

Psychosociální rizika ohrožující duševní pohodu pracovníků: ponaučení z pandemie covidu-19

Úvod

Psychosociální rizika jsou definována jako sociální a organizační aspekty koncepce a řízení práce, které by mohly způsobit fyzickou nebo psychickou újmu. Kromě dopadu na pracovníky mají tato rizika také významné společenské a hospodářské důsledky, například v souvislosti s rostoucími výdaji na zdravotní a sociální péči a ztrátami produktivity. Vzhledem k tomu, že roste počet absencí v práci z důvodu duševních obtíží, snaží se tvůrci politik a činitelé s rozhodovací pravomocí v EU lépe porozumět psychosociálním rizikům na pracovišti, jejich příčinám a dopadům.

Tato zpráva se zabývá výskytem některých nejdůležitějších psychosociálních rizik na pracovišti neboli stresových faktorů při práci, s nimiž se setkávají zaměstnanci, jimiž jsou vysoká intenzita práce, nestandardní pracovní doba, nejistota zaměstnání, finanční starosti a násilí a obtěžování na pracovišti. Věnuje se také dostupnosti možností při práci, které zmírňují negativní účinky stresových faktorů, jako je pružná pracovní doba a možnosti vzdělávání. Studie vychází z údajů z telefonického průzkumu pracovních podmínek v Evropě (EWCTS) provedeného v roce 2021, které odrážejí situaci během pandemie covidu-19. Zpráva se navíc zaměřuje na rizika spojená s prací na dálku, která se od začátku pandemie významně rozšířila.

Politické souvislosti

Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ukládá zaměstnavatelům právní povinnost předcházet bezpečnostním a zdravotním rizikům – včetně psychosociálních rizik – na pracovišti, hodnotit je a bojovat proti nim. Její provádění je v jednotlivých členských státech nerovnoměrné, protože psychosociální rizika a přístup a oblast působnosti právních rámců, které se jimi zabývají, se

v jednotlivých zemích liší. Rámcové dohody sociálních partnerů EU o boji proti násilí a obtěžování a stresu při práci hrály ve většině členských států určitou úlohu při vypracovávání souvisejících předpisů, k náležitému řešení těchto rizik však nemusí stačit. Ve Strategickém rámci EU pro zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027 se uvádí, že k řešení otázky psychosociálních rizik jsou zapotřebí změny pracovních podmínek.

Po pandemii se duševní zdraví stalo součástí politické diskuse na úrovni EU. Evropský parlament proto ve svém usnesení vyzval orgány EU a členské státy, aby uznaly vysoký výskyt problémů v oblasti duševního zdraví souvisejících s prací a našly způsoby, jak jim předcházet. Zdůraznil také potřebu vymýtit násilí, diskriminaci a obtěžování na pracovišti. Sdělení Evropské komise o komplexním přístupu k duševnímu zdraví z června 2023 navrhuje možnost iniciativy na úrovni EU v oblasti psychosociálních rizik ve střednědobém horizontu.

Klíčová zjištění

- Mění se evropská pracoviště, pro něž je charakteristická rostoucí digitalizace, vykazují větší výskyt vysoké intenzity práce (kterou uvedli 4 z 10 zaměstnanců) a nestandardní pracovní doby, včetně práce ve volném čase (kterou uvedl podobný podíl zaměstnanců). Vysoká intenzita práce byla nejčastější u vedoucích pracovníků, odborníků, techniků a administrativních a podpůrných pracovníků, zejména ve stavebnictví, finančních službách a zdravotnictví. Nestandardní pracovní doba byla nejčastější u vedoucích pracovníků, a to ve všech odvětvích, a u pracovníků s nízkou kvalifikací v odvětví dopravy a skladování. Tyto pracovní stresory mají negativní dopad na zdraví a duševní pohodu a na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

- Přibližně 14 % zaměstnanců uvedlo nejistotu zaměstnání a 26 % zmínilo finanční starosti. Nejistota zaměstnání byla nejčastěji uváděna zaměstnanci, kteří byli mladí, měli pouze základní vzdělání, pracovali v pomocných nebo nekvalifikovaných profesích nebo jako obsluha strojů a zařízení, řemeslníci nebo prodejní personál. Mezi zaměstnanci s pouze základním vzděláním jich polovina uvedla, že má problém vyjít s penězi, přičemž stejně se vyjádřil i vysoký podíl zaměstnanců v pomocných a nekvalifikovaných profesích a ve službách a prodeji. Lidé, kteří se potýkali s těmito problémy, často postrádali různé pracovní možnosti, díky čemuž měli pocit, že jim nikdo nenaslouchá, nevnímá si jich, nepomáhá jim a že nejsou schopni svou situaci zlepšit.
- Přibližně 13 % zaměstnanců uvedlo, že byli vystaveni nepříznivému sociálnímu chování (slovním urážkám nebo výhrůžkám, nechťené sexuální pozornosti nebo šikaně, obtěžování či násilí) a 12 % se cítilo v práci diskriminováno. Tomuto chování byli nejčastěji vystaveni zaměstnanci ve zdravotnictví a veřejné správě a v povoláních s nízkou kvalifikací. V rámci těchto odvětví a profesí se to nejvíce týkalo zaměstnanců, kteří často pracovali s třetími stranami (např. klienty či pacienty). Nepříznivé sociální chování a diskriminace mají velmi negativní a dlouhodobý dopad na zdraví a duševní pohodu.
- Obecně platí, že zaměstnanci, kteří pracovali na dálku, ať už částečně, nebo po celou dobu, měli více zdrojů než zaměstnanci pracující pouze v prostorách zaměstnavatele. To do určité míry souvisí s charakteristikou jejich pracovního místa z hlediska povolání a odvětví. Mnozí však uváděli vysokou intenzitu práce a práci ve volném čase.
- Výskyt psychosociálních rizik se v jednotlivých členských státech liší, což odráží rozdíly jak ve strukturách trhu práce, tak v účinnosti politik zaměřených na boj proti těmto rizikům. Rozdíly ve výskytu psychosociálních rizik také velmi pravděpodobně souvisí s různými regulačními rámci, které se zabývají touto problematikou.
- Z hlediska odvětví jsou nepříznivému sociálnímu chování, vysoké intenzitě práce a nestandardní pracovní době nejčastěji vystaveni vysoce a středně kvalifikovaní pracovníci ve zdravotnictví. Proto je relativně vysoké procento lékařů, zdravotních sester a dalších zdravotnických pracovníků ohroženo poškozením zdraví souvisejícím s prací.

Politické ukazatele

- Rostoucí výskyt některých psychosociálních rizik na pracovištích v EU během pandemie a jejich nepříznivé dopady na zdraví pracovníků vyžadují opatření ze strany vlád a sociálních partnerů s cílem zajistit s ohledem na psychosociální rizika účinné uplatňování zásad ochrany zdraví a bezpečnosti při práci zakotvených v rámcové směrnici.
- Cílem politiky by mělo být snížení jak úrovně psychosociálních rizik na pracovištích v celé EU, tak rozdílů v míře jejich výskytu v členských státech.
- V některých případech panuje u pracovníků potýkajících se s jedním psychosociálním rizikem větší pravděpodobnost, že budou čelit dalším rizikům souvisejícím s prací. Z toho vyplývá, že v politice i praxi je zapotřebí holistický přístup k prevenci psychosociálních rizik, který zohlední celé sociální prostředí a kulturu pracoviště a poskytne zdroje vedoucí ke zlepšení (jako je sociální podpora a zapojení do organizace). V jiných případech, například když se pracovníci potýkají s nejistotou zaměstnání a finančními starostmi, je třeba vzít v úvahu také makroekonomické a sociální hledisko.
- Nerovnoměrné rozložení rizik v jednotlivých odvětvích a povoláních vyžaduje konkrétní opatření a sociální dialog na podnikové i odvětvové úrovni. Například vysoká intenzita práce je častější u manažerů a odborníků v rámci všech odvětví, nejistota zaměstnání a finanční starosti jsou běžnější u profesí s nižší kvalifikací a nepříznivé sociální chování a diskriminace se vyskytují u osob často pracujících s třetími stranami.
- Vzhledem k rozšíření práce na dálku pociťuje vysoké procento zaměstnanců v EU narušování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, vysokou intenzitu práce a nestandardní pracovní dobu. Řešení vysokého výskytu těchto rizik s ohledem na možné další rozšiřování práce na dálku a pružné pracovní doby vyžaduje zvláštní pozornost, a to zřejmě v různých oblastech předpisů (jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní doba a právo odpojit se). Výhody práce na dálku navíc nemusí být dostupné všem pracovníkům, a proto by právo na dobrou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a přístup k flexibilní práci a dalším psychosociálním zdrojům měly být zajišťovány prostřednictvím jiných opatření.

Další informace

Zprávu *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic* (Psychosociální rizika ohrožující duševní pohodu pracovníků: poučení z pandemie covidu-19) naleznete na adrese <https://eurofound.link/ef23001>.

Vedoucí výzkumu: Oscar Vargas Llave
information@eurofound.europa.eu