



Duševní zdraví ve stavebnictví: prevence a řízení psychosociálních rizik na pracovišti

Shrnutí

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

Vedení projektu:

Nadia Vilahur – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)

Tuto zprávu zadala k vypracování Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA). Její obsah, včetně všech vyjádřených názorů a závěrů, představuje výhradně stanovisko autorů a nemusí nutně odrážet postoj agentury EU-OSHA.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ani žádná jiná osoba jednající jménem agentury není odpovědná za případné využití těchto informací.

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2024

Reprodukce povolena s uvedením zdroje.

Pro každé použití nebo reprodukci fotografií či jiných materiálů, na které se nevztahují autorská práva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je nutno získat souhlas přímo od držitelů autorských práv. Pokud konkrétní obsah zobrazuje identifikovatelné soukromé osoby nebo obsahuje díla třetích stran, musíte si zajistit zvláštní práva také k těmto částem.

Fotografie na obálce: [Pawel Szymczuk](#) prostřednictvím Pixabay.

V roce 2023 vyzvala Evropská komise, ve svém sdělení o komplexním přístupu k duševnímu zdraví, k vytvoření celounijní stěžejní iniciativy „Zdravé pracoviště“ zaměřené na psychosociální rizika a duševní zdraví při práci se zvláštním zaměřením na nová a opomíjená profesní odvětví, včetně zemědělství a stavebnictví. V reakci na tuto výzvu se tato zpráva¹ zabývá důkazy o psychosociálních rizikových faktorech souvisejících s prací v odvětví stavebnictví, jejich dopadem na výsledky v oblasti duševního zdraví a pozitivním vlivem, který mohou mít organizace na prevenci psychosociálních rizik na pracovišti v zájmu zlepšení duševní pohody pracovníků (wellbeing).

Psychosociální rizika jsou ovlivněna pracovními podmínkami a „macho“ kulturou v mužsky orientovaném prostředí

Psychosociální rizika na pracovišti zahrnují specifické interakce a události, které se objevují v důsledku špatných pracovních podmínek souvisejících s uspořádáním, organizací nebo řízením práce a se sociálním kontextem na pracovišti (Cox & Griffiths, 1995). Více než 50 % evropských pracovníků se domnívá, že stres je na jejich pracovišti běžný a že se zvyšují dopady duševních poruch souvisejících s prací na lidi, organizace a ekonomiku (EU-OSHA, 2013).

Odvětví stavebnictví zaměstnává v EU přibližně 18 milionů lidí a pracovní místa jsou fyzicky a psychicky náročná bez ohledu na úroveň dovedností. 46 % pracovníků ve stavebnictví v EU je vystaveno silnému časovému tlaku a nadměrné pracovní zátěži (EU-OSHA, 2022b). V tomto odvětví je navíc vysoké zastoupení malých a středních podniků (MSP), kdy 95 % těchto podniků zaměstnává méně než 20 pracovníků (EHSV, 2022). Organizační omezení tak mohou bránit úsilí o řízení psychosociálních rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a ochranu duševní pohody pracovníků.

Časté vystavení nečistotám, prachu, hluku nebo vibracím je při stavebních pracích běžnou praxí a riziko pracovních úrazů bez smrtelných následků je vysoké. Úkoly ve stavebnictví na pracovníky kladou široký soubor nároků, včetně percepčních, psychomotorických, sociálních a kognitivních požadavků. Tyto nároky vyžadují plnou pozornost pracovníků a v některých případech mohou působit jako další stresové faktory. Vysoce riziková povaha stavebních prací významně ovlivňuje duševní zdraví pracovníků, ačkoli zástupci odvětví se domnívají, že tento dopad pracovníci ve stavebnictví minimalizují. Bagatelizování rizik spojených s prací ve stavebnictví může souviset s tím, že pracovní síla je z více než 90 % tvořena muži a charakterizuje ji tradičně tzv. „macho“ kultura (Eurostat, 2022). Tato kultura může představovat zdravotní riziko kvůli stigmatizaci problémů spojených s duševním zdravím, vyhledávání pomoci, nereálným očekáváním ohledně fyzické a psychické odolnosti a akceptace nevhodných mechanismů vypořádávání se s nastalou situací, jako je například chování spojené se zneužíváním návykových látek. Celkově vykazuje odvětví stavebnictví nižší úroveň citlivosti ve vztahu k problémům v oblasti duševního zdraví ve srovnání s jinými hospodářskými odvětvími, přičemž 71 % stavebních společností se zdráhá otevřeně diskutovat o psychosociálních problémech (EU-OSHA, 2022c). Tyto důkazy naznačují, že duševní zdraví je v tomto odvětví tabu, a upozorňují na zakořeněné problémy, které je třeba řešit, chceme-li vytvořit psychologicky bezpečné pracovní podmínky pro pracovníky ve stavebnictví.

Dalšími jedinečnými rysy a psychosociálními riziky, která toto odvětví definují, je běžné využívání subdodavatelských postupů, převaha dočasných pracovišť, vystavení nepříznivým povětrnostním podmínkám často ve venkovním prostředí, výzvy spojené s cestováním a projektová povaha stavebních činností. Kromě toho je v tomto odvětví vysoká míra využívání práce vyžadující manuální dovednosti. Taková práce je spojena s monotónními pohyby a úkoly a kognitivními nároky v důsledku fyzické zátěže.

K dalším psychosociálním rizikům v tomto odvětví patří vysoké fyzické a psychické nároky, pracovní zátěž a časový tlak, konflikt rolí, nedostatek pracovní autonomie a kontroly nad svou prací, nedostatek dohledu, podpory a uznání, nízká míra participativního rozhodování, a šikana na pracovišti. Významnými problémy, které ovlivňují spokojenost s prací a mají nepříznivý vliv na duševní zdraví pracovníků ve stavebnictví, jsou dále dlouhá pracovní doba, nepředvídatelné změny směn, vysoké pracovní tempo a intenzita práce a nedostatek pracovní autonomie, kontroly nad svou prací a rozmanitosti úkolů. Riziko problémů s duševním zdravím se zvyšuje, pokud mají pracovníci zvládat řadu

¹ Úplné znění zprávy je k dispozici na adrese <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-construction-sector-preventing-and-managing-psychosocial-risks-workplace>.

operací s nerealistickými cíli. Všechny tyto faktory jsou významnými kontextovými stresory běžnými při stavebních činnostech, které mohou u pracovníků vyvolat pocity hněvu a podráždění a vést k únavě, vyhoření, stresu a depresi.

Dočasná pracoviště, řízení a organizační postupy ovlivňují dynamiku na pracovišti a pocit izolace

Absence stálého pracoviště může vést k pocitům vykořeněnosti, izolace a osamělosti a nižšímu vnímání podpory na pracovišti. Sociální izolace je hlavním stresorem v oblasti duševního zdraví v tomto odvětví (CIOB, 2020). Změny místa výkonu práce navíc ovlivňují dobu potřebnou k dojíždění, což má dopad na odpočinek a volný čas pracovníků a na jejich celkovou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Na pracovišti jsou vztahy a úrovně stresu ovlivňovány změnami v řadách zaměstnanců, přítomností dočasných pracovníků a mírou fluktuace. Tyto problémy mohou podněcovat konflikty a nejednoznačnost rolí v týmech, a negativně ovlivňovat morálku pracovníků, spolupráci, týmovou práci a vnímání kolegiální podpory a podpory nadřízených. Kromě toho jsou významnými stresory, které mají dopad na mezilidské interakce, pocit bezpečnosti a organizační postupy v oblasti BOZP, problémy v oblasti komunikace, a to zejména ty, které jsou spojeny s jazykovými bariérami. Nedostatečná komunikace a spolupráce ve stavebních společnostech je jedním ze tří hlavních psychosociálních rizikových faktorů pro evropské pracovníky ve stavebnictví (EU-OSHA, 2022b).

Ztížená dostupnost koordinátorů a vedoucích pracovníků, provozní změny a změny v řízení, narušení dodavatelského řetězce, nejistoty v rámci sledu pracovních činností a nízká úroveň návodné a emocionální podpory jsou dalšími zdroji psychické zátěže, které přispívají k vyšší míře konfliktů, pracovní zátěže a tlaků na pracovní tempo a pocitům nízké pracovní autonomie a kontroly nad svou prací. Zdravotní rizika spojená se všemi těmito faktory dále prohlubují nedostatečné kapacity v oblasti řízení a organizace a nedostatečné zohledňování potřeb pracovníků při zotavování. Expozice psychosociálními riziky navíc souvisí s velikostí podniku, přičemž u pracovníků v menších podnicích je pravděpodobnost nutnosti vypořádávat se se stresovými faktory vyšší. Schopnost a kapacita malých a středních podniků zajistit psychosociální bezpečnost může být ohrožena omezenými zdroji (např. čas, finanční a lidské zdroje). Dalším problémem je nedostatek vhodných a konkrétních ustanovení o BOZP týkajících se zmírňování psychosociálních rizik a ochrany duševního zdraví v kritériích pro zadávání veřejných zakázek ve stavebnictví a nedostatečné dodržování a prosazování postupů v oblasti BOZP během realizace projektů.

Nejistota zaměstnání a finanční nejistota jsou kritickými psychosociálními rizikovými faktory

Toto odvětví je obzvláště zranitelné vůči hospodářským útlumům, geopolitickým změnám a makroekonomickým podmínkám. Pocity nejistoty jsou tak propojeny s širšími tržními, politickými a socioekonomickými faktory. Nejisté pracovní podmínky a subdodavatelské postupy (v tomto odvětví běžné), nehlášená práce, nízká mzda a opožděné platby navíc vyvolávají pocity pracovní a finanční nejistoty. Pracovníci s nízkou kvalifikací, pracovníci s nižším socioekonomickým statutem a migranti jsou vystaveni vyššímu riziku expozice těmito stresorům. Platby mezi podniky a tlak na náklady (např. u materiálů) mohou být zátěžovými faktory pro vlastníky podniků, neboť opožděné platby a inflace mají dopad na rozvoj a životaschopnost podnikání, včetně výplaty mezd. Všechny tyto faktory vyvolávají pracovní stres a přispívají k úzkosti, finančnímu stresu, nestabilitě, nejistotě a v některých případech i k vyhoření.

Změna klimatu, technologické inovace a ekologická transformace kladou na pracovníky nové nároky

Rostoucí zavádění nových digitálních technologií, které jsou spojeny s efektivností práce a ekologickou transformací, vyžaduje pracovníky s pokročilými a specializovanými dovednostmi. Ačkoli je s těmito technologiemi spojena řada výhod, objevují se stresové faktory v oblasti trvalého profesního rozvoje, dohledu na pracovišti, obecných dovedností v oblasti BOZP pro nové nástroje a stroje, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, pracovní autonomie a kognitivního přetížení. Existují případy, kdy digitalizace vyvolala klasické stresové reakce, muskuloskeletální onemocnění, digitální únavu, vyhoření a „technostres“ (EU-OSHA, 2021). Dalšími psychosociálními stresory, které jsou pro odvětví stavebnictví relevantní, jsou obavy z odcizení a izolace a nedostatečné manažerské a vůdčí dovednosti na podporu digitální transformace.

Pracovníci ve stavebnictví často pracují venku, a jsou proto vystaveni nejzávažnějším dopadům změny klimatu a jsou vůči nim zranitelní, což je do značné míry spojeno s dlouhodobým vystavením vlnám veder a dalším extrémním povětrnostním jevům. Výzkum týkající se souvislosti mezi změnou klimatu a duševním zdravím pracovníků ve stavebnictví je spíše vzácností, postupně se však zintenzivňuje. Je známo, že práce v extrémním horku u pracovníků ve stavebnictví zvyšuje výskyt úpalu a smrtelných úrazů a přispívá k úzkosti a depresi, fyzické únavě, psychickému stresu, halucinacím, zhoršenému úsudku a nedostatečné mentální koordinaci (Xiang a kol., 2014; Karthick a kol., 2023). Klimatické změny a povětrnostní podmínky navíc vedou k přerušení a zpoždění práce, což zvyšuje pracovní zátěž a tlak na pracovní tempo a má dopad na dodržování norem BOZP.

Pohlaví, věk, státní příslušnost, pracovní zkušenosti a profesní postavení spojené s vyšší expozicí rizikům

Úroveň vzdělání a zkušeností, situace v oblasti vztahů a rodiny a role pečovatele jsou běžnými sociálními faktory, které prohlubují vystavení psychosociálním rizikům ve stavebnictví. Zranitelné skupiny pracovníků v tomto odvětví zahrnují zahraniční pracovníky, osoby LGBTQ+, pracovníky s nízkou kvalifikací a mladé pracovníky, ženy a osoby samostatně výdělečně činné. Zkušenosti zahraničních pracovníků, žen a osob LGBTQ+ v tomto odvětví charakterizuje obtěžování na základě pohlaví, diskriminace na základě věku, rasismus a diskriminace obecně. Zatímco zaměstnanost žen a osob LGBTQ+ je nízká, zahraniční pracovníci jsou v tomto odvětví naopak nadměrně zastoupeni (Evropská komise [EK], 2022).

Mezi specifická rizika pro zahraniční pracovníky patří jazyková bariéra (písemné i ústní), již existující duševní onemocnění (např. posttraumatická stresová porucha (PTSD)), přidělování nepříjemných pracovních úkolů, odloučení od rodiny a omezená dostupnost školení a informací o BOZP. Vyslaní pracovníci, podskupina zahraničních pracovníků, se potýkají s podobnými riziky, přičemž jako další stresující faktory pro tuto podskupinu zahraničních pracovníků jsou zdůrazňovány dlouhodobá práce daleko od domova a dodržování ustanovení směrnice o vysílání pracovníků.

Ženy tvoří pouze 10 % pracovní síly ve stavebnictví (Eurostat, 2022) a specifická rizika pro ženy ve stavebnictví jsou spojena s osobními ochrannými pomůckami navrženými podle mužských antropometrických norem, nedostupností hygienických zařízení a diskriminací a obtěžování na základě pohlaví. V důsledku toho jsou ženy ve stavebnictví vystaveny vyššímu riziku psychické zátěže, úzkosti, pocitu viny, marginalizace a vyloučení. Viditelnost příslušníků komunity LGBTQ+ je podobně nízká a může souviset s převládající macho kulturou v tomto odvětví. Z výzkumů vyplývá, že v reakci na šikanu, diskriminaci a obtěžování osoby LGBTQ+ jako obranný mechanismus přejímají ryze mužské chování (Wright, 2013). Dopad těchto adaptačních strategií na duševní zdraví této skupiny si žádá další výzkum a šetření.

Zranitelnost mladších pracovníků ve stavebnictví je spojena s nedostatkem pracovních zkušeností, což souvisí s úrovní sebedůvěry a lepšími mechanismy zvládání organizačních stresorů, jako je šikana. Riziko, že mladší pracovníci budou vystaveni pracovnímu úrazu a dalším nebezpečím, může také souviset s nedostatkem sebedůvěry k vymezení se proti nedostatečným pracovním postupům v oblasti BOZP. Vyšší věk je obecně ochranným faktorem proti psychosociálnímu stresu. Fyziologické změny způsobené stárnutím však mohou zvýšit riziko zranění souvisejících s prací a s věkem a zkušenostmi se může zvyšovat nejistota v oblasti dovedností a únava spojená s monotónností práce, což se považuje za významné stresové faktory pro starší pracovníky.

Specifická rizika jsou spojena také s postavením v zaměstnání. Například osoby samostatně výdělečně činné ve stavebnictví jsou více vystavené nejistotě zaměstnání, ekonomické nejistotě, dlouhé pracovní době a vysoké pracovní zátěži. Pracovníci s nízkou kvalifikací oproti tomu častěji čelí psychickému násilí ze strany zaměstnavatele, a proto mají větší obavy z konfliktů na pracovišti (Kozlová a Lakisa, 2016). Na duševní zdraví vedoucích pracovníků a dalších pracovníků s vyšší kvalifikací v porovnání s jejich kolegy s nižší kvalifikací mají dopad nabídková řízení, subdodavatelské postupy a strukturální fragmentace odvětví. Rizika spojená s vlastnictvím malých a středních podniků zase zahrnují pocit odpovědnosti za své zaměstnance, opožděné platby a tlak na náklady s dopadem na životaschopnost podniku.

Duševní zdraví a pohoda pracovníků v organizaci do značné míry závisí na psychosociálně bezpečných pracovních podmínkách

Jsou-li pracovníci vystaveni řadě psychosociálních rizik, jsou náchylní ke stresu, úzkosti a fyzické a duševní únavě. Koncentrace, rozptýlení a rizikové chování jsou vyvolány psychosociálními rizikovými faktory, což má dopad na většinu emočních a kognitivních příznaků v oblasti duševního zdraví. Pocit přetížení, nejistoty, osamělosti a tlaku vede k myšlenkám na sebepoškozování, poruchám spánku, pocitům hněvu a podrážděnosti. Tyto emocionální reakce jsou spojeny s pracovní zátěží, pracovním tempem, řízením práce, emocionálními požadavky a podporou na pracovišti. Kromě toho je vysoký časový tlak a vystavení násilí a obtěžování na pracovišti výrazně spojeno s výskytem pracovních úrazů.

Deprese a vyhoření patří k nejčastějším nepříznivým důsledkům pro duševní zdraví a jsou spojeny s nízkou kontrolou a jistotou v zaměstnání, nedostatečnou nebo žádnou podporou vedení a konfliktem rolí. U pracovníků ve stavebnictví pracujících v kancelářích a u kvalifikovanějších pracovníků na pracovišti je vyšší pravděpodobnost výskytu deprese a vyhoření než u pracovníků na staveništi (Tijani a kol., 2020b). Zajímavým zjištěním bylo, že práce na dálku zřejmě chrání před vyhořením, které je u kancelářských pracovníků vyšší než u pracovníků pracujících na dálku. Ve stavebnictví se ve srovnání s jinými odvětvími také častěji vyskytuje posttraumatická stresová porucha (Chan a kol., 2020; London a kol., 2022). Znepokojující je, že tento výsledek může být skrytý ve vysoce rizikových stavebních prostředích, kde BOZP postupy dostatečně neřeší nebezpečné pracovní podmínky, včetně přítomnosti psychosociálních rizikových faktorů. Zneužívání návykových látek je důsledkem chování souvisejícího s nedostatečnou koncepcí úkolů, pracovními podmínkami, slabými kulturními normami v organizaci a nedostatečnou sociální podporou.

Celkové údaje EU o sebevraždách nejsou k dispozici, avšak studie z anglosaských zemí naznačují, že u mužů pracujících ve stavebnictví je třikrát vyšší pravděpodobnost úmrtí sebevraždou, než činí vnitrostátní průměr u mužů (ONS, 2019). Studie z Austrálie rovněž naznačují, že počty sebevražd jsou u pracovníků ve stavebnictví vyšší než u obecné populace (Maheen a kol., 2022). Sebevražda, sebevražedné myšlenky a sebevražedné představy jsou většinou spojeny s vystavením sebevražednému chování kolegů a vrstevníků a také s nejistotou v zaměstnání, delším obdobím finančních potíží a přechodnou nezaměstnaností (Ross a kol., 2022; Chan a kol., 2020). Iniciativy zaměřené na prevenci sebevražd v jednotlivých odvětvích, jako je australský program Mates in Construction (Kamarádi ve stavebnictví), prokázaly pozitivní dopad na počet sebevražd a zavedení podobných iniciativ se důrazně doporučuje (Maheen a kol., 2022).

Špatné výsledky v oblasti duševního zdraví mají významný dopad na produktivitu podniků s vyšší fluktuací pracovníků a vyhořením na pracovišti. Nepřítomnost v práci a prezentismus jsou dlouhodobě známými negativními důsledky pro organizace, které souvisejí s toxickou kulturou, nízkou důvěrou v organizaci, pracovní autonomií a nevhodnými ergonomickými podmínkami. Tyto faktory mají dopad na produktivitu a duševní pohodu pracovníků a ovlivňují pracovní výkonnost a míru spokojenosti. Stejně tak míra absencí a fluktuace pracovníků a spokojenost na pracovišti mají dopad na produktivitu, příjmy a zisky organizací (CIF Ireland, 2020). Kromě toho psychosociální stresory související s prací a jejich důsledky pro duševní zdraví, včetně sebevražd, mají dopad na atraktivitu tohoto odvětví, což je zásadní problém pro odvětví, které se potýká s nedostatkem pracovních sil a s problémy, pokud jde o přilákání a udržení pracovníků v souvislosti s pokračujícím demografickým poklesem.

Řešení organizačních faktorů pro ochranu duševního zdraví pracovníků

Osvědčené postupy pro předcházení špatným výsledkům v oblasti duševního zdraví v tomto odvětví jsou ty, které zahrnují komplexní opatření kombinující prvky zaměřené na jednotlivce i organizaci. Tyto intervence zvyšují povědomí o duševním zdraví v organizacích, což souběžně zmírňuje stigma spojené s duševním zdravím. Mohou jednotlivcům poskytnout nástroje pro hodnocení psychosociálních rizik na pracovišti a ochranu duševní pohody jich samotných i jejich kolegů. Mezi takové iniciativy patří školení a intervence v oblasti duševního zdraví (např. Constructiv), dostupnost první pomoci v oblasti duševního zdraví ve firmách (např. The Lighthouse Construction Charity, MENTUPP) a sady nástrojů podporující pracovníky při identifikaci a řešení psychosociálních rizik na pracovišti (např. Fundación Laboral de la Construcción; Prevent).

Komplexní úsilí rovněž zahrnuje práci zabývající se organizačními faktory ovlivňujícími duševní zdraví (např. pracovní zátěží, časovými tlaky, interpersonální komunikací), což literatura a zúčastněné strany v tomto odvětví důrazně doporučují.

Iniciativy zaměřené na organizační faktory ovlivňující duševní zdraví zahrnují odstranění nejistých pracovních podmínek a zavedení chráněných pracovních podmínek a flexibilního uspořádání pracovní doby (např. Malareforbundet, PORR, EFBWW). Programy mimořádné finanční podpory (např. PORR) a pracoviště a země, které zajišťují inkluzivní pracovní prostředí (např. Malareforbundet, CTSP, Women in Construction), představují silné kolektivní iniciativy zmírňující dopad psychosociálních rizik na duševní pohodu pracovníků. Kromě toho provádění pokynů vypracovaných odvětvovými sociálními partnery EU k hodnocení, řízení a snižování organizačních psychosociálních rizik ve stavebnictví vyšle pracovníkům silný signál, že podniky považují jejich duševní pohodu za stejně důležitou jako jejich fyzické zdraví.

Intervence na pracovišti musí přesahovat rámec jednotlivce. Výzkum ukazuje, že organizační přístupy mají pozitivní dopad na chování podporující zdraví a pracovní prostředí (Grill a kol., 2017). Smluvní podmínky, pracovní autonomie a kontrola nad svou prací, pravidelné přezkumy pracovní zátěže, styly řízení a různé přístupy k provádění úkolů mohou zmírnit psychosociální organizační rizika. Úsilí zaměřené na posílení jistoty zaměstnání nabídkou možností kariérního rozvoje, zvyšováním mezd a posílením postavení v práci mezitím zvýší pracovní nasazení a spokojenost, a tím i míru produktivity.

Další výzkum a pokyny

Na základě celkových zjištění ze studie vyplynula řada doporučení pro výzkumné pracovníky, organizace a tvůrce politik. Jedná se mimo jiné o tato doporučení:

- Diverzifikace výzkumných metod a odstraňování mezer ve výzkumu, zejména těch, které se týkají osob LGBTQ+, žen, digitalizace, změny klimatu a sebevražd.
- Zavádění smíšených, participativních přístupů (individuálních i organizačních) zaměřených na organizační faktory ovlivňující duševní zdraví. Tyto přístupy by se měly zaměřovat na organizační změny, prosazovat hodnocení a řešení psychosociálních rizik na stejné úrovni jako rizik v oblasti fyzického zdraví a podporovat pozitivní duševní zdraví na pracovišti.
- Specifické intervence v oblasti duševního zdraví na pracovišti usnadňující intervenční a léčebné služby, které zajišťují důvěrnost, pravidelné přezkumy pracovní zátěže a poskytování pružného uspořádání práce. Poukazuje se také na poskytování služeb návratu do práce, které jsou zásadní pro zotavení po epizodě špatného duševního zdraví.
- Začlenění ustanovení o BOZP, včetně těch, která se týkají psychosociálních rizik a duševního zdraví, do kritérií výběrových řízení a postupů v rámci dodavatelského řetězce, pomoci stavebním podnikům s omezenými zdroji při řešení problematiky duševního zdraví a zajištění dostatečného školení a kvalifikace pracovníků inspektorátů práce, aby bylo zajištěno provádění BOZP na vnitrostátní úrovni.
- Zajištění toho, aby kolektivní odvětvové dohody v rámci všech politik zohledňovaly aspekty zdraví, včetně duševního zdraví, a zohlednění vzájemného vztahu fyzických podmínek a psychosociálních rizik. Tato perspektiva by se měla stát normou v rámci diskusních fór, sociálních dialogů a tvorby politik a legislativních iniciativ zaměřených na zlepšení duševní pohody v tomto odvětví. Zcela nezbytné je do těchto diskusí zahrnout potřeby žen a menšinových skupin.
- Pomáhat stavebním firmám s omezenějšími zdroji a osobám samostatně výdělečně činným při řešení psychosociálních rizik a ochraně duševního zdraví.
- Podporovat a propagovat komunitní zdroje v oblasti duševního zdraví s cílem zlepšit dostupnost specializovaných služeb.
- Podporovat spolupráci mezi vnitrostátními institucemi pro BOZP v celé EU s cílem poskytovat pokyny šité na míru různým profesím a pracovníkům ve stavebnictví.

**Evropská agentura pro bezpečnost
a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)** přispívá

k cíli učinit z Evropy bezpečnější, zdravější
a produktivnější místo pro práci. Agentura
zkoumá, vyvíjí a rozšiřuje spolehlivé, vyvážené
a nestranné informace v oblasti BOZP a pořádá
celoevropské osvětové kampaně. Agentura,
kterou Evropská unie zřídila v roce 1994 a která
sídlí ve španělském Bilbao, umožňuje
spolupráci zástupců Evropské komise, vlád
členských států, organizací zaměstnavatelů
a zaměstnanců i předních odborníků ze všech
členských států Evropské unie i dalších zemí.

**Evropská agentura pro bezpečnost
a ochranu zdraví při práci**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Španělsko

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>