



Psihoemocionālā veselība būvniecības nozarē: psihosociālo risku novēršana un pārvaldība darbavietā

Kopsavilkums

Autori: *Evelyn Donohoe, Francesco Camonita, Valentina Tageo – Wise Angle; Camille Guey, Ilana Zejerman, Laura Todaro – Ey; Lode Godderis, Anke Boone – KU Leuven.*

Projekta vadība:

Nadia Vilahur – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA).

Šā ziņojuma pasūtītāja ir Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA). Tā saturs, arī tajā paustie viedokļi un/vai secinājumi, ir tikai autora(-u) viedokļi un/vai secinājumi un ne vienmēr atspoguļo EU-OSHA uzskatus.

Ne Eiropas aģentūra, ne kāda cita persona, kas rīkojas aģentūras vārdā, neatbild par turpmāk minētās informācijas iespējamu izmantošanu.

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2024. g.

Pārpublicēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam. Ja konkrētā saturā ir attēlotas identificējamās privātpersonas vai iekļauti trešo personu darbi, jums var būt nepieciešams saņemt papildu atļauju jūsu materiāla izmantošanai.

Vāka attēlu izveidojis [Pawel Szymczuk](#), izmantojot Pixabay.

Eiropas Komisijas paziņojumā par visaptverošu pieeju psihoemocionālajai veselībai 2023. gadā tika aicināts īstenot ES mēroga veselīgu darbavietu pamatiniciatīvu "Psihosociālie riski un psihoemocionālā veselība darbā", īpašu uzmanību pievēršot jaunām un nepietiekami aplūkotām uzņēmējdarbības nozarēm, tostarp lauksaimniecībai un būvniecībai. Atbildot uz minēto aicinājumu, šajā ziņojumā ir¹ aplūkoti secinājumi par darba vides psihosociālajiem riska faktoriem būvniecības nozarē, to negatīvo ietekmi uz psihoemocionālo veselību un organizāciju iespējamo pozitīvo ietekmi uz psihosociālo risku novēršanu darba vietā, lai uzlabotu darbinieku psihoemocionālo labbūtību.

Psihosociālos riskus ietekmē darba apstākļi un "mačo" vīriešu kultūra

Psihosociālie riski darba vietā ietver specifiskas mijiedarbības un notikumus, kas rodas sliktos darba apstākļos saistībā ar darba dizainu, organizāciju vai vadību un sociālo kontekstu (Cox & Griffiths, 1995. g.). Vairāk nekā 50 % Eiropas darbinieku uzskata, ka viņu darba vietā stress ir izplatīts un ka ar darbu saistīto psihosociālo veselības traucējumu ietekme uz cilvēkiem, organizācijām un ekonomiku pieaug (EU-OSHA, 2013. g.).

Būvniecības nozarē ES ir nodarbināti aptuveni 18 miljoni cilvēku, un darbs ir fiziski un emocionāli smags neatkarīgi no darbinieku prasmju līmeņa. Faktiski 46 % ES būvniecības nozarē strādājošo darbā ir pakļauti būtiskam laika trūkumam un pārslodzei (EU-OSHA, 2022b). Turklāt šajā nozarē ir augsts mazo un vidējo uzņēmumu īpatsvars – 95 % uzņēmumu nodarbina mazāk nekā 20 darbiniekus (EESK, 2022. g.). Tādējādi organizatoriskie ierobežojumi var kavēt iespējas samazināt psihosociālos darba vides riska faktorus un aizsargāt darbinieku psihoemocionālo labbūtību.

Bieži netīra darba vieta, putekļu, trokšņa vai vibrācijas iedarbība ir neatņemama būvdarbu sastāvdaļa, un risks ciest nelaimes gadījumu darbā bez letālām sekām ir augsts. Darba uzdevumi būvniecībā ietver daudzšķautņainu prasību kopumu, tostarp uztveres, psihomotorās, sociālās un kognitīvās prasības. Šo prasību ievērošanai ir nepieciešama pilna darbinieku uzmanība, kas dažos gadījumos var radīt papildu stresu. Būvniecības darba augstais riska raksturs būtiski ietekmē darbinieku psihoemocionālo veselību, lai gan nozares pārstāvji uzskata, ka būvniecībā strādājošie to samazina līdz minimumam. Būvniecības darbam piemītošo risku nenovērtēšana varētu būt saistīta ar to, ka vairāk nekā 90 % darbinieku ir vīrieši, un viņus raksturo tradicionālā mačo kultūra (Eurostat, 2022. g.). Šāda kultūra var apdraudēt veselību, jo tajā pastāv stigmatizēta attieksme pret psihoemocionālās veselības problēmām un palīdzības meklēšanu, cerības par fizisko un psiholoģisko izturību un kaitīgi uzvedības mehānismi stresa pārvarēšanai, piemēram, atkarību izraisošo vielu lietošana. Kopumā būvniecības nozare ir mazāk jutīga pret psihoemocionālās veselības problēmām salīdzinājumā ar citām uzņēmējdarbības nozarēm, un 71 % būvniecības uzņēmumu nevēlas atklāti apspriest psihosociālas problēmas (EU-OSHA, 2022c). Šie pierādījumi liecina, ka minētajā nozarē psihoemocionālā veselība ir tabu, un izceļ jautājumus, kas jārisina, lai būvstrādniekiem radītu psiholoģiski drošus darba apstākļus.

Citas unikālas iezīmes un psihosociālie riski, kas raksturīgi nozarei, ir šādi: bieži izmantota apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas prakse, liels pagaidu darba vietu skaits, bieža nelabvēlīgu laika apstākļu ietekme, strādājot ārpus telpām, problēmas saistībā ar pārvietošanos un uz projektiem balstītais darba raksturs būvniecībā. Turklāt darbinieku fiziskā spēka izmantošana šajā nozarē ir ļoti izplatīta. Šāds darbs ir saistīts ar vienveidīgām kustībām un uzdevumiem, kā arī kognitīvām prasībām fiziskās slodzes dēļ.

Citi psihosociālie riski, kas ir izplatīti šajā nozarē, ir augstas fiziskās un psiholoģiskās prasības, darba slodze un laika trūkums, lomu konflikts, autonomijas un kontroles trūkums, uztraudzības, atbalsta trūkums, nepietiekama līdzdalība lēmuma pieņemšanā un iebiedēšana darbavietā. Turklāt garas darba stundas, neparedzamas izmaiņas darba maiņās, augsts darba temps un darba intensitāte, kā arī ierobežota darba autonomija, kontrole un uzdevumu daudzveidība ir nozīmīgi jautājumi, kas ietekmē būvstrādnieku apmierinātību ar darbu un pasliktina darbinieku psihoemocionālo veselību. Psihoemocionālās veselības traucējumu risks palielinās, ja darbiniekiem ir jāveic vairāki darba uzdevumi ar nereāliem mērķiem. Visi šie faktori ir nozīmīgi stresa faktori, kas bieži sastopami būvniecībā

¹Pilns ziņojums pieejams vietnē: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-construction-sector-preventing-and-managing-psychosocial-risks-workplace>

un kas var izraisīt strādniekiem dusmu un aizkaitinājuma sajūtu, kā arī nogurumu, izdegšanu, stresu un depresiju.

Pagaidu darba vietas, to pārvaldība un organizatoriskā prakse ietekmē darbavietas dinamiku un izolētības sajūtu

Fiksētas (stacionāras) darbavietas neesamība var izraisīt “bezsakņu” sajūtu, izolētību un vientulību, kā arī sliktāku darba vietas atbalsta uztveri. Sociālā izolētība ir primārais psihoemocionālās veselības stresa faktors nozarē (C/IOB, 2020.g.). Turklāt darba vietu maiņa ietekmē pārvietošanās laiku, kas savukārt ietekmē darbinieku atpūtas un brīvā laika pavadīšanas iespējas un vispārējo darba un privātās dzīves līdzsvaru. Attiecības un stresa līmeni darba vietā ietekmē darbinieku maiņa, pagaidu darbinieku klātbūtne un darbinieku mainības līmenis. Šīs problēmas var veicināt konfliktus un lomu neskaidrību kolektīvos un negatīvi ietekmēt darbinieku noskaņojumu, sadarbības līmeni, komandas darbu, kā arī kolēģu un vadītāju atbalsta uztveri. Turklāt saziņas problēmas, jo īpaši tās, kas saistītas ar valodas barjerām, ir nozīmīgi stresu izraisoši faktori, kas ietekmē savstarpējo mijiedarbību, drošības sajūtu un darba aizsardzības sistēmas organizatorisko praksi. Slikta saziņa un sadarbība būvniecības uzņēmumos ir viens no trim galvenajiem psihosociālajiem riska faktoriem Eiropas būvniecības nozarē strādājošajiem (EU-OSHA, 2022b).

Koordinatoru un vadītāju pieejamība, darbības un pārvaldības izmaiņas, piegādes ķēdes traucējumi, darba plūsmas nenoteiktība un zems profesionālā un emocionālā atbalsta līmenis ir citi psihoemocionālās spriedzes avoti, kas izraisa konfliktus, darba slodzes un darba ritma traucējumus, kā arī ierobežotas darba autonomijas un kontroles izjūtu. Ar visiem šiem faktoriem saistītos veselības riskus palielina slikti vadības un organizācijas resursi un tas, ka netiek ņemtas vērā darbinieku atveseļošanās vajadzības. Turklāt pakļautība psihosociālajiem riska faktoriem apgriezti proporcionāli palielinās atkarībā no uzņēmuma lieluma, proti, mazāku uzņēmumu darbinieki ir uzņēmīgāki pret stresa faktoriem. Mazo un vidējo uzņēmumu spēju un kapacitāti nodrošināt psihosociālo drošību var apdraudēt resursu ierobežojumi (piemēram, laika, finanšu un cilvēkresursi). Papildu bažas rada darba aizsardzības prasību trūkums attiecībā uz psihosociālo risku samazināšanu un psihoemocionālās veselības aizsardzību būvniecības iepirkumu kritērijos, kā arī darba aizsardzības nepietiekama ievērošana projekta īstenošanas laikā.

Nodarbinātība un finansiālā nedrošība ir kritiski psihosociāli riska faktori

Šī nozare ir īpaši neaizsargāta pret ekonomikas lejupslīdi, ģeopolitiskām pārmaiņām un makroekonomiskajiem apstākļiem. Tādējādi nedrošības un nenoteiktības sajūtas ir saistītas ar plašākiem tirgus, politiskiem un sociālekonomiskiem faktoriem. Turklāt mainīgs darba režīms un nozarē ierastā apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas prakse, darbs bez darba līguma noslēgšanas, zems atalgojums un algas izmaksas kavējumi rada darba un finansiālas nedrošības sajūtu. Mazkvalificēti darbinieki ar zemāku sociālekonomisko statusu un migranti ir pakļauti lielākam stresa faktoru iedarbības riskam. Uzņēmumu savstarpējie maksājumi un izmaksu spiediens (piemēram, materiāli) var būt stresa faktori uzņēmumu īpašniekiem, jo kavēti maksājumi un inflācija ietekmē uzņēmējdarbības attīstību un dzīvotspēju, kā arī algu maksājumus. Visi šie faktori izraisa ar darbu saistītu stresu un veicina trauksmi, finansiālu stresu, nestabilitāti, nenoteiktību un dažos gadījumos izdegšanu.

Klimata pārmaiņas, tehnoloģiskās inovācijas un zaļā pāreja rada jaunas prasības darbiniekiem

Saistībā ar jaunu digitālo tehnoloģiju pieaugošo izplatību, kas ietekmē darba efektivitāti un pāreju uz videi draudzīgu ekonomiku, tiek pieprasīti darbinieki ar progresīvām un specializētām prasmēm. Lai gan ar šīm tehnoloģijām ir saistīti daudzi ieguvumi, stresa faktori rodas jomās, kas saistītas ar nepārtraukto profesionālo izaugsmi, darba vietas uzraudzību, vispārējo veselību un drošības prasmēm saistībā ar jauniem rīkiem un iekārtām, darba un privātās dzīves līdzsvaru, darba autonomiju, kā arī kognitīvo pārslodzi. Ir gadījumi, kad digitalizācija izraisa klasiskas stresa reakcijas, balsta un kustību sistēmas slimības, digitālo nogurumu, izdegšanu un “tehnostresu” (EU-OSHA, 2021. g.). Bažas par atsvešinātību un izolētību, kā arī nepietiekamas vadības un līderības prasmes, lai atbalstītu digitālo pārneidi, ir citi psihosociāli stresa faktori būvniecības nozarē.

Būvstrādnieki bieži vien strādā ārpus telpām, tāpēc viņi ir pakļauti un neaizsargāti pret klimata pārmaiņu smagākajām sekām, kas lielā mērā saistītas ar ilgstošu karstuma viļņu un citu ekstremālu laikapstākļu iedarbību. Pētījumu par saikni starp klimata pārmaiņām un būvstrādnieku psihoemocionālo veselību ir

maz, taču to skaits pakāpeniski pieaug. Ir zināms, ka darbs ekstremālos karstuma apstākļos palielina karstuma dūrienu un nāves gadījumu biežumu būvstrādnieku vidū, kā arī izraisa trauksmi un depresiju, fizisko nogurumu, psiholoģisko stresu un halucinācijas, pasliktina lēmumu pieņemšanas spēju un pasliktina koordināciju (*Xiang et al.*, 2014. g.; *Karthick et al.*, 2023. g.). Turklāt klimata pārmaiņas un laika apstākļi izraisa darba traucējumus un kavēšanos, saasina darba slodzi un darba tempa spiedienu, ietekmējot darba aizsardzības prasību ievērošanu.

Dzimums, vecums, valstspiederība, darba pieredze un profesionālais statuss ir saistīti ar augstāku riska pakāpi

Izglītība un pieredzes līmenis, attiecības vai ģimene, kā arī aprūpētāja statuss ir izplatīti sociālie faktori, kas palielina psihosociālo risku iedarbību būvniecības nozarē. Neaizsargātas darbinieku grupas šajā nozarē ir migranti, LGBTQ+ personas, mazkvalificēti un gados jauni darbinieki, sievietes un pašnodarbinātas personas. Ar dzimumu saistīta uzmākšanās, tiesību ierobežošana vecuma dēļ, rasisms un diskriminācija raksturo migrējošo darbinieku, sieviešu un LGBTQ+ personu pieredzi šajā nozarē. Sieviešu un LGBTQ+ personu nodarbinātības līmenis ir zems, savukārt migrējošie darbinieki šajā nozarē ir pārmērīgi pārstāvēti (Eiropas Komisija [EK], 2022. g.).

Īpaši riski darbiniekiem no citām valstīm ir valodas barjera (gan rakstiskas, gan mutiskas), iepriekš pastāvējušas psihoemocionālās veselības problēmas (piemēram, pēctraumatiskā stresa sindroms (PTSS)), nepatīkamu darba uzdevumu sadale, atšķirtība no ģimenes un ierobežota pieejama darba aizsardzības apmācībām un informācijai. Norīkotie darbinieki, kas ir migrantu apakšgrupa, saskaras ar līdzīgiem riskiem, un kā papildu stresa faktori šai migrējošo darbinieku apakšgrupai tiek uzsvērts ilgstošs darbs lielos attālumos un atbilstība Darba ņēmēju norīkošanas direktīvai.

Sievietes veido tikai 10 % no būvniecībā nodarbinātā darbaspēka (*Eurostat*, 2022. g.), un specifiski riski sievietēm būvniecībā ir saistīti ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, kas izstrādāti atbilstoši vīriešu antropometriskiem rādītājiem, higiēnas iekārtu nepieejamību, kā arī ar dzimumu saistītu diskrimināciju un uzmākšanos. Līdz ar to sievietēm būvniecībā ir lielāks risks piedzīvot psihoemocionālās problēmas, trauksmi, vainas sajūtu, marginalizāciju un atstumtību. Lesbiešu, geju, biseksuāļu un transpersonu (LGBTQ+) kopienas locekļu redzamība ir tikpat zema, un tā var būt saistīta ar dominējošo mačo kultūru šajā nozarē. Pētījumi liecina, ka, reaģējot uz iebiedēšanu, diskrimināciju un aizskaršanu, LGBTQ+ personas iemieso vīru pazīmes kā aizsardzības mehānismu (*Wright*, 2013. g.). Šādu adaptācijas stratēģiju ietekme uz šīs grupas psihoemocionālo veselību prasa papildu izpēti.

Jaunāku darbinieku neaizsargātība būvniecības nozarē ir saistīta ar darba pieredzes trūkumu, kas korelē ar ticamības līmeni un labākiem pārvarēšanas mehānismiem attiecībā uz organizatoriskiem stresa faktoriem, piemēram, iebiedēšanu. Tas, ka gados jaunāki darbinieki cieš nelaiemes gadījumos darbā un saskaras ar citiem darba vides riskiem, var būt saistīts arī ar to, ka viņiem trūkst pašapziņas, lai sūdzētos par sliktiem darba apstākļiem. Vecāks gadagājums parasti ir aizsargājošs faktors pret psihosociālo stresu. Tomēr fizioloģiskas izmaiņas, ko rada novecošana, var palielināt ar darbu saistītu traumu risku, savukārt rīcības brīvības un darba monotonijas sajūta var palielināties atkarībā no vecuma un pieredzes un tiek uzskatītas par nozīmīgiem stresa faktoriem gados vecākiem darbiniekiem.

Visbeidzot, profesionālais statuss ir saistīts arī ar īpašiem riskiem. Piemēram, pašnodarbinātie būvdarbu veicēji ir vairāk pakļauti darba un ekonomiskajai nedrošībai, garām darba stundām un lielai darba slodzei. Turpretī mazkvalificēti darbinieki ir vairāk pakļauti psiholoģiskai vardarbībai no darba devēju puses, un tādējādi viņiem ir lielāka trauksme par konfliktiem darba vietā (*Kozlova & Lakisa*, 2016. g.). Vadītāju un citu augsti kvalificētu darbinieku psihoemocionālo veselību salīdzinājumā ar viņu mazkvalificētajiem kolēģiem ietekmē projektu konkursi, apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas prakse un nozares strukturālā sadrumstalotība. Tajā pašā laikā riski, kas saistīti ar mazo un vidējo uzņēmumu īpašumtiesībām, ietver atbildības sajūtu par saviem darbiniekiem, maksājumu kavējumus un izmaksu spiedienu, kas ietekmē uzņēmumu dzīvotspēju.

Darbinieku psihoemocionālā veselība un organizatoriskā labklājība lielā mērā ir atkarīga no psihosociāli drošiem darba apstākļiem

Ja darbinieki ir pakļauti vairākiem psihosociāliem riskiem, tie izjūt stresu, trauksmi un fizisko un psihoemocionālo nogurumu. Koncentrēšanās, uzmanības novēršana un riskanta uzvedība ir saistīta ar psihosociāliem riska faktoriem, kas ietekmē lielāko daļu emocionālo un kognitīvo simptomu. Ja

darbinieks jūtas pārņemts, nepārlicināts, vientuļš un spiests, rodas domas par pašsākropļošanu, miega traucējumi, dusmas un aizkaitināmības sajūta. Šīs emocionālās reakcijas ir saistītas ar darba slodzes spiedienu, darba tempu, darba kontroli, emocionālajām prasībām un atbalstu darba vietā. Turklāt augsts laika spiediens un saskare ar vardarbību darba vietā un aizskaršanu ir ievērojami saistīti ar nelaimes gadījumiem darbā.

Depresija un izdegšana ir vieni no visizplatītākajiem negatīvajiem psihoemocionālās veselības traucējumiem, un tie ir saistīti ar zemu darba kontroli un drošību, nelielu vai nekādu vadības atbalstu un lomu konfliktiem. Biroja darbinieki būvniecības nozarē un augstāk kvalificēti uz vietas strādājoši speciālisti biežāk saskaras ar depresiju un izdegšanu nekā uz vietas strādājošie (*Tijani et al.*, 2020b). Interessants atklājums ir tas, ka attālinātais darbs, šķiet, pasargā no izdegšanas, kura biroju darbinieku vidū sasniedz augstāku līmeni nekā attālināto darbinieku vidū. PTSS ir vairāk izplatīts arī būvniecības nozarē salīdzinājumā ar citām darbības nozarēm (*Chan et al.*, 2020. g.; *London et al.*, 2022. g.). Ir satraucoši, ka šis iznākums var būt paslēpts augsta riska būvniecības vidē, kur pienācīgi nerisina bīstamus darba apstākļus, tostarp psihosociālos riska faktoros. Vēl jāunprātīga lietošana ir uzvedības sekas, kas saistītas ar nepietiekamu uzdevumu plānošanu, darba apstākļiem, organizācijas kultūras normām un nepietiekamu sociālo atbalstu.

Kopumā ES dati par pašnāvībām nav pieejami, taču pētījumi anglosakšu valstīs liecina, ka būvniecības nozarē strādājošo vīriešu pašnāvības iespējamība ir trīs reizes lielāka nekā vidēji vīriešiem valstī (*ONS*, 2019. g.). Arī Austrālijā veiktie pētījumi liecina, ka pašnāvību rādītāji būvniecības nozarē strādājošo vīriešu vidū ir augstāki nekā iedzīvotāju kopumā (*Maheen et al.*, 2022. g.). Pašnāvība un pašnāvnieciskas domas lielākoties ir saistītas ar kolēģu un vienaudžu pašnāvniecisku uzvedību, kā arī ar darba nedrošību, ilgstošiem finansiālu grūtību periodiem un pagaidu bezdarbu (*Ross et al.*, 2022. g.; *Chan et al.*, 2020. g.). Nozarei specifiskas pašnāvību novēršanas iniciatīvas, piemēram, Austrālijas programma "Draudze celtniecības nozarē" (*Mates in Construction*), ir pierādījušas pozitīvu ietekmi uz pašnāvību skaitu, un līdzīgu iniciatīvu īstenošana tiek stingri atbalstīta (*Maheen et al.*, 2022. g.).

Negatīvā ietekme uz psihoemocionālo veselību būtiski ietekmē uzņēmējdarbības ražīgumu, izpaužoties kā lielāks darbinieku mainības līmenis un izdegšana darbavietā. Darba kavējumi un neproduktīva atrašanās darbā ir ilgstoši atzītas negatīvās ietekmes pazīmes organizācijām, kas ir saistītas ar toksiskām kultūrām, zemu organizatorisko uzticēšanos, darba autonomiju un nelabvēlīgiem ergonomiskiem apstākļiem. Šie faktori veicina darbinieku produktivitāti un labklājību, kā arī ietekmē iesaistīšanos darbā un apmierinātības līmeni. Tāpat arī darbinieku prombūtnes un mainības rādītāji, kā arī apmierinātība ar darbu ietekmē organizāciju produktivitātes līmeni, ieņēmumus un peļņu (*CIF Ireland*, 2020. g.). Turklāt ar darbu saistīti psihosociālie stresa faktori un to sekas psihoemocionālajai veselībai, tostarp pašnāvība, ietekmē nozares pievilcību, kas ir būtisks jautājums nozarei, kura saskaras ar darbaspēka trūkumu un problēmām darbinieku piesaistīšanā un noturēšanā notiekošās demogrāfiskās lejupslīdes laikā.

Organizatorisko faktoru risināšana darbinieku psihoemocionālās veselības aizsardzībai

Labā prakse, kas novērš negatīvo ietekmi psihoemocionālajai veselībai šajā nozarē, sevī ietver holistiskus intervences pasākumus, apvienojot individuālus un uz organizāciju vērstus elementus. Šie pasākumi palielina informētību par psihoemocionālo veselību organizācijās, kas vienlaikus mazina ar psihoemocionālo veselību saistītos aizspriedumus. Tās var sniegt indivīdiem rīkus psihosociālo risku novērtēšanai darbavietā, lai aizsargātu viņu un viņu kolēģu labbūtību. Šādas iniciatīvas ietver apmācību par psihoemocionālo veselību un intervences pasākumiem (piemēram, *Constructiv*), psihoemocionālās veselības pirmās palīdzības sniedzēju pieejamību uzņēmumos (piemēram, *The Lighthouse Construction Charity*, *MENTUPP*) un rīkkopas, kas palīdz darbiniekiem identificēt un novērst psihosociālos riskus darbavietā (piemēram, *Fundación Laboral de la Construcción*, *Prevent*).

Holistiski centieni ietver arī darbu, kas vērsts uz psihoemocionālās veselības organizatoriski noteicošo faktoru (piemēram, darba slodze, laika trūkums, starppersonu komunikācija) novēršanu, kas stingri uzsvērts literatūrā un ko iesaka nozares ieinteresētās personas.

Iniciatīvas, kas vērstas uz psihoemocionālās veselības organizatoriski noteicošajiem faktoriem, ietver nestabilu darba apstākļu novēršanu un drošu darba apstākļu un elastīgu darba režīmu ieviešanu (piemēram, *Malareforbundet*, *PORR*, *EFBWW*). Ārkārtas finansiālā atbalsta programmas (piemēram,

PORR) un darbavietas un valstis, kas nodrošina iekļaujošu darba vidi (piemēram, *Malareforbundet*, *CTSP*, *Women in Construction*), ir spēcīgas kolektīvās iniciatīvas, kas mazina psihosociālo risku ietekmi uz darbinieku labbūtību. Turklāt, īstenojot ES nozaru sociālo partneru izstrādātās vadlīnijas, lai novērtētu, pārvaldītu un mazinātu organizatoriski noteicošos psihosociālos riskus būvniecībā, darbiniekiem tiks sniegts spēcīgs vēstījums, ka uzņēmumi viņu psihoemocionālo labbūtību uzskata par tikpat svarīgu kā fizisko labbūtību.

Intervences pasākumiem darba vietā ir jāaptver ne tikai atsevišķas personas. Pētījumi liecina, ka organizatoriskās pieejas pozitīvi ietekmē veselību veicinošu uzvedību un darba vidi (*Grill et al.*, 2017. g.). Līguma nosacījumi, darba autonomija un kontrole, regulāra darba slodzes pārskatīšana, pārvaldības stili un dažādas pieejas uzdevumu izpildei var novērst psihosociālos organizatoriski noteicošos riskus. Savukārt centieni uzlabot darba drošību, piedāvājot karjeras attīstības iespējas, uzlabojot atalgojumu un paaugstinot profesionālo statusu, palielinās iesaistīšanos un apmierinātību ar darbu, tādējādi paaugstinot produktivitātes līmeni.

Turpmāka izpēte un norādījumi

Šajā pētījumā tika atklātas vairākas atziņas, kas ir būtiskas pētniekiem, organizācijām un politikas veidotājiem. Tās ir šādas:

- pētniecības metožu dažādošana un pētniecības trūkumu novēršana, jo īpaši saistībā ar LGBTQ+, sievietēm, digitalizāciju, klimata pārmaiņām un pašnāvībām;
- tādu jauktu, līdzdalības pieeju īstenošana (individuālā un organizatoriskā līmenī), kas vērstas uz psihoemocionālās veselības organizatoriski noteicošajiem faktoriem. Pieejām jābūt vērstām uz organizatoriskām pārmaiņām, jāapņemas novērtēt un novērtēt psihosociālos riska faktorus, kas līdzvērtīgi fiziskās veselības apdraudējumiem, un jāveicina labvēlīga vide psihoemocionālajai veselībai darbavietā;
- konkrētām darba vietām izstrādāti psihoemocionālās veselības intervences pasākumi, kas atvieglo intervences un ārstēšanas pakalpojumus, kuri nodrošina konfidencialitāti, regulāru darba slodzes pārskatīšanu un elastīgu darba režīmu nodrošināšanu. Ieteicams arī sniegt darbā atgriešanās pakalpojumus, kas ir būtiski atlabšanai pēc psihoemocionālās veselības traucējumu epizodes;
- darba aizsardzības prasību iekļaušana, ieskaitot tos, kas saistīti ar psihosociālajiem riskiem un psihoemocionālo veselību, iepirkuma kritērijos un piegādes ķēdes praksē, palīdzot būvniecības uzņēmumiem ar ierobežotiem resursiem risināt psihoemocionālās veselības problēmas un nodrošinot, ka darba inspekcijas darbinieki ir pietiekami apmācīti un kvalificēti, lai nodrošinātu darba aizsardzības normatīvo aktu īstenošanu valsts līmenī;
- nodrošināt, ka nozaru koplīgumos tiek ņemta vērā perspektīva “veselība visās politikas jomās”, tostarp psihoemocionālā veselība, un ņemt vērā fizisko stāvokļu un psihosociālo risku mijiedarbību; Šai perspektīvai vajadzētu kļūt par normu diskusiju forumos, sociālajos dialogos, kā arī politikas veidošanā un likumdošanas iniciatīvās, lai uzlabotu psihoemocionālo labbūtību šajā nozarē. Ļoti nepieciešams šajās diskusijās iekļaut sieviešu un minoritāšu grupu vajadzības;
- atbalsts būvniecības uzņēmumiem ar ierobežotākiem resursiem un pašnodarbinātām personām psihosociālo risku novēršanā un psihoemocionālās veselības aizsardzībā;
- atbalsts kopienas psihoemocionālās veselības resursiem un to veicināšana speciālistu pakalpojumu pieejamības uzlabošanai;
- sadarbības veicināšana starp valstu darba aizsardzības iestādēm visā ES, lai sniegtu pielāgotus norādījumus dažādām profesijām un darbiniekiem būvniecības nozarē.

**Eiropas Darba drošības un veselības
aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)** palīdz

Eiropā veidot drošāku, veselībai nekaitīgāku un ražīgāku darba vidi. Aģentūra veic pētījumus, izstrādā un izplata uzticamu, līdzsvarotu un objektīvu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī organizē informatīvas Eiropas līmeņa kampaņas. Šajā aģentūrā, ko Eiropas Savienība izveidoja 1994. gadā un kas atrodas Spānijas pilsētā Bilbao, ir apvienojušies Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvji, kā arī vadošie eksperti no visām ES dalībvalstīm un trešām valstīm.

**Eiropas Darba drošības un veselības
aizsardzības aģentūra**

C/Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Spānija

E-pasts:

<https://osha.europa.eu>