

# Психосоциални рискове за благосъстоянието на работещите — поуки от пандемията от COVID-19

## Въведение

Психосоциалните рискове се определят като социалните и организационните аспекти на планирането и управлението на труда, които могат да причинят физическа или психологическа вреда. Освен че оказват въздействие върху работещите, тези рискове имат и важно обществено и икономическо отражение, например свързано с нарастващите здравни и социални разходи и загубите от намалената производителност на труда. Тъй като отсъствията от работа поради психични заболявания се увеличават, създателите на политики и лицата, отговорни за вземането на решения в ЕС се стремят да изучат по-добре психосоциалните рискове на работното място, какво ги предизвика и какво е въздействието им.

В настоящия доклад се разглежда равнището на разпространение на някои от най-важните психосоциални рискове или стресови фактори на работното място, на чието влияние са изложени служителите: високата интензивност на труда, неблагоприятното работно време, несигурността на работните места, финансовите затруднения, насилието и тормозът на работното място. Разглежда се също така наличието на ресурси на работното място, които смекчават отрицателното влияние на стресовите фактори, например гъвкаво работно време и възможности за обучение. Проучването се основава на данни от Европейското проучване на условията на труд по телефона (EWCTS) през 2021 г. и отразява картината по време на пандемията от COVID-19. Освен това в доклада е поставен акцент върху рисковете, свързани с дистанционната работа, която се увеличи драстично от началото на пандемията насам.

## Контекст на политиката

В рамковата директива за безопасността и здравето при работа се определя правно задължение на работодателите за предотвратяване, оценка и противодействие срещу рисковете за безопасността и здравето — което включва психосоциалните рискове — на работното място. Прилагането ѝ е нееднакво в отделните държави членки, тъй като психосоциалните рискове и подходът и обхватът на правната уредба в тази област се различават. Рамковите споразумения на социалните партньори в ЕС относно

противодействието срещу насилието, тормоза и стреса на работното място имаха роля за разработването на съответни разпоредби в повечето държави членки, но те не винаги са достатъчни за пълното справяне с тези рискове. В Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г. се посочва, че за справяне с психосоциалните рискове са необходими промени в условията на труд.

След пандемията психичното здраве стана елемент от политическите обсъждания на равнище ЕС. Вследствие на това в резолюция на Европейския парламент институциите на ЕС и държавите членки бяха призовани да отдадат необходимото внимание на широкото разпространение на свързаните с работата проблеми с психичното здраве и да намерят начини за предотвратяването им. Подчертава се също и необходимостта от изкореняване на насилието, дискриминацията и тормоза на работното място. В съобщението на Европейската комисия относно всеобхватен подход към психичното здраве от юни 2023 г. се предлага възможността за инициатива на равнище ЕС във връзка с психосоциалните рискове в средносрочен план.

## Основни констатации

- При променящите се работни места в Европа, характеризиращи се с увеличаване на цифровизацията, се наблюдава повишено разпространение на високо интензивния труд (съобщава се от 4 от всеки 10 служители) и неблагоприятното работно време, включително работата в свободното време (съобщавана от подобен дял от анкетираните). Високо интензивният труд е най-често срещан сред ръководителите, специалистите, техниците, техническите сътрудници и помощния персонал, особено в секторите на строителството, финансовите услуги и здравните грижи. Неблагоприятното работно време се наблюдава най-често сред ръководителите във всички отрасли и сред нискоквалифицираните работници в транспортния и складовия сектор. Тези стресови фактори на работното място оказват отрицателно въздействие върху здравето и благосъстоянието, както и върху равновесието между професионалния и личния живот.

- Около 14 % от служителите съобщават за несигурност на работните места, а 26 % — за финансови затруднения. Несигурността на работните места е най-разпространена сред млади работещи, завършили само основно образование, които работят на неспециализирани длъжности или като оператори на инсталации и машини, занаятчии или работници в сферата на продажбите. Половината от наетите, които имат само начално образование, са посочили, че имат финансови затруднения, а също и голям дял от упражняващите заетост, неизискваща специална квалификация, и заетите в услугите и продажбите. Лицата, които имат подобни проблеми, често не разполагат с ресурси на работното място, което ги кара да се чувстват нечути, незабелязани, без подкрепа и неспособни да подобрят положението си.
- Около 13 % от наетите съобщават, че са били изложени на неблагоприятно социално поведение (словесно насилие или заплахи, нежелано сексуално внимание или малтретиране, тормоз или насилие), докато 12 % се чувстват дискриминирани на работното място. За наетите в секторите на здравните грижи и публичната администрация, както и заемащите длъжности с ниска квалификация, е най-вероятно да станат обект на такова поведение. В рамките на тези сектори и професии най-засегнати са наетите, които често работят с трети страни (като клиенти и пациенти). Неблагоприятното социално поведение и дискриминацията имат много негативно и дълготрайно въздействие върху здравето и благосъстоянието.
- Като цяло служителите, които работят от разстояние, независимо дали през част от времето или постоянно, разполагат с повече ресурси от тези, които работят само в помещения на работодателя си. Това до известна степен е свързано с характеристиките на работата им по отношение на професията и сектора. Много от тях обаче съобщават за висока интензивност на труда и работа в свободното време.
- Разпространението на психосоциалните рискове е различно в отделните държави членки и отразява различията както в структурата на пазара на труда, така и в ефективността на политиките, насочени към противодействието срещу тези рискове. Разликите в разпространението е много вероятно да са свързани също и с различната нормативна уредба по отношение на психосоциалните рискове.
- От секторна гледна точка висококвалифицираните и средноквалифицираните работници в сектора на здравните грижи най-често стават обект на прояви на неблагоприятно социално поведение, работят с висока интензивност и с неблагоприятно работно време; поради това сравнително голям процент лекари, медицински сестри и други здравни специалисти са изложени на риск от увреждане на здравето в резултат от работата им.

## Насоки за политиката

- Повишеното разпространение на някои психосоциални рискове на работните места в ЕС по време на пандемията и вредата им за здравето на работещите изискват действия от страна на правителствата и социалните партньори с цел да се гарантира, че принципите на безопасност и здраве при работа, залегнали в рамковата директива, се прилагат ефективно по отношение на тези рискове.
- Политиката следва да има за цел намаляване на равнищата на психосоциалните рискове на работните места в целия ЕС, както и на различията в тяхното разпространение в държавите членки.
- В някои случаи работещите, които са изложени на въздействието на един психосоциален риск, е по-вероятно да бъдат изложени и на други свързани с работата рискове. Това означава, че в политиката и практиката е необходим цялостен подход към превенцията на психосоциалните рискове, като се отчитат цялостната социална среда и културата на работното място и се предоставят ресурси, които да допринесат за подобряването им (напр. социална подкрепа и участие в организацията). В други случаи, например когато работещите изпитват несигурност за работното си място и финансови затруднения, трябва да се отчита и макроикономическата и социалната перспектива.
- Неравномерното разпределение на рисковете в различните отрасли и професии изисква конкретни действия и социален диалог на ниво предприятие и на отраслово равнище. Например високата интензивност на труда е по-разпространена сред ръководителите и специалистите във всички отрасли, докато несигурността на работните места и финансовите затруднения са по-разпространени сред по-нискоквалифицираните професии, а неблагоприятното социално поведение и дискриминацията — сред работещите често с трети страни.
- С увеличаването на дистанционната работа голям дял от служителите в ЕС изпитват нарушено равновесие между професионалния и личния си живот и висока интензивност на труда и работят в неблагоприятно работно време. Сравнянето с високата степен на разпространение на тези рискове предвид потенциалното по-нататъшно увеличаване на дистанционната работа и гъвкавото работно време изисква специално внимание, вероятно в различни регулаторни области (напр. безопасността и здравето при работа, работното време и правото на откъсване от работната среда). Освен това предимствата на дистанционната работа може да не са достъпни за всички работещи и следователно правото на добро равновесие между професионалния и личния живот и на достъп до гъвкаво работно време и други психосоциални ресурси следва да се осигури чрез други мерки.

### Допълнителна информация

Докладът „Психосоциални рискове за благосъстоянието на работещите — поуки от пандемията от COVID-19“ е достъпен на адрес: <https://eurofound.link/ef23001>

Ръководител на изследването: Oscar Vargas Llave

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)