

Psycho sociálne riziká pre pohodu pracujúcich: zistenia z pandémie ochorenia COVID-19

Úvod

Psychosociálne riziká sú definované ako sociálne a organizačné aspekty dizajnu a riadenia práce, ktoré môžu mať za následok fyzickú alebo psychickú ujmu. Okrem vplyvu na pracovníkov majú takéto riziká aj významné spoločenské a hospodárske dôsledky, napríklad v súvislosti s rastúcimi výdavkami na zdravotnú starostlivosť, sociálnymi výdavkami a stratou produktivity. Keďže práceneschopnosť z dôvodu psychickej choroby je na vzostupe, politickí stratégovia a rozhodujúci činitelia EÚ sa snažia lepšie pochopiť psychosociálne riziká na pracovisku, ich pôvod a dôsledky.

V tejto správe sa skúma výskyt niektorých najčastejších psychosociálnych rizík na pracovisku alebo stresových faktorov pri práci, s ktorými sa stretávajú pracovníci: vysoká pracovná intenzita, nesociálny pracovný čas, neistota zamestnania, finančná neistota, násilie a obťažovanie v práci. Skúma tiež dostupnosť pracovných zdrojov, ktoré zmierňujú negatívne účinky stresových faktorov, ako napríklad pružný pracovný čas a možnosti ďalšieho vzdelávania. Štúdia vychádza z údajov z európskeho telefonického prieskumu pracovných podmienok (EWCTS) z roku 2021 a odráža situáciu počas pandémie COVID-19. Okrem toho sa správa zameriava na riziká spojené s telepracou, ktorá sa od začiatku pandémie mimoriadne rozšírila.

Politické súvislosti

Rámcová smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ukladá zamestnávateľom zákonnú povinnosť predchádzať, posudzovať a bojovať proti bezpečnostným a zdravotným rizikám na pracovisku vrátane psychosociálnych rizík. Jej vykonávanie nie je vo všetkých členských štátoch rovnaké, pretože psychosociálne riziká a prístup a rozsah právnych rámcov, ktoré sa nimi zaoberajú,

sa v jednotlivých krajinách líšia. Rámcové dohody sociálnych partnerov EÚ o boji proti násiliu a obťažovaniu a stresu na pracovisku síce zohrávali úlohu pri vypracúvaní súvisiacich predpisov vo väčšine členských štátov, ale to neznamená, že sú dostatočné na úplné odstránenie týchto rizík. V strategickom rámci EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2021 – 2027 sa uvádza, že na riešenie psychosociálnych rizík sú potrebné zmeny pracovných podmienok.

Po pandémie sa duševné zdravie stalo súčasťou politickej diskusie na úrovni EÚ. Európsky parlament preto vo svojom uznesení vyzval inštitúcie EÚ a členské štáty, aby uznali, že existuje veľa problémov duševného zdravia súvisiacich s prácou, a našli spôsoby, ako im predchádzať. Zdôraznil tiež potrebu odstrániť násilie, diskrimináciu a obťažovanie na pracovisku. V oznámení Európskej komisie o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu z júna 2023 sa navrhuje možnosť iniciatívy na úrovni EÚ v oblasti psychosociálnych rizík v strednodobom horizonte.

Hlavné zistenia

- Európske pracoviská, ktoré sa menia v dôsledku rastúcej digitalizácie, sa vyznačujú zvýšeným výskytom vysokej pracovnej intenzity (uvádzajú 4 z 10 zamestnancov) a nesociálneho pracovného času vrátane práce vo voľnom čase (uvádza podobný podiel). Vysoko intenzívna práca bola najbežnejšia medzi manažérmi, odborníkmi, technikmi a administratívnymi a podpornými pracovníkmi, najmä v stavebníctve, finančných službách a zdravotníctve. Nesociálny pracovný čas bol najbežnejší medzi manažérmi vo všetkých odvetviach a nízкокvalifikovanými pracovníkmi v odvetví dopravy a skladovania. Tieto pracovné stresové faktory majú negatívny vplyv na zdravie, pohodu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

- Približne 14 % zamestnancov uviedlo neistotu zamestnania a 26 % uviedlo, že majú obavy z finančnej situácie. Neistota zamestnania bola najčastejšia u zamestnancov, ktorí boli mladí, mali len základné vzdelanie, pracovali v nekvalifikovaných povolaniach alebo ako obsluha strojov a zariadení, respektíve ako robotníci alebo predavači. Polovica zamestnancov so základným vzdelaním uviedla, že má problém vyjsť s peniazmi, rovnako ako vysoký podiel pracovníkov v nekvalifikovaných povolaniach, v službách a predaji. Ľudia s týmito problémami boli často konfrontovaní s nedostatkom pracovných ponúk, v dôsledku čoho sa cítili nevítaní, prehliadaní, nepodporovaní a neschopní vlastnými silami zlepšiť svoju situáciu.
- Približne 13 % zamestnancov uviedlo, že boli vystavení nepriaznivému sociálnemu správaniu (verbálne zneužívanie alebo hrozby, neželaná sexuálna pozornosť, šikanovanie, obťažovanie alebo násilie), zatiaľ čo 12 % sa cítilo byť diskriminovaní v práci. Zamestnanci v zdravotníctve a verejnej správe a v nízkokvalifikovaných povolaniach boli najčastejšie vystavení takému správaniu. V rámci týchto odvetví a povolání boli najviac postihnutí zamestnanci, ktorí často pracovali s tretími stranami (ako sú klienti a pacienti). Nepriaznivé sociálne správanie a diskriminácia majú veľmi negatívny a dlhodobý vplyv na zdravie a osobnú pohodu.
- Pracujúci na diaľku, či už čiastočne alebo po celý čas, mali viac zdrojov ako zamestnanci pracujúci len v priestoroch svojho zamestnávateľa. Do určitej miery to súvisí s charakteristikami ich zamestnania z hľadiska povolania a odvetvia. Mnohí však uviedli vysokú intenzitu práce a prácu vo voľnom čase.
- Výskyt psychosociálnych rizík sa v jednotlivých členských štátoch líši, čo odráža rozdiely v štruktúre trhu práce aj v účinnosti politik zameraných na boj proti týmto rizikám. Rozdiely vo výskyte veľmi pravdepodobne súvisia aj s rôznymi regulačnými rámcami, ktoré sa zaoberajú psychosociálnymi rizikami.
- Z odvetvového hľadiska sú vysokokvalifikovaní a stredne kvalifikovaní pracovníci v zdravotníctve najčastejšie vystavení nepriaznivému sociálnemu správaniu, vysokej pracovnej intenzite a nesociálnemu pracovnému času; preto je relatívne vysoké percento lekárov, zdravotných sestier a iných zdravotníckych pracovníkov vystavených riziku poškodenia zdravia v dôsledku práce.

Politické ukazovatele

- Zvýšený výskyt niektorých psychosociálnych rizík na pracoviskách v EÚ počas pandémie a ich škodlivý vplyv na zdravie pracovníkov si vyžaduje, aby vlády a sociálni partneri prijali opatrenia na zabezpečenie účinného uplatňovania zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zakotvených v rámcovej smernici, pokiaľ ide o psychosociálne riziká.
- Cieľom politiky má byť zmiernenie psychosociálnych rizík na pracoviskách v celej EÚ, ako aj rozdielov v ich výskyte v jednotlivých členských štátoch.
- V niektorých prípadoch pracovníci, ktorí sú vystavení jednému psychosociálnemu riziku, častejšie pociťujú iné riziká súvisiace s prácou. Z toho vyplýva, že v politike a praxi sa vyžaduje holistický prístup k prevencii psychosociálnych rizík, pričom sa berie do úvahy celé sociálne prostredie a kultúra na pracovisku a zavádzajú sa zdroje prispievajúce k zlepšeniu (napríklad sociálnej podpory a organizačnej účasti). V iných prípadoch, napríklad keď majú pracovníci neistotu zamestnania a finančné starosti, je potrebné zohľadniť aj makroekonomické a sociálne hľadisko.
- Nerovnomerné rozdelenie rizík podľa odvetví a povolání si vyžaduje osobitné opatrenia a sociálny dialóg na podnikovej a odvetvovej úrovni. Napríklad vysoká pracovná intenzita je častejšia medzi manažérmi a odborníkmi v rôznych odvetviach, zatiaľ čo neistota zamestnania a finančné ťažkosti sú častejšie medzi menej kvalifikovanými povolaniami a nepriaznivé sociálne správanie a diskriminácia sú bežnejšie medzi tými, ktorí často pracujú s tretími stranami.
- V dôsledku prirúbenia telepráce vysoký podiel zamestnancov v EÚ hlási zasahovanie do pracovného a súkromného života, vysokú pracovnú intenzitu a nesociálny pracovný čas. Riešenie vysokého výskytu týchto rizík vzhľadom na potenciálne ďalšie rozšírenie práce na diaľku a flexibilnej práce si vyžaduje osobitnú pozornosť, možno v rôznych regulačných oblastiach (napr. bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovný čas a právo odpojiť sa). Okrem toho výhody práce na diaľku nemusia byť dostupné pre všetkých zamestnancov, a preto by sa právo na dobrú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a prístup k flexibilnej práci a iným psychosociálnym zdrojom malo zabezpečiť prostredníctvom iných opatrení.

Ďalšie informácie

Správa *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic (Psychosociálne riziká pre pohodu pracujúcich: zistenia z pandémie ochorenia COVID-19)* je k dispozícii na adrese <https://eurofound.link/ef23001>

Vedúci výskumu: Oscar Vargas Llave
information@eurofound.europa.eu