

Psihosocijalni rizici koji utječu na dobrobit radnika: Pouke nakon pandemije bolesti COVID-19

Uvod

Psihosocijalni rizici definiraju se kao društveni i organizacijski aspekti osmišljavanja i upravljanja radom, koji mogu uzrokovati fizičku ili psihičku štetu. Osim što utječu na radnike, takvi rizici imaju i važne društvene i gospodarske posljedice, na primjer veće zdravstvene i socijalne rashode te manjak produktivnosti. Budući da je odsutnost s posla zbog psihičkih bolesti u porastu, tvorci politika i donositelji odluka u EU-u nastoje bolje razumjeti psihosocijalne rizike na radnom mjestu, kako nastaju te kako djeluju.

U ovom se izvješću ispituje raširenost nekih od najvažnijih psihosocijalnih rizika na radnom mjestu ili uzročnika stresa na poslu s kojima se suočavaju zaposlenici: vrlo intenzivan rad, nesocijalno radno vrijeme, nesigurnost radnog mjesta, financijske brige te nasilje i uznemiravanje na poslu. Razmatra se i dostupnost resursa na radnim mjestima kojima se ublažavaju negativni učinci uzročnika stresa, kao što su fleksibilno radno vrijeme i mogućnosti obuke. Studija se temelji na podacima iz Europskog telefonskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCTS) iz 2021., koji odražavaju stanje tijekom pandemije bolesti COVID-19. Nadalje, izvješće je usmjereno na rizike povezane s radom na daljinu, koji se drastično povećao od početka pandemije.

Politički kontekst

Okvirnom direktivom o sigurnosti i zdravlju na radu poslodavcima se nameće pravna obveza sprečavanja, procjene i suzbijanja sigurnosnih i zdravstvenih rizika, uključujući psihosocijalne rizike, na radnom mjestu. Njegova je provedba neujednačena među državama članicama jer se psihosocijalni rizici te pristup i područje primjene pravnih okvira koji se odnose na njih razlikuju od zemlje do zemlje. Okvirni sporazumi socijalnih partnera

EU-a o borbi protiv nasilja, uznemiravanja i stresa na radnom mjestu utjecali su na razvoj mjerodavnih propisa u većini država članica, ali možda nisu dovoljni za potpuno rješavanje tih rizika. U strateškom okviru EU-a o zdravlju i sigurnosti na radu za razdoblje 2021. – 2027. navodi se da su potrebne promjene radnih uvjeta za ublažavanje psihosocijalnih rizika.

Nakon pandemije psihičko zdravlje postalo je dio političke rasprave na razini EU-a. Slijedom toga, rezolucijom Europskog parlamenta poziva se institucije EU-a i države članice se usmjere na sve veću pojavu psihičkih problema povezanih s radom i pronađu načine za doprinos njihovu sprječavanju. Također je naglasila potrebu za iskorjenjivanjem nasilja, diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu. U Komunikaciji Europske komisije o sveobuhvatnom pristupu psihičkom zdravlju iz lipnja 2023. predlaže se mogućnost inicijative na razini EU-a o psihosocijalnim rizicima u srednjoročnom razdoblju.

Glavni zaključci

- Na radnim mjestima u Europi koja se mijenjaju i obilježena su sve većom digitalizacijom, vidljiva je porast vrlo intenzivnog rada (o kojem je izvijestilo 4 od 10 zaposlenika) i nesocijalnog radnog vremena, uključujući rad u slobodno vrijeme (o kojem je izvijestio sličan udio ispitanika). Intenzivan rad bio je najčešći među rukovoditeljima, stručnjacima, tehničarima te administrativnim i pomoćnim radnicima, posebno u građevinskom, financijskom i zdravstvenom sektoru. Nesocijalno radno vrijeme bilo je najčešće među rukovoditeljima u svim sektorima i niskokvalificiranim radnicima u sektoru prijevoza i skladištenja. Ti uzročnici stresa povezani s poslom negativno utječu na zdravlje i dobrobit te ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

- Oko 14 % zaposlenika prijavilo je nesigurnost radnih mjesta, a 26 % navelo je financijske probleme. Nesigurnost radnih mjesta najizraženija je kod mladih zaposlenika, koji imaju samo osnovno obrazovanje, rade u osnovnim zanimanjima ili kao operateri postrojenja i strojeva, obrtnici ili radnici u prodaji. Među zaposlenicima koji imaju samo osnovno obrazovanje, polovica je izjavila da im je bilo teško spojiti kraj s krajem. Isto je izjavio i visok udio zaposlenika u osnovnim zanimanjima te uslužnim i prodajnim poslovima. Radnici suočeni s tim problemima često nisu imali dovoljno resursa na radnom mjestu, zbog čega su se osjećali nevidljivi, bez podrške i u nemogućnosti da poprave svoju situaciju.
- Otprilike 13 % zaposlenika izjavilo je da je bilo izloženo negativnom ponašanju (verbalnom zlostavljanju ili prijetnjama, neželjenoj seksualnoj pažnji ili zlostavljanju, uznemiravanju ili nasilju), dok se 12 % njih osjećalo diskriminiranim na poslu. Zaposlenici u sektorima zdravstva i javne uprave te u zanimanjima s niskom stručnom spremom najvjerojatnije su bili izloženi tim ponašanjima. U tim su sektorima i zanimanjima najviše pogođeni zaposlenici koji su često radili sa strankama (kao što su klijenti i bolesnici). Negativno ponašanje i diskriminacija imaju vrlo negativan i dugotrajan učinak na zdravlje i dobrobit.
- Općenito su zaposlenici koji su radili na daljinu, bilo dio vremena ili cijelo vrijeme, imali na raspolaganju više resursa od onih koji su radili samo u prostorijama poslodavca. To je u određenoj mjeri povezano s njihovim značajkama radnog mjesta u smislu zanimanja i sektora. Međutim, mnogi su izvijestili o vrlo intenzivnom radu i radu u slobodnom vremenu.
- Raširenost psihosocijalnih rizika razlikuje se među državama članicama, što odražava razlike i u strukturama tržišta rada i u učinkovitosti politika usmjerenih na borbu protiv takvih rizika. Razlike u raširenosti vrlo su vjerojatno povezane i s različitim regulatornim okvirima koji se bave psihosocijalnim rizicima.
- Iz sektorske perspektive visokokvalificirani i srednjekvalificirani radnici u zdravstvenom sektoru najvjerojatnije će se suočiti s negativnim ponašanjem, vrlo intenzivnim radom i nesocijalnim radnim vremenom. Stoga relativno visokom postotku liječnika, medicinskih sestara i drugih zdravstvenih radnika prijeti opasnost od narušavanja zdravlja zbog radnih uvjeta.

Smjernice politike

- Porast određenih psihosocijalnih rizika na radnim mjestima u EU-u tijekom pandemije i njihova šteta za zdravlje radnika zahtijevaju djelovanje država i socijalnih partnera kako bi se osigurala učinkovita provedba načela sigurnosti i zdravlja na radu sadržanih u Okvirnoj direktivi o psihosocijalnim rizicima.
- Cilj politike trebao bi biti smanjenje psihosocijalnih rizika na radnim mjestima diljem EU-a kao i razlika u njihovoj raširenosti među državama članicama.
- U nekim je slučajevima vjerojatnije da će radnici suočeni s jednim psihosocijalnim rizikom iskusiti i druge rizike povezane s radom. To znači da je u politici i praksi potreban holistički pristup sprječavanju psihosocijalnih rizika, uzimajući u obzir cjelokupno socijalno okruženje i kulturu radnog mjesta te stavljajući na raspolaganje resurse pogodne za njihovo smanjenje (kao što su socijalna podrška i sudjelovanje u organizaciji). U drugim slučajevima, na primjer kada su radnici na nesigurnim radnim mjestima i u financijskim problemima, potrebno je razmotriti i makroekonomsku i socijalnu perspektivu.
- Neravnomjerna raspodjela rizika prema sektorima i zanimanjima zahtijeva posebne mjere i socijalni dijalog na razini poduzeća i sektora. Na primjer, intenzitet rada češći je među rukovoditeljima i stručnjacima u svim sektorima, dok su nesigurnost radnih mjesta i financijske poteškoće češće među zanimanjima s nižim kvalifikacijama, a negativno ponašanje i diskriminacija kao psihosocijalni rizici rašireni su među radnicima koji često rade sa strankama.
- S proširenjem rada na daljinu, visoki postotak zaposlenika u EU-u suočava se s neravnotežom između poslovnog i privatnog života, vrlo intenzivnim radom i nesocijalnim radnim vremenom. Rješavanje značajne raširenosti tih rizika s obzirom na moguće daljnje širenje rada na daljinu i fleksibilnog rada zahtijeva posebnu pozornost, možda u različitim regulatornim područjima (kao što su sigurnost i zdravlje na radu, radno vrijeme i pravo na prestanak rada). Osim toga, prednosti rada na daljinu možda nisu dostupne cijeloj radnoj snazi i stoga bi se pravo na ravnotežu između poslovnog i privatnog života te pristup fleksibilnom radu i drugim psihosocijalnim resursima trebalo osigurati drugim mjerama.

Dodatne informacije

Izvešće *Psihosocijalni rizici za dobrobit radnika: Lessons from the COVID-19 pandemic* (Pouke iz pandemije bolesti COVID-19) dostupno je na <https://eurofound.link/ef23001>

Voditelj istraživanja: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu