

# Zagrożenia psychospołeczne w Europie

## Występowanie i strategie profilaktyki



## Streszczenie

### Wprowadzenie

Niniejsze streszczenie powstało na podstawie wspólnego raportu dotyczącego zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, sporządzonego przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Wykorzystano w nim wzajemnie uzupełniające się prace tych dwóch agencji, wynikające z ich odmiennych ról. Uwzględniając złożoność relacji między zdrowiem a pracą, w niniejszej publikacji przedstawiono informacje porównawcze dotyczące występowania zagrożeń psychospołecznych wśród pracowników oraz zbadano powiązania pomiędzy tymi zagrożeniami a zdrowiem i samopoczuciem. W sprawozdaniu omówiono również kwestię, w jakim stopniu pracodawcy przeciwdziałają zagrożeniom psychospołecznym, oraz opisano działania interwencyjne, jakie mogą być podejmowane przez przedsiębiorstwa. Zamieszczono w nim także omówienie polityki realizowanej przez sześć państw członkowskich.

### Kontekst polityki

Unia Europejska dąży do poprawy jakości warunków pracy. Zgodnie z art. 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej państwa członkowskie powinny działać na rzecz promowania zatrudnienia i poprawy warunków pracy. Zapewnienie zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników przez cały okres pracy zawodowej jest warunkiem koniecznym do realizacji celu strategii „Europa 2020” w zakresie zwiększenia zatrudnienia w całej Unii Europejskiej. Dyrektywa ramowa z 1989 r., dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, zobowiązuje pracodawców do wprowadzania środków zapobiegawczych chroniących przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. W związku z tym zagrożenia psychospołeczne muszą być uwzględniane w strategiach przedsiębiorstw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa. Ponadto europejscy partnerzy społeczni uznali znaczenie zagrożeń psychospołecznych, podpisując porozumienia ramowe odnoszące się do stresu związanego z pracą zawodową (2004) oraz nękania i przemocy w miejscu pracy (2007). Porozumienia te zobowiązują do rozwijania i stosowania ich treści na szczeblu krajowym.

### Kluczowe ustalenia

25% europejskich pracowników twierdzi, że doświadcza stresu związanego z pracą zawodową przez cały czas lub przez większość czasu pracy. Podobny odsetek zgłasza, że praca ma niekorzystny wpływ na stan ich zdrowia. Do tych negatywnych skutków pracy przyczyniają się zagrożenia psychospołeczne.

Najczęściej występujące zagrożenia wiążą się z rodzajem zadań wykonywanych przez pracowników, na przykład z monotonią lub złożonością, a także z intensywnością pracy. Duża intensywność pracy łączy się z niekorzystnymi skutkami dla zdrowia i samopoczucia, a zwłaszcza ze stresem związanym z pracą zawodową.

Przemoc i nękanie są rzadziej zgłaszane, lecz mają silnie niekorzystny wpływ na samopoczucie. Inne warunki pracy, takie jak odpowiednia równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz wsparcie społeczne, mają na nie pozytywny wpływ.

Od 2005 r. zmniejszyła się skala występowania niektórych zagrożeń psychospołecznych. Mniej osób uskarża się na długi czas pracy i brak wsparcia społecznego. Wzrosła jednak niepewność zatrudnienia, a jedna piąta pracowników nadal pracuje za długo lub w nieregularnych godzinach. W niektórych krajach odnotowano ostatnio wzrost presji i przemocy w miejscu pracy. Jest to związane ze zmianami w miejscu pracy wywołanymi przez kryzys gospodarczy.

Ogólnie rzecz biorąc, różnice w warunkach pracy poszczególnych grup pracowniczych mają charakter sektorowy. Występują jednak różnice dotyczące płci, co niekoniecznie jest związane z sektorem zatrudnienia – na przykład mężczyźni pracują dłużej, a kobiety napotykają więcej trudności w rozwoju kariery zawodowej.

Zagrożenia psychospołeczne stanowią problem większości przedsiębiorstw. Niemal 80% menedżerów wyraża obawy dotyczące stresu związanego z pracą zawodową, a jeden na pięciu za poważny problem uznaje przemoc i nękanie. Jeżeli przyjrzeć się poszczególnym zagrożeniom, największymi problemami są presja czasu oraz trudni klienci, pacjenci i uczniowie. Pomimo takiego stanu rzeczy niespełna jedna trzecia pracodawców wprowadziła procedury przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Praktyka dowodzi, że przeciwdziałanie zagrożeniom odnoszącym się do samopoczucia psychospołecznego nie polega na jednorazowych



działaniach. Jest to wieloetapowy proces, wymagający wprowadzania zmian w środowisku pracy. Działania podejmowane na szczeblu przedsiębiorstwa najlepiej realizować w formie uporządkowanego procesu, a najlepsze rezultaty osiąga się dzięki czynnemu zaangażowaniu pracowników.

Informacje dostarczane przedsiębiorstwom w celu ułatwienia im przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym mają największą szansę pomóc, jeżeli przedstawiają takie rozwiązania, które można dostosować do stanu gotowości przedsiębiorstwa na zmiany oraz do konkretnych zagrożeń występujących w danym przedsiębiorstwie i sektorze. Nie ma uniwersalnej recepty na zagrożenia psychospołeczne, ale w wielu przedsiębiorstwach w całej Europie wdrożono dużo skutecznych rozwiązań.

Na szczeblu politycznym do wdrażania prewencji zagrożeń psychospołecznych przyczyniają się prawodawstwo i przedsięwzięcia realizowane przez partnerów społecznych. Dialog społeczny sprzyja poprawie warunków pracy. W przykładach zamieszczonych w raporcie przedstawiono politykę przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym, realizowaną przez poszczególne państwa członkowskie dzięki działaniom legislacyjnym lub kontrolnym, dostarczaniu praktycznych narzędzi lub angażowaniu partnerów społecznych. Polityka w poszczególnych krajach europejskich znajduje się jednak na różnych etapach rozwoju, co można wyjaśnić różnicami w zakresie tradycji dialogu społecznego i podejścia władz, często związanymi ze znaczeniem, jakie w danym kraju przypisuje się zagrożeniom psychospołecznym.

## Wskazówki dotyczące polityki

- Decydenci polityczni i interesariusze odpowiedzialni za poprawę warunków pracy i zapobieganie zagrożeniom muszą uwzględnić zagrożenia psychospołeczne typowe dla poszczególnych grup pracowniczych.
- Zgodnie z celem strategii „Europa 2020”, dotyczącym zwiększenia zatrudnienia należy zwrócić uwagę na walkę z zagrożeniami najczęściej spotykanymi przez pracowników, takimi jak specyficzne problemy związane z rodzajem wykonywanych zadań lub dużą intensywnością pracy, a także z zagrożeniami mającymi duży wpływ na trwałość zatrudnienia – takimi jak przemoc czy nękanie.
- Rosnąca świadomość znaczenia psychospołecznego środowiska pracy oraz potrzeba przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym muszą się przełożyć na faktyczną

realizację polityki prewencyjnej, szczególnie w tych krajach, w których niewiele przedsiębiorstw wprowadziło procedury przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym. Istotną rolę mogą odegrać praktyczne wytyczne, uzupełniające wymogi prawne, zwłaszcza w przypadku mniejszych przedsiębiorstw.

- Dialog społeczny na różnych szczeblach – od unijnego po konkretne miejsca pracy – pomaga zwiększać świadomość zagrożeń psychospołecznych oraz opracowywać politykę i działania na poziomie pracodawcy. Obszar ten powinien się nadal rozwijać, zwłaszcza w krajach, gdzie ta polityka pozostaje słabo rozwinięta.
- Środki zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym najlepiej jest wprowadzać w ramach tradycyjnego zarządzania ryzykiem. Przedsiębiorstwa lepiej radzą sobie z zapobieganiem zagrożeniom psychospołecznym, jeżeli dysponują dobrze funkcjonującymi rozwiązaniami w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.
- Decydenci powinni się zastanowić, jak zwiększyć udział kobiet na rynku pracy, zapewniając jednocześnie utrzymanie i poprawę ogólnych warunków pracy. Może w tym pomóc przystąpienie do rozwiązywania problemów w zakresie czasu pracy i rozwoju kariery zawodowej.
- Niepewność zatrudnienia wiąże się z niekorzystnymi skutkami dla zdrowia. Opracowanie kompleksowej polityki w zakresie zatrudnienia, rozwoju kariery zawodowej, wsparcia społeczno-ekonomicznego i restrukturyzacji może pomóc w zwalczaniu przyczyn i skutków niepewności zatrudnienia.

## Dalsze informacje

Niniejsze streszczenie zostało opracowane na podstawie raportu „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention” (Zagrożenia psychospołeczne w Europie. Występowanie i strategię profilaktyki), który jest dostępny na stronie: <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> oraz: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Streszczenie raportu jest dostępne w 25 językach na stronie: <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> oraz: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

