

Psihosocialni dejavniki tveganj, povezanih z razvojem stresa na delovnem mestu: primerjava Slovenije z drugimi evropskimi državami

Nataša Sedlar, Lilijana Šprah
Družbenomedicinski inštitut,
ZRC SAZU



Novi trg 2, 1000 Ljubljana, Slovenija

Evropski raziskavi:

1) Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer: EVROPSKA RAZISKAVA O DELOVNIH POGOJIH

2) Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: EVROPSKA ANKETA PODJETIJ O NOVIH IN NASTAJAJOČIH TVEGANJIH

Evropska raziskava o delovnih pogojih (European Working Condition Surveys; EWCS)

- IZVAJALEC: Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; EUROFOND)
- NEMEN:
 - ugotoviti, kako se delovni pogoji v različnih državah Evrope spreminjajo pod vplivo gospodarskih in socialnih sprememb,
 - katere so posebno izpostavljene skupine,
 - prilagoditi ukrepe za obvladovanje in odpravljanje dejavnikov, ki predstavljajo tveganje za zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih.
- IZVEDBA:
 - od leta 1990 vsakih pet let
 - 2010 peta zaporedna raziskava,
 - najširši spekter področij do sedaj,
 - intervjuvanih skoraj 44.000 naključno izbranih zaposlenih iz držav EU27, Norveške, Hrvaške, Makedonije, Turčije, Albanije, Črne gore in Kosova

Delovni pogoji 1990 - 2010

- **ŠTEVILO ZAPOSLENIH:**
 - povečanje z okoli 150 mio na okoli 235 mio
- **STOPNJA ZAPOSLENOSTI:**
 - konstantno pri moških (okoli 75%, občasno tudi do 80%),
 - porast pri ženskah (z okoli 50% na 63%) in starejših (z 49% leta 2000 na več kot 56% leta 2009)
 - zmanjšanje v kmetijskih in predelovalnih dejavnostih, porast v storitvenih dejavnostih.
- **SPOLNA STRUKTURA:**
 - ženske prevladujejo na področju izobraževanja, zdravja, socialnega dela in javne uprave
- **VRSTA ZAPOSLOTITVE:**
 - prevladuje za nedoločen čas (okoli 80% delavcev),
 - porast zaposlitev za določen čas (10% zaposlenih leta 1991 v EC12, v primerjavi z 13,5% zaposlenih iz EU27 leta 2009).
- **DELAVNIK:**
 - petdnevni, 40-urni delavnik normativ
 - v povprečju zmanjšanje števila tedenskih delovnih ur (z 40,5 ur leta 1991 v državah EC12 na 37,5 ur leta 2010 v državah EU27)

- ZNAČILNOSTI DELA:

- stopnja INTELEKTUALNEGA IZZIVA ostaja relativno visoka (58% zaposlenih kompleksne nalog, 68% o učenje novih stvari, 83% samostojno reševanje nepredvidenih problemov)
- ni bistvenih sprememb v stopnji AVTONOMIJE glede hitrosti izvajanja nalog, izbire metode dela in določanja vrstnega reda izvajanja nalog,
- nekolikošen porast zaposlenih, ki izvajajo MONOTONE NALOGE.
- v podobni meri izpostavljeni FIZIČNIM TVEGANJEM (dvigovanje bremen, izpostavljenost hrupu, prahu nizkim/visokim temperaturam, vibracijam, ipd.), manj jih doživlja, da delo ogroža njihovo zdravje in varnost (z 31% leta 2000 do 24% leta 2010).
- od leta 2005 visok delež zaposlenih, ki morajo DELO OPRAVITI HITRO oz. so pod pritiskom časovnih rokov; hitrost dela večine zaposlenih (67%) določajo zahteve sodelavcev, nadrejenih ali javnosti, hitrost manjšega deleža zaposlenih (18%) pa stroji.
- večji delež zaposlenih, ki morajo pri delu UPOŠTEVATI STANDARDE KAKOVOSTI (od 69% leta 2000 do 74% leta 2010),

- USPOSABLJANJE:
 - od leta 2005 do 2010 povečanje sredstev, ki jih delodajalci letno namenjajo za usposabljanjem zaposlenih (2009, 34% zaposlenih na usposabljanju)
- PSIHOSOCIALNI VIDIK:
 - 18% težave pri doseganju zadovoljivega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem
 - 6 % na delovnem mestu doživelo diskriminacijo
 - porast števila delavcev, ki so zaskrbljeni, da bodo v naslednjih 6 mesecih izgubili službo (porast od 14% 2005 - 16% 2010)
 - več kot tretjina ni prepričanih, da bodo pri starosti 60 let še zmogli opravljati delo, ki ga opravljajo trenutno

Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks; ESENER).

- IZVAJALEC: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (European Agency for Safety and Health at Work)
- NAMEN:
 - ugotavljanje obstoječih načinov upravljanja tveganj za varnost in zdravje na delovnih mestih v različnih Evropskih državah
 - postavljanje izhodišč za oblikovanje in izvajanje novih politik na področju varnosti in zdravja pri delu,
 - poseben poudarek na 'nastajajočih' tveganjih t.j. poklicnem stresu, nasilju in nadlegovanju,
- IZVEDBA:
 - 2009 : 28 649 vodstvenih delavcev , 7 226 delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu iz držav članic EU-27 ter Hrvaške, Turčije, Švice in Norveške.
 - anketiranje : zasebne in javne organizacije, poslovne enote z deset ali več zaposlenimi, večina gospodarskih dejavnosti; posamezna država med 350 in 1500 poslovnih enot (SLO 200 PE)

Vprašanja varnosti in zdravja pri delu (povprečje EU-27 v %)	Dejavnost
Nezgode pri delu (80 %)	Gradbeništvo (90 %)
	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (87 %)
Stres, povezan z delom (79 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (91 %)
	Izobraževanje (84 %)
Kostno-mišična obolenja (78 %)	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (87 %)
	Zdravstvo in socialno varstvo (86 %)
Hrup in vibracije (61 %)	Rudarstvo (84 %)
	Gradbeništvo (82 %)
Nevarne snovi (58 %)	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (75 %)
	Rudarstvo (73 %)
Nasilje ali grožnja z nasiljem (37 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (57 %)
	Izobraževanje (51 %)
Ustrahovanje ali nadlegovanje (37 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (47 %)
	Izobraževanje (47 %)

Skrbi v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter gospodarske dejavnosti, ki najpogosteje poročajo o nekaj ali veliko skrbeh (% poslovnih enot, EU-27)

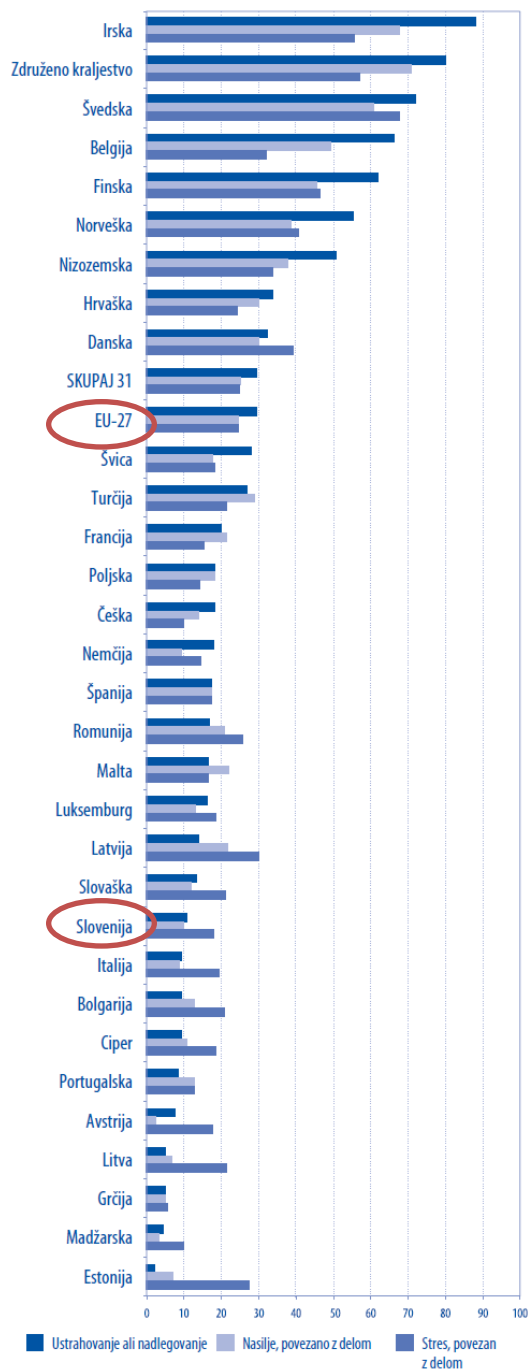
Izhodišče: vse poslovne enote.

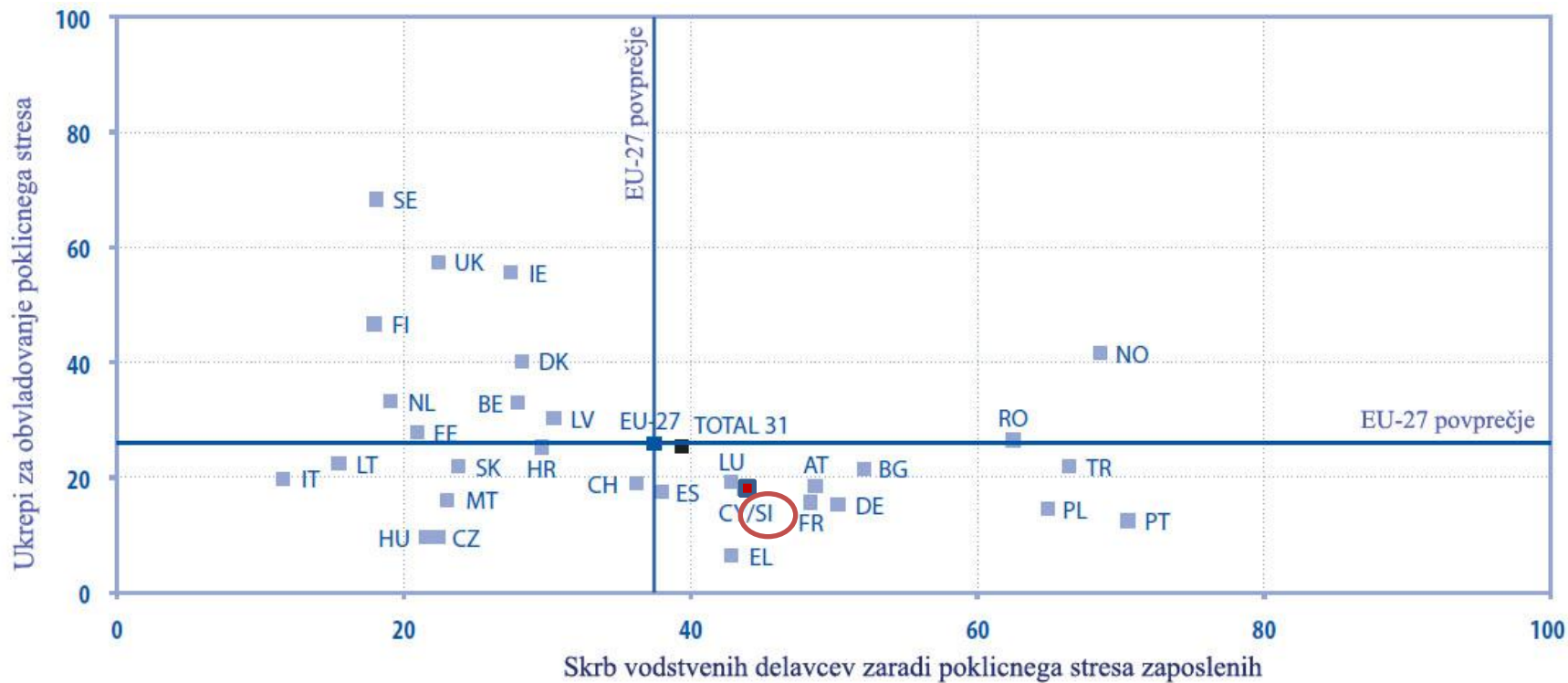


Skrbi vodstvenih delavcev v zvezi z dejavniki, ki prispevajo k psihosocialnim tveganjem pri delu (% poslovnih enot, EU-27)

Izhodišče: vse poslovne enote.

Postopki upravljanja s psihosocialnimi tveganju pri delu glede na državo (% poslovnih enot, EU-27)

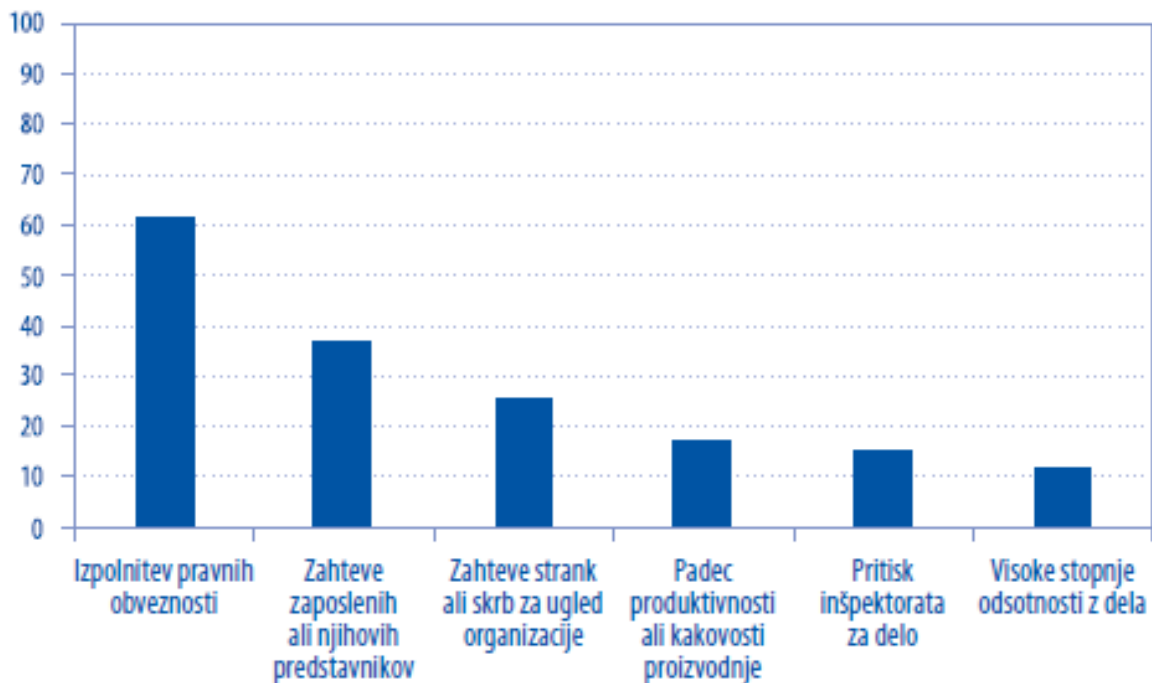




Skrb vodstvenih delavcev zaradi stresa zaposlenih in obstoječi ukrepi za obvladovanje stresa, povezanega z delom, po državah (% poslovnih enot)

Ukrepi za zmanjševanje psihosocialnih tveganj (v zadnjih treh letih) po državah (% poslovnih enot)

	EU-27	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	MT	NL	NO	PL	PT	RO	SE	SI	SK	TR	UK
Zagotavljanje usposabljanja	58	39	66	55	55	42	56	65	54	35	31	45	63	52	27	32	64	45	60	43	63	47	68	59	63	64	84	61	41	55	56	67
Spremembe načina organizacije dela	40	28	40	45	39	38	45	44	56	34	27	29	59	39	15	24	41	28	49	38	47	39	41	50	36	50	56	52	22	23	49	48
Preureditev delovnega okolja	37	30	42	55	39	43	34	38	48	26	27	24	56	34	26	18	39	25	53	28	52	33	40	41	32	50	74	38	30	40	50	41
Zaupno svetovanje za zaposlene	34	36	47	53	44	29	17	51	54	22	13	9	65	46	18	18	25	19	39	46	42	28	51	32	29	28	37	44	13	18	19	30
Spremembe delovnega časa	29	20	37	24	25	20	34	30	30	23	14	18	45	33	12	19	35	20	30	28	34	26	25	28	25	22	46	39	11	21	44	38
Vzpostavitev postopka za reševanje konfliktov	23	17	36	31	28	30	20	24	28	21	12	11	34	27	12	15	36	10	25	22	28	17	25	25	20	18	38	37	12	15	36	32



Razlogi za upravljanje s psihosocialnimi tveganji (% poslovnih enot, EU-27)

Izhodišče: poslovne enote, ki navajajo, da imajo vzpostavljene postopke in ukrepe za upravljanje s psihosocialnimi tveganji.

- 42 % anketiranih vodstvenih delavcev meni, da je težje reševati psihosocialna vprašanja kot druga vprašanja varnosti in zdravja pri delu.

Dejavniki, zaradi katerih je upravljanje s psihosocialnimi tveganji zlasti težko (% poslovnih enot, EU-27)

Dejavnik	% poslovnih enot, EU-27	SLO
Občutljivost zadeve	53 %	40%
Pomanjkanje zavedanja	50 %	40%
Pomanjkanje časa, zaposlenih ali finančnih sredstev	49 %	
Pomanjkanje usposabljanja in/ali strokovnega znanja	49 %	25%
Pomanjkanje tehnične podpore ali navodil	33 %	
Kultura podjetja	30 %	

Izhodišče: poslovne enote, ki navajajo, da je upravljanje s psihosocialnimi tveganji težje od obravnavanja drugih vprašanj varnosti in zdravja pri delu.



Univerza v Mariboru



Naložba v vašo prihodnost

OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti« in 1. 4. prednostne usmeritve »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.