

Darbo sąlygos ir darbuotojų sveikata

Ivadas

Vienu iš prioritetų tapo poreikis užtikrinti pensijų sistemų tvarumą senėjančioje visuomenėje, o tam reikia, kad daugiau žmonių įsidarbintų ir dirbtų ilgiau. Kartu spaudimas darbuotojams didėja iš dalies dėl vykstančių pokyčių, susijusių su tuo, kaip darbas organizuojamas ir atliekamas; tai turi įtakos su darbu susijusios rizikos tipui ir pobūdžiui. Kad darbuotojai ilgai liktų darbo rinkoje, reikia užtikrinti darbo tvarumą šalinant sveikatą bloginančias sąlygas ir įtvirtinant tas sąlygas, kurios padeda skatinti sveikatingumą. Todėl labai svarbu suprasti ryšį tarp darbo sąlygų ir darbuotojų sveikatos bei gerovės. Pasinaudojant Europos darbo sąlygų tyrimo (EDST) duomenimis, šioje ataskaitoje nagrinėjamas toks ryšys 28 ES valstybėse narėse.

Politinės aplinkybės

Darbo sąlygų gerinimas jau seniai yra vienas iš Europos politikos priemonių tikslų. Kai Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje buvo įtvirtinta, kad „iekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas“ (31 straipsnis), saugios ir sveikos darbo sąlygos tapo socialine teise. 2017 m. ratifikuotame Europos socialinių teisių ramstyje buvo pakartota darbo sąlygu svarba ir nurodyta, kad darbuotojai turi teisę į sveiką, saugią ir gerai pritaikytą darbo aplinką. ES darbuotojų sauga ir sveikata reglamentuojama 1989 m. Pagrindų direktyva, taip pat daugeliu atskirų direktyvų, kuriose nustatyti baziniai principai, kaip antai darbo vietų plano, įrangos ir metodų pritaikymas darbuotojų poreikiams, taip pat monotoniško darbo ir neigiamo poveikio sveikatai mažinimas, kiek tai įmanoma. Europos Komisija priėmė keletą strateginių dokumentų dėl darbuotojų sveikatos ir saugos; 2014–2020 m. laikotarpiui skirtu naujausių dokumentu siekiama užtikrinti, kad ES ir toliau atliktu vieną iš svarbiausių vaidmenų užtikrinant aukštus darbo sąlygų standartus, kaip numatyta strategijoje „Europa 2020“.

Pagrindinės išvados

Apskritai darbuotojai 28 ES valstybėse narėse nurodo, kad jų sveikatos ir gerovės lygis yra geras. 17 proc. darbuotojų praneša apie létines sveikatos problemas ir labai mažai darbuotojų teigia, kad šios problemos trukdo jų kasdienei veiklai. Remiantis pačių respondentų pateikiama informacija, vidutiniškai vyru sveikata geresnė, gerovė didesnė, jie turi mažiau sveikatos problemų ir jų miego kokybė yra geresnė nei moterų. Nors esama sveikatos ir gerovės lygio skirtumų tarp šalių, jie ne tokie dideli kaip skirtumai tarp lyčių.

Asmens sveikatą lemia jvairūs veiksniai, įskaitant genetiką ir gyvenimo būdą; turintiems darbą svarbios ir darbo sąlygos. Darbo sąlygų ir darbuotojų sveikatos bei gerovės santykį galima apibūdinti taikant EDST duomenimis grindžiamą modelį. Taip atskleidžiama, kad sveikatos rodiklius lemia du procesai: sveikatos būklę bloginantys procesai (išsekimas) ir motyvavimo procesai (dalyvavimas).

Sveikatos būklę bloginantys procesai yra siejami su dideliu darbo krūviu, o motyvavimo procesai – su galimybe naudotis darbo ištekliais, kurie padeda skatinti dalyvavimą. Dėl darbo krūvio paprastai didėja išsekimas (kuris lemia prastesnę sveikataj), o darbo ištekliai skatina aktyvesnį dalyvavimą darbe ir didesnę gerovę. Fizinė rizika ir socialiniai reikalavimai turi tiesioginės įtakos darbuotojų sveikatai ir gerovei; kitų darbo sąlygų poveikis yra netiesioginis.

Europos darbų tyrimo duomenimis, per pastaruosius 15 metų darbo krūvio lygis ir išteklių kiekis smarkiai nepakito. Nors vadovų ir bendradarbių paramos lygis išliko toks pat, esama tam tikrų ženklių, kad nuo 2010 m. darbo intensyvumas šiek tiek padidėjo, o galimybų kontroliuoti darbą šiek tiek padaugėjo. Be to, padidėjo emocinis krūvis, o tai ženklas, kad didėja psichosocialinės rizikos poveikis. Pastebima teigjama, nors ir létai besivystanti su tinkamas darbo aplinkos formavimu susijusi tendencija – daugiau darbo vietų yra saugios, jose užtikrinamos geresnės karjeros perspektyvos ir tinkamas darbo užmokestis.

Tikėtina, kad jaunesni nei 25 metų amžiaus darbuotojai susidurs su didžiausiu (dažnai fizinio pobūdžio) krūviu, o galimybų naudotis darbo ištekliais turės mažiausiai. Vis dėlto atrodo, kad jvairaus pobūdžio krūvis ir ištekliai nepriklauso nuo gyvenimo etapo. Pagal darbo pobūdį didžiausia rizika siejama su nekvalifikuotu darbu. Be to, darbuotojai, pranešantys apie nesaugumą dėl darbo vietus, taip pat mini palyginti didesnį krūvį ir mažesnį darbo išteklių kiekį, taip pat menkesnį dalyvavimą, didesnį išsekimą, mažesnę gerovę ir prastesnius sveikatos rodiklius. Kai darbuotojai susiduria su darbo vietų mažinimu, išauga jų darbo intensyvumas ir socialinis krūvis, taip pat jie turi mažiau išteklių nei vidutiniškai. Sveikatos priežiūros sektoriaus darbuotojai visų pirma susiduria su dideliu emociniu ir socialiniu krūvium, pvz., jiems tenka bendrauti su piktais klientais arba pacientais ir jie patenka į emociskai trikdančias situacijas. Statybos sektoriui būdinga didelė fizinė rizika, darbo intensyvumas ir ilgos darbo valandos. Nors transporto ir gamybos sektoriuose nenustatyta jokio išskirtinio krūvio, šiuose sektoriuose dirbantys darbuotojai nurodo, kad turi palyginti mažai galimybų naudotis darbo ištekliais ir kad jų dalyvavimo lygis yra mažesnis už vidutinį.

Apie 10 proc. darbo krūvio ir išteklių skirtumų sietini su šalių ypatybėmis, įskaitant darbo rinkos sąlygas, socialinės apsaugos sistemas ir darbo reguliavimo sistemas, taip pat lyčių lygybės lygi.

Politikos orientyrai

Apsauga nuo fizinės rizikos ir darbo intensyvumas išlieka svarbūs. Fizinė rizika ir darbo intensyvumas tebéra svarbūs darbuotojų sveikatai, o jų poveikis nemažėja.

Didėja emocinis krūvis ir psichosocialinė rizika. Sveikatos ir švietimo sektoriuose dirbantys darbuotojai (daugiausia moterys) susiduria su dideliu emociniu krūvium. Toks krūvis yra glaudžiai susijęs su išsekimu ir atitinkamai su prastesne sveikata ir mažesne gerove. Kadangi senėjančioje visuomenėje didėja ilgalaikės priežiūros poreikis, tikėtina, kad šis krūvis dar labiau išaugus, todėl jam reikia skirti ypatingą dėmesį.

Darbuotojų sveikatai ir gerovei lemiamą reikšmę gali turėti motyvaciniai aspektai. Galimybė kontroliuoti darbą, socialiniai ištekliai ir palanki darbo patirtis daro teigiamą poveikį. Politikos iniciatyvomis turėtų būti siekiama ne tik apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelio darbo krūvio, bet ir skatinti papildomas strategines investicijas, kuriomis darbuotojams suteikiama reikiamu išteklių, kad jie galėtų palaikyti ir stiprinti savo sveikatą ir gerovę. Darbdaviai turėtų būti skatinami imtis darbo vietoms skirtų iniciatyvų, kurios būtų sutelktos į motyvacinius darbo aspektus. Tačiau tokios investicijos neturėtų pakeisti darbo pertvarkos, skirtos apriboti darbo krūvį. Darbuotojai ir jų atstovai darbo vietose turėtų būti skatinami dalyvauti ieškant sprendimų.

Gerinant darbo sąlygas būtina pripažinti, kad egzistuoja konkretios rizikos grupės. Didesnis pavojuj kyla mažesnės kvalifikacijos profesijų atstovų, kurie praneša apie darbo nesaugumą arba yra darbo vietų skaičiaus mažinimo liudininkai, sveikatai ir gerovei, nes paprastai jie praneša apie didesnį darbo krūvį ir mažesnius išteklius. Sveikatos ir statybos sektorių darbuotojams reikia skirti ypatingą dėmesį atitinkamai dėl didesnio emocinio ir fizinio krūvio.

Šalies lygis yra svarbus darbo krūvui ir ištekliams. Didelis profesinių sąjungų skaičius, gera darbo apsauga ir lyčių lygybė yra siejami su mažesniu krūvium ir didesniu išteklių kiekiu, todėl nacionalinė politika ir priemonės šioms sritimis stiprinti gali padėti gerinti darbo sąlygas ir taip prisidėti prie darbuotojų sveikatos ir gerovės.

Papildoma informacija

Ataskaita „Working conditions and workers' health“ („Darbo sąlygos ir darbuotojų sveikata“) skelbiama adresu <https://eurofound.link/ef18041>

Moksliini tyrimų vadovas – Jorge Cabrita

information@eurofound.europa.eu