

Psichosocialinė rizika Europoje. Paplitimas ir prevencijos strategijos



Santrauka

Ivadas

Ši santrauka yra pagrįsta bendra ataskaita apie psichosocialinę riziką darbe, kurią parengė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) ir Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Joje remiamasi šių dviejų agentūrų darbu, kuris papildo vienas kitą ir yra pagrįstas skirtingais tų įstaigų vaidmenimis. Ataskaitoje pripažįstamas sudėtingas sveikatos ir darbo santykis, pateikiama lyginamoji informacija apie psichosocialinės rizikos paplitimą tarp darbuotojų, taip pat nagrinėjamos sąsajos tarp tos rizikos ir sveikatos bei gerovės. Be to, joje apžvelgiama, kokių mastu žmonės imasi šalinti psichosocialinę riziką, ir apibūdinamos priemonės, kurių gali imtis bendrovės. Taip pat pridėdama šešiose valstybėse narėse taikomos politikos apžvalga.

Politinės aplinkybės

Darbo sąlygų kokybės gerinimas yra vienas iš ES tikslų. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 151 straipsnyje nurodyta, kad valstybės narės turėtų siekti didinti užimtumą ir skatinti kurti geresnes darbo sąlygas. Norint pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslą – padidinti užimtumą visoje ES, – pirmiausiai būtina užtikrinti darbuotojų sveikatą ir gerovę visą jų profesinį gyvenimą. 1989 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindų direktyva darbdaviai įpareigojami įgyvendinti prevencines priemones, kurios padėtų apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų; atitinkamai psichosocialinės rizikos klausimas turėtų būti nagrinėjamas organizacijų saugos ir sveikatos strategijose. Be to, Europos socialiniai partneriai, pripažindami psichosocialinės rizikos svarbą, pasirašė Pagrindų susitarimą dėl streso darbe (2004 m.) ir Pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.). Šie susitarimai atspindi įsipareigojimą minėtų susitarimų turinį parengti ir imti taikyti nacionaliniu lygmeniu.

Pagrindinės išvados

25 proc. darbuotojų Europoje teigia, kad stresą darbe jie patiria visą darbo laiką arba didžiąją jo dalį; panaši dalis darbuotojų teigia, kad darbas neigiamai veikia jų sveikatą. Psichosocialinė rizika prisideda prie tokių neigiamų padarinių darbe.

Dažniausiai pasitaikanti rizika yra susijusi su tuo, kokio tipo darbą atlieka darbuotojas (pavyzdžiui, ar užduotys yra monotoniškos, ar sudėtingos), ir su darbo intensyvumu. Didelis darbo intensyvumas siejamas su neigiamais padariniais sveikatai ir gerovei, ypač su darbe patiriamu stresu.

Apie smurtą ir priekabiavimą pranešama rečiau, tačiau šie veiksniai labai neigiamai veikia gerovę. Kitos darbo sąlygos, tokios kaip gera profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir socialinė parama, daro teigiamą įtaką.

Kai kurių psichosocialinės rizikos veiksnių nuo 2005 m. sumažėjo. Mažiau žmonių teigia, kad jie dirba viršvalandžius ir kad jiems trūksta socialinės paramos. Tačiau neužtikrintumas dėl darbo išaugo, o penktadalis darbuotojų dirba viršvalandžius arba jų darbo grafikas yra nepastovus. Pastaruoju metu iš kai kurių šalių pranešama apie padidėjusį darbo krūvį ir padažnėjusį smurtą ir priekabiavimą darbe; tai susiję su ekonomikos krizės nulemtais pokyčiais darbo vietose.

Apskritai įvairių darbuotojų grupių darbo sąlygų skirtumai priklauso nuo sektoriaus. Tačiau esama lyčių skirtumų, kurie nebūtinai susiję su sektoriumi, pavyzdžiui, tai, kad vyrai dirba daugiau valandų arba kad moterims kyla daugiau sunkumų siekiant karjeros.

Susirūpinimas dėl psichosocialinės rizikos kyla daugumai bendrovių: beveik 80 proc. vadovų reikiama susirūpinimą dėl streso darbe, o beveik penktadalis mano, kad smurtas ir priekabiavimas yra didelė problema. Vertindami konkrečią riziką, vadovai didžiausią susirūpinimą reikiama dėl laiko stygiaus ir dėl problemišku klientų, pacientų ir mokinių. Nepaisant tokio susirūpinimo, tik mažiau nei trečdalis žmonių taiko procedūras tokiai rizikai šalinti.

Kaip galima spręsti iš turimų duomenų, psichosocialinei gerovei kylančio pavojaus šalinimas nėra vienkartinis veiksmas, o keletu etapų, kuriuos įgyvendinant būtina keisti darbo aplinką, procesas. Veiksmus bendrovių lygmeniu geriausia įgyvendinti taikant struktūrinį procesą; toks principas sėkmingiausiai taikomas, jei aktyviai įsitraukia ir darbuotojai.

Tikėtina, kad bendrovėms teikiama informacija, kuri joms padėtų šalinti psichosocialinę riziką, būtų veiksmingiausia, jei joje būtų išdėstyti principai, kuriuos pagal bendrovės pasirengimo pokyčiams lygį būtų



galima taikyti konkrečiai rizikai, su kuria susiduria bendrovė ir sektorius. Nėra vieno psichosocialinės rizikos šalinimo būdo, ir visoje Europoje bendrovės taiko daug veiksmingų metodų.

Politikos lygmeniu teisės aktai ir socialinių partnerių iniciatyvos padeda užtikrinti psichosocialinės rizikos prevenciją. Socialinis dialogas skatina gerinti darbo sąlygas. Ataskaitoje pateikiamuose pavyzdžiuose akcentuojama valstybių narių lygmens psichosocialinės rizikos šalinimo politika, pagrįsta teisės aktais ar patikromis (numatant praktines priemones) arba socialinių partnerių įtraukimu. Tačiau ne visose Europos šalyse politika plėtojama vienodai; tai galima paaiškinti skirtingomis socialinio dialogo tradicijomis ir skirtingu valdžios požiūriu, kuris dažnai susijęs su tuo, kokia reikšmė toje šalyje teikiama psichosocialinei rizikai.

Politikos orientyrai

- Už darbo sąlygų gerinimą ir rizikos prevenciją atsakingi politikos formuotojai ir suinteresuotosios šalys turėtų įvertinti skirtingoms darbuotojų grupėms kylančią psichosocialinę riziką.
- Vadovaujantis strategijos „Europa 2020“ užimtumo didinimo tikslu, dėmesį reikėtų skirti dažniausiai darbuotojams kylančiai rizikai, pvz., konkrečioms problemoms, siejamoms su užduoties tipu ar dideliu darbo intensyvumu, arba didelę įtaką darbo tvarumui darančiai rizikai, pvz., susijusiai su smurtu ar priekabiavimu.
- Atsižvelgiant į tai, kad psichosocialinės darbo aplinkos svarba ir poreikis šalinti psichosocialinę riziką vis plačiau pripažįstami, būtina imtis įgyvendinti prevencinę politiką, ypač šalyse, kuriose nedaug bendrovių taiko procedūras psichosocialinei rizikai šalinti. Praktinėmis rekomendacijomis galima veiksmingai papildyti teisinius reikalavimus, ypač mažesnėms įmonėms.
- Socialinis dialogas skirtingais lygmenimis – nuo ES iki darbo vietos – padeda didinti informuotumą apie psichosocialinę riziką

ir parengti politiką bei veiksmus įmonių lygmeniu. Šiuo atžvilgiu toliau turėtų būti imamasi veiksmų, ypač šalyse, kuriose politika vis dar mažiau išplėta.

- Psichosocialinės rizikos prevencijos priemonės geriausia įgyvendinti remiantis tradicine rizikos valdymo sistema. Bendrovės gali veiksmingiau užkirsti kelią psichosocialinei rizikai, jei jau yra taikoma gerai veikianti darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistema.
- Politikos formuotojai turėtų apsvastyti, kaip didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, kartu išsaugant ir pagerinant bendras darbo sąlygas. Šiuo atžvilgiu gali padėti klausimų, susijusių su darbo laiku ir karjeros raida, sprendimas.
- Neuztikrintumas dėl darbo yra susijęs su tam tikru neigiamu poveikiu sveikatai. Holistinės užimtumo, karjeros raidos, socialinės bei ekonominės paramos ir restruktūrizavimo politikos rengimas gali padėti šalinti neuztikrintumo dėl darbo priežastis ir padarinius.

Papildoma informacija

Šis dokumentas yra ataskaitos „Psichosocialinė rizika Europoje. Paplitimas ir prevencijos strategijos“ santrauka, ataskaita skelbiama <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> ir <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Ataskaita 25 kalbomis skelbiama <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> ir <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

