

Psihoemocionālā veselība darbā pēc Covid-19 pandēmijas — par ko liecina Eiropas rādītāji

Kopsavilkums

Autori: Nico Dragano, Krisztina Gerö, Morten Sten Wahrendorf - Medicīnas socioloģijas institūts, Veselības un sabiedrības centrs, Universitātes slimnīca un Medicīnas fakultāte, Diseldorfas Universitāte, Vācija.

Projekta vadība: Sarah Copsey, Maurizio Curtarelli - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA).

Šo kopsavilkumu pasūtīja Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA). Tās saturs, tostarp visi izteiktie viedokļi un/vai secinājumi, ir tikai un vienīgi autora viedoklis, un tas ne vienmēr atspoguļo EU-OSHA vai darbavietu, kurās autors strādā, viedokli.

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. gads

Atļauts pārpublicēt, ja tiek norādīts avots.

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam.

2022. gada pavasarī Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) pasūtīja Eiropas barometra zibensaptauju (OSH Pulse 2022. gada apsekojums¹). Vairāk nekā 27 000 nodarbināto tika intervēti pa tālruni visās ES dalībvalstīs, kā arī Islandē un Norvēģijā. Mērķis bija gūt ieskatu par situāciju darba aizsardzības jomā darba vietās pēc pandēmijas. Papildus tika analizēti dati par psihoemocionālo veselību saistībā ar OSH Pulse apsekojumu un citiem Eiropas apsekojumiem² par darba apstākļiem un darba vides riska faktoriem, kas tiek atkārtoti ik pa laikam, lai gūtu priekšstatu par situāciju attiecībā uz darbinieku psihoemocionālo veselību pirms Covid-19 pandēmijas, tās laikā un tās beigās posmā. Mērķi bija šādi:

- sniegt detalizētu aprakstu par ar darbu saistītās psihoemocionālās veselības stāvokli Eiropā pandēmijas beigās; un
- apkopot pierādījumus, lai rosinātu diskusiju par pandēmijas tūlītējām un iespējamām ilgtermiņa sekām attiecībā uz psihoemocionālo veselību, kas saistīta ar darbu.

Galvenie konstatējumi ir izklāstīti turpmāk.³

Ar darbu saistīta stresa un psihoemocionālās veselības traucējumu līmenis 2022. gada OSH Pulse apsekojumā

Ar darbu saistīta stresa un psihoemocionālo veselības problēmu izplatība: Salīdzinoši augsts pašziņoto ar darbu saistītā stresa un psihoemocionālās veselības problēmu līmenis⁴ tika konstatēts gan OSH Pulse (26,8 % respondentu ziņoja par stresu, depresiju vai trauksmi, ko izraisījis vai saasinājis darbs, un 44 % ziņoja, ka viņu stress darbā pandēmijas dēļ ir palielinājies), un divu citu psihoemocionālās labbūtības pētījumu (Eiropas darba apstākļu apsekojumi (EWCS) un Eiropas uzņēmumu apsekojums par jauniem un nākotnes riskiem (ESENER)) analizē. Piemēram, par sliktu psihoemocionālo veselību ziņoja 22,4 % no 2021. gada Eiropas darba apstākļu telefonaptaujas (EWCTS) respondentiem. Tas saskan ar citiem pašnovērtējumiem par ar darbu saistītu stresu un psihoemocionālās veselības problēmām strādājošo iedzīvotāju vidū pirms pandēmijas (Eurostat, 2022⁵; GBD 2019 Mental Disorders Collaborators, 2022⁶) un citiem pētījumiem par strādājošo psihoemocionālo veselību pandēmijas laikā (piemēram, Hvide un Johnsen, 2022⁷).

Analīze parādīja, ka jau pirms 2020. gada bija svarīgi pievērsties psihosociālajiem darba vides riska faktoriem un ar darbu saistītajai psihoemocionālajai veselībai, tomēr pandēmijas dēļ šis jautājums ir kļuvis vēl aktuālāks.

Saistība starp ar darbu saistītiem psihosociālajiem riska faktoriem un ziņotajām ar darbu saistītām psihoemocionālās veselības problēmām: Kā bija gaidāms, OSH Pulse aptaujā individuālā darba slodze un darba vietas atvērtība, kā arī pasākumi stresa novēršanai bija saistīti ar darbinieku psihoemocionālo veselību. Visi pētītie faktori (psihosociālā riska faktoru iedarbība, ar darbu saistītie digitālie riska faktori, ar darbu saistīta stresa novēršanas pasākumu trūkums) bija ievērojami saistīti ar sliktu psihoemocionālo veselību, ko iespaido darbs. Riska faktors, kam bija visspēcīgākā saikne ar psihoemocionālo veselību, bija liels laika trūkums vai pārslodze darbā. Šis riska faktors bija arī visbiežāk minētais OSH Pulse apsekojumā (46 % respondentu), un tā šķiet īpaša problēma pašreizējā darba

¹ OSH Pulse 2022. gada apsekojums: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

Skatīt arī: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

² Eiropas darba apstākļu apsekojumi (EWCS) un Eiropas darba apstākļu telefonaptauja (EWCTS): <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

E-apsekojums "Dzīve, darbs un Covid-19" (LWCOVID-19): <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-quality-life-surveys-eqls>

Eiropas uzņēmumu apsekojums par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER), ESENER 2019. gads

ESENER 2019. gada pārskata ziņojums: <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

³ Metodoloģija un tās ierobežojumi ir izklāstīti pilnā ziņojumā.

⁴ Neviens no šeit izmantotajiem pētījumiem netika apkopoti diagnostikas dati, un tika uzdoti tikai īsi indikatorjautājumi. Tāpēc konstatētā izplatība jāinterpretē piesardzīgi un nekādā gadījumā nav uzskatāma par klīniski nozīmīgu psihisko slimību izplatību.

⁵ Eurostat, ES darbaspēka apsekojuma ad hoc modulis par nelaimes gadījumiem darbā un ar darbu saistītām veselības problēmām 2020. gadā: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics#Exposure_to_mental_risk_factors_at_work

⁶ Skatīt <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35026139/>

⁷ Hvide, H. K., un Johnsen, J., "COVID-19 and mental health: a longitudinal population study from Norway", *European Journal of Epidemiology*, 2022, 37. sēj., Nr. 2, 167.–172. lpp.

pasaulē. ESENER 2019. gada apsekojumā 45 % uzņēmumu norādīja, ka laika spiediens ir riska faktors.⁸ Arī citi faktori, piemēram, uzmākšanās, iebiedēšana vai vardarbība darbā, bija saistīti ar ievērojami sliktāku psihoemocionālo veselību OSH Pulse apsekojumā.

Saikne starp stresa palielināšanos pandēmijas laikā un pakļautību psihosociālajiem riska faktoriem: Lai gan gandrīz 45 % respondentu atbildēja, ka pandēmija ir palielinājusi viņu stresu darba vietā, ziņošana par stresa palielināšanos bija ievērojami biežāk sastopama starp tiem, kuri bija pakļauti sliktai saziņai un sadarbībai, autonomijas vai ietekmes trūkumam darbā, kā arī laika spiedienam vai lielai darba slodzei, salīdzinot ar tiem, kuri nebija pakļauti šiem riska faktoriem. Šis konstatējums liecina, ka pandēmijas laikā vienlaicīgi varēja palielināties dažādu psihosociālo riska faktoru skaits.

Digitalizācijas ietekme: Ar digitalizāciju saistīto psihosociālo riska faktoru (palielināta darba slodze, samazināta autonomija) iedarbība uz darbiniekiem uzrādīja nedaudz vājāku saistību ar sliktu ar darbu saistītu psihoemocionālo veselību, lai gan tās bija statistiski nozīmīgas un norāda uz pienācīga digitālā darba nozīmi psihoemocionālās labsajūtas nodrošināšanā. Arī tie, kuri norādīja, ka digitālo tehnoloģiju izmantošana ir palielinājusi viņu darba slodzi vai samazinājusi viņu darba autonomiju, biežāk ziņoja, ka pandēmijas dēļ ir palielinājies darba stress, nekā tie, kuri uz kādu no šiem faktoriem atbildēja noliedzot (sk. turpmāk).

Pozitīva ietekme, ko rada iespēja runāt par psihoemocionālo veselību un pasākumiem darba vietā, lai risinātu ar stresu saistītās problēmas darbā: Respondentiem, kuru darba vietās bija labvēlīga gaisotne, lai risinātu psihoemocionālās veselības problēmas (viņi jutās ērti, runājot ar vadītājiem par psihoemocionālo veselību), tika nodrošināta informācija un apmācība par stresu darbā un notika konsultācijas par stresa aspektiem darbā, bija ievērojami labāka psihoemocionālā veselība nekā respondentiem, kuru darba vietās šādu iespēju nebija.

Kvalitatīvu darba aizsardzības pasākumu pozitīvā ietekme: Īpaši svarīga bija īstenoto darba aizsardzības pasākumu kvalitāte. Respondenti, kuru darba vietās ir ieviesti labi darba aizsardzības pasākumi, ziņoja par ievērojami labāku psihoemocionālo veselību nekā darbinieki, kuri ziņoja, ka viņu darba vietās nav labu darba aizsardzības pasākumu. Viņi arī retāk ziņoja, ka pandēmijas laikā viņu darba stresa līmenis bija palielinājies. Tāds pats pozitīvs efekts tika novērots darba vietās, kurās drošības problēmas tika risinātas nekavējoties.

Valstu atšķirības darba aizsardzības jomā: Papildu valstu salīdzinājums parādīja, ka darbinieki retāk ziņoja par pandēmijas izraisīta stresa pieaugumu darbā valstīs, kurās ir lielāks to uzņēmumu īpatsvars, kas veic darba vides riska novērtēšanu. Tāpat darbinieki retāk ziņoja par darba stresa pieaugumu pandēmijas dēļ valstīs, kurās bija liels to darbinieku īpatsvars, kuri ziņoja, ka viņiem ir ērti runāt par psihoemocionālo veselību, ka viņu darba devēji nodrošina informāciju un apmācību saistībā ar psihoemocionālo veselību un stresu darbā vai ka viņu darba vietās ir labi pasākumi veselības aizsardzībai darba vietā. Šie rezultāti vēlreiz uzsver, ka ir iespējams pasargāt darbiniekus no stresa, ja darba devējs ir īstenojis darba aizsardzības un atbalsta pasākumus pat globālas veselības krīzes laikā. No šī viedokļa raugoties, konsekventa darba aizsardzība sprasību īstenošana ir svarīgs elements, lai stiprinātu darbinieku psiholoģisko noturību pret iespējamiem krīzes notikumiem nākotnē.

Covid-19 pandēmijas iespējamā ietekme uz ar darbu saistītiem psihosociālajiem faktoriem un psihoemocionālo veselību

Daudzu darbinieku sliktā psihoemocionālā veselība, par ko ir zināms jau vairākus gadu desmitus, pandēmijas laikā neuzlabojās vai pat vēl pasliktinājās. Tomēr cits jautājums ir par to, cik lielas izmaiņas ir notikušas salīdzinājumā ar laiku pirms pandēmijas, kādi ir to cēloņi un vai šīs izmaiņas varētu saglabāties arī pēc pandēmijas.

Darba stresa subjektīvs pieaugums pandēmijas un COVID-19 politikas pasākumu stingrības dēļ: Gandrīz puse (44 %) OSH Pulse 2022. apsekojuma respondentu norādīja, ka pandēmijas dēļ ir palielinājies viņu darba stress, un analīze liecina, ka šis stresa pieaugums ir saistīts ar sliktāku psihoemocionālo veselību. Lai noskaidrotu, vai ietekme uz atsevišķu darbinieku ar darbu saistīto stresu bija lielāka valstīs, kurās COVID-19 ierobežošanas pasākumi bija stingrāki, atbildes katrā valstī uz jautājumu par pandēmijas izraisīta stresa pieaugumu darbā tika salīdzinātas ar politikas pasākumu stingrību dažādās valstīs, lai ierobežotu pandēmiju, izmantojot stingrības indeksu. Stingrības indeksā

ESENER 2019. gada pārskata ziņojums: <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

ir iekļauti pasākumi, piemēram, darba vietu slēgšanas apmērs, ekonomiskie dati un darba no mājām noteikumi⁹. Rezultāti liecināja, ka valsts Covid-19 politikas pasākumu stingrība ietekmēja ar darbu saistītā stresa uztveri. Tomēr tā ir tikai korelācija, ko nevar interpretēt cēloņsakarīgi. Visbeidzot, ticamus apgalvojumus par pārmaiņām laika gaitā var izdarīt, tikai pamatojoties uz garengriezuma datiem, ja ir pieejama informācija par indivīda līmeni dažādos laika posmos.

Ar darbu saistītu psihosociālu faktoru klātbūtne un pandēmijas izraisītā darba stresa palielināšanās: Kā jau bija gaidāms, pastāvēja skaidra saikne starp ar darbu saistītu psihosociālu faktoru (piemēram, augstas darba prasības, kontroles trūkums pār darbu vai iebiedēšana darba vietā) klātbūtni un pandēmijas izraisītā stresa līmeņa paaugstināšanos darbā. Nav zināms, cik lielā mērā respondenti bija pakļauti šiem riska faktoriem pirms pandēmijas un vai pandēmijas laikā to iedarbība pastiprinājās. Tomēr darbinieki izjut stresu, ja viņi ir pakļauti pārmērīgam spiedienam un viņiem nav fizisko un psihisko resursu, lai tiktu galā ar visām izvirzītajām prasībām¹⁰, un maz ticams, ka darba vietas, kurās jau iepriekš bija vērojama darba pārslodze, iebiedēšana vai slikta saziņa un sadarbība, būtu bijušas spējīgas tikt galā ar negaidītajām un paaugstinātajām prasībām, ko radīja pandēmija.

Kvalitatīvu darba aizsardzības pasākumu aizsargājoša ietekme uz ar darbu saistīto stresu pandēmijas laikā: Lai gan dati neļauj izdarīt pārliecinošus secinājumus par labas darba aizsardzības nozīmi darbinieku pasargāšanā no ar darbu saistīta stresa un psihoemocionālās veselības traucējumu pieauguma pandēmijas laikā, tie liecina, ka darba vietās, kurās bija ieviesti kvalitatīvi darba aizsardzības pasākumi un kurās nekavējoties tika risinātas problēmas, pandēmijas laikā darbinieki retāk izjuta stresa pieaugumu. Šo hipotēzi apstiprina novērotā korelācija starp valstīm, kurās ziņots par mazāku stresa pieaugumu (OSH Pulse 2022. gada apsekojums), un uzņēmumiem šajās valstīs, kuri biežāk ziņo, ka ir veikuši visaptverošu riska novērtējumu (ESENER 2019. gads).

Laika gaitā notiekošas pārmaiņas: Gandrīz 45 % respondentu atbildēja, ka pandēmija ir palielinājusi viņu stresu darbā. Tomēr no līdzšinējās literatūras nav skaidrs, kādas tendences patiesībā pastāvēja pirms pandēmijas, tās laikā un, kā prognozēts, pēc tās. Lai gūtu plašāku ieskatu, tika izmantoti dati no citiem plaša mēroga Eiropas apsekojumiem, kas laika gaitā atkārtojas, lai sniegtu priekšstatu par situāciju pirms Covid-19 pandēmijas, tās laikā un tās beigu posmā. Apsekojumu metodoloģisko atšķirību dēļ varēja identificēt¹¹ tikai dažus rādītājus, kas bija daļēji salīdzināmi. Dati par laiku pirms Covid-19 pandēmijas bija pieejami, izmantojot divus EWCS posmus no 2010. līdz 2015. gadam. Tika izskatīts arī vēl viens posms 2021. gadā (EWCTS), izmantojot atšķirīgu apsekojuma metodoloģiju, kas ierobežo tiešu salīdzinājumu. Dati liecina, ka pandēmijas laikā sliktas (vispārējās) psihoemocionālās veselības izplatība bija lielāka nekā iepriekšējā periodā. Turklāt lielākā daļa izmērīto darba vides stresa faktoru pirms pandēmijas bija salīdzinoši stabili, bet 2021. gada pētījuma posmā tāda darba, kas tiek darīts lielā steigā, izplatība bija lielāka nekā pirms pandēmijas veiktajos pētījumos. Turpretī sliktai sadarbībai ar kolēģiem tika novērota mazāka izplatība. Attiecībā uz visiem parametriem starp Dzīves, darba un Covid-19 (LWCOVID-19) apsekojuma posmiem, kas veikti no 2020. gada līdz 2022. gadam, ir novērotas nelielas izmaiņas, taču šajā pētījumā netika ņemts vērā pirmspandēmijas mērījums.

Rezumējot, šajā analizē nebija vērojamas skaidras likumsakarības, kas liecinātu par pandēmijas ietekmi. Visticamākais modelis ir nepārtrauktība, kas drīzāk liecina par evolūcijas attīstību, nevis par psihoemocionālās slodzes palielināšanos (vai samazināšanos), izņemot atsevišķas darba nozares (sk. turpmāk). Attiecībā uz darba pasauli pēc pandēmijas tas nozīmētu, ka sen zināmā problēma par psihosociālajiem riska faktoriem, kas ietekmē darbinieku psihoemocionālo veselību, joprojām pastāv un acīmredzami nav atrisināta.

⁹Hale, T., Angrist, N., Goldszmidt, R., Kira, B., Petherick, A., Phillips, T., Webster, S., Cameron-Blake, E., Hallas, L., Majumdar, S., un Tatlow, H., "A global panel database of pandemic policies (Oxford COVID-19 Government Response Tracker)", *Nature Human Behaviour*, 2021, 5. sēj., Nr. 4, 529.–538. lpp.

¹⁰ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Veselīgi darbinieki, plaukstoši uzņēmumi – praktisks ceļvedis par labklājību darbā*, 2018. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹¹ Ir svarīgi paturēt prātā, ka salīdzināmība starp iekļautajiem apsekojumiem un katru apsekojuma posmu bija ierobežota. No vienas puses, ņemot vērā Covid-19 pandēmijas straujo izplatību, jaunākajā EWCS posmā, ko veica 2021. gadā, tika veiktas izmaiņas anketā (izņemti jautājumi salīdzinājumā ar iepriekšējiem posmiem), datu vākšanas veidā (no tiešajām intervijām uz telefonaptaujām) un izlases metodē. No otras puses, Covid-19 aptaujas tika izplatītas tiešsaistē, izmantojot izlases metodes, kas nav saistītas ar varbūtību, un respondentiem tika jautāts par viņu pēdējo darba pieredzi (pēdējo divu līdz četru nedēļu laikā), kā rezultātā kopumā ir zema salīdzināmība ar citām aptaujām, tostarp EWCS. Tāpēc mūsu mērķis bija izpētīt Eiropas darbinieku garīgo veselību un psihosociālos darba apstākļus dažādos laika posmos, nevis veikt tendenču analīzi laika gaitā.

Atšķirīgi secinājumi par dažādām darbinieku sociāldemogrāfiskajām un ekonomiskajām apakšgrupām: Kā bija gaidāms, OSH Pulse datu analīze atklāja, ka dažās nozarēs pandēmijas ietekme uz psihoemocionālo veselību bija nesamērīgi liela. OSH Pulse datu novērtējums parādīja, ka veselības un sociālās aprūpes nozarē ir augsts slogs, kas saistīts ar sliktu psihoemocionālo veselību, un liels skaits darbinieku norādīja, ka pandēmijas dēļ viņu stress ir palielinājies. Turklāt izglītības nozarē tika novērots augsts darba stresa līmenis un slikta psihoemocionālā veselība, ko var saistīt ar tādām pārmaiņām kā mājniecība un ar to saistīto straujo digitalizācijas procesu (piem., Kotowski et al., 2022.¹²). Salīdzināmas atšķirības pa nozarēm tika konstatētas arī 2021. gada EWCTS posma analīzē. Īpaša uzmanība jāpievērš psihoemocionālajai veselībai īpaši skartajās nozarēs. Iespējams, būs nepieciešamas atsevišķas iniciatīvas, lai nepieļautu, ka augstais psihoemocionālās spriedzes līmenis veselības un izglītības nozarē nostiprināsies pēc pandēmijas.

Dzimums: Salīdzinājumā ar vīriešiem sievietes vidū tika novērota sliktāka ar darbu saistīta psihoemocionālā labsajūta un mazāk labvēlīgi psihosociālie darba apstākļi. Piemēram, sievietes biežāk ziņoja, ka pandēmijas laikā ir palielinājies viņu darba stress un ka darba aizsardzības pasākumi viņas mazāk aizsargā. Viņas arī biežāk ziņoja par vardarbību vai verbālu vardarbību darbā un kopumā bija mazāk autonomas nekā viņu kolēģi vīrieši. Tas atkārtoja citu pandēmijas laikā veikto pētījumu rezultātus, kuros tika ziņots par dzimumu nevienlīdzības palielināšanos. (piemēram, Backhaus et al., 2023. gads¹³). Nākotnē būs svarīgi nepieļaut, lai šīs atšķirības vēl vairāk iesakņotos.

Atšķirības atkarībā no ieņemamā amata: Augstāk kvalificētiem darbiniekiem bija augstāks eksponētības līmenis potenciāli kaitīgiem psihosociāliem darba apstākļiem un zemāka psihoemocionālā labsajūta. Viens no izskaidrojumiem varētu būt tas, ka daudzas profesijas pandēmijas īpaši skartajās nozarēs, galvenokārt veselības aprūpes un izglītības nozarē, parasti ir augstāk kvalificētas profesijas (piemēram, ārsti, kvalificēti medmāsu darbinieki, skolotāji). Tomēr fiziska darba strādnieki ziņoja, ka darba devēji viņus mazāk informējuši par psihosociālajiem riskiem, kas saistīti ar darbu. Iespējams, ka šie darbinieki mazāk apzinās iespējamās psihosociālās riskus, tāpēc retāk ziņo par esošajām problēmām.

Digitalizācija un elastība darba vietā Pandēmija vēl vairāk paātrināja vēl divus citus svarīgus jautājumus — darba digitalizāciju un elastību darba vietā, un ir iespējams, ka šīs divas tendences turpināsies arī nākotnē¹⁴ (Battisti et al., 2022). Analīze parādīja, ka darbinieki, kuri strādā augsti digitalizētās darba vietās, pandēmijas laikā bija vairāk pakļauti stresam nekā darbinieki, kuriem bija mazāk digitalizēts darbs. Tā kā bija redzama arī saikne starp darba stresu, ko izraisa digitālo tehnoloģiju izmantošana darbā (palielināta darba slodze, samazināta autonomija), un psihoemocionālo veselību, nav maz ticams, ka digitalizācijai pandēmijas laikā varētu būt bijusi nozīme psihoemocionālā stresa palielināšanā. Tomēr šo pieņēmumu nevarēja tieši izpētīt, izmantojot pieejamos datus. Attiecībā uz darba vietas elastīgumu netika konstatēts, ka darbs mājās (attālinātais darbs) būtu saistīts ar lielāku (vai mazāku) ar darbu saistītu stresu. Ņemot vērā ieguvumus, ko sniedz atrašanās vietas ziņā elastīgs darbs, šis konstatējums atbalsta attālinātā darba vai hibrīddarba turpmāku izmantošanu pēc pandēmijas. Tomēr darbs sabiedriskās vietās (piemēram, kafejnīcās) bija saistīts ar lielāku stresu darbā. Tāpēc ne katru vietas vai darba elastības veidu var nešaubīgi ieteikt.

Secinājumi

Psihosociālie darba vides riska faktori, ar darbu saistīts stress un slikta psihoemocionālā veselība turpina būt nozīmīga problēma Eiropas darba vietās, un ir pazīmes, kas liecina, ka pandēmijas laikā ar darbu saistīts stress palielinājās. Tāpēc, lai gan jau pirms 2020. gada bija svarīgi pievērsties psihosociālajiem riska faktoriem un ar darbu saistītajai psihoemocionālajai veselībai, pandēmijas dēļ šis jautājums ir kļuvis vēl aktuālāks. Dažas nozares, piemēram, veselības aprūpe un izglītība, bija īpaši skartas. Darba digitalizācija ir saistīta arī ar riska faktoru iedarbības palielināšanos. Riska faktors, kam bija vispēcīgākā saikne ar psihoemocionālo veselību, bija liels laika trūkums vai darba pārslodze. Tas bija arī visbiežāk ziņotais riska faktors OSH Pulse apsekojumā, un šķiet, ka tā ir īpaša problēma. No otras puses, lai gan pandēmija nepārprotami ietekmēja ar darbu saistīto stresu, organizācijas, kurās

¹²Kotowski, S. E., Davis, K. G. un Barratt, C. L., "Teachers feeling the burden of COVID-19: Impact on well-being, stress, and burnout", *Work (Reading, Mass.)* 2022. gads, 71. sēj., Nr. 2, 407.–415. lpp.

¹³Backhaus, I., Hoven, H., Bamba, C., Oksanen, T., Rigó, M., Di Tecco, C., Iavicoli, S., and Dragano, N., "Changes in work-related stressors before and during the COVID-19 pandemic: differences by gender and parents status", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2023. gads, 96. sēj., Nr. 3, 421.–431. lpp.

¹⁴Battisti, E., Alfiero, S., and Leonidou, E., "Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic-financial impacts and psychological drivers for employees", *Journal of Business Research*, 2022., 150. sēj., 38.–50. lpp.

bija ieviesti labi darba aizsardzības pasākumi, izrādījās spējīgākas tikt galā ar darba stresu pandēmijas laikā, jo labi darba aizsardzības pasākumi bija saistīti ar mazāku ar darbu saistīta stresa pieaugumu.

Ir svarīgi ne tikai saprast, kas notika pandēmijas laikā, un izdarīt secinājumus par iespējamām šāda veida krīzēm nākotnē. Ir arī būtiski jautāt, kuras no šīm izmaiņām ir pastāvīgas un kuras joprojām būs daļa no “parastās” darba pasaules pēc pandēmijas, uzsverot to, cik svarīgi ir pastāvīgi uzraudzīt darba apstākļus kopā ar psihoemocionālās veselības rādītājiem, lai izmaiņas varētu atpazīt agrīnā posmā un varētu veikt prognozes par turpmāko attīstību. Tas ir īpaši svarīgi laikā, kad notiek straujas pārmaiņas, piemēram, mūsdienās.

Visbeidzot, dati liecina par to, cik svarīgi ir pievērsties ar darbu saistītiem psihosociāliem riska faktoriem, īpaši saistībā ar digitalizāciju, un par nepieciešamību iekļaut ar darbu saistītu psihosociālu risku risināšanu sagatavotības plānos nākotnes kritiskajiem notikumiem.

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, apvienojušies Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darbinieku 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: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>