

Vystavenie psychosociálnym rizikám a dôsledky pre duševné zdravie európskych pracovníkov s nízkym sociálno-ekonomickým postavením

Zhrnutie

Zhrnutie - Vystavenie psychosociálnym rizikám a dôsledky pre duševné zdravie európskych pracovníkov s nízkym sociálno-ekonomickým postavením

Autori:

Francesco Maria Camonita and Valentina Tageo – Wise Angle Consulting.
Juan Arasanz Díaz and Pablo Sanz de Miguel – Notus: Applied Social Research.

Riadenie projektu:

Julia Flintrop - Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA).

Vypracovanie tohto zhrnutia zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ani iná osoba, ktorá koná v mene agentúry, nenesie zodpovednosť za možné použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2024

Reprodukcia je povolená len s uvedením zdroja.

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iného materiálu, ktorý nie je predmetom autorského práva EU-OSHA, je potrebné povolenie priamo od držiteľov práv.

Špecializovaná literatúra sa čoraz viac zaoberá dôsledkami faktorov psychosociálnych rizík (PSR) a zodpovedajúcimi dôsledkami pre duševné zdravie v zamestnaní. Predchádzajúci výskum sa často zameriaval buď na celú pracujúcu populáciu, alebo na odvetvové prehľady vybraných odvetví alebo zamestnaní. Existuje však relatívny nedostatok štúdií, ktoré skúmajú konkrétne najzraniteľnejšie sociálne skupiny obzvlášť vystavené PSR, ako sú nízkokvalifikovaní pracovníci alebo zamestnanci s nízkou mzdou. Napriek tomu sa zdá, že predbežné dôkazy naznačujú, že táto kategória môže byť citlivá na vyššie vystavenie. V záujme vyplnenia tejto medzery v poznatkoch je preto hlavným cieľom tohto preskúmania na určenie rozsahu poskytnúť prieskumný prehľad literatúry o súvislostiach medzi vystavením PSR a dôsledkami pre duševné zdravie európskych pracovníkov s nízkym sociálno-ekonomickým postavením (ďalej len „pracovníci s NSEP“).

V kontexte tejto štúdie boli zohľadnené aj **vonkajšie trendy**, ktoré môžu zmeniť štruktúru práce alebo dokonca zmeniť kvalitu a stabilitu pracovných miest. Špecifické účinky spojené s **nedávnou skúsenosťou s pandemiou** a technologickým vývojom vyvolaným **digitalizáciou** sa uznávajú ako silné vonkajšie trendy, ktoré môžu ovplyvniť pracovné podmienky a výskyt PSR u pracovníkov s NSEP.

Ďalšia výzva štúdie spočívala aj v operacionalizácii kategórie pracovníkov s NSEP pre aplikovaný výskum, keďže jej chýba skutočná konsenzuálna definícia medzi vedcami. Toto preskúmanie si preto vyžadovalo vypracovanie **rozsiahlej operačnej definície pracovníkov s nízkym sociálno-ekonomickým postavením**, ktorá zahŕňa: *a.* výsledky priamo spojené so sociálno-ekonomickým a sociálno-demografickým postavením pracovníkov; *b.* výsledky spojené s priemyselnými odvetvami a zamestnaniami, ktoré majú potenciálne veľký podiel pracovníkov s NSEP, a *c.* výsledky spojené s kvalitou zamestnania, ak by mohli pomôcť identifikovať pracovníkov s NSEP. Výsledky preskúmania literatúry sú preto prezentované prostredníctvom týchto kategórií.

K súboru výsledkov je potom pripojený výber **10 osvedčených postupov** s podrobnými informáciami o úspešných intervenciách v spoločnostiach, ktoré zlepšili riadenie psychosociálnych rizík na pracovisku pre zamestnancov, ktorí potenciálne môžu byť zamestnancami s NSEP, pričom sa poskytuje široký záber zohľadňujúci rovnováhu medzi geografickou a odvetvovou rovnováhou, veľkosťou organizácie, typológiou zapojených zainteresovaných strán, typológiou zacielených pracovníkov s NSEP a typológiou intervencií.

Nižšie uvádzame krátke zhrnutie výsledkov o výskyte PSR a nepriaznivých dôsledkoch pre duševné zdravie európskych pracovníkov s NSEP s dôrazom na hlavné body:

1. Prvá kategória sa týka výsledkov súvisiacich so sociálno-ekonomickým, sociálno-demografickým a pracovným postavením. Na jednej strane boli výsledky zamerané na zamestnancov **uznaných za zamestnancov s NSEP** prostredníctvom rôznych ukazovateľov (napr. príjem, úroveň vzdelania), klasifikovaných v rámci **manuálnych zamestnaní** alebo dokonca v rámci **nízkych a nekvalifikovaných zamestnaní**. Analýza zahŕňala aj zameranie na dva trendy prostredníctvom diskusie o **základných pracovníkoch/pracovníkoch prvého kontaktu a pracovníkoch v príležitostnej ekonomike**. Na druhej strane sa posudzuje sociálno-demografická povaha zraniteľných skupín pracovníkov, čím sa vytvára **prepojenie s ich rozmerom nízkeho sociálno-ekonomického postavenia**.
 - Výsledky sa skúmajú pri zohľadnení rodových rozdielov pre NSEP a zameraní sa na **mladých a migrujúcich pracovníkov**. Prierezový výklad týchto výsledkov potvrdzuje argument poskytnutý **výkladom modelu odmeny za úsilie**, podľa ktorého vysoké pracovné požiadavky nie sú kompenzované primeranými odmenami za prácu, a zároveň kladie ešte väčší **dôraz na otázky neistoty zamestnania a neistoty príjmu pracovníkov s NSEP** ako ďalší stresový faktor medzi faktormi práce, ktorý možno chápať ako nedostatočnú odmenu. Niektoré zraniteľné kategórie môžu byť vystavené aj ďalším špecifickým faktorom, ktoré môžu zhoršiť vplyv PSR na dôsledky (napr. rodová segregácia na trhu práce a dodatočná zodpovednosť žien za domácnosť; diskriminácia migrantov na pracovisku).
 - Pokiaľ ide o dôsledky, hlavným pozorovaným nepriaznivým problémom v oblasti duševného zdravia je **zhoršenie duševného zdravia a pohody vo všeobecnosti**. Okrem toho **depresia tiež predstavuje opakujúci sa dôsledok** v rôznych aspektoch literatúry.

2. V druhej kategórii — výsledkoch spojených s dizajnom práce a sociálnymi interakciami na pracovisku pre **priemyselné odvetvia s vysokým podielom pracovníkov s NSEP** — sa pozornosť venuje výlučne zamestnaniam s nižšou kvalifikáciou a/alebo nižším vzdelaním v širokom výbere priemyselných odvetví. Na účely analýzy sú výsledky rozdelené do dvoch koncepčných kategórií: a. profesijné odvetvia, ktorých typológia vykonávania práce sa **zameriava na používateľov/klientov/pacientov/zákazníkov**; a b. priemyselné odvetvia s **vyšším zameraním na manuálne zamestnania**.
- Z prierezového výkladu výsledkov v rámci rôznych priemyselných odvetví vyplýva, že nízke sociálno-ekonomické postavenie pracovníka nemusí byť najlepším zameraním na rozlišovanie spoločných prvkov v diskusii o PSR/dôsledkoch pre duševné zdravie. **Každé odvetvie vykazuje sériu mechanizmov a požiadaviek, ktoré sú nevyhnutné na rozvoj pracovných úloh** (napr. emocionálne požiadavky požadované pri interakcii s tretími stranami, fyzické pracovné zaťaženie spojené s manuálnymi zamestnaniami). Okrem toho určité odvetvia a podprofesie vykazujú väčšiu koncentráciu skupín pracovníkov (napr. ženy a migrujúci pracovníci pracujúci v starostlivosti o domácnosť, muži pracujúci v stavebníctve). Napriek tomu tieto dve rôzne zamerania v týchto odvetviach umožňujú určitý stupeň zovšeobecnenia.
 - Keď sa pozrieme na odvetvia so **zameraním na používateľov/pacientov/zákazníkov**, napriec zisteniami sú najčastejšie skúmané PSR z hľadiska ich spojitosti s dôsledkami pre duševné zdravie tie, ktoré sa týkajú **interakcií s tretími stranami**. Násilie tretích strán — väčšinou psychosociálne, ako v prípade verbálnej agresie, ale v niektorých prípadoch aj fyzické v prezenčne poskytovaných službách — je silným opakujúcim sa rizikovým faktorom. Emocionálna disonancia a povinnosť „poskytovať služby s úsmevom“ je ďalším opakujúcim sa rizikom v štúdiách. Okrem toho sa v rámci tejto klasifikácie ako významné riziko pozorovala aj **nedostatočná organizačná podpora** vo viacerých zdrojoch a odvetviach.
 - Prierezový výklad zistení so **zameraním na manuálne zamestnania** odhaľuje obmedzenejšiu schopnosť zovšeobecnenia. Vo všeobecnosti je však možné zaznamenať opakujúcu sa prítomnosť **vysokých pracovných nárokov z hľadiska intenzity práce** (napríklad vrátane nadmerného pracovného zaťaženia a fyzického zaťaženia). V tejto súvislosti sa pri systematickom preskúvaní literatúry v stavebníctve dokonca dospelo k záveru, že za výskyt problémov duševného zdravia sú viac zodpovedné vysoké pracovné nároky než nedostatok pracovných zdrojov (napr. Sun et al., 2022). Bez ohľadu na to **sa nízke odmeny za prácu** s osobitným dôrazom v niektorých odvetviach na nedostatok príležitostí na povýšenie takisto javia ako opakujúci sa rizikový faktor. Na základe výsledkov všetkých odvetví sa nepozoroval žiadny silný všeobecný dôsledok. **Stres, úzkosť a depresia** sa však zdanlivo javia ako najčastejšie citované dôsledky celkovo v rámci tejto druhej koncepčnej kategórie.
3. Napokon v tretej kategórii — **výsledkoch súvisiacich s kvalitou zamestnania** — sa analýza zamerala na jednej strane na jednotlivcov, ktorí majú trvalé alebo prechodné zamestnanie nízkej kvality alebo ktorí zaznamenali vo svojej kariére klesajúcu mobilitu, a na druhej strane na zamestnancov s neštandardnými formami práce (napr. dočasní a dočasní agentúrni zamestnanci, zamestnanci na kratší pracovný čas v nedobrovoľnom alebo marginálnom postavení, zraniteľní nezávislí a samostatne zárobkovo činní pracovníci).
- Ako sa očakávalo, povaha štúdií braných do úvahy pre tento rozmer NSEP prináša prierezové zameranie na **neistotu zamestnania, neistotu príjmu a nestabilitu zamestnania** ako najčastejšími PSR pre pracovníkov s nízkou kvalitou zamestnania. Je však dôležité objasniť, že na základe dôkazov z literatúry v tejto časti — ktoré často spájajú NSEP s pracovníkmi, ktorí majú tieto zmluvné podmienky — sa pri diskusii o PSR a dôsledkoch pre duševné zdravie odhaľuje potreba **zvážiť otázky zmluvnej stability a finančnej záťaže** európskych pracovníkov.
 - Celkovo analýza psychických účinkov odhaľuje **oveľa častejšie spomínanie depresie u pracovníkov s nízkou alebo neistou profesijnou trajektóriou**. Menej jasný je rozsah problémov s duševným zdravím v prípade neštandardných foriem práce, ale sú

zhromaždené dostatočné dôkazy na potvrdenie **zhoršenia zdravia a pohody pracovníkov s neštandardnými podmienkami zamestnania.**

Napokon výsledky odhalili neočakávane rozptýlené **dôkazy o exogénnych faktoroch signalizovaných pre tento výskum (COVID-19 a digitalizácia).**

- Pokiaľ ide o skúsenosti s **pandémiou COVID-19**, môže k tomu dochádzať preto, že štúdie zohľadňujúce faktory PSR súvisiace so šírením vírusu a lockdownami boli v tejto fáze väčšinou zamerané na analýzy zdravia a starostlivosti s vyšším SES (t. j. zdravotnícki pracovníci) alebo na zamestnania, ktoré možno vykonávať na diaľku. Ďalším vysvetlením môže byť, že v čase zberu údajov sa ďalšie štúdie ešte len vypracúvali a čakali na schválenie v rámci partnerského preskúmania. Štúdie o základných pracovníkoch/pracovníkoch prvého kontaktu (a v jednom prípade osobitne venovaných upratovačom) boli najsilnejšími dôkazmi získanými počas preskúmania, ktoré potvrdili zhoršenie pracovných podmienok a pohody.
- Druhým prekvapujúcim zistením výskumu bol **výrazný nedostatok výskumu, ktorý by skúmal vplyv digitalizácie na vystavenie európskych pracovníkov PSR a dôsledkov pre duševné zdravie, najmä pokiaľ ide o jednotlivcov s NSEP.**
- Pokiaľ ide o výsledky tohto preskúmania, najvýraznejším zamestnaním začleneným do kontextu práce **platformizácie bolo zamestnanie spojené s príležitostnými pracovníkmi.** Dva výsledky z **výrobného odvetvia** riešili digitalizáciu buď explicitne (Wixted et al., 2018 so vzorkou robotníkov vo vysoko automatizovaných továrňach), alebo implicitne (Koukoulaki, 2014 vrátane automatizácie v širšom kontexte štíhlej výroby). Zmienky o výzvach digitalizácie sa objavujú aj v literatúre venovanej **pracovníkom call centier** a budúcnosti **poľnohospodárskeho odvetvia.**

Štúdia tiež umožnili získať niektoré relevantné dôkazy týkajúce sa sprostredkujúcich a ochranných faktorov s potenciálom buď **zvýšiť alebo zmierniť rozsah nepriaznivých zdravotných dôsledkov** pre pracovníkov s NSEP.

- Zistenia posilnili myšlienku, že **sociálno-demografické a sociálno-ekonomické ukazovatele zohrávajú úlohu v tom, ako vystavenie PSR pôsobí na pracovníka (sprostredkujú účinkom)**, ako v prípade **rodu** (napr. stále pretrvávajúca kultúrna paradigma „muža živiteľa rodiny“ pre mužov s NSEP, rodová segregácia trhu práce pre ženy s NSEP). Často sa spomína aj vek pracovníkov, pričom sa kladie osobitný dôraz na zvýšenú **zraniteľnosť voči vystaveniu PSR u mladých pracovníkov.** Na druhej strane, **postavenie migranta** môže podmieniť dodatočnú zraniteľnosť voči **neistote a nestabilite** zamestnania spolu so zvýšeným vystavením **diskriminácii** v porovnaní s miestnymi pracovníkmi (Diaz-Bretones et al., 2020).
- Napokon, viaceré argumenty spojené buď priamo s NSEP, nízkokvalifikovanými a manuálnymi zamestnaniami, alebo tými, ktoré sa zameriavajú na neistotu zamestnania a neštandardné pracovnoprávne vzťahy, potvrdili, že zvýšená zmluvná nestabilita (napr. nestabilita, neistota zamestnania) a finančný tlak (napr. neistota príjmu) môžu tiež zvýšiť závažnosť vystavenia iným PSR a prispieť k zníženiu pohody.
- Zdá sa, že z dôkazov o pracovníkoch s NSEP vyplýva, že faktory súvisiace s prácou prispievajú k horšiemu samonahlásenému zdraviu viac ako faktory životného štýlu (Dieker a kol., 2019). V súlade s tým je v identifikovanej literatúre možné nájsť navrhované **úpravy pracovných prvkov** z rozvrhnutia práce, manažmentu a sociálnych vzťahov, ktoré by mohli pôsobiť ako ochranné faktory proti vzniku problémov v oblasti duševného zdravia. Patria sem: **a. zlepšenie organizačnej podpory** (medzi kolegami aj nadriadenými), ktorá sa vo väčšine odvetví orientovaných na interakciu s používateľmi/zákazníkmi/pacientmi považuje za veľmi prospešnú; **b. zníženie pracovných nárokov**, keďže dôkazy zo stavebníctva naznačili pre tento typ manuálneho zamestnania, že vysoké pracovné nároky majú tendenciu globálne znamenať nepriaznivejšie dôsledky pre duševné zdravie v porovnaní s nízkymi pracovnými zdrojmi; **c. zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom** pracovníkov, napríklad vypracovaním série cielených opatrení zameraných na zjednodušenie riadenia a zosúladenie požiadaviek na domácnosť a prácu (napr. flexibilné pracovné režimy); **d. poskytovanie „aktívnych pracovných miest“**, držanie **vysokej kontroly nad prácou, keď sa musia**

zvládnuť vysoké nároky, sa považuje za ochranný faktor pred rizikom samovrážd pre nízko kvalifikovaných/nekvalifikovaných pracovníkov (Greiner a Arensman, 2022); **e. rozvíjanie pracovnej angažovanosti**, ktorá sa ukázala ako silný ochranný faktor pred nepriaznivými dôsledkami, najmä pre určité odvetvia (napr. starostlivosť o domácnosť – Geisler a kol, 2019; ťažobný a výrobný priemysel – Mościcka-Teske et al., 2019 a Porru et al., 2014).

Na základe celkových zistení štúdie výskumný tím poukázal na sériu **poučení pre prevenciu, riadenie a intervenciu v súvislosti s PSR**:

- Získanie dôkladného pochopenia **osobitostí každého priemyselného odvetvia**, typu práce, činnosti a skupiny pracovníkov je predpokladom na to, aby sme si uvedomili, čo je potrebné riešiť, aby sa znížilo vystavenie PSR.
- **Podpora zapojenia pracovníkov**: Na jednej strane môže dialóg sociálnych partnerov stimulovať zastúpenie pracovníkov a podporiť postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP). Na druhej strane sa dôraz kladie na participatívne postupy, ktoré zvyšujú komunikáciu a povzbudzujú pracovníkov, aby vyjadrili obavy v záujme zlepšenia organizačnej podpory, sociálnych vzťahov v práci a pracovnej angažovanosti, ako aj zabezpečenia zahrnutia skupín pracovníkov s NSEP.
- **Dodržiavanie správneho prístupu na predchádzanie**, ktorý zahŕňa hodnotenie PSR a primerané následné opatrenia, ako aj pravidelnú revíziu celého procesu a jeho vplyvu, je nevyhnutné na zabezpečenie dobrých psychosociálnych pracovných podmienok vo všetkých organizáciách. To by malo zahŕňať (okrem iného) opatrenia zamerané na organizáciu pracovného zaťaženia, zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a proaktívny prístup proti šikanovaniu, obťažovaniu a diskriminácii na pracovisku, ako aj poskytovanie osobitnej odbornej prípravy v závislosti od povahy vystavenia PSR.
- **Zapojenie sa do podpory duševného zdravia**: Aj keď zamestnávateľ nevníma bezprostredné nebezpečenstvo pre pracovníkov, stále existuje celý rad preventívnych činností, ktoré možno vykonať na zabezpečenie udržateľnosti zdravého psychosociálneho pracovného prostredia, ako sú aktivity na zvyšovanie informovanosti a odborná príprava zamestnancov.
- **Poradenské služby pre zamestnancov** možno zväziť aj pri poskytovaní zdravotných výhod spolu s tradičnejšími bežnými postupmi posudzovania zdravia.

Štúdia tiež poskytujú sériu **politických odporúčaní** pre inštitucionálne opatrenia:

V odporúčaní sa navrhuje **zabezpečiť náležité zameranie na pracovníkov s NSEP** vo všetkých profesijných odvetviach, s osobitným **dôrazom na odvetvia, ktoré nie sú tradične zvyknuté** na starostlivosť o psychosociálne pracovné prostredie (napr. stavebníctvo, poľnohospodárstvo). Avšak aj v dobre preskúmaných odvetviach sa môžu nachádzať **zamestnania, ktoré výskum vo veľkej miere zanedbal** (napr. európske pomocné profesie v odvetví zdravotníctva a starostlivosti), a v každom prípade je potrebné zväziť **perspektívy zraniteľných skupín pracovníkov** v konkrétnych odvetviach (napr. migrujúci pracovníci z dôvodu diskriminácie a nedostatočnej schopnosti vystupovať za seba, ženy s NSEP, ktoré majú ešte stále väčšiu zodpovednosť za vedenie domácnosti atď.).

Štúdia sa vo veľkej miere zamerala aj na **sociálno-ekonomické zázemie a nedostatok zdrojov** ako potenciálny nový spôsob nazerania na vplyv osobitných pracovných podmienok ako na riziká BOZP pre budúce opatrenia.

V budúcnosti je potrebná **podpora výskumu a opatrenia** zamerané konkrétne na pracovníkov s NSOP. **Zainteresované strany** vrátane záujmových skupín na podporu duševného zdravia, sociálnych partnerov a organizácií zastupujúcich priemysel by mali úžitok zo **začlenenia osobitného zamerania na pracovníkov s NSEP a PSR** do ich existujúcich opatrení, ako sú **kampane a iniciatívy**. Mohlo by ísť aj o **iniciatívy viacerých zainteresovaných strán vrátane širokej škály zástupcov a pokrývajúce rôzne oblasti**. Na zabezpečenie lepšieho dodržiavania predpisov v oblasti BOZP môžu byť potrebné podporné programy, usmernenia a opatrenia na presadzovanie, ako sú ciele činnosti inšpekcie práce vrátane osobitného zamerania na pracovníkov s NSEP. Je potrebné sa osobitne zamerať na **MSP**, pretože tieto podniky patria aj medzi najviac zastúpené veľkosti podnikov v odvetviach sledovaných v štúdiu, ktoré môžu potenciálne obsahovať veľký podiel pracovníkov s NSEP. Budú potrebné vhodné

mechanizmy, ktoré **pracovníkom s NSEP poskytnú hlas a priamu účasť** na rozhodnutiach týkajúcich sa BOZP a riadenia psychosociálnych rizík. Zároveň môžu byť potrebné ďalšie dve úvahy, pokiaľ ide o širšiu diskusiu o pracovníkoch s NSEP a riadení ich PSR. Na prvej úrovni je z dôvodu výrazne prítomného vystavenia **rizikovým faktorom v súvislosti s poškodením podporno-pohybovej sústavy a ťažkej fyzickej práci** v rámci tejto typológie zamestnancov veľmi potrebné hlbšie zohľadniť prepojenia medzi týmito faktormi a PSR. Napokon, ako ukazuje príklad pracovníkov prvého kontaktu (ktorí majú často NSEP), **budúce plánovanie kritických udalostí** a lepšia pripravenosť v prípade mimoriadnych udalostí (ako je pandémia COVID-19) **bude musieť ďalej zohľadňovať PSR** a zhoršenie pracovných podmienok a pohody týchto kategórií pracovníkov.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)

prispieva k tomu, aby sa Európa stala bezpečnejším, zdravším a produktívnejším miestom na prácu. Agentúra skúma, vytvára a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Európska únia ju zriadila v roku 1994 a sídli v Bilbau (Španielsko). Agentúra umožňuje spoluprácu zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a pracovníkov, ako aj popredných odborníkov vo všetkých členských štátoch v EÚ a mimo nej.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Španielsko

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>