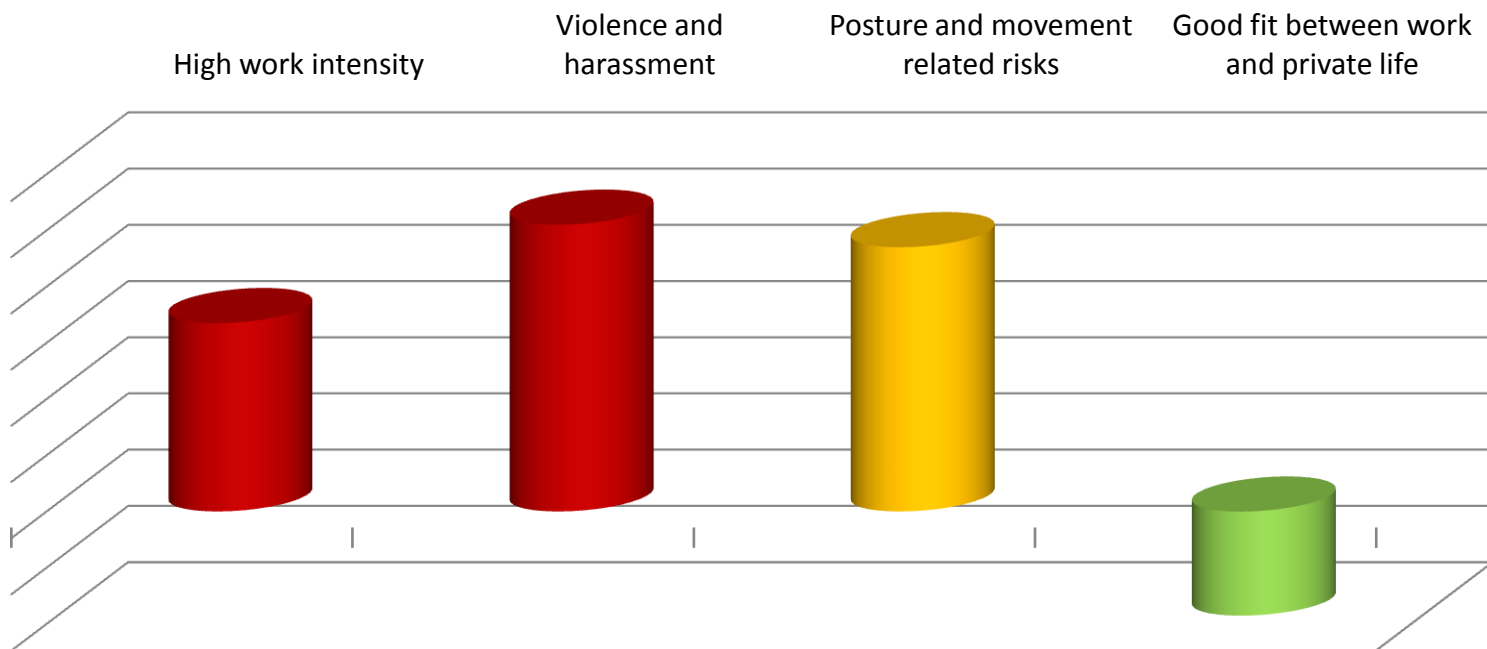
Delovni pogoji v zvezi s psihosocialnimi tveganji  
so povezani z zdravjem in dobrim počutjem  
evropskih delavcev

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Nasilje in nadlegovanje izrazito negativno vplivata na splošno zdravje, celo bolj kot fizična tveganja

*Relativna verjetnost poročanja delavca, da delo negativno vpliva na zdravje*

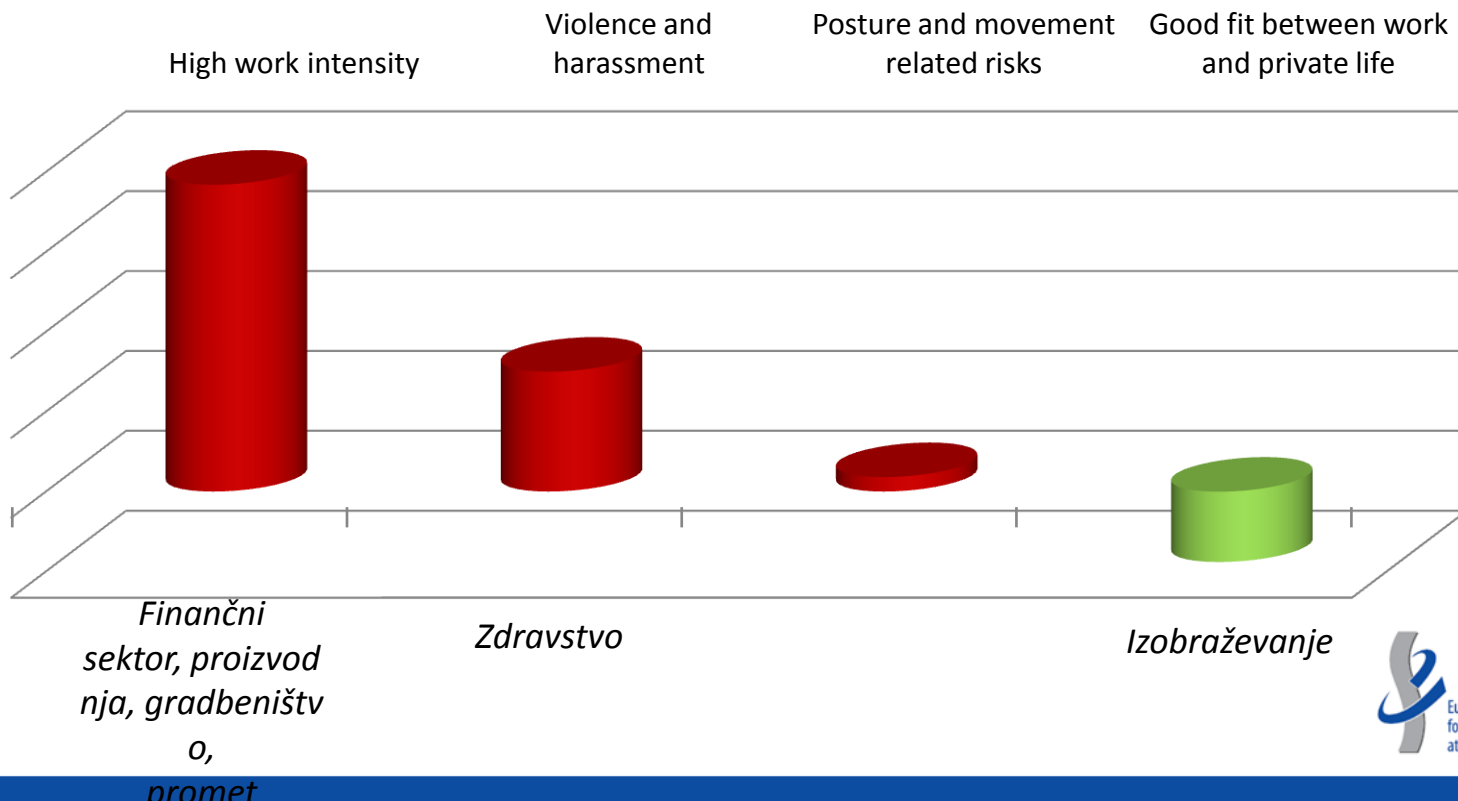


# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

**Visoka intenzivnost dela povečuje verjetnost, da bodo delavci doživljali "stres" vedno ali večino delovnega časa**

*Relativna verjetnost poročanja o stresu v zvezi z delom*

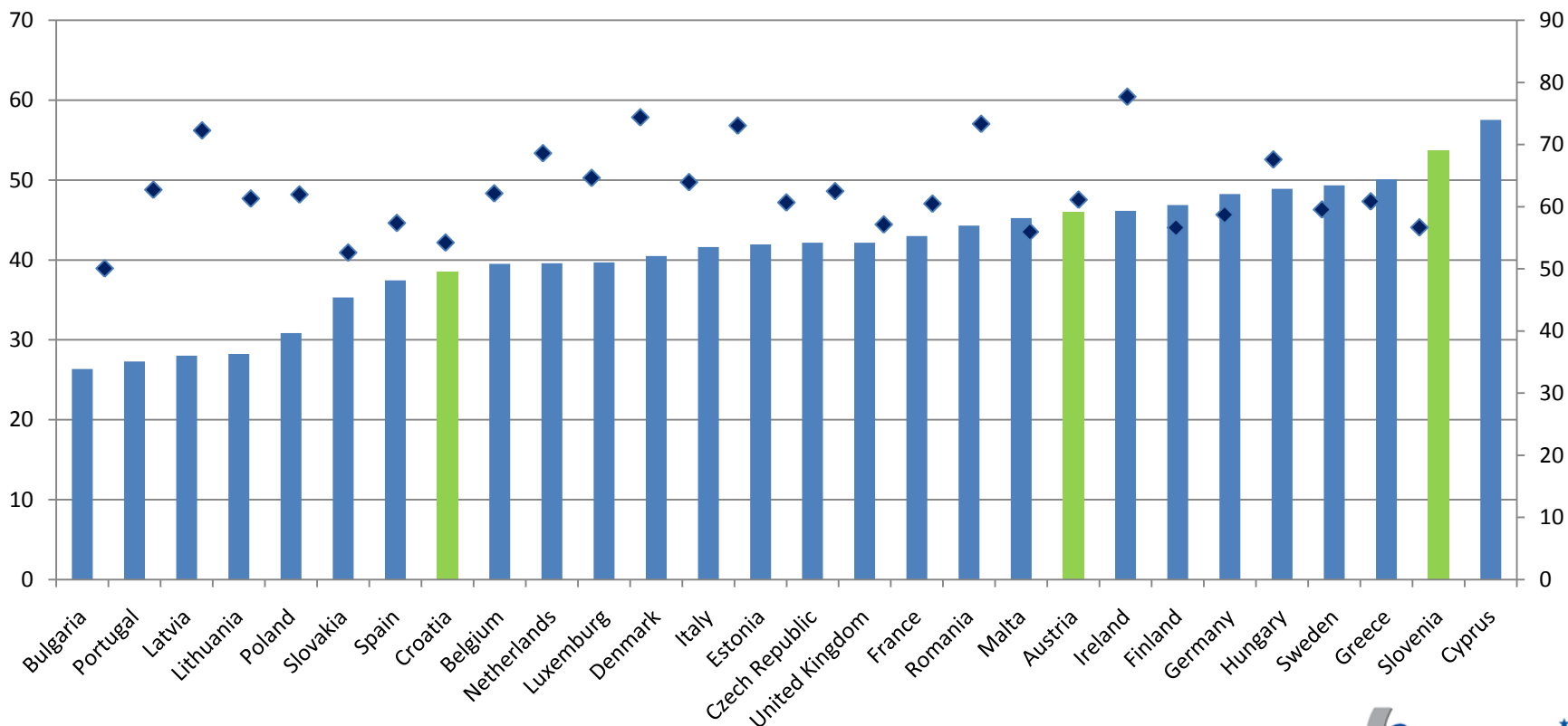


# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

**V Sloveniji je stopnja intenzivnosti dela relativno visoka, medtem ko je samostojnost delavcev na povprečni stopnji EU-28**

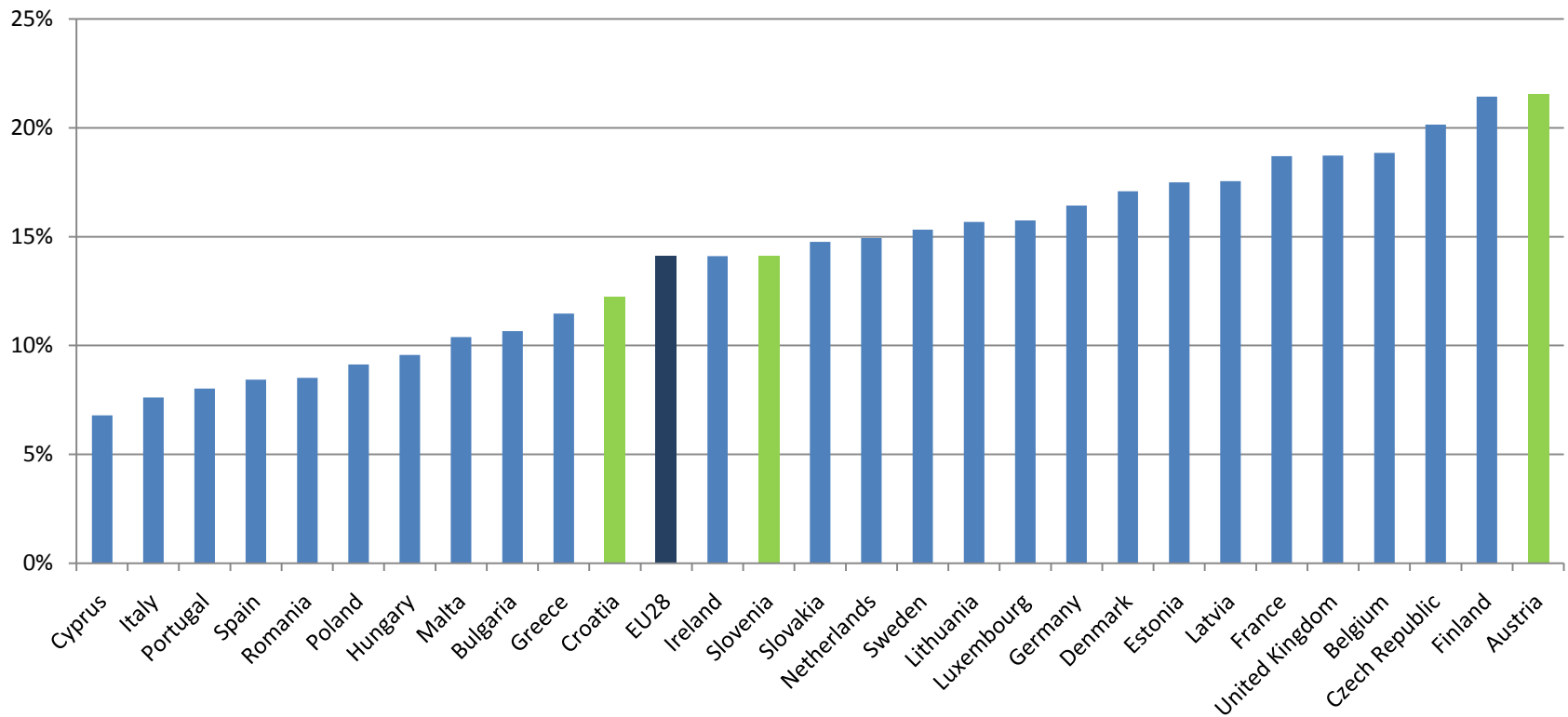
■ Work intensity ◆ Job autonomy



# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

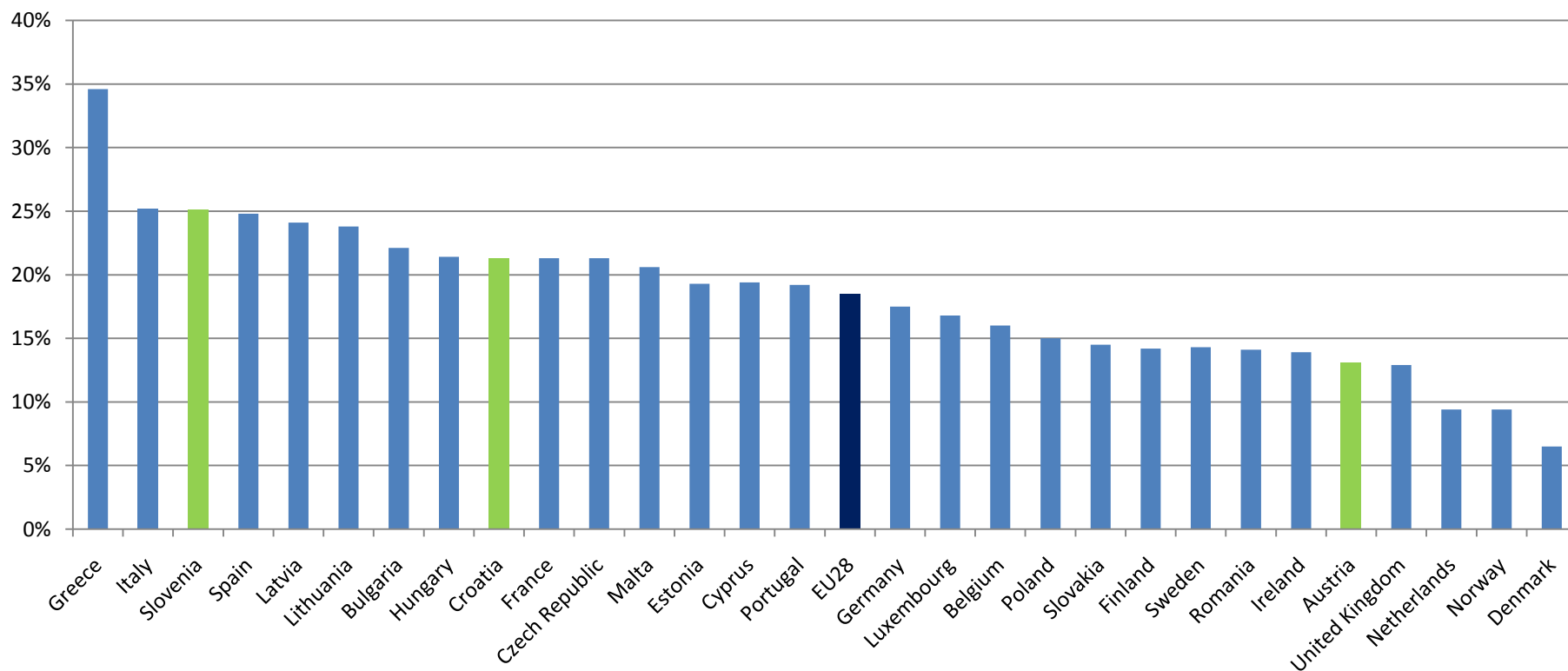
### Odstotek delavcev, ki so izpostavljeni "družbeno nesprejemljivemu vedenju" (nasilje in nadlegovanje) po državah



# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

**V Sloveniji vsak četrti delavec poroča o "neravnovesju med delom in zasebnim življenjem", kar presega povprečje EU-28**



### Razlike med skupinami delavcev

- Delovni pogoji delavcev so odvisni od poklica in gospodarskega sektorja
- Glavne razlike glede na **spol** so povezane z delovnim časom in možnostmi za poklicno napredovanje
- Razlike glede na **starost** so večinoma povezane s stopnjo negotovosti zaposlitve (zaposljivosti), stopnjo intenzivnosti dela in možnostmi za poklicno napredovanje (večje za mlade delavce)



Kako lahko dosežemo zdravje in zadovoljstvo delavcev?  
(in s tem zagotovimo trajnost dela)

**Kaj je potrebno za doseganje zdravja in zadovoljstva delavcev?**

- Preprečiti visoko stopnjo intenzivnosti dela
- Razmisliti o pomembnosti nasilja in nadlegovanja
- Izboljšati ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem
- Znižati stopnjo negotovosti zaposlitve
- Zagotoviti orodja za reševanje težav z vsebino dela
- Zavedati se zapletenosti s tem povezanih dejavnikov

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Nekaj **najnovjših trendov**:

- Stopnja fizičnega nasilja se znižuje, medtem ko ostaja stopnja nadlegovanja enaka;
- Stopnja negotovosti zaposlitve se povečuje (zlasti v baltiških državah in na jugu Evrope)
- Manj zaposlenih ima dolg delovni čas;
- Stopnja intenzivnosti dela se ni znatno povečala, razen na delovnih mestih, ki jih je prizadela kriza (Irska, Združeno kraljestvo, Španija)

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Delovni pogoji in psihosocialna tveganja v Evropi (EWCS, Eurwork in druge raziskave agencije Eurofound)
- Obvladovanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih (ESENER)
- Ukrepi in pobude politike
- Organizacijski ukrepi
- Sklepi

### **Psihosocialni vidiki, ki jih obravnava raziskava ESENER**

#### **1. Obvladovanje psihosocialnih tveganj**

- Stopnja skrbi, sprejeti ukrepi, vzpostavljeni postopki

#### **2. Ključni dejavniki in ovire**

- Zakaj na nekaterih delovnih mestih obstajajo primerni ukrepi in postopki, na drugih pa ne?

#### **3. Sodelovanje delavcev in obvladovanje psihosocialnega tveganja**

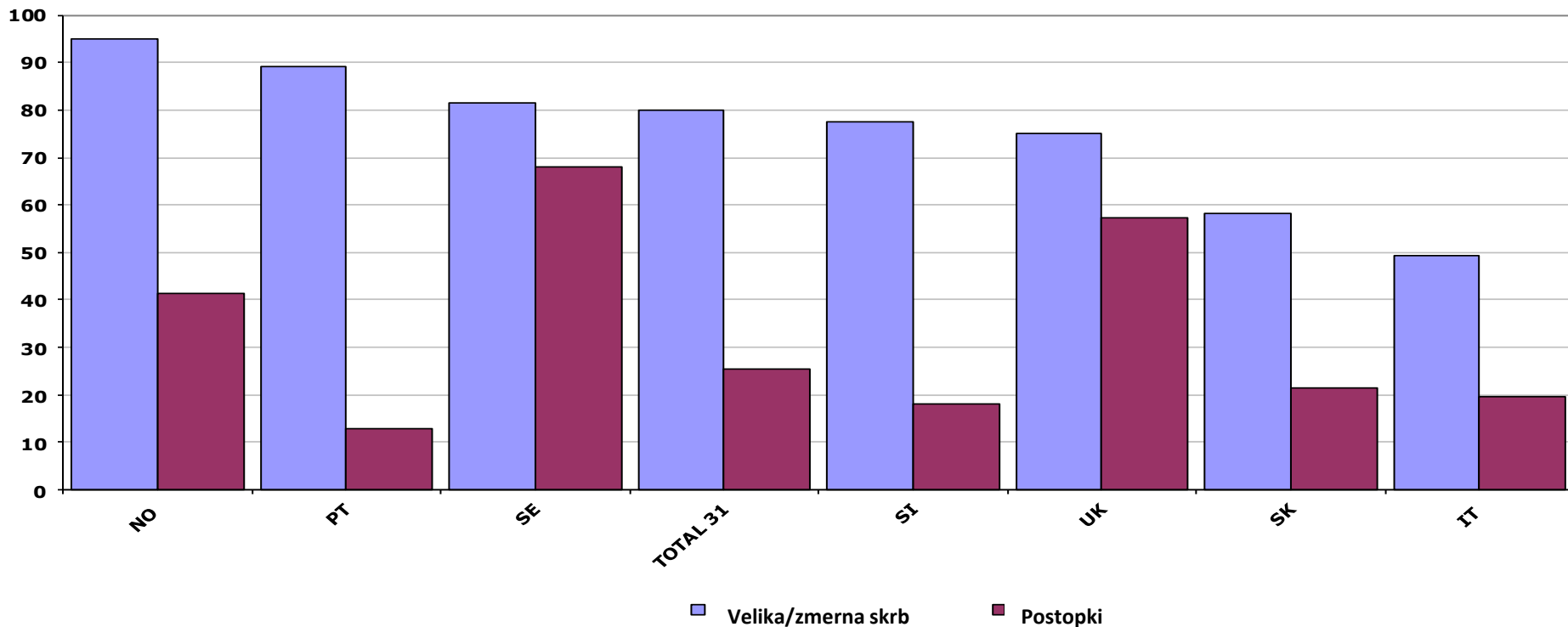
- Formalno ali neposredno sodelovanje, vpliv in viri

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Skrb glede stresa v zvezi z delom in ukrepi za njegovo obvladovanje

% podjetij, izbrane države članice in skupni rezultat

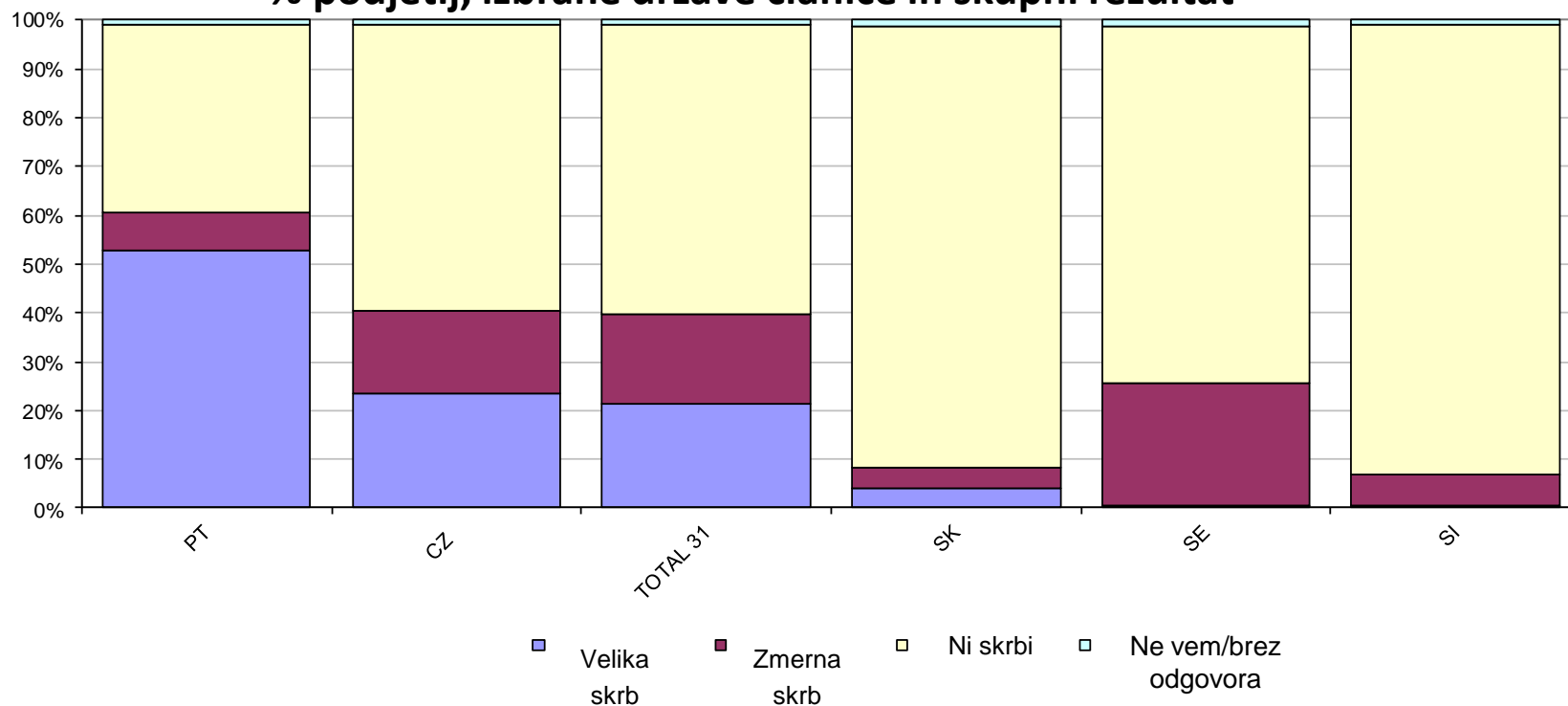


# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Skrb glede ustrahovanja in nadlegovanja

% podjetij, izbrane države članice in skupni rezultat

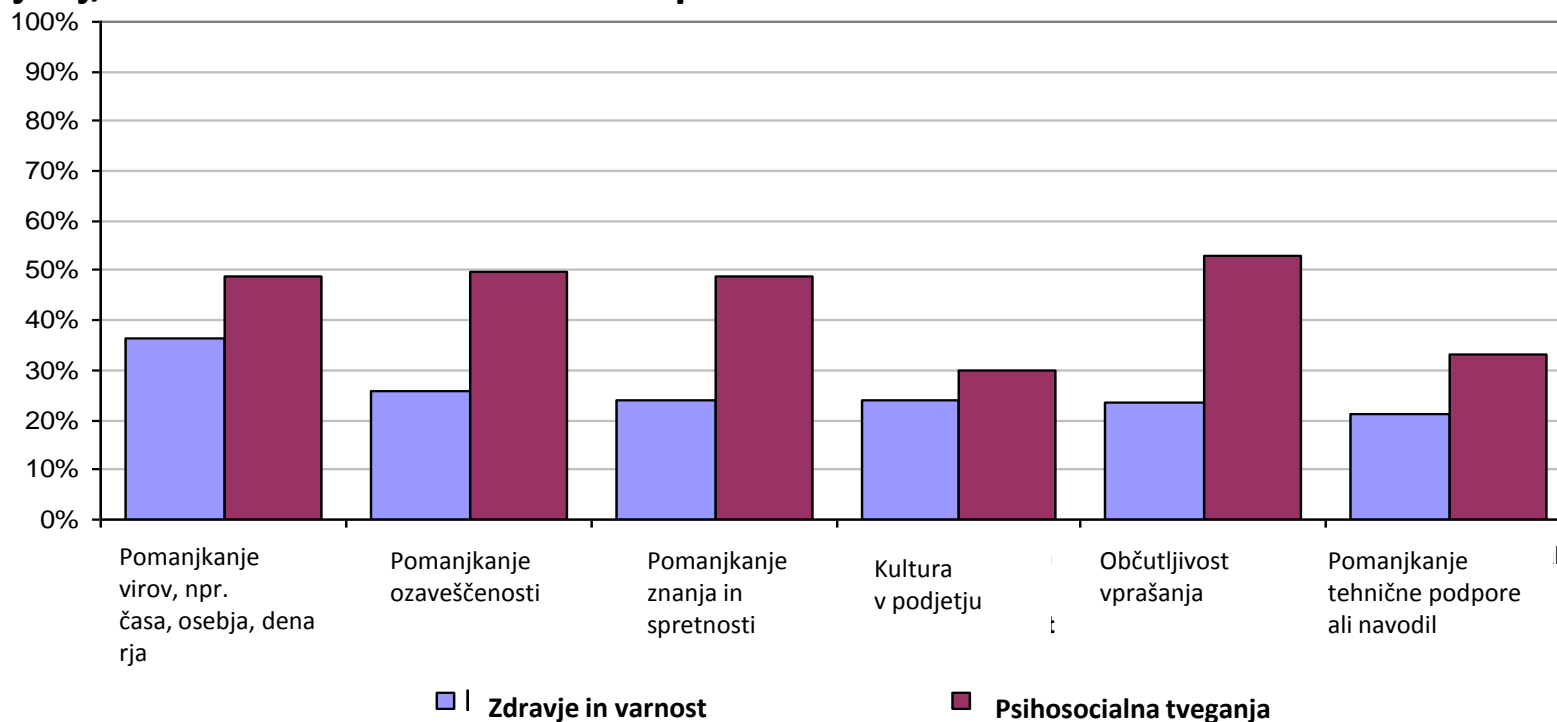


# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Glavne ovire pri obvladovanju psihosocialnih tveganj (glede na poročanje menedžerjev)

% podjetij, izbrane države članice in skupni rezultat



### Dejavniki

- **Splošno dobro upravljanje VZD ter poročanje o skrbi glede stresa v zvezi z delom**
- **Glavni dejavniki glede na poročanje menedžerjev:**
  - Zahteve zaposlenih
  - Želja po zmanjšanju absentizma
  - Zakonske obveznosti

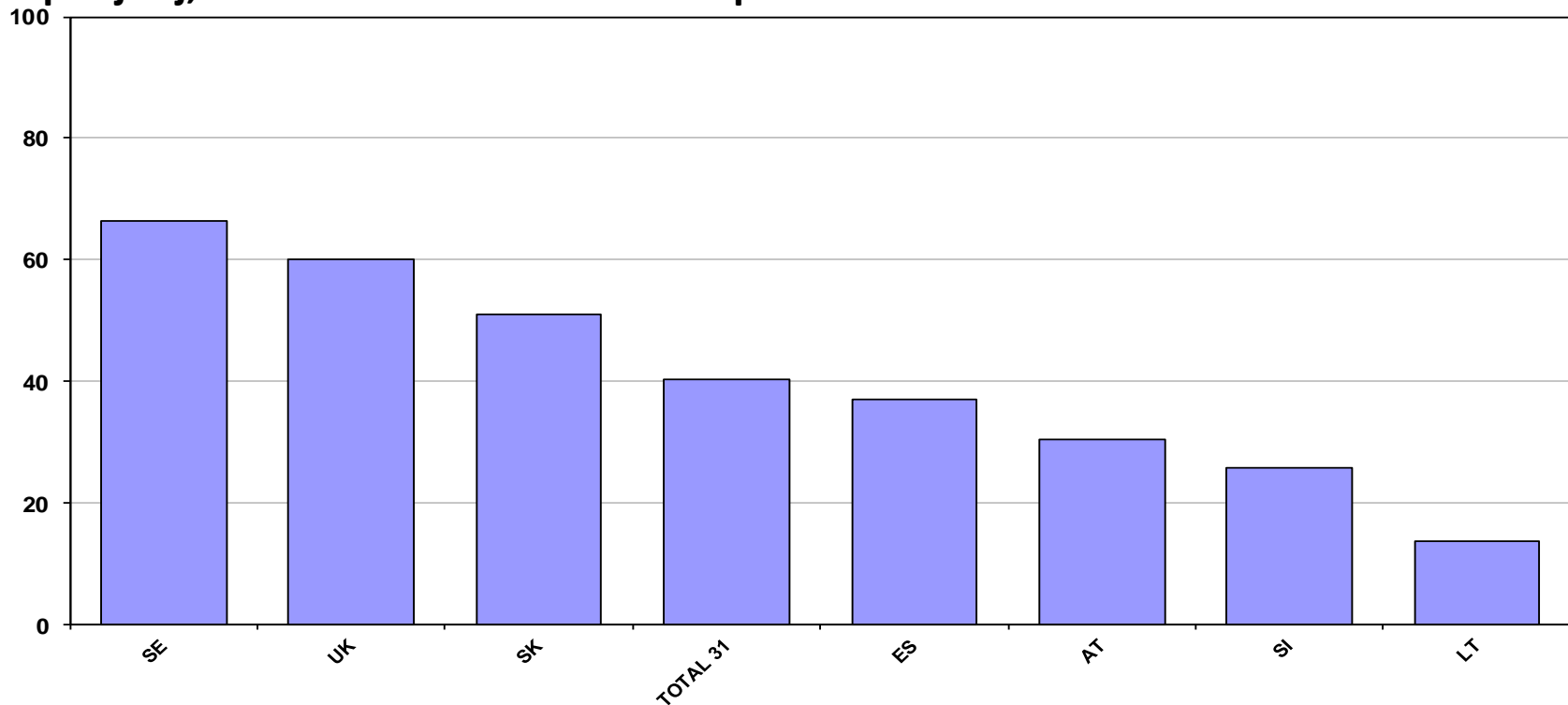


# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

### Zdravstvena in varnostna vprašanja, ki se redno pojavljajo na sestankih višjega vodstva

% podjetij, izbrane države članice in skupni rezultat



### Vključenost delavcev

- **Za delovna mesta, ki imajo formalno zastopanje delavcev, je verjetneje, da:**
  - bo ugotovljeno, da je vodstvo zavezano varnosti in zdravju;
  - so sprejeti preventivni ukrepi, ki veljajo za splošno VZD in psihosocialna tveganja;
  - bodo zaposleni vključeni (posvetovanje in sodelovanje) v proces upravljanja VZD in obvladovanja psihosocialnih tveganj.
- **Za delovna mesta, ki imajo formalno zastopanje delavcev in visoko stopnjo zavezanosti vodstva varnosti in zdravju pri delu, je verjetneje, da bo ugotovljeno, da njihova organizacija učinkovito upravlja VZD in obvladuje psihosocialna tveganja.**

### Sklepi

#### Izboljšanje obvladovanja psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih:

- Zagotavljanje, da **podjetja** v vseh sektorjih in državah **uporabljajo sistematičen pristop** in široko paleto preventivnih ukrepov (z izmenjavo izkušenj in spodbujanjem rešitev).
- **Zagotavljanje praktičnih smernic** in ozaveščanje, da psihosocialna tveganja vplivajo na absentizem in na nesreče na delovnem mestu.
- Spodbujanje **poslovnega primera**, ki je povezan s psihosocialnimi tveganji.

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Delovni pogoji in psihosocialna tveganja v Evropi (EWCS, Eurwork in druge raziskave agencije Eurofound)
- Obvladovanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih (ESENER)
- **Ukrepi in pobude politike**
- Organizacijski ukrepi
- Sklepi

### Politika na ravni EU

- Okvirna direktiva (89/391) o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu
- Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom iz leta 2004, ki so ga sprejeli evropski socialni partnerji
- Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu iz leta 2007, ki so ga sprejeli evropski socialni partnerji
- Večsektorski in sektorski sporazumi
- Inšpekcijska kampanja SLIC iz leta 2012

### Zakonodaja in delovna inšpekcija

- Ponekod je besedilo zelo splošno in ne omenja izrecno psihosocialnih tveganj (Poljska, Španija, Luksemburg in druge).
- Ponekod je na splošno omenjeno, da je treba upoštevati psihosocialna tveganja, ni pa opredeljeno, kako točno (Avstrija, Finska, Francija, Grčija itd.).
- Vključena obveznost ocene psihosocialnega tveganja: Belgija, Bolgarija, Nemčija, Italija itd.
- Možnost vključitve strokovnjaka/psihologa (Belgija, Avstrija).
- Opredelitev stresa in psihosocialnih tveganj je vključena v zakonodajo (Madžarska, Litva, Slovaška).
- Širši okvir, pristop je podprt z drugimi ukrepi: Avstrija, Luksemburg, Švedska, Finska, Irska in še mnoge druge.

### Socialni dialog in vloga socialnih partnerjev

- Socialni dialog in izboljšanje delovnih pogojev
- Okvirni sporazumi
- Skupna prizadevanja prek kolektivnih pogodb ali na podlagi nacionalne zakonodaje oziroma z zagotovitvijo vpliva nanjo (na primer Belgija, Francija, Danska, Finska, Nizozemska, Švedska, Združeno kraljestvo)
- Druga, bolj razširjena sredstva: smernice, izjave, konference ali spletna orodja

### Slovaška

- Psihosocialna tveganja so dobro vključena v zakonodajo
- Dobro opredeljena – glede tega edinstvena v evropski zakonodaji
- Kljub temu zelo malo podpornih dejavnosti v smislu napotkov ali dejavnosti inšpektorata za delo (glej ESENER in splošne sklepe -> potrebnih je več napotkov)
- Primer Avstrije: kako izvesti nadaljnje korake v zvezi z napotki in podporo



### Francija

#### Socialni kontekst in sporazumi

- Nacionalni medpanožni sporazum o stresu iz leta 2004
- Pospešen postopek kolektivnih pogajanj zaradi samomorov
- Vprašanja organizacije dela in subjektivnih dejavnikov
- Načrt nujnih ukrepov vlade in prednostna naloga v nacionalnem načrtu za zdravje pri delu 2010–2014
- Sporazum socialnih partnerjev in panožni sporazumi (preprečevanje, ozaveščenost, podpora) za leto 2013

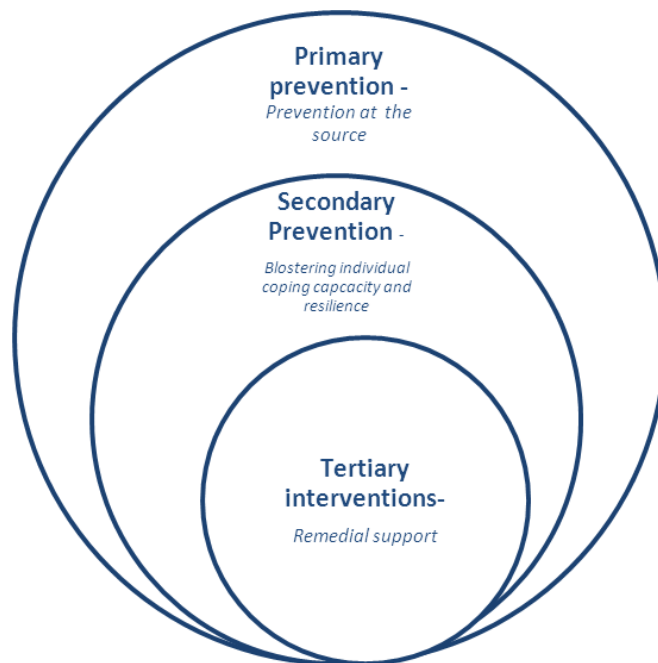
# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Delovni pogoji in psihosocialna tveganja v Evropi (EWCS, Eurwork in druge raziskave agencije Eurofound)
- Obvladovanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih (ESENER)
- Ukrepi in pobude politike
- **Organizacijski ukrepi**
- Sklepi

# Psychosocial risks in Europe

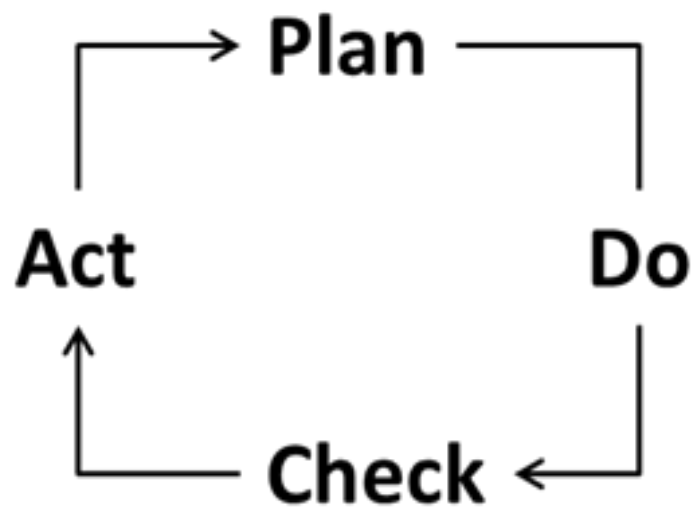
## Prevalence and strategies for prevention



### Holistično preprečevanje

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention



### **Kaj deluje in kaj ne – primeri iz prakse**

- Delovanje v skladu s politikami
- Nadrejeni in menedžerji so ključnega pomena za uspeh na vseh področjih
- Nična strpnost do nadlegovanja na delovnem mestu
- Pomen pozitivnih virov

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Delovni pogoji in psihosocialna tveganja v Evropi (EWCS, Eurwork in druge raziskave agencije Eurofound)
- Obvladovanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih (ESENER)
- Ukrepi in pobude politike
- Organizacijski ukrepi
- **Sklepi**

# Psychosocial risks in Europe

## Prevalence and strategies for prevention

- Glede na dejstvo, da se delovna sila stara, in ob upoštevanju ciljev politike EU sta zdravje in dobro počutje evropskih delavcev temeljnega pomena. Zato so pomembne tudi strategije za izboljšanje delovnih pogojev, vključno z znižanjem visoke stopnje intenzivnosti dela ter nasilja in nadlegovanja na delu.
- Razlike glede na spol še vedno obstajajo, kar zadeva delovni čas in možnosti za poklicno napredovanje. Pri ohranjanju in izboljševanju delovnih pogojev je treba dati poudarek tudi stopnji udeležbe žensk na trgu dela.
- Še naprej si je treba prizadevati za večje priznavanje pomena psihosocialnih tveganj in nadaljevati pobude politike, vključno s socialnim dialogom, sodelovanjem zaposlenih in praktičnimi smernicami, ki jih je treba izvajati na ravni podjetja.
- Posebna tveganja, posebne skupine delavcev.
- Ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj je najbolje izvajati na podlagi tradicionalnega okvira za obvladovanje tveganj. Podjetja, ki imajo že vzpostavljeno upravljanje varnosti in zdravja pri delu, so pri preprečevanju psihosocialnih tveganj uspešnejša.

# Psychosocial risks in Europe

Prevalence and strategies for prevention

Hvala!