

Riscurile psihosociale pentru bunăstarea lucrătorilor: lecții învățate în urma pandemiei de COVID-19

Introducere

Riscurile psihosociale sunt definite ca aspecte sociale și organizaționale ale conducerii și gestionării muncii care ar putea cauza prejudicii fizice sau psihologice. Pe lângă faptul că au impact asupra lucrătorilor, astfel de riscuri au, de asemenea, importante implicații sociale și economice, de exemplu legate de creșterea cheltuielilor sociale și de sănătate și de scăderea productivității. Deoarece numărul absențelor de la lucru din cauza problemelor de sănătate mintală este în creștere, factorii de decizie și de elaborare a politicilor din UE se străduiesc să înțeleagă mai bine riscurile psihosociale de la locul de muncă, precum și cauzele și impactul acestora.

Acest raport analizează prevalența unora dintre cele mai importante riscuri psihosociale, sau factori de stres, de la locul de muncă la care sunt expuși angajații: intensitatea mare a muncii, orele de lucru atipice, nesiguranța locului de muncă, grijile financiare, precum și violența și hărțuirea la locul de muncă. De asemenea, analizează disponibilitatea resurselor de la locul de muncă care atenuează efectele negative ale factorilor de stres, cum ar fi programul de lucru flexibil și oportunitățile de formare. Studiul se bazează pe datele din Sondajul telefonic european privind condițiile de muncă (EWCTS) din 2021, care reflectă situația din timpul pandemiei de COVID-19. În plus, raportul se concentrează asupra riscurilor asociate cu munca la distanță, care s-a extins în mod dramatic de la începutul pandemiei.

Contextul politicilor

Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea în muncă impune angajatorilor obligația legală de a preveni, evalua și combate riscurile pentru securitate și sănătate – inclusiv riscurile psihosociale – de la locul de muncă. Punerea sa în aplicare în statele membre nu este uniformă, deoarece atât riscurile psihosociale, cât și abordarea și domeniul de aplicare a cadrelor juridice care le abordează diferă de la o țară la alta. Acordurile-cadru ale partenerilor sociali ai UE

privind combaterea violenței și hărțuirii, precum și a stresului la locul de muncă au avut rol în elaborarea reglementărilor aferente în majoritatea statelor membre, dar este posibil ca acestea să nu fie suficiente pentru a aborda pe deplin aceste riscuri. Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 prevede că sunt necesare schimbări în condițiile de muncă pentru a aborda riscurile psihosociale.

De după pandemie, sănătatea mintală face parte din dezbaterile politice de la nivelul UE. În consecință, o rezoluție a Parlamentului European a îndemnat instituțiile UE și statele membre să recunoască prevalența mare a problemelor de sănătate mintală legate de locul de muncă și să găsească modalități care să ajute la prevenirea lor. De asemenea, a subliniat necesitatea de a elimina violența, discriminarea și hărțuirea la locul de muncă. Comunicarea Comisiei Europene privind o abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală, din iunie 2023, propune o posibilă inițiativă pe termen mediu la nivelul UE privind riscurile psihosociale.

Principalele constatări

- Schimbările de la locurile de muncă europene, caracterizate prin creșterea digitalizării, duc la creșterea prevalenței intensității mari a muncii (raportată de 4 din 10 angajați) și a orelor de lucru atipice, inclusiv lucrul în timpul liber (raportat de o proporție similară). Intensitatea mare a muncii a fost cel mai frecvent raportată în rândul managerilor, profesioniștilor, tehnicienilor, funcționarilor și lucrătorilor de birou și personalului de sprijin, în special în sectoarele construcțiilor, serviciilor financiare și sănătății. Orele de lucru atipice au fost cele mai frecvente în rândul managerilor din toate sectoarele și al lucrătorilor slab calificați din sectorul transporturilor și depozitării. Acești factori de stres de la locul de muncă au impact negativ asupra sănătății și bunăstării, precum și asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

- Aproximativ 14 % dintre angajați au raportat nesiguranța locului de muncă, iar 26 % au raportat grijile financiare. Nesiguranța locului de muncă a fost cel mai frecvent raportată în rândul angajaților tineri, care absolviseră doar învățământul primar, lucrau în ocupații elementare sau lucrau ca operatori de mașini și utilaje, meșteșugari sau lucrători în vânzări. Dintre angajații care absolviseră doar învățământul primar, jumătate au declarat că se descurcă cu greu, la fel ca și o mare parte dintre angajații din ocupațiile elementare și din sectorul serviciilor și vânzărilor. Cei care se confruntau cu astfel de probleme duceau adesea lipsă de resurse la locul de muncă, ceea ce îi făcea să se simtă neauziți, nevăzuți, neprijiniți și incapabili de a-și îmbunătăți situația.
- Aproximativ 13 % dintre angajați au declarat că au fost expuși la un comportament social negativ (abuzuri sau amenințări verbale, atenție sexuală nedorită sau intimidare, hărțuire sau violență), în timp ce 12 % s-au simțit discriminați la locul de muncă. Angajații din sectorul sănătății și al administrației publice și din ocupațiile cu nivel scăzut de calificare au fost cei mai susceptibili de a fi supuși acestor comportamente. În cadrul acestor sectoare și ocupații, angajații care lucrau frecvent cu terți (de exemplu, clienți și pacienți) erau cei mai afectați. Comportamentele sociale negative și discriminarea au impact foarte negativ și pe termen lung asupra sănătății și bunăstării.
- În general, angajații care lucrau la distanță, fie parțial, fie integral, dispuneau de mai multe resurse decât cei care lucrau numai la sediul angajatorului. Acest lucru este într-o oarecare măsură legat de caracteristicile locului lor de muncă în ceea ce privește ocupația și sectorul. Cu toate acestea, mulți dintre ei au raportat o intensitate mare a muncii și munca în timpul lor liber.
- Prevalența riscurilor psihosociale diferă de la un stat membru la altul, reflectând diferențele atât în ceea ce privește structurile pieței de muncă, cât și eficacitatea politicilor care vizează combaterea acestor riscuri. De asemenea, este foarte probabil ca diferențele în ceea ce privește prevalența să fie legate de cadrele de reglementare diferite care abordează riscurile psihosociale.
- Din punct de vedere sectorial, lucrătorii cu înaltă calificare și cu calificare medie din sectorul sănătății sunt cei mai susceptibili de a se confrunța cu comportamente sociale negative, intensitatea mare a muncii și ore de lucru atipice; prin urmare, un procent relativ ridicat de medici, asistenți medicali și alți profesioniști din domeniul sănătății sunt expuși riscului de deteriorare a sănătății la locul de muncă.

Indicatori pentru elaborarea politicilor

- Creșterea prevalenței anumitor riscuri psihosociale la locurile de muncă din UE în timpul pandemiei și efectele negative ale acestora asupra sănătății lucrătorilor necesită acțiuni din partea guvernelor și a partenerilor sociali pentru a se asigura că principiile de sănătate și securitate la locul de muncă consacrate în directiva-cadru sunt puse în aplicare în mod eficace în ceea ce privește riscurile psihosociale.
- Politicile trebuie să vizeze reducerea atât a nivelurilor riscurilor psihosociale la locul de muncă în întreaga UE, cât și a diferențelor între statele membre în ceea ce privește prevalența acestora.
- În unele cazuri, lucrătorii care se confruntă cu riscuri psihosociale sunt mai susceptibili să se confrunte și cu alte riscuri de legătură cu locul de muncă. Aceasta implică necesitatea unei abordări holistice a prevenirii riscurilor psihosociale în politică și în practică, luând în considerare întregul mediu social și cultura locului de muncă și punând în aplicare resursele care să ducă la îmbunătățirea acestuia (cum ar fi sprijinul social și participarea organizațională). În alte cazuri, de exemplu atunci când lucrătorii se confruntă cu nesiguranța locului de muncă și cu grijile financiare, trebuie avută în vedere și o perspectivă macroeconomică și socială.
- Distribuția inegală a riscurilor în funcție de sector și de ocupație necesită acțiuni specifice și dialog social la nivel de întreprindere și la nivel sectorial. De exemplu, intensitatea muncii este mai prevalentă în rândul managerilor și al profesioniștilor din toate sectoarele, în timp ce nesiguranța locului de muncă și dificultățile financiare sunt mai prevalente în rândul ocupațiilor cu nivel scăzut de calificare, în timp ce comportamentele sociale negative și discriminarea sunt mai prevalente în rândul celor care lucrează frecvent cu terți.
- Odată cu extinderea muncii la distanță, un procent ridicat de angajați din UE se confruntă cu interferențe între viața profesională și cea privată, cu o intensitate mare a muncii și cu ore de lucru atipice. Abordarea prevalenței ridicate a acestor riscuri în contextul unei potențiale extinderi suplimentare a muncii la distanță și a muncii flexibile necesită o atenție deosebită, eventual în diferite domenii de reglementare (cum ar fi securitatea și sănătatea la locul de muncă, timpul de lucru și dreptul de a se deconecta). În plus, este posibil ca avantajele muncii la distanță să nu fie accesibile întregii forțe de muncă și, prin urmare, dreptul la un bun echilibru între viața profesională și cea privată și accesul la muncă flexibilă și la alte resurse psihosociale ar trebui să fie asigurate prin alte măsuri.

Informații suplimentare

Raportul *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic* (Riscurile psihosociale pentru bunăstarea lucrătorilor: lecții învățate în urma pandemiei de COVID-19) este disponibil la adresa <https://eurofound.link/ef23001>

Director de cercetare: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu