

Психосоциалните рискове в Европа: Разпространение и стратегии за превенция



Кратък преглед

Въведение

Настоящият кратък преглед е основан на съвместен доклад относно психосоциалните рискове на работното място на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound). Докладът отразява взаимно допълващите се дейности на двете агенции, които намират израз в техните различни правомощия. Като отчита сложността на взаимовръзката между здравето и труда, в доклада е представена сравнителна информация за разпространението на психосоциалните рискове сред работниците и са изследвани връзките между тези рискове и здравето и благосъстоянието им. Наред с това в доклада е разгледан и въпросът доколко предприятията предприемат действия за преодоляване на психосоциалните рискове и са описани мерки, които дружествата могат да предприемат. Включен е и преглед на политиките в шест държави членки.

Контекст на политиката

Повишаването на качеството на условията на труд е цел на ЕС. Съгласно член 151 от Договора за функционирането на Европейския съюз, държавите членки следва да работят за насърчаване на заетостта и подобряване на условията на живот и труд. Гарантирането на здравето и благосъстоянието на работниците през целия им трудов живот е предпоставка за постигането на целта на стратегията „Европа 2020“ за повишаване на заетостта в целия Европейски съюз. Рамковата директива от 1989 г. относно мерки за подобряване на безопасността и здравето при работа задължава работодателите да предприемат превантивни мерки за предпазване от трудови злополуки и професионални заболявания. Следователно, мерките за ограничаване на психосоциалните рискове трябва да бъдат включени в програмите за здраве и безопасност на организациите. Освен това европейските социални партньори признаха важноста на психосоциалните рискове, подписвайки Рамковото споразумение за стреса, свързан с работното място (2004 г.), и Рамковото споразумение за тормоз и насилие на работното място (2007 г.). Тези споразумения представляват ангажимент за разработване и прилагане на тяхното съдържание на национално равнище.

Основни констатации

В Европа 25 % от работещите съобщават, че са подложени на стрес на работното място през цялото или през по-голямата част от работното си време, а сходен дял от работещите посочват, че работата се отразява отрицателно на тяхното здраве. Психосоциалните рискове допринасят за тези неблагоприятни въздействия на работата.

Най-често срещаните рискове са свързани с вида на задачите, които изпълняват работниците (например когато работата е монотонна или сложна), и с интензивността на труда. Високата интензивност на труда се свързва с отрицателни въздействия върху здравето и благосъстоянието и най-вече със стрес на работното място.

Случаите на насилие и тормоз се докладват по-рядко, но имат силно отрицателно въздействие върху благосъстоянието. Други условия на труд, като например добрия баланс между работата и личния живот и социалната подкрепа, имат положително въздействие.

Честотата и разпространеността на някои от психосоциалните рискови фактори са намалели от 2005 г. насам. По-малко работници съобщават за удължено работно време и липса на социална подкрепа. Несигурността на работното място обаче е нараснала и все още една пета от работниците работят на удължено или ненормирано работно време. Напоследък в някои държави се съобщава за увеличаване на напрежението на работното място и за случаи на насилие и тормоз. Тези процеси се свързват с промените на работните места, провокирани от икономическата криза.

Като цяло разликите в условията на труд за различните групи работници са обусловени от съответните сектори. Съществуват обаче различия между половете, които не са непременно свързани със съответния сектор на икономиката — например мъже, работещи на удължено работно време, или жени, които се сблъскват с повече трудности във връзка със своето професионално развитие.

Психосоциалните рискове се отчитат като проблем от повечето дружества: почти 80 % от ръководителите изразяват своята загриженост относно стреса на работното място, а почти всеки пети оценява насилието и тормоза като причина за сериозна загриженост. Що се отнася до отделните рискове, най-големите



притеснения на ръководителите са свързани с недостига на време и с проблемни клиенти, пациенти или ученици. Въпреки наличието на тези притеснения, по-малко от една трета от предприятията имат въведени процедури за ограничаване на посочените рискове.

Наличните данни сочат, че справянето с опасностите за психосоциалното благосъстояние не е еднократно действие, а по-скоро процес, включващ различни етапи, който налага осъществяване на промени в работната среда. Мерките, предприети на равнището на отделните дружества, се прилагат най-ефективно посредством структуриран процес, който е най-успешен, когато се осъществява с активното участие на работниците.

Информацията, предоставяна на дружествата, за ограничаване на психосоциалните рискове ще бъде ефективна, ако предоставя подход за повишаване на степента готовност за промени на съответното дружество и за ограничаване на съществуващите в дружеството и в сектора рискове. Не съществува универсално решение по отношение на психосоциалните рискове, но има много примери на дружества в цяла Европа, които са реализирали редица ефективни подходи.

На равнището на политиката, законодателството и инициативите на социалните партньори са допринесли за въвеждането на мерки за превенция на психосоциалните рискове. Социалният диалог е движещ фактор за подобряване на условията на труд. В доклада са приведени примери за политиките за ограничаване на психосоциалните рискове на равнище на държавите членки посредством законодателни мерки, инспектиране по труда, предоставяне на практически инструменти или чрез въвличане на социалните партньори. Политиките обаче не са развити в еднаква степен във всички европейски държави, което може да се обясни с различните традиции в областта на социалния диалог и различните подходи на правителствата, които често са свързани със значението, което се отдава на психосоциалните рискове в отделните държави.

Насоки за политиката

- Отговорните органи и заинтересованите страни, отговарящи за подобряването на условията на труд и за превенция на рисковете, трябва да имат предвид специфичните психосоциални рискове за различните групи работещи.
- В съответствие с целта на стратегията „Европа 2020“ за повишаване на равнищата на заетост следва да се отделя внимание и на борбата с най-често срещаните рискове за работещите, като например специфичните проблеми, свързани с вида на задачите или с високата интензивност на труда, както и на рисковете, които оказват значително въздействие върху устойчивостта и продължителността на трудовия живот, като насилието и тормоза.
- По-доброто разбиране на значението на психосоциалната

работна среда и на необходимостта да се противодейства на психосоциалните рискове трябва да намери израз в реални действия по прилагане на политики за превенция, особено в държави, където броят на дружествата, които са въвели процедури за ограничаване на психосоциалните рискове, е малък. Предоставянето на практически насоки може да играе важна роля за допълване на законодателните изисквания, особено по отношение на по-малките дружества.

- Социалният диалог на различни равнища, от равнището на ЕС до равнището на работното място, помага за повишаване на осведомеността относно психосоциалните рискове и за разработването на политики и действия на равнището на предприятията. Развитието в тази област следва да продължи, особено в държавите, където политиките са все още недостатъчно развити.
- Мерките за превенция на психосоциалните рискове са най-успешни, когато се осъществяват въз основа на традиционната рамка за управление на риска. Дружествата имат най-големи успехи в превенцията на психосоциалните рискове, когато разполагат с вече изградена и добре функционираща система за управление на здравето и безопасността при работа.
- Отговорните органи следва да обмислят как да увеличат участието на жените на пазара на труда, като същевременно поддържат и подобряват цялостните условия на труд. Решаването на въпросите, свързани с работното време и кариерното развитие, може да допринесе за това.
- Несигурността на работното място се свързва с някои неблагоприятни резултати за здравето. Разработването на холистични политики в областта на заетостта, кариерното развитие, социално-икономическата подкрепа и реструктурирането може да помогне за преодоляване на причините и последствията от несигурността на работното място.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention“ (*Психосоциалните рискове в Европа: Разпространение и стратегии за превенция*) може да се намери на: <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> и <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Текстът на настоящия кратък преглед е достъпен на 25 езика на: <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> и <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

