dr. Valentina Franca

Duševno zdravje delavcev: luksuz ali temelj ekonomske demokracije?

Varnost in zdravje pri delu (VZD) nista zgolj zakonsko določena pravici, ampak temelj ekonomske učinkovitosti in socialne kohezije. Žal pa praksa kaže, da slovenska (pa tudi marsikatera evropska) podjetja, kljub zakonskim zavezam k obvladovanju psihosocialnih tveganj, le-te pogosto ignorirajo. V tem prispevku predstavljamo rezultate evropske raziskave o tej problematiki, ki med drugim opozarja tudi na »kritično pomanjkanje participacije pri odločanju« kot eno tistih sistemskih pomanjkljivosti, ki delavce v tem smislu najbolj ogrožajo..

Poročila Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) kažejo, da so **psihosocialna tveganja glavni vzrok za odsotnost z dela v Evropski uniji**, saj je s stresom, izgorelostjo in depresijo povezanih kar 50 do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni. V luči teh podatkov se **Slovenija uvršča med države z naraščajočo stopnjo bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj**, kar resno bremeni zdravstveno blagajno in zmanjšuje produktivnost. Statistični urad RS je že leta 2020 opozoril, da kar 12,4 % zaposlenih delavcev doživlja zdravstvene težave, ki izvirajo neposredno iz delovnega okolja. Duševno zdravje torej ni luksuz, temveč merilo ekonomskega in družbenega zdravja.

Ta kritična situacija zahteva temeljito analizo, zato smo v okviru evropskega projekta **Incremental**[1] raziskovalci iz več evropskih držav temeljito raziskali to problematiko v kovinsko-predelovalnem sektorju. Poleg Slovenije v projektu sodelujejo raziskovalci in sindikati iz Belgije, Irske, Italije, Slovaške, Španije in Turčije. Pri projektu v Sloveniji sodelujeta Univerza v Ljubljani (UL) in Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije (SKEI). Cilj projekta je ne zgolj predstaviti stanje po posameznih državah na podlagi analize dejanskega stanja, ampak tudi **oblikovati nasvete, priporočila ter orodja za izboljšanje duševnega zdravja in participacije delavskih predstavnikov pri teh vprašanjih**. V tem prispevku se osredotočamo na izsledke raziskave v Sloveniji.

Zakonski okvir VZD: od delodajalčeve obveze do participacije delavcev

Zakonski okvir varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji je določen predvsem z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. od 21/13 do 70/25) in Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/11). ZDR-1 določa splošno obveznost delodajalca, da zagotovi varno in zdravo delovno okolje (45. člen) ter da aktivno varuje dostojanstvo delavca (46. člen), kar neposredno vključuje preprečevanje mobinga in nasilja kot ključna psihosocialna tveganja. ZVZD-1 to obveznost še konkretizira in določa temeljno nalogo delodajalca: obvezno izdelavo in redno posodabljanje **izjave o varnosti z oceno tveganja** (16. člen). Ta ocena mora biti celovita in **izrecno zajeti vsa tveganja**, vključno s psihosocialnimi – to so stres, izgorelost in vse oblike psihološkega pritiska, ki izhajajo iz delovnega procesa ali odnosov na delovnem mestu. Na podlagi te ocene je delodajalec dolžan

[1] IncreMe(n)tal – Increasing Metalworkers' representatives' Awareness and Skills on Mental Health Protection & Promotion in the Workplace, ID projekta 101143366, program SOCPL, sofinanciran s strani Evropske komisije; iz Slovenije sodeluje prek Univerze v Ljubljani avtorica tega prispevka ter SKEI kot sindikalni predstavnik. Projekt se izvaja od maja 2023 do marca 2026.

nemudoma izvajati ukrepe za preprečevanje in zmanjševanje tveganj ter o njih obveščati in usposabljati delavce. Delavski predstavniki imajo ključne vzvode za sodelovanje pri tem procesu: **delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu** imajo po ZVZD-1 pravico do **posvetovanja** z delodajalcem o praktično vseh zadevah glede varnosti in zdravja pri delu, od same ocene tveganja do izvajanja ukrepov, s čimer aktivno predlagajo in nadzirajo rešitve. Poleg tega imajo **sveti delavcev** po Zakonu o sodelovanju pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/07, 45/08) možnost vplivanja na odločitve delodajalca v okviru svoje nadzorstvene funkcije (4. člen ZSDU, izboljšanje delovnih razmer in humanizacija delovnega okolja), kakor tudi prek pravic in posvetovanja ter vplivanja na interne akte, ki določajo organizacijo dela in varovanje dostojanstva, kar jim lahko omogoča sistemski vpliv na zmanjšanje psihosocialnih tveganj. Nenazadnje pa **sindikati** prek **kolektivnih pogajanj in sklenjenih kolektivnih dogovorov lahko** uveljavljajo konkretne mehanizme, kot so določila o usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, zagotavljanje pomoči delavcem, ki se srečujejo s stresnimi situacijami in podobno, s čimer lahko pripomorejo k zagotavljanju zaščite duševnega zdravja. Denimo, v nekaterih multinacionalkah prejmejo zaposleni, ki so v postopku ločitve, avtomatsko dodatne proste dni in za določeno obdobje višjo plačo, kar jim vsaj malo oblaži stres, s katerimi se soočajo. Ravno tako so vse pogostejše prakse izvajanja raznih psiholoških delavnic za zaposlene, ponekod je že uveljavljeno, da v podjetje redno prihaja zunanji psiholog, ki je na voljo zaposlenim za pogovore. To je le nekaj primerov, kaj vse je mogoče storiti za izboljšanje duševnega zdravja delavcev, ukrepi pa so toliko bolj učinkoviti, če pri njihovi zasnovi in implementaciji sodelujejo delavski predstavniki.

Metodologija raziskave

Raziskovalna metodologija za pripravo raziskave je temeljila na kombinaciji analize sekundarnih virov, kvalitativne raziskave s polstrukturiranimi intervjuji in analize vprašalnikov. Analiza sekundarnih virov je vključevala celovit pregled relevantne znanstvene in t. i. "sive" literature, poleg tega pa tudi regulativnega okvira, ki ureja področje duševnega zdravja pri delu. Empirične raziskovalne dejavnosti so bile osredotočene na kovinskopredelovalni sektor. Ta je namreč eden ključnih stebrov slovenskega gospodarstva in je pogosto izpostavljen rigidnim delovnim procesom, izmenskemu delu, fizičnim obremenitvam in pritiskom globalne konkurence. Zbiranje primarnih podatkov je potekalo v obdobju od novembra 2024 do marca 2025 **na podlagi vprašalnikov (ankete) in intervjujev**. Vprašalnik je bil v Sloveniji izpolnjen s strani **43 sindikalnih predstavnikov v kovinskopredelovalni dejavnosti** v novembru in decembru 2024, pri čemer je bila distribucija izvedena na podlagi baze podatkov SKEI. **Demografska struktura anketirancev je bila specifična:** prevladovali so moški (85 %) in starejši delavci (nihče ni bil mlajši od 40 let, skoraj polovica jih je bila v starostni kategoriji 50 do 59 let). Ključno ugotovitev predstavlja podatek, da je bila velika večina, kar **91 % anketirancev, v podjetju zaposlena več kot 10 let**, dve tretjini (27) pa sta delali v podjetjih z več kot 250 zaposlenimi. Opravljali so različna dela znotraj sektorja.

Kvalitativna raziskava je bila izvedena z **intervjuji** s ključnimi deležniki, to so **predstavniki delodajalcev** in **sindikalni predstavniki** na ravni podjetja in sektorja. Ta kombinirana metodologija je omogočila celovit vpogled v razširjenost psihosocialnih tveganj, učinkovitost obstoječih ukrepov in perspektive razvoja z vidika različnih deležnikov v kovinskopredelovalnem sektorju. V nadaljevanju predstavljamo ugotovitve raziskave združeno, torej na podlagi izsledkov vseh uporabljenih metodologij.

Psihosocialna tveganja: Neizprosna realnost pod pritiskom

Kljub zakonski zavezi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu so se pri izvajanju študije v praksi razkrile velike vrzeli pri implementaciji zakonskih določil ter ukrepov, ki bi ta tveganja odpravljali. Raziskava je izrisala alarmantno sliko, saj delavce najbolj ogrožajo **finančne skrbi, slabi medsebojni odnosi in kritično pomanjkanje participacije pri odločanju**. Vprašanje duševnega zdravja je torej sistemska, ne individualna, težava, ki zahteva sistemsko rešitev – aktivacijo in okrepitev ekonomske demokracije na vseh ravneh.

1. ***Kronični ekonomski in organizacijski stres***

Najbolj pereč vir stresa je ekonomska negotovost. **Finančne skrbi**, povezane z višino plačila, negotovostjo zaposlitve in sposobnostjo preživetja gospodinjstva, so se izkazale za najbolj kritičen stresor, pri čemer so bile s strani anketirancev **pretežno ocenjene kot *zelo pomembne* ali *nujno potrebne* za obravnavo**. To dokazuje neposredno povezavo med materialnim položajem in duševnim počutjem. Poleg tega so delavci podvrženi organizacijskemu pritisku, ki izvira iz koncepta vitke proizvodnje in hitrih zahtev digitalizacije. **Prekomerne delovne obremenitve** so bile s strani anketirancev **pretežno ocenjene kot *zelo pomembne***, kar kaže na sistemsko preobremenjenost. Kritično je, da so zlasti ogroženi **starejši delavci**, saj je bila večina anketirancev (48,8 % jih je bilo starih med 50 in 59 let, 91 % pa starejših od 40 let) že dolgo zaposlena in se sooča s težavami pri prilagajanju na **digitalizacijo in nove delovne procese**, kar ustvarja kronično napetost.

2. ***Slaba kultura in odnosi ter stigma***

Izjemno kritično je področje socialnih interakcij. **Neugodna socialna vedenja** – od verbalnih zlorab in ustrahovanja do mobinga – so bila s strani **večine (nad 70 %)** anketirancev pretežno ocenjena kot **nujno potrebna** za preprečevanje. Kritičnost stanja poudarja dejstvo, da kljub temu, da je 41,9 % anketirancev navedlo, da ima njihovo podjetje vzpostavljene formalne politike za obravnavo neugodnega socialnega vedenja, jih je še vedno četrtina **menila, da so te politike nepopolne, ali pa jih podjetje sploh nima**. Ta pomanjkljivost komunikacije in neukrepanja ohranja stigmo glede duševnih težav: delavci se bojijo govoriti o stresu in izgorelosti, saj jih skrbi diskriminacija ali izguba službe. To tiho trpljenje onemogoča preventivno ukrepanje. Ravno tako jih izrazito skrbi, »kaj bodo drugi rekli«, saj jih je kar precej prepričanih, da bodo zaradi tega deležni posmehovanja ali drugega neželenega ravnanja. Podobno se je v intervjujih izkazalo, da si, zlasti v manjših lokalnih okoljih, delodajalec niti ne »upa« začeti z ukrepi glede duševnega zdravja, saj se boji odziva delavcev.

3. ***Zanemarjanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja***

Delo, ki se prenaša v prosti čas, in nemožnost usklajevanja družinskih obveznosti sta kronična stresorja. **Vpliv dela na zasebno življenje** je bil zaznan kot velika težava za številne anketirance, zlasti pri delavcih v izmenskem delu. Skupna slika kaže na sistemsko ignoranco glede celovitega obvladovanja psihosocialnih tveganj, kar je najbolj razvidno iz drastičnega pomanjkanja specialističnih storitev: 1) kar **37,2 % anketirancev** je navedlo, da se **psihologi** v podjetju **nikoli ne uporabljajo**; 2) podobno je **41,9 % anketirancev** navedlo, da se **strokovnjaki za preprečevanje duševnega zdravja pretežno nikoli ne vključijo** ter 3) da se tudi **ergonomski strokovnjaki** v **četrtini primerov nikoli ne vključijo**. To pomeni, da je ključni del zakonske obveze glede obvladovanja tveganj na terenu mrtev, saj podjetja ne izvajajo celovite, strokovno podprte preventive.

Posebno ranljivost za psihosocialna tveganja je raziskava izpostavila med različnimi demografskimi skupinami. **Starejši delavci** predstavljajo večino anketiranih (kar **48,8 %** jih je v starostni skupini **50 do 59 let**), kjer je glavno breme povezano z **digitalizacijo** in prilagajanjem novim delovnim procesom. Občutek pritiska in nelagodja zaradi hitrih sprememb v vitki proizvodnji (ang. lean production) ustvarja kroničen stres in potencialno povečuje diskriminacijo na podlagi starosti, kar zmanjšuje občutek varnosti. Nasprotno pa se **mlajši delavci** (čeprav manj zastopani v tem vzorcu) soočajo z anksioznostjo, povezano z visoko **prilagodljivostjo** in nestabilnostjo zaposlitve, kar prispeva k težavam pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, ki je pri mladih generacijah visoko cenjeno. Najbolj izpostavljeni pa so **tujci**, ki poleg splošne ekonomske negotovosti (glavni stresor) in organizacijskih pritiskov trpijo zaradi **socialne izključenosti**, jezikovnih ovir in pomanjkanja ustrezne kulturne podpore. Za to ranljivo skupino je izredno kritično dejstvo, da se specialistične storitve za duševno zdravje (psihologi in specialisti) v **več kot 40 %** anketiranih podjetij **nikoli ne uporabljajo**, saj so njihove potrebe po integraciji in socialni podpori specifične in pogosto spregledane. Ta demografska analiza potrjuje, da je duševno zdravje odvisno od sistemske podpore, ki mora biti prilagojena specifičnim izzivom različnih skupin delavcev.

Vzvod moči: ekonomska demokracija

Vprašanje duševnega zdravja na delovnem mestu ni individualni problem, temveč sistemski izziv, ki zahteva sistemsko rešitev: polno aktivacijo mehanizmov ekonomske demokracije, kot so delovanje sindikatov, svetov delavcev in aktivno podporo neposredni participaciji, kar lahko zagotovi kolektivno zaščito in preoblikovanje delovnih pogojev, na podlagi katerih se psihosocialna tveganja ustvarjajo.

Sindikati so ključni akterji pri zagotavljanju kolektivne zaščite in zmanjševanju sistemskega stresa. Njihova vloga presega tradicionalno pogajanje o plačah, čeprav je to ključno, saj je raziskava potrdila, da so **finančne skrbi** največji primarni stresor, ki so ga anketiranci **pretežno ocenili kot *zelo pomembnega* ali *nujno potrebnega* za obravnavo**. Smiselno bi bilo, da bi sindikati čim prej pripoznali ta vidik tako, da bi začeli v kolektivna pogajanja vnašati zahteve, ki naslavljajo duševno zdravje. Žal pa je splošna situacija socialnega dialoga v Sloveniji še močno omejena na klasične, tradicionalne teme, kot so: plače, regres, letni dopust in podobno. A vendar tudi transparentni in pravični sistemi priznavanja in nagrajevanja dobrega dela so ključni za ohranjanje duševnega zdravja delavcev. Raziskava je namreč potrdila, da **pomanjkanje uporabe lastnih veščin in nepriznavanje dela povzročata stres in izgorelost**. Bistvena je tudi vzpostavitev zaupnih mehanizmov za obravnavo mobinga in ustrahovanja, saj so bila **neugodna socialna vedenja** s strani **več kot 70 % anketirancev** ocenjena kot **zelo pomembna** skrb, kljub temu pa četrtina meni, da podjetja nimajo ustreznih politik.

V luči ugotovitev, da se ključni del obstoječe zakonodaje na področju psihosocialnih tveganj na terenu v veliko primerih ne izvaja, sveti delavcev postajajo ključen institucionalni vzvod na ravni podjetja, ki lahko pasivno obvezo pretvori v aktivno »obrambo« delavcev. Čeprav je neizvajanje zakonodaje sistemska pomanjkljivost, je zagotavljanje zdravja, tako fizičnega kot psihičnega, ključno za uspešno delovanje in produktivnost podjetja, zato je več kot nujno, da **člani sveta delavcev to vprašanje »postavijo na soupravljalsko mizo«**. Sveti delavcev so, v skladu z ZSDU-1, temeljni mehanizem za soupravljanje v podjetju in morajo svoje pravice do obveščanja, posvetovanja in soodločanja aktivno uveljavljati tudi pri urejanju vprašanj varnega in zdravega delovnega okolja. Pomembno vlogo in moč imajo sveti delavcev z možnostjo oblikovanja **odborov za varnost in zdravje pri delu**. To lahko aktivno vpliva na

kulturo v podjetju: z oblikovanjem predlogov in zahtevo po transparentnosti lahko svet delavcev bistveno prispeva k destigmatizaciji duševnega zdravja in vzpostavitvi podpornega okolja. Pravica do posvetovanja pri ocenah tveganja mora biti uporabljena za zagotovitev, da delodajalec dejansko vključi oceno psihosocialnih tveganj. Pri tem je nujen pritisk za vključitev specialističnih strokovnjakov, saj je raziskava razkrila alarmantno sistemsko zanemarjanje, ki jo lahko svet delavcev ustrezno naslovi, denimo neuporaba psihologov in drugih strokovnjakov za preprečevanje tveganj za slabšanje duševnega zdravja v podjetju. Svet delavcev ima na podlagi ZSDU-1 možnost in dolžnost nadzora in zahtevanja zagotovitve teh virov, s čimer prepreči, da bi ključni del zakonske obveze (preventiva in obvladovanje tveganj) ostal neizpolnjen, ter s tem ne le ščiti delavce, temveč deluje v dolgoročnem interesu uspešnosti podjetja. Čeprav se zavedam, da je prenos institucionalnih predlogov v realnost pogosto **lažje zapisati kot uresničiti**, je ključno, da se kljub sistemskim pomanjkljivostim s konkretnimi ukrepi začne takoj. Glede na kritične ugotovitve raziskave v kovinskopredelovalnem sektorju, ki razkrivajo alarmantno stanje na področju duševnega zdravja in pomanjkanje specialistične preventive, je namreč mogoče utemeljeno sklepati, da so **podobni dejavniki tveganja in sistemska ignoranca v povprečju prisotni tudi v številnih drugih panogah slovenskega gospodarstva**, kar narekuje celovito in takojšnje ukrepanje na nacionalni ravni.

Ena izmed možnosti ukrepanja je tudi **krepitev neposredne participacije**: duševno zdravje se izboljša, ko delavci čutijo, da imajo nadzor nad svojim delom in da so njihove veščine cenjene. Sistematizacija mehanizmov, kot so timsko odločanje in dvosmerna komunikacija, povečuje avtonomijo in vključenost v odločanje na ravni delovnega mesta, kar zmanjšuje občutek nemoči – temelja stresa in anksioznosti. O pomenu individualne participacije smo v preteklih številkah revije že pisali, enako je bila tema temeljito obravnavana na strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev v Ankaranu oktobra 2025.

Kako naprej?

Pot do zdravega, produktivnega in trajnostnega delovnega okolja v Sloveniji ne vodi le skozi izpolnjevanje zakonskih minimalnih standardov, temveč skozi **bistveno okrepitev ekonomske demokracije in participacije delavcev na vseh ravneh.** To zahteva premik od pasivnega izpolnjevanja zakonske obveze k proaktivnemu sodelovanju, kar pomeni bistveno okrepitev vloge sindikatov v kolektivnih pogajanjih, predvsem za reševanje ekonomske negotovosti, ki jo je raziskava označila za največji primarni stresor, in zagotavljanje priznanja za delo, katerega pomanjkanje je ključni dejavnik izgorelosti. Hkrati je nujna krepitev vloge svetov delavcev pri soupravljanju pogojev dela v skladu z ZSDU-1, s poudarkom na soupravljanju pri organizaciji dela (za zmanjšanje preobremenjenosti) in nadzoru nad izvajanjem ukrepov varnosti in zdravja pri delu. Konkretni izsledki raziskave opozarjajo, da je **ta institucionalni pritisk nujen**, saj so podatki razkrili obsežno opuščanje uporabe specialističnih strokovnjakov za duševno zdravje v podjetjih, kar močno nakazuje na sistemsko opuščanje zakonsko predpisane preventive in obravnave duševnega zdravja. Duševno zdravje torej ni le strošek, temveč ključna investicija v prihodnost dela in produktivnost, ki zahteva trdno in usklajeno uveljavljanje participativnih pravic delavcev, da se sistemska tveganja ne le prepoznajo, temveč tudi aktivno obravnavajo in odpravijo.