

## Shrnutí

### Úvod

Toto shrnutí je založeno na společné zprávě o psychosociálních rizicích při práci, kterou vypracovaly Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound). Zpráva vychází ze vzájemně se doplňující práce těchto dvou agentur, která odráží jejich odlišné úlohy. Zpráva, která připouští složitost souvislosti mezi zdravím a prací, předkládá komparativní informace o prevalenci psychosociálních rizik mezi pracovníky a zkoumá souvislosti mezi těmito riziky a zdravím a duševní pohodou pracovníků. Zabývá se také tím, do jaké míry podniky přijímají opatření k řešení psychosociálních rizik, a popisuje opatření, která mohou podniky přijmout. Zpráva přináší i přehled politik uplatňovaných v šesti členských státech.

### Politické souvislosti

Zvyšování kvality pracovních podmínek je jedním z cílů EU. Článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že členské státy by měly usilovat o podporu zaměstnanosti a zlepšování pracovních podmínek. Zajištění zdraví a duševní pohody pracovníků v průběhu celého pracovního života je předpokladem pro dosažení jednoho z cílů strategie Evropa 2020, kterým je zvýšení zaměstnanosti v celé EU. Rámcová směrnice o opatřeních pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 1989 ukládá zaměstnavatelům povinnost přijmout preventivní opatření na ochranu před pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Je proto třeba, aby se organizace ve svých strategiích v oblasti BOZP zabývaly psychosociálními riziky. Význam psychosociálních rizik navíc uznali evropští sociální partneři tím, že podepsali Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací (2004) a Rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti (2007). Tyto dohody představují závazek rozvíjet a uplatňovat to, co je jejich obsahem, na vnitrostátní úrovni.

### Klíčová zjištění

25 % pracovníků v Evropě uvádí, že zažívají stres při práci po celou pracovní dobu nebo její většinu, a podobné procento tvrdí, že práce má negativní vliv na jejich zdraví. K těmto negativním účinkům práce přispívají i psychosociální rizika.

Nejčastější rizika souvisejí s typy úkolů, které pracovníci plní – například s tím, zda jsou úkoly monotónní, nebo složité – a s intenzitou práce. Vysoká intenzita práce je spojena s negativními důsledky z hlediska zdraví a duševní pohody, zvláště se stresem při práci.

Násilí a obtěžování jsou uváděny méně často, ale mají výrazně negativní dopad na duševní pohodu pracovníků. Jiné pracovní podmínky, jako jsou dobrá rovnováha mezi pracovním a osobním životem a sociální podpora, mají naopak pozitivní vliv.

Výskyt některých psychosociálních rizikových faktorů se od roku 2005 snížil. Méně lidí uvádí dlouhou pracovní dobu a nedostatek sociální podpory. Zvýšila se však nejistota zaměstnání a jedna pětina pracovníků má stále dlouhou nebo nepravidelnou pracovní dobu. V poslední době je v některých zemích uváděn nárůst tlaku v práci, jakož i násilí a obtěžování. To souvisí se změnami na pracovišti, které způsobila hospodářská krize.

Rozdíly v pracovních podmínkách mezi skupinami pracovníků obvykle souvisejí s odvětvím. Existují však také genderové rozdíly, které s odvětvím nutně nesouvisí – například skutečnost, že muži mají delší pracovní dobu nebo že ženy čelí větším obtížím v rámci svého kariérního růstu.

Psychosociální rizika jsou problémem pro většinu společností: téměř 80 % řídicích pracovníků vyjadřuje znepokojení ohledně stresu při práci a téměř jeden z pěti považuje násilí a obtěžování za velký problém. Pokud jde o jednotlivá rizika, největší obavy řídicích pracovníků se týkají časového tlaku a náročných zákazníků, pacientů či žáků. Navzdory těmto obavám zavedla postupy pro řešení těchto rizik méně než třetina podniků.

Z důkazů vyplývá, že řešení nebezpečí ohrožujících psychosociální pohodu není jednorázové opatření, nýbrž proces s několika fázemi, které vyžadují změny pracovního prostředí. Opatření přijatá na úrovni společnosti je nejlepší provádět prostřednictvím strukturovaného procesu. Tento proces je neúspěšnější v případech, že se na něm pracovníci aktivně podílejí.

Informace poskytované společností na pomoc s řešením psychosociálních rizik budou s největší pravděpodobností účinné, pokud vedou k přístupu, jenž lze zaměřit na stav připravenosti společnosti na



změny a na specifická rizika v dané společnosti a daném odvětví. Neexistuje jediné řešení psychosociálních rizik, ve společnostech v celé Evropě se však již uplatňuje řada účinných přístupů. Na úrovni politiky přispěly k zavedení prevence psychosociálních rizik právní předpisy a iniciativy sociálních partnerů. Sociální dialog je hybnou silou zlepšování pracovních podmínek. Příklady uvedené ve zprávě upozorňují na politiky pro řešení psychosociálních rizik na úrovni členských států – buď prostřednictvím právních předpisů, nebo činností inspekčních orgánů, poskytováním praktických nástrojů nebo cestou zapojení sociálních partnerů. Politiky ovšem nejsou ve všech evropských zemích rozvinuty ve stejné míře. To lze vysvětlit rozdílnými tradicemi sociálního dialogu a různými přístupy veřejné správy, které často souvisejí s významem, který země psychosociálním rizikům přikládají.

## Politické ukazatele

- Tvůrci politiky a zúčastněné subjekty, které zodpovídají za zlepšování pracovních podmínek a za prevenci rizik, musí zohledňovat specifická psychosociální rizika u různých skupin pracujících.
  - V souladu s cílem zvýšit míru zaměstnanosti, jenž je obsažen ve strategii Evropa 2020, je třeba věnovat pozornost řešení rizik, kterým jsou pracovníci nejčastěji vystaveni, jako jsou specifické problémy související s druhy úkolů nebo vysokou intenzitou práce, a rizik se silným dopadem na udržitelnost práce, například násilí nebo obtěžování.
  - Rostoucí pochopení významu psychosociálního pracovního prostředí a potřeby zabývat se psychosociálními riziky je třeba promítnout do skutečného provádění preventivních politik, zejména v zemích, ve kterých má jen málo společností zavedeny postupy pro řešení psychosociálních rizik. Praktické pokyny mohou hrát důležitou úlohu jako doplněk zákonných požadavků, zejména u menších společností.
- Sociální dialog na různých úrovních – od úrovně EU po jednotlivá pracoviště – pomáhá zvyšovat povědomí o psychosociálních rizicích a přispívá k rozvoji politik a opatření na úrovni podniků. Další vývoj v tomto směru by měl pokračovat, a to zvláště v zemích, ve kterých jsou příslušné politiky zatím méně rozvinuté.
  - Opatření k prevenci psychosociálních rizik je nejlepší provádět na základě tradičního rámce pro řízení rizik. Předchází psychosociálním rizikům se společností daří úspěšněji, pokud v nich již dobře funguje řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
  - Tvůrci politiky by měli uvažovat o způsobech, jak zvýšit účast žen na trhu práce a současně celkově zachovat a zlepšit pracovní podmínky. K tomu může přispět řešení otázek souvisejících s pracovní dobou a kariérním růstem.
  - S některými negativními dopady na zdraví souvisí nejistota zaměstnání. K řešení příčin a důsledků nejistoty zaměstnání může přispět vytvoření holistických politik pro zaměstnanost, kariérní růst, socioekonomickou podporu a restrukturalizaci.

## Další informace

Tento text je shrnutím zprávy „*Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*“ (Psychosociální rizika v Evropě: prevalence a strategie pro prevenci), kterou naleznete na adresách <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> a <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Shrnutí je k dispozici v 25 jazycích na adresách <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> a <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

