Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Zdrowie i dobre samopoczucie w pracy: sprawozdanie na podstawie Piątego badania warunków pracy w Europie

Streszczenie

Wprowadzenie

Zdrowie i dobre samopoczucie stanowią kluczowe elementy debaty politycznej na temat sposobu poprawy życia członków społeczeństwa. Zdrowie i dobre samopoczucie są to ważne kwestie, które mają zasadnicze znaczenie dla koncepcji rozwoju osobistego i funkcjonowania społeczeństwa ze względu na ich bezpośrednie powiązanie z takimi kwestiami, jak aktywność zawodowa, wydajność i stabilność. W niniejszym sprawozdaniu bada się związek między pracą, zdrowiem i dobrym samopoczuciem na podstawie wyników Piątego badania warunków pracy w Europie (EWCS) przeprowadzonego przez Eurofound.

Praca ma podstawowe znaczenie dla dobrego samopoczucia, ponieważ zapewnia dochód oraz jest środkiem do uzyskania awansu społecznego w szerszym znaczeniu tego słowa. Praca i dobre samopoczucie są ściśle powiązane w tym sensie, że dobre lub złe warunki pracy mają bezpośredni wpływ na jakość życia pracownika. Praca jest również kluczowa dla zdrowia ze względu na określone czynniki ryzyka występujące w miejscu pracy, które mogą doprowadzić do urazów i chorób zawodowych, chorób związanych z pracą lub długoterminowych skutków dla zdrowia.

Kontekst polityki

Zdrowie i dobre samopoczucie w pracy stanowią kluczowe elementy ogólnej strategii „Europa 2020" na rzecz wzrostu, konkurencyjności i zrównoważonego rozwoju. Zdrowa gospodarka jest uzależniona od zdrowego społeczeństwa. W przeciwnym razie pracodawcy ponoszą straty ze względu na niższą wydajność pracowników, a obywatele są pozbawieni potencjalnie długiego życia i dobrej jego jakości. Jest to szczególnie istotne w świetle prowadzonej debaty na temat starzenia się społeczeństwa europejskiego.

Zabezpieczenie wszystkim prawa do pracy oraz zagwarantowanie, aby ludzie o różnej kondycji zdrowotnej mogli podejmować pracę za wynagrodzeniem, stanowią cel wyznaczony przez państwa członkowskie UE zarówno w strategii lizbońskiej, jak i w strategii „Europa 2020". W przepisach traktatów europejskich i przewidzianych w nich środkach polityki uznaje się znaczenie zachowania zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz zadbania o ich dobre samopoczucie. Dyrektywa 89/391/EWG w sprawie środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy powinna zostać dostosowana do potrzeb pracowników, a nie odwrotnie.

Coraz większą uwagę poświęca się zarówno depresji, jak i stresowi związanemu z pracą, ponieważ czynniki te mogą doprowadzić do pogorszenia samopoczucia, a w konsekwencji do niezdolności do pracy. W 2004 r. partnerzy społeczni na szczeblu unijnym zawarli europejską umowę ramową w sprawie stresu związanego z pracą zawodową w celu zidentyfikowania problemów powodowanych przez stres związany z pracą, zapobiegania im i zarządzania nimi. W 2008 r. Komisja Europejska, wraz z istotnymi partnerami społecznymi i zainteresowanymi stronami, podpisała Europejski pakt na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego, podkreślający znaczenie zdrowia i dobrostanu psychicznego dla silnej i konkurencyjnej Europy.

Kluczowe ustalenia

- 2,5% pracowników europejskich informuje o słabej ogólnej kondycji zdrowotnej, zaś 47% zgłasza więcej niż dwa problemy zdrowotne, przy czym występuje silny związek między wymiarem fizycznym i psychicznym.
- Ogółem 60% pracowników, którzy deklarują bardzo dobry lub dobry stan zdrowia, jest przekonanych, że będą w stanie wykonywać tę samą pracę w wieku 60 lat, przy czym odsetek ten jest znacznie niższy w przypadku osób o gorszej kondycji zdrowotnej.
- Jakość pracy zdecydowanie i pozytywnie wiąże się z dobrym samopoczuciem. Spośród wielu jej wymiarów największy wpływ na dobre samopoczucie mają jakość zatrudnienia i szanse

na znalezienie zatrudnienia (bezpieczeństwo zatrudnienia, rozwój kariery, jakość umowy). W miarę pogarszania się jakości pracy znacznie wzrasta zmienność samopoczucia w pracy: złe warunki pracy powodują duże różnice w zakresie zdolności radzenia sobie z taką sytuacją.

- Pracownicy niewykwalifikowani oraz pracownicy zatrudnieni w sektorze transportu, hotelarstwa i produkcji zgłaszają bardzo wymagające sytuacje w pracy i niewystarczającą kontrolę ich pracy. Osoby zmagające się z takimi bardzo „napiętymi" warunkami pracy zgłaszają najgorsze samopoczucie. Głównym czynnikiem, który pomaga im radzić sobie z zaistniałą sytuacją, jest wsparcie ze strony współpracowników.

- Do czynników najczęściej kojarzonych ze złym stanem zdrowia i złym samopoczuciem należą: nietypowe/zmienne godziny pracy, przerwy zakłócające rytm pracy, restrukturyzacja, zagrożenia środowiskowe oraz niepewność zatrudnienia. Z kolei wsparcie, satysfakcja (poczucie sprawiedliwego wynagradzania i możliwości awansu zawodowego) i umiejętności są ważnymi czynnikami zapobiegawczymi.

- Pracownicy sektora transportu i sektora budowlanego są narażeni na najpoważniejsze zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy. Istotne znaczenie odgrywają również status zatrudnienia i płeć.

- Biorąc pod uwagę wskaźnik dobrego samopoczucia (WHO-5) opracowany przez Światową Organizację Zdrowia jako miernik samopoczucia emocjonalnego i psychologicznego, 23% pracowników w Europie zgłasza niski poziom samopoczucia i należy ich zbadać pod kątem depresji, zaś 6% prawdopodobnie cierpi na depresję, przy czym kobiety zgłaszają gorsze samopoczucie niż mężczyźni.

- Około 40% pracowników w Europie zgłasza przypadki nieobecności w pracy z powodu choroby. Absencja znacznie wzrasta wraz ze wzrostem bezpieczeństwa/ochrony zatrudnienia, co może wskazywać na oportunistyczne zachowanie pracowników. Wzrost absencji jest również obserwowany w sytuacji występowania czynników psychospołecznych wiążących się z gorszym samopoczuciem w pracy (mobbing, dyskryminacja, wymagania emocjonalne).

- Łącznie 41% mężczyzn i 45% kobiet zgłosiło, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy przez co najmniej jeden dzień pracowali mimo choroby (tzw. prezenteizm). Zjawisko to jest częstsze wśród nadgorliwych pracowników umysłowych wyższego szczebla, którzy mają dużą niezależność i są bardzo zaangażowani w swoją pracę. Wydaje się, że pozytywne skojarzenie z takimi czynnikami, jak intensywność pracy, przypadki znieważenia słownego czy dyskryminacji, praca z chemikaliami, niewygodna pozycja przy pracy czy praca zmianowa, wskazuje na to, iż zjawisko prezenteizmu również nasila szereg niekorzystnych warunków pracy.

Zalecenia dotyczące polityki

- Interwencje polityczne dotyczące zdrowia, dobrego samopoczucia i bezpieczeństwa pracowników mogą mieć istotny wpływ, jeżeli będą się koncentrować na jakości zatrudnienia, psychospołecznym środowisku pracy i czynnikach organizacyjnych.

- Jakość zatrudnienia jest wskazywana jako kluczowy element dla pracowników, który wywiera duży wpływ na ich samopoczucie. Niska jakość zatrudnienia prowadzi do niepokojąco niskich poziomów samopoczucia u osób, które gorzej sobie radzą z zaistniałą sytuacją. Ukierunkowanie polityki powinno wykraczać poza typowy związek pracy z dobrym samopoczuciem i powinno dotyczyć szeregu jednostkowych sytuacji.

- Zdrowie fizyczne i psychiczne oraz bezpieczeństwo w pracy mają słaby związek z tradycyjnymi aspektami, które najczęściej pojawiają się w debatach, takimi jak sektor, wielkość firmy czy nawet rodzaj umowy. Główny rozdźwięk obserwuje się między zawodami o charakterze fizycznym i niefizycznym; podstawowe skojarzenia dotyczą psychospołecznego środowiska pracy i czynników organizacyjnych. Po uwzględnieniu tych czynników często znikają nawet różnice między państwami.

- W odniesieniu do psychospołecznego środowiska pracy i czynników organizacyjnych polityka powinna być również ukierunkowana na różnorodne sytuacje jednostkowe: niskowykwalifikowani pracownicy fizyczni zapewne najbardziej skorzystają z poprawy organizacji pracy i większego wsparcia w środowisku pracy. Złe samopoczucie i zły stan zdrowia generują wysokie koszty dla społeczeństwa związane z absencją w pracy i prezenteizmem. Warunki pracy odgrywają istotną rolę wykraczającą poza ich związek ze zdrowiem i dobrym samopoczuciem: dobre warunki pracy wskazują nie tylko na lepsze zdrowie, ale również na mniej oportunistyczne zachowania w przypadku nieobecności w pracy oraz mniejszą częstość przypadków nieefektywnej obecności w pracy.

Dalsze informacje

Sprawozdanie pt. *Zdrowie i dobre samopoczucie w pracy: sprawozdanie na podstawie Piątego badania warunków pracy w Europie*, jest dostępne na stronie:
http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1302.htm

W celu uzyskania dalszych informacji należy się skontaktować z Agnès Parent-Thirion, kierownikiem ds. badań, pisząc na adres: apt@eurofound.europa.eu.