

# A munkavállalók jóllétét érintő pszichoszociális kockázatok: a Covid19-világjárvány tanulságai

## Bevezetés

A pszichoszociális kockázatok a munkavégzés kialakításának és irányításának azon szociális és szervezeti vonatkozásai, amelyek fizikai vagy pszichológiai károkat okozhatnak. Az ilyen kockázatok a munkavállalókra gyakorolt hatásuk mellett fontos társadalmi és gazdasági következményekkel is járnak, például a növekvő egészségügyi és szociális kiadásokkal, valamint a termelékenység csökkenésével összefüggésben. Mivel egyre gyakoribbak a rossz mentális egészségi állapot miatti munkahelyi hiányzások, az uniós szakpolitikai és egyéb döntéshozók arra törekszenek, hogy jobban megismerjék a munkahelyeken tapasztalható pszichoszociális kockázatokat, azok mozgatórugóit és hatásait.

Ez a jelentés a munkavállalók által tapasztalt legfontosabb pszichoszociális munkahelyi kockázatok vagy munkavégzéssel kapcsolatos stresszhatások elterjedtségét vizsgálja, köztük a következőket: magas intenzitású munkavégzés, kiszámíthatatlan munkaidő, a foglalkoztatási helyzet bizonytalansága, pénzügyi gondok, valamint munkahelyi erőszak és zaklatás. Megvizsgálja továbbá, hogy rendelkezésre állnak-e olyan munkahelyi megoldások, amelyek enyhítik a stresszhatások káros következményeit, például rugalmas munkaidő és képzési lehetőségek. A tanulmány a munkakörülményekre vonatkozó európai telefonos felmérés (EWCTS) 2021. évi adatain alapul, amelyek a Covid19-világjárvány alatti helyzetet tükrözik. A jelentés emellett a világjárvány kezdete óta drámai mértékben kibővült távmunkavégzéssel kapcsolatos kockázatokra összpontosít.

## Szakpolitikai háttér

A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv jogi kötelezettséget ró a munkáltatókra a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatok – köztük a pszichoszociális kockázatok – megelőzése, értékelése és felszámolása tekintetében. Végrehajtása nem egyformán valósul meg a különböző tagállamokban, mivel a pszichoszociális kockázatok, valamint a velük foglalkozó jogi keretrendszerek hatálya és az általuk alkalmazott megközelítések országonként eltérnek. Az EU szociális

partnereinek a munkahelyi erőszak és zaklatás, valamint a munkahelyi stressz elleni küzdelemről szóló keretmegállapodásai a legtöbb tagállamban szerepet játszottak a kapcsolódó szabályozások kidolgozásában, de nem biztos, hogy ezek elegendőek a kockázatok teljes körű kezeléséhez. Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete szerint a pszichoszociális kockázatok kezelése a munkakörülmények megváltoztatását teszi szükségessé.

A világjárványt követően a mentális egészség az uniós szintű szakpolitikai vita részévé vált. Következésképpen az Európai Parlament az egyik állásfoglalásában felszólította az uniós intézményeket és a tagállamokat, hogy ismerjék el a munkavégzéssel kapcsolatos, a mentális egészséget érintő problémák gyakori előfordulását, és találjanak módszereket ezek megelőzésére. Hangsúlyozta továbbá, hogy meg kell szüntetni a munkahelyi erőszakot, megkülönböztetést és zaklatást. Az Európai Bizottság „A mentális egészség átfogó megközelítése” című, 2023. júniusi közleményében javaslatot tesz egy középtávú, a pszichoszociális kockázatokra irányuló uniós szintű kezdeményezésre.

## Főbb megállapítások

- A változó európai munkahelyeken, amelyeket fokozódó digitalizáció jellemez, egyre gyakoribbá válik a magas intenzitású munkavégzés (10-ből 4 munkavállaló számolt be róla) és a kiszámíthatatlan munkaidő, beleértve a szabadidőben végzett munkát is (hasonló arányban számoltak be róla). A magas intenzitású munkavégzés a vezetők, a szakemberek, a technikusok, valamint az irodai és a kisegítő alkalmazottak körében volt a leggyakoribb, különösen az építőiparban, a pénzügyi szolgáltatások ágazatában és az egészségügyben. A kiszámíthatatlan munkaidő különböző ágazatokban a vezetők, valamint a szállítási és tárolási ágazatban dolgozó alacsony képzettségű munkavállalók körében volt a leggyakoribb. Ezek a munkahelyi stresszhatások kedvezőtlenül befolyásolják az egészséget és a jóllétet, valamint a munka és a magánélet egyensúlyát.

- A munkavállalók mintegy 14%-a számolt be a foglalkoztatásukkal kapcsolatos bizonytalanságról, 26%-uk pedig pénzügyi gondokról. A foglalkoztatással kapcsolatos bizonytalanság leginkább a fiatal, csak általános iskolai végzettséggel rendelkező, alacsony szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott, illetve üzem- és gépkezelőként, a kézműiparban vagy az értékesítésben dolgozó munkavállalók körében volt jellemző. A csak általános iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók fele mondta azt, hogy nehezen tud megélni, és hasonlóan magas volt ez az arány az alacsony szakképzettséget igénylő munkakörökben, a szolgáltatóiparban és az értékesítésben dolgozók között. Az ilyen problémákkal küzdők számára gyakran nem voltak elérhető munkahelyi erőforrások, ami miatt úgy érezték, hogy nem hallgatják meg, nem látják és nem támogatják őket, és képtelenek javítani a helyzetükön.
- A munkavállalók mintegy 13%-a számolt be arról, hogy ártalmas társas viselkedésformáknak (szóbeli sértésnek vagy fenyegetésnek, kéréstlen szexuális érdeklődésnek vagy megfélemlítésnek, zaklatásnak vagy erőszaknak) volt kitéve, 12% pedig úgy érezte, hogy hátrányos megkülönböztetés éri a munkahelyén. Az egészségügyi és a közigazgatási ágazatban, valamint az alacsony képzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak voltak a legnagyobb valószínűséggel kitéve ezeknek a viselkedésformáknak. Ezen ágazatokon és foglalkozásokon belül azok a munkavállalók voltak a leginkább érintettek, akik gyakran dolgoznak harmadik felekkel (például ügyfelekkel, illetve betegekkel). Az ártalmas társas viselkedésformák és a megkülönböztetés nagyon kedvezőtlen és tartós hatással van az egészségre és a jóllétre.
- Általánosságban elmondható, hogy azok a munkavállalók, akik részben vagy teljes egészében távmunkában dolgoztak, több erőforrással rendelkeztek, mint azok, akik csak a munkáltató telephelyén végezték munkájukat. Ez bizonyos mértékben összefügg a munkakörük foglalkozási ágazat szerinti jellemzőivel. Sokan azonban magas intenzitású munkavégzésről és a szabadidejükben végzett munkáról számoltak be.
- A pszichoszociális kockázatok előfordulása tagállamonként eltérő, ami tükrözi mind a munkaerőpiaci struktúrák közötti különbségeket, mind az ilyen kockázatok felszámolására irányuló szakpolitikák eredményességét. Az előfordulási gyakoriságban mutatkozó eltérések nagy valószínűséggel azzal is összefüggésben vannak, hogy a pszichoszociális kockázatok kezelésére különböző szabályozási keretek vonatkoznak.
- Ágazati szempontból az egészségügyben dolgozó magasan és közepesen képzett munkavállalók esetében a legnagyobb a valószínűsége annak, hogy ártalmas társas viselkedésformákat tapasztalnak, nagy intenzitással és kiszámíthatatlan munkaidőben dolgoznak; ezért az orvosok, ápolók és más egészségügyi szakemberek viszonylag magas százalékát fenyegeti a munkavégzéssel összefüggésbe hozható egészségkárosodás veszélye.

## Szakpolitikai iránymutatások

- Az EU munkahelyein a világjárvány idején felmerülő egyes pszichoszociális kockázatok fokozott gyakorisága és azoknak a munkavállalók egészségét érintő hatásai miatt a kormányoknak és a szociális partnereknek intézkedéseket kell hozniuk annak biztosítása érdekében, hogy a keretirányelvben foglalt munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági elveket a pszichoszociális kockázatok tekintetében eredményesen végrehajtsák.
- A szakpolitikának arra kell törekednie, hogy Uniószerre csökkentse mind a pszichoszociális kockázatok szintjét a munkahelyeken, mind azok előfordulási gyakoriságának eltéréseit a tagállamok között.
- Bizonyos esetekben azok a munkavállalók, akik legalább egy pszichoszociális kockázatot tapasztalnak, nagyobb valószínűséggel tapasztalnak más, a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatokat is. Ez azt jelenti, hogy a pszichoszociális kockázatok megelőzésére irányuló olyan holisztikus megközelítésre van szükség mind a szakpolitikában, mind pedig a gyakorlatban, amely figyelembe veszi az általános társadalmi környezetet és a munkahelyi kultúrát, és létre kell hozni a helyzet javulását elősegítő erőforrásokat (például szociális támogatás és szervezeti részvétel). Más esetekben – például amikor a munkavállalók a foglalkoztatásuk bizonytalanságával, illetve pénzügyi problémákkal küzdenek – makrogazdasági és társadalmi szempontokat is figyelembe kell venni.
- A kockázatok ágazatok és foglalkozások szerinti egyenlőtlen megoszlása konkrét intézkedéseket és szociális párbeszédet tesz szükségessé, vállalati és ágazati szinten egyaránt. Például a munkaintenzitás ágazattól függetlenül gyakoribb a vezetők és a szakemberek körében, foglalkoztatással kapcsolatos bizonytalanság és pénzügyi nehézségek pedig gyakrabban fordulnak elő az alacsonyabb képzettséget igénylő foglalkozások körében, míg az ártalmas társasági viselkedésformák és a megkülönböztetés a gyakran harmadik féllel dolgozók körében jellemző.
- A távmunka terjedésével az uniós munkavállalók nagy százaléka szembesül a munka és a magánélet közötti egyensúly hiányával, magas munkaintenzitással és kiszámíthatatlan munkaidővel. A távoli helyről történő és a rugalmas munkavégzés lehetséges további terjedésének fényében külön figyelmet igényel a kockázatok magas előfordulási gyakoriságának kezelése, akár különféle szabályozási területeken is (például munkahelyi biztonság és egészségvédelem, munkaidő és a lecsatlakozáshoz való jog). Emellett előfordulhat, hogy a távoli helyről történő munkavégzés előnyeit nem a teljes munkaerő tudja kihasználni, ezért a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúlyhoz, valamint a rugalmas munkavégzéshez és egyéb pszichoszociális erőforrásokhoz való hozzáféréshez való jogot egyéb intézkedések révén kell biztosítani.

### További információ

*A munkavállalók jóllétét fenyegető pszichoszociális kockázatok: a Covid19-világjárvány tanulságai* című jelentés a <https://eurofound.link/ef23001> weboldalon érhető el.

Kutatásvezető: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu