

Zagrożenia psychospołeczne mające wpływ na dobrostan pracowników: wnioski z pandemii COVID-19

Wprowadzenie

Zagrożenia psychospołeczne definiuje się jako społeczne i organizacyjne aspekty projektowania pracy i zarządzania nią, które mogą powodować szkody fizyczne lub psychiczne. Tego rodzaju zagrożenia nie tylko mają wpływ na pracowników, ale także niosą za sobą istotne konsekwencje społeczne i ekonomiczne, na przykład związane z rosnącymi wydatkami na opiekę zdrowotną i socjalną oraz utratą produktywności. W związku z rosnącą liczbą nieobecności w pracy z powodu złego stanu zdrowia psychicznego unijni decydenci starają się lepiej zrozumieć zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy, a także ich przyczyny i skutki.

W niniejszym sprawozdaniu przeanalizowano częstość występowania niektórych z najistotniejszych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy lub czynników stresogennych związanych z pracą doświadczanych przez pracowników, takich jak wysoka intensywność pracy, niestandardowe godziny pracy, niepewność zatrudnienia, obawy finansowe oraz przemoc i mobbing. Przeanalizowano w nim również dostępność zasobów pracy, które łagodzą negatywne skutki czynników stresogennych, takich jak elastyczne godziny pracy i możliwości szkolenia. Analiza opiera się na danych z europejskiego (telefonicznego) badania warunków pracy (EWCTS) przeprowadzonego w 2021 r., odzwierciedlających sytuację podczas pandemii COVID-19. Co więcej, raport koncentruje się na ryzyku związanym z telepracą, która znacznie rozpowszechniła się od początku pandemii.

Kontekst polityki

Zgodnie z dyrektywą ramową w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawcy mają prawny obowiązek zapobiegania zagrożeniom dla bezpieczeństwa i zdrowia – w tym zagrożeniom psychospołecznym – w miejscu pracy, a także oceny tych zagrożeń oraz ich zwalczania. Jej wdrażanie w państwach członkowskich jest nierównomierne, ponieważ zagrożenia psychospołeczne oraz podejście i zakres ram prawnych dotyczących tych zagrożeń różnią się w poszczególnych krajach. Umowy ramowe zawierane przez unijnych partnerów społecznych

w sprawie zwalczania przemocy i mobbingu oraz stresu w miejscu pracy przyczyniły się do opracowania odpowiednich przepisów w większości państw członkowskich, ale mogą nie być wystarczające, aby skutecznie przeciwdziałać tym zagrożeniom. W strategicznych ramach UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 stwierdzono, że w celu przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym niezbędne są zmiany w warunkach pracy.

Po pandemii zdrowie psychiczne stało się częścią dyskursu politycznego na szczycie UE. W związku z tym Parlament Europejski w swojej rezolucji wezwał instytucje UE i państwa członkowskie, aby przyznały, że w całej UE występuje wysoki poziom problemów ze zdrowiem psychicznym związanych z pracą oraz znalazły sposoby na przeciwdziałanie im. Parlament podkreślił również potrzebę wyeliminowania przemocy, dyskryminacji i mobbingu. W komunikacie Komisji Europejskiej w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego z czerwca 2023 r. zaproponowano możliwość podjęcia unijnej inicjatywy dotyczącej zagrożeń psychospołecznych w perspektywie średnioterminowej.

Najważniejsze ustalenia

- W zmieniających się europejskich miejscach pracy, charakteryzujących się rosnącą cyfryzacją, obserwuje się coraz powszechniejsze występowanie przypadków wysokiej intensywności pracy (zgłaszanych przez 4 na 10 pracowników) i niestandardowych godzin pracy, w tym pracy w czasie wolnym (zgłaszanych przez podobny odsetek). Wysoką intensywność pracy zgłaszali najczęściej kierownicy, specjaliści, technicy oraz pracownicy biurowi i pomocniczy, szczególnie w sektorach budownictwa, usług finansowych i opieki zdrowotnej. Niestandardowe godziny pracy najczęściej zgłaszali kierownicy we wszystkich sektorach oraz pracownicy o niskich umiejętnościach zawodowych w sektorze transportu i magazynowania. Te czynniki stresogenne związane z pracą mają negatywny wpływ na zdrowie i samopoczucie oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

- Około 14% pracowników zgłosiło, że doświadcza niepewności zatrudnienia, a 26% zgłosiło obawy finansowe. Niepewność zatrudnienia najczęściej zgłaszali pracownicy, którzy są młodzi, mają jedynie podstawowe wykształcenie, wykonują podstawowe zawody lub pracują jako operatorzy maszyn i urządzeń, rzemieślnicy lub sprzedawcy. Wśród pracowników z wykształceniem podstawowym połowa stwierdziła, że z trudem wiąże koniec z końcem, podobnie jak wysoki odsetek pracowników w zawodach podstawowych oraz w usługach i sprzedaży. Osoby doświadczające tych problemów często nie dysponowały odpowiednimi zasobami pracy, przez co czuły się niesłyszane, niewidoczne, pozbawione wsparcia i niezdolne do poprawy swojej sytuacji.
- Około 13% pracowników zgłosiło, że doświadczyło negatywnych zachowań społecznych (zniewagi słownej lub gróźb, niepożądanego zainteresowania seksualnego, zastraszania, mobbingu lub przemocy), podczas gdy 12% czuło się dyskryminowanych w pracy. Najbardziej narażeni na takie zachowania byli pracownicy służby zdrowia i administracji publicznej oraz osoby wykonujące zawody wymagające niskich umiejętności zawodowych. W ramach tych sektorów i zawodów najbardziej narażeni byli pracownicy, którzy często mają kontakt ze stronami trzecimi (np. klientami i pacjentami). Negatywne zachowania społeczne i dyskryminacja mają bardzo niekorzystny i długotrwały wpływ na zdrowie i samopoczucie.
- Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy, którzy pracowali zdalnie, niezależnie od tego, czy częściowo czy przez cały czas, dysponowali większymi zasobami niż ci, którzy pracowali tylko w siedzibie pracodawcy. Jest to w pewnym stopniu związane z ich charakterystyką pracy pod względem zawodu i sektora. Wielu respondentów zgłosiło jednak wysoką intensywność pracy i pracę w czasie wolnym.
- Częstość występowania zagrożeń psychospołecznych różni się w poszczególnych państwach członkowskich, co jest związane zarówno z różnicami w strukturach rynku pracy, jak i skutecznością polityk mających na celu zwalczanie takich zagrożeń. Różnice w częstości występowania są również najprawdopodobniej wynikiem stosowania różnych ram regulacyjnych dotyczących zagrożeń psychospołecznych.
- Z perspektywy sektorowej pracownicy o wysokich i średnich kwalifikacjach w sektorze opieki zdrowotnej są najbardziej narażeni na negatywne zachowania społeczne, wysoką intensywność pracy i pracę w niestandardowych godzinach, w związku z tym stosunkowo wysoki odsetek lekarzy, pielęgniarek i innych pracowników służby zdrowia jest narażony na ryzyko uszczerbku na zdrowiu z powodu pracy.

Wskazówki dotyczące polityki

- Zwiększona częstość występowania niektórych zagrożeń psychospołecznych w miejscach pracy w UE podczas pandemii i ich szkodliwość dla zdrowia pracowników wymagają podjęcia działań przez rządy i partnerów społecznych w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zapisanych w dyrektywie ramowej w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych.
- Celem polityki powinno być zmniejszenie zarówno poziomu zagrożeń psychospołecznych w miejscach pracy w całej UE, jak i różnic w ich występowaniu w poszczególnych państwach członkowskich.
- W niektórych przypadkach pracownicy, którzy doświadczają jednego zagrożenia psychospołecznego, są bardziej narażeni na inne zagrożenia związane z pracą. Oznacza to, że w zarówno w polityce, jak i w praktyce należy przyjąć kompleksowe podejście do zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym, uwzględniające całe środowisko społeczne i kulturę miejsca pracy oraz zapewniające zasoby umożliwiające ich poprawę (takie jak wsparcie społeczne i udział organizacji). W innych przypadkach, na przykład gdy pracownicy doświadczają niepewności zatrudnienia i mają obawy finansowe, należy również wziąć pod uwagę perspektywę makroekonomiczną i społeczną.
- Nierównomierny rozkład ryzyka w poszczególnych sektorach i zawodach wymaga konkretnych działań i dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstw i sektorów. Na przykład intensywność pracy jest zjawiskiem bardziej powszechnym wśród kadry kierowniczej i specjalistów w różnych sektorach, podczas gdy niepewność zatrudnienia i trudności finansowe są bardziej powszechne w zawodach wymagających niższych umiejętności zawodowych, a negatywne zachowania społeczne i dyskryminacja są powszechne wśród osób często mających kontakt z osobami trzecimi.
- Wraz z rozwojem telepracy duży odsetek pracowników UE doświadcza zakłóceń między życiem zawodowym a prywatnym, dużej intensywności pracy i niestandardowych godzin pracy. Przeciwdziałanie wysokiemu rozpowszechnieniu tych zagrożeń w świetle potencjalnego dalszego rozwoju pracy zdalnej i elastycznej organizacji pracy wymaga szczególnej uwagi, prawdopodobnie w różnych obszarach regulacyjnych (takich jak bezpieczeństwo i higiena pracy, czas pracy i prawo do bycia offline). Ponadto korzyści wynikające z pracy zdalnej mogą nie być dostępne dla wszystkich pracowników, a zatem prawo do odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostęp do elastycznych możliwości zatrudnienia i innych zasobów psychospołecznych należy zapewnić za pomocą innych środków.

Dalsze informacje

Sprawozdanie *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic* („Zagrożenia psychospołeczne mające wpływ na dobrostan pracowników: wnioski z pandemii COVID-19”) jest dostępne na stronie internetowej <https://eurofound.link/ef23001>

Kierownik ds. badań: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu