

Psykosociale risici for arbejdstagernes trivsel: lektien fra covid-19-pandemien

Indledning

Psykosociale risici defineres som sociale og organisatoriske aspekter af udformningen og forvaltningen af arbejde, der kan forårsage fysisk eller psykologisk skade. Ud over at have en indvirkning på arbejdstagerne har sådanne risici også vigtige samfundsmæssige og økonomiske konsekvenser, f.eks. i forbindelse med stigende sundhedsudgifter/socialt udgifter og produktivitetstab. Da fravær fra arbejdet på grund af dårlig mental sundhed er for opadgående, stræber EU's beslutningstagere efter bedre at forstå psykosociale risici på arbejdspladsen, hvad der driver dem, og hvilke konsekvenser de har.

I denne rapport ses der på udbredelsen af nogle af de vigtigste psykosociale risici på arbejdspladsen eller jobstressfaktorer, som ansatte oplever: høj arbejdsintensitet, ubekvemme arbejdstider, jobusikkerhed, økonomiske bekymringer og vold og chikane på arbejdspladsen. Der ses også på tilgængeligheden af ressourcer på arbejdspladsen til at afbøde de negative virkninger af stressfaktorer, såsom fleksible arbejdstider og uddannelsesmuligheder. Studiet er baseret på data fra den europæiske telefonrundeundersøgelse vedrørende arbejdsvilkår (EWCTS) i 2021, der afspejler situationen under covid-19-pandemien. Desuden fokuserer rapporten på risici forbundet med telearbejde, som har vundet indpas siden pandemiens begyndelse.

Politiksammenhæng

Rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen pålægger arbejdsgivere en retlig forpligtelse til at forebygge, vurdere og bekæmpe sikkerheds- og sundhedsrisici – herunder psykosociale risici – på arbejdspladsen. Implementeringen er ujævn på tværs af medlemslandene, fordi opfattelsen af psykosociale risici og tilgangen til og omfanget af juridiske rammer på området varierer fra land til land. EU's

arbejdsmarkedsparters rammeaftaler om håndtering af vold og chikane og stress på arbejdspladsen har spillet en rolle i udarbejdelsen af regler på dette område i de fleste medlemsstater, men de er ikke nødvendigvis tilstrækkelige til fuldt ud at håndtere disse risici. Ifølge EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 er ændringer i arbejdsvilkårene nødvendige for at tackle psykosociale risici.

Efter pandemien kom mental sundhed på den politiske dagsorden i EU. Derfor opfordrede Europa-Parlamentet i en resolution EU's institutioner og medlemsstater til at anerkende den høje forekomst af arbejdsrelaterede mentale sundhedsproblemer og finde måder at forebygge dem på. Resolutionen understregede også behovet for at udrydde vold, forskelsbehandling og chikane på arbejdspladsen. I Kommissionens meddelelse om en samlet tilgang til mental sundhed fra juni 2023 foreslås muligheden for et mellemlangsigtet initiativ på EU-plan om psykosociale risici.

Væsentlige konklusioner

- Europæiske arbejdspladser, der er kendetegnet ved omskiftelighed og tiltagende digitalisering, oplever en øget forekomst af høj arbejdsintensitet (rapporteret af 4 ud af 10 ansatte) og ubekvemme arbejdstider, herunder arbejde i fritiden (rapporteret af en tilsvarende andel). Arbejde med høj intensitet var mest almindeligt blandt ledere, erhvervsdrivende i liberale erhverv, teknikere og kontor- og støttepersonale, især i sektorerne for byggeri, finansielle tjenesteydelser og sundhed. Ubekvemme arbejdstider var mest almindelige blandt ledere på tværs af sektorer og kortuddannede arbejdstagere i transport- og lagersektoren. Disse stressfaktorer har en negativ indvirkning på sundhed og trivsel og på balancen mellem arbejds- og privatliv.

- Ca. 14 % af de ansatte rapporterede om jobusikkerhed, og 26 % rapporterede, at de havde økonomiske bekymringer. Jobusikkerhed var mest udbredt blandt ansatte, der var unge, kun havde en grundskoleuddannelse, var ufaglærte eller arbejdede som fabriks- og maskinoperatører, håndværkere eller salgspersonale. Blandt ansatte med kun en grundskoleuddannelse udtalte halvdelen, at de havde svært ved at få pengene til at slå til, og det samme gjorde en stor del af de ufaglærte og ansatte inden for servicefagene og salgsbranchen. De, der oplevede disse problemer, savnede ofte ressourcer på arbejdspladsen, hvilket fik dem til at føle sig uhørte, usete, uden støtte og ude af stand til at forbedre deres situation.
- Omkring 13 % af de ansatte rapporterede, at de havde været udsat for negativ social adfærd (verbale overgreb eller trusler, uønsket adfærd af seksuel karakter eller mobning, chikane eller vold), mens 12 % følte sig udsat for forskelsbehandling på arbejdspladsen. Ansatte i sundhedssektoren og den offentlige forvaltning og kortuddannede ansatte var mest tilbøjelige til at blive udsat for denne adfærd. Inden for disse sektorer og erhverv var ansatte, der ofte arbejdede med tredjeparter (såsom klienter og patienter), mest berørt. Negativ social adfærd og forskelsbehandling har en meget negativ og langvarig indvirkning på sundheden og trivslen.
- Generelt havde ansatte, der telearbejdede, uanset om det var delvist eller hele tiden, flere ressourcer end dem, der kun arbejdede i deres arbejdsgivers lokaler. Dette hænger til en vis grad sammen med jobkarakteristika såsom beskæftigelse og sektor. Mange rapporterede dog om høj arbejdsintensitet og arbejde i fritiden.
- Udbredelsen af psykosociale risici varierer fra medlemsstat til medlemsstat, hvilket afspejler forskelle både i arbejdsmarkedsstruktur og i effektiviteten af politikker, der har til formål at bekæmpe sådanne risici. Variationen i udbredelsen er med stor sandsynlighed også relateret til de forskellige regelsæt på området med psykosociale risici.
- Fra et sektorperspektiv er det mest sandsynligt, at højtuddannede og mellemuddannede arbejdstagere i sundhedssektoren støder på negativ social adfærd, arbejder med høj intensitet og arbejder på ubekvemme tidspunkter. Derfor er en relativt høj procentdel af læger, sygeplejersker og andet sundhedspersonale i fare for helbredsproblemer som følge af deres arbejde.

Politik anbefalinger

- Den øgede forekomst af visse psykosociale risici på EU's arbejdspladser under pandemien og deres skade på arbejdstagernes sundhed kræver, at myndighederne og arbejdsmarkedets parter gør en indsats for at sikre, at de principper for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der er nedfældet i rammedirektivet, gennemføres effektivt for så vidt angår psykosociale risici.
- Politikker bør sigte mod at reducere både omfanget af psykosociale risici på arbejdspladser i hele EU og variationen i deres udbredelse på tværs af medlemsstaterne.
- I nogle tilfælde er arbejdstagere, der oplever en psykosocial risiko, mere tilbøjelige til at opleve andre arbejdsrelaterede risici. Dette indebærer, at en holistisk tilgang til forebyggelse af psykosociale risici er påkrævet i både politik og praksis, idet hele det sociale miljø og kulturen på arbejdspladsen tages i betragtning, og der tilvejebringes ressourcer til at skabe forbedring (såsom social støtte og organisatorisk medbestemmelse). I andre tilfælde, f.eks. når arbejdstagere oplever jobusikkerhed og økonomiske bekymringer, skal der også anlægges et makroøkonomisk og socialt perspektiv.
- Den ulige fordeling af risici efter sektor og erhverv kræver specifikke tiltag og arbejdsmarkedsdialog på virksomheds- og sektorniveau. For eksempel er arbejdsintensitet mere udbredt blandt ledere og erhvervsdrivende i liberale erhverv på tværs af sektorerne, mens jobusikkerhed og økonomiske vanskeligheder er mere udbredt blandt kortuddannede ansatte, og negativ social adfærd og forskelsbehandling er mere udbredt blandt dem, der ofte arbejder med tredjeparter.
- Med den stigende udbredelse af telearbejde oplever en høj procentdel af ansatte i EU udviskede grænser mellem arbejds- og privatliv, høj arbejdsintensitet og ubekvemme arbejdstider. At håndtere den høje forekomst af disse risici i lyset af den potentielle yderligere udbredelse af fjernarbejde og fleksibelt arbejde kræver særlig opmærksomhed, måske inden for forskellige reguleringsområder (såsom sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, arbejdstid og retten til at være offline). Desuden kommer fordelene ved fjernarbejde måske ikke hele arbejdsstyrken til gode, og derfor bør retten til en god balance mellem arbejdsliv og privatliv og adgang til fleksibelt arbejde og andre psykosociale ressourcer sikres gennem andre foranstaltninger.

Yderligere oplysninger

Rapporten *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic* er tilgængelig på <https://eurofound.link/ef23001>

Forskningsleder: Oscar Vargas Llave
 information@eurofound.europa.eu