

Arbetsrelaterade psykosociala risker: Lärdomar från covid-19-pandemin

Inledning

Psykosociala risker definieras som sociala och organisatoriska aspekter av utformningen och ledningen av arbetet som kan orsaka fysisk eller psykisk skada. Sådana risker påverkar inte bara arbetstagarna utan får också omfattande konsekvenser för samhället och ekonomin, t.ex. i form av ökande hälso- och sjukvårdskostnader och sociala utgifter samt produktivitetsförluster. Eftersom frånvaron från arbetet på grund av psykisk ohälsa ökar strävar EU:s beslutsfattare efter att bättre förstå psykosociala risker på arbetsplatsen och deras drivkrafter och inverkan.

I rapporten undersöks förekomsten av några av de viktigaste psykosociala riskerna på arbetsplatsen, eller stressfaktorerna i arbetet, som de anställda upplever: hög arbetsintensitet, obekväma arbetstider, otrygga anställningar, ekonomiska bekymmer samt våld och trakasserier på arbetsplatsen. Likaså undersöks tillgången till resurser i arbetslivet som mildrar de negativa effekterna av stressfaktorer, såsom flexibla arbetstider och utbildningsmöjligheter. Studien bygger på uppgifter från den europeiska telefonundersökningen om arbetsvillkor (European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS), som genomfördes 2021 och speglar situationen under covid-19-pandemin. Rapporten fokuserar dessutom på riskerna med distansarbete, en arbetsform som har ökat dramatiskt i omfattning sedan pandemins början.

Sammanhang

Genom ramdirektivet om arbetsmiljö införs en rättslig skyldighet för arbetsgivare att förebygga, bedöma och bekämpa arbetsmiljörisker – inklusive psykosociala risker – på arbetsplatsen. Genomförandet är ojämnt fördelat mellan medlemsstaterna eftersom de psykosociala riskerna skiljer sig åt mellan länderna, liksom tillvägagångssättet och omfattningen av regelverket som används för att

hantera dem. De ramavtal om bekämpning av våld och trakasserier och stress på arbetet som EU:s arbetsmarknadsparter ingått spelade i de flesta medlemsstater en roll när bestämmelser togs fram på området, men det är möjligt att de inte är helt tillräckliga för att hantera dessa risker. I EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 anges att det krävs förändringar i arbetsvillkoren för att hantera psykosociala risker.

Efter pandemin blev den psykiska hälsan ett ämne för den politiska diskussionen på EU-nivå. I en resolution från Europaparlamentet uppmanades därför EU-institutionerna och medlemsstaterna att erkänna den höga förekomsten av arbetsrelaterade psykiska hälsoproblem och att hitta sätt att bidra till att förebygga dem. I resolutionen betonades också behovet av att utrota våld, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. I EU-kommissionens meddelande från juni 2023 om en övergripande strategi för psykisk hälsa nämns möjligheten till ett EU-initiativ om psykosociala risker på medellång sikt.

De viktigaste resultaten

- På de europeiska arbetsplatserna, som befinner sig i förändring och kännetecknas av allt större digitalisering, ökar förekomsten av hög arbetsintensitet (rapporteras av 4 av 10 anställda) och obekväma arbetstider, inklusive arbete på fritiden (rapporteras av en liknande andel). Högintensivt arbete var vanligt bland chefer, akademiker, tekniker och administrativa assistenter, särskilt inom byggsektorn, finansbranschen och hälso- och sjukvården. Obekväma arbetstider var vanligast bland chefer inom olika sektorer och bland lågutbildade arbetstagare inom transport- och lagringssektorn. Dessa stressfaktorer i arbetet har en negativ inverkan på hälsan och välbefinnandet och balansen mellan arbete och privatliv.

- Cirka 14 procent av de anställda rapporterade otrygga anställningar, och 26 procent rapporterade att de hade ekonomiska bekymmer. Osäkra anställningar var vanligast bland arbetstagare som var unga, bara hade grundskoleutbildning, hade enklare yrken eller arbetade som anläggnings- och maskinoperatörer, hantverkare eller försäljningsarbetare. Bland arbetstagare med enbart grundskoleutbildning uppgav hälften att de hade svårt att få ekonomin att gå ihop, liksom många anställda inom yrken utan krav på särskild yrkesutbildning och inom service och försäljning. De som upplever dessa problem saknar ofta resurser i arbetslivet, och de anser därför att de inte blir sedda eller hörda, inte får tillräckligt stöd och inte kan förbättra sin situation.
- Ungefär 13 procent av de anställda rapporterade att de hade utsatts för negativt socialt beteende (verbala kränkningar eller hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbing, trakasserier eller våld), medan 12 procent kände sig diskriminerade på arbetsplatsen. Anställda inom hälso- och sjukvården, den offentliga förvaltningen och lågkvalificerade yrken var mest utsatta för dessa beteenden. Inom dessa sektorer och yrken var anställda som ofta arbetade med tredje parter (t.ex. kunder och patienter) värst drabbade. Negativt socialt beteende och diskriminering har en mycket ogynnsam och långvarig inverkan på hälsan och välbefinnandet.
- I allmänhet hade anställda som distansarbetade, oavsett om det skedde hela eller en del av tiden, mer resurser än de som endast arbetade i arbetsgivarens lokaler. Detta beror till viss del på arbetets karaktär i fråga om yrke och sektor. Många rapporterade dock hög arbetsintensitet och att de arbetade på fritiden.
- Förekomsten av psykosociala risker skiljer sig åt mellan medlemsstaterna, vilket speglar skillnader i både arbetsmarknadsstrukturer och effektiviteten i de politiska åtgärder som syftar till att bekämpa sådana risker. Det är också mycket sannolikt att skillnaden i förekomst är kopplad till de olika regelverk som används för att hantera psykosociala risker.
- Ur ett sektorsperspektiv är hög- och medelkvalificerade arbetstagare inom hälso- och sjukvårdssektorn de som oftast upplever negativa sociala beteenden och arbetar med hög intensitet och på obekväma arbetstider. En relativt hög andel av läkare, sjuksköterskor och annan hälso- och sjukvårdspersonal riskerar således att få sin hälsa skadad av arbetet.

Slutsatser

- Den ökade förekomsten av vissa psykosociala risker på arbetsplatser i EU under pandemin och deras skadliga inverkan på arbetstagarnas hälsa kräver åtgärder från regeringarna och arbetsmarknadens parter för att säkerställa att de arbetsmiljöprinciper som fastställs i ramdirektivet genomförs på ett effektivt sätt när det gäller psykosociala risker.
- Politiken bör syfta till att minska både nivåerna av psykosociala risker på arbetsplatserna i EU och skillnaderna mellan medlemsstaterna när det gäller förekomsten av sådana risker.
- I vissa fall är arbetstagare som utsätts för en psykosocial risk mer utsatta för andra arbetsrelaterade risker. Detta innebär att det krävs en helhetssyn på förebyggande av psykosociala risker i politik och praktik, där man tar hänsyn till hela den sociala miljön och arbetsplatskulturen och inför resurser som bidrar till att förbättra den (t.ex. socialt stöd och delaktighet i organisationen). I andra fall, till exempel när det gäller otrygga anställningar och ekonomiska bekymmer hos arbetstagare, måste man också ta hänsyn till ett makroekonomiskt och socialt perspektiv.
- Den ojämna fördelningen av risker per sektor och yrke kräver särskilda åtgärder och en social dialog på företags- och sektorsnivå. Hög arbetsintensitet är till exempel vanligare bland chefer och akademiker inom olika sektorer, medan otrygga anställningar och ekonomiska svårigheter är vanligare inom lågkvalificerade yrken och negativt socialt beteende och diskriminering är vanligare bland personer som ofta arbetar med tredje parter.
- I takt med att distansarbete blir allt vanligare har en stor andel av EU:s anställda svårigheter att skilja på arbete och privatliv. Många har också hög arbetsintensitet och obekväma arbetstider. Med tanke på att distansarbete och flexibelt arbete kan komma att bli ännu vanligare bör särskild vikt läggas vid att ta itu med den höga förekomsten av dessa risker, kanske genom att fokusera på olika regleringsområden (t.ex. arbetsmiljö, arbetstid och rätten att inte vara uppkopplad). Dessutom är det möjligt att fördelarna med distansarbete inte är tillgängliga för hela arbetskraften, och därför bör rätten till en bra balans mellan arbete och privatliv och tillgång till flexibelt arbete och andra psykosociala resurser tillgodose genom andra åtgärder.

Mer information

Rapporten *Psykosociala risker för arbetstagarnas välbefinnande: Lärdomar från covid-19-pandemin* finns på <https://eurofound.link/ef23001>

Forskningsledare: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu