



Kopsavilkums

Ievads

Šī kopsavilkuma pamatā ir Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (*EU-OSHA*) un Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*) ziņojums par darba vides psihosociālajiem riska faktoriem. Tas ir sagatavots, sadarbojoties abām institūcijām un papildinot vienu otru, lai gan to darbības mērķi un uzdevumi ir atšķirīgi. Veselības un darba mijiedarbība ir sarežģīta, tāpēc ziņojumā sniegta salīdzinoša informācija par psihosociālo risku profilaksi darbinieku vidū un izpētīta saistība starp šiem riskiem un veselības aizsardzību, kā arī darbinieku labklājību. Tajā aplūkots arī tas, cik lielā mērā uzņēmumi novērš psihosociālos riska faktorus, un izskaidroti pasākumi, ko varētu ieviest uzņēmumos. Tāpat šeit ir iekļauti sešu dalībvalstu politikas piemēri.

Politikas konteksts

Viens no ES mērķiem ir paaugstināt darba apstākļu kvalitāti; Līguma par Eiropas Savienības darbību 151. pantā ir teikts, ka dalībvalstīm jāveicina nodarbinātība un jāuzlabo darba apstākļi. Darbinieku veselības aizsardzības un labklājības nodrošināšana visas darba dzīves laikā ir priekšnoteikums tam, lai sasniegtu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi — paaugstināt nodarbinātības līmeni visā ES. 1989. gada Pamatdirektīvā par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu drošību un veselības aizsardzību, ir noteikts, ka darba devējiem ir pienākums īstenot preventīvus pasākumus, lai pasargātu no nelaimes gadījumiem un saslimšanas darbā; līdz ar to organizāciju veselības aizsardzības un drošības stratēģijās jāietver psihosociālo risku jautājumi. Turklāt Eiropas sociālie partneri ir atzinuši psihosociālo risku nozīmīgumu, parakstot pamatnolīgumu par stresu darbā (2004. gads) un pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā (2007. gads). Šie pamatnolīgumi atspoguļo apņemšanos attīstīt un piemērot to saturu valstu līmenī.

Būtiskākie secinājumi

Eiropā 25 % darbinieku pauž, ka ir nemitīgi vai gandrīz vienmēr pakļauti stresam darbavietā, un tikpat daudz darbinieku atzīst, ka darbs nelabvēlīgi ietekmē viņu veselību. Psihosociālie riski vairo šos negatīvos darba aspektus.

Visbiežāk sastopamie riski ir saistīti ar to, kāda veida uzdevumus darbinieki veic, piemēram, monotons vai sarežģīts darbs, kā arī ar darba intensitāti. Augsta darba intensitāte rada nelabvēlīgas sekas veselībai un labklājībai, jo īpaši stresu darbā.

Par vardarbības un uzmākšanās gadījumiem tiek ziņots retāk, toties tie ļoti spēcīgi grauj indivīda labklājību. Citiem darba apstākļiem, piemēram, labam darba un privātās dzīves līdzsvaram un sociālajam atbalstam, piemīt labvēlīga ietekme.

Kopš 2005. gada samazinājies dažu psihosociālo riska faktoru gadījumu skaits. Aizvien mazāk darbinieku min par pārmērīgi ilgu darba laiku un sociālā atbalsta neesamību. Tomēr ir paaugstinājusies nodarbinātības nestabilitāte, kā arī viena piektdaļa darbinieku joprojām pārmērīgi ilgi pavada laiku darbā vai strādā neregulāras darba maiņas. Pēdējā laikā dažās valstīs novērots arī pieaugošs spiediens uz darbiniekiem, kā arī vardarbība un uzmākšanās darbā; tas ir saistīts ar izmaiņām darbavietās ekonomikas krīzes iespaidā.

Kopumā darba apstākļi starp darbinieku grupām atšķiras atkarībā no nozares. Tomēr ir arī atšķirības atkarībā no dzimuma, kas var nebūt saistītas ar nozari, piemēram, vīriešiem ir ilgāks darba laiks un sievietēm ir grūtāk veidot karjeru.

Psihosociālie riski ir problēma vairumā uzņēmumu — teju 80 % vadītāju pauž bažas par stresu darbavietā, bet gandrīz viena piektdaļa vadītāju uzskata, ka vardarbība un uzmākšanās ir nopietna problēma. Aplūkojot atsevišķus riskus, vadītāji par problemātiskākajiem uzskata steigu un sarežģītus klientus, pacientus un skolēnus. Neskatoties uz šīm bažām, tikai nepilnā trešdaļā uzņēmumu ir plāns šādu risku novēršanai.

Fakti liecina, ka to faktoru novēršana, kuri apdraud psihosociālo labklājību, nav vienreizējs pasākums, bet gan process, kas sastāv no dažādiem posmiem un kurā nevar iztikt bez izmaiņām darba vidē. Pasākumus uzņēmuma līmenī vislabāk ir īstenot strukturētā procesā, turklāt vislabākos panākumus var gūt tad, ja šajā procesā aktīvi iesaista arī darbiniekus.

Uzņēmumiem sniegtā informācija par to, kā apkarot psihosociālos riskus, parasti ir lietderīga tad, ja piedāvā pieeju, kas piemērota uzņēmuma gatavības pakāpei īstenot pārmaiņas, un attiecas uz



uzņēmuma un attiecīgās nozares konkrētiem riskiem. Attiecībā uz psihosociālajiem riskiem nav vienotas pieejas, tomēr uzņēmumos visā Eiropā ir īstenoti daudzi un dažādi efektīvi pasākumi.

Tiesību akti un sociālo partneru iniciatīvas palīdz īstenot psihosociālo risku profilaksi valsts līmenī. Sociālais dialogs ir darba apstākļu uzlabošanas dzinējspēks. Ziņojumā minētajos piemēros ir atspoguļota politika, kas novērš psihosociālo riskus dalībvalstu līmenī, vai nu izmantojot tiesību aktus un uzraudzību, nodrošinot praktiskus rīkus, vai arī iesaistot sociālos partnerus. Tomēr ne visās Eiropas valstīs šī politika ir vienlīdz labi izstrādāta, ko var izskaidrot ar atšķirīgām sociālā dialoga tradīcijām un dažādām valdības pieejām, bieži vien atkarībā no tā, cik nozīmīgi valstīm šķiet psihosociālie riski.

Politikas norādes

- Politikas veidotājiem un ieinteresētajām personām, kas atbild par darba apstākļu uzlabošanu un riska novēršanu, jāņem vērā konkrēti psihosociālie riski attiecībā uz dažādām darbinieku grupām.
- Saskaņā ar stratēģijas “Eiropa 2020” mērķi paaugstināt nodarbinātības līmeni ir jāpievērš uzmanība to risku novēršanai, kuriem darbinieki visbiežāk pakļauti, piemēram, konkrētām problēmām saistībā ar veicamo uzdevumu veidu vai augstu darba intensitāti, un to risku novēršanai, kuri spēcīgi ietekmē darba ilgtspējību, piemēram, vardarbības un uzmākšanās problēmai.
- Aizvien plašāk atzīstot psihosociālās darba vides nozīmi un vajadzību apkarot psihosociālos riskus, ir jāveic praktiski pasākumi, īstenojot profilaktisku politiku, jo īpaši tajās valstīs, kur tikai dažos uzņēmumos ir ieviestas procedūras psihosociālo risku novēršanai. Praktiskas norādes var būt nozīmīgas, lai papildinātu tiesiskās prasības, jo īpaši attiecībā uz mazākiem uzņēmumiem.

- Sociālais dialogs dažādos līmeņos, sākot no ES un beidzot ar darbavietām, palīdz vairot zināšanas par psihosociālajiem riskiem un izstrādāt politiku un rīcību uzņēmumu līmenī. Šo jomu ir jāturpina pilnveidot, jo īpaši tajās valstīs, kur politika nav tik labi izstrādāta.
- Psihosociālo risku profilakses pasākumus vislabāk īstenot, pamatojoties uz tradicionālās riska pārvaldības pieeju. Uzņēmumi gūst vislabākos panākumus psihosociālo risku novēršanā, ja tajos ir ieviesta labi funkcionējoša darba aizsardzības sistēma.
- Politikas veidotājiem jāapsver iespējas, kā palielināt sieviešu iesaistīšanos darba tirgū, vienlaikus saglabājot un uzlabojot darba apstākļus kopumā. Šai jomai var palīdzēt tādu jautājumu risināšana kā darba laiks un karjeras attīstība.
- Nodarbinātības nestabilitāte zināmā mērā nelabvēlīgi ietekmē veselību. Izstrādājot visaptverošu politiku nodarbinātības, karjeras attīstības un sociālekonomiskajam atbalstam un restrukturizācijai, var palīdzēt novērst nodarbinātības nestabilitātes cēloņus un sekas.

Papildu informācija

Šis kopsavilkums ir īss izklāsts ziņojumam *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention* (“Psihosociālie riski Eiropā — izplatība un profilakses stratēģijas”), kas pieejams tīmekļa vietnē <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> un <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Tas ir pieejams 25 valodās tīmekļa vietnē <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> un <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

