



Организация

Эмбарго

Эмбарго действует до среды 22
Апреля 2026 года в 06:00 по Гринвичу.

(08:00 утра по восточному времени)

Краткое описание

28 апреля 2026 года – Всемирный день охраны труда

Психосоциальная рабочая среда

Глобальные изменения и пути действий

Психосоциальные риски, связанные с работой, - серьезная и растущая угроза безопасности и здоровью работников, продуктивность организации и экономические показатели в целом

Согласно последним оценкам, опубликованным МОТ впервые в глобальном докладе *Психосоциальная рабочая среда: глобальный характер изменения и пути действий психосоциальный риск* факторы ответственны за более чем 840 000 случаев смерти ежегодно из-за связанных с ними сердечно-сосудистых заболеваний и психических расстройств.

Эти риски также приводят к инвалидности почти 45 миллионов человек - **ежегодно теряются скорректированные годы жизни (DALY)**. Совокупное воздействие сердечно-сосудистых заболеваний и психических расстройств, связанных с психосоциальным риском факторы, по оценкам, приводят к ежегодным потерям 1,37% **мирового ВВП**.

В связи с этим важно напомнить, что долгое время продолжительность рабочего дня - критический психосоциальный риск фактор, связанный с повышенным риском сердечно-сосудистых заболеваний и инсульта, по-прежнему широко распространены. **МОТ по оценкам, во всем мире 35 процентов работников работают более 48 часов в неделю.**

Подверженность травле и другим формам насилия и домогательства являются еще одной серьезной проблемой. **МОТ по оценкам, 23 процента работников во всем мире** сталкивались по крайней мере с одной формой насилия или домогательств в своей трудовой жизни, с психологическими насилие является наиболее распространенным (18 процентов).

В ответ на сохраняющиеся пробелы в глобальных данных доступность и озабоченность по поводу качества и сопоставимости безопасности и гигиены труда Статистика (БГТ), МОТ запустила целенаправленный вопросник для национальных координационных центров по статистике БГТ в 2025 году. Результаты показывают, что **37% представившие ответы учреждения (41 из 111) имеют конкретные планы по улучшению статистики психосоциальных рисков и психического здоровья на рабочем месте в течение следующих пяти лет.**

Интеграция в транснациональный социальный диалог рамки остаются скромными. Только 18 процентов из **338 трансграничных соглашений, зарегистрированных между 2000 и 2025 годы** в репозитории Международного социального диалога МОТ (CBSD) Конкретно рассматриваются психические факторы, связанные со здоровьем или психосоциальными факторами, в рамках положений, связанных с БГТ .

Что такое психосоциальная рабочая среда окружающая среда?

Психосоциальная рабочая среда включает элементы работы и взаимодействия на рабочем месте, связанные с тем, как создаются рабочие места, как организуется и управляется работа, а также более широкие политика, практика и процедуры, регулирующие работу, а также способы, с помощью которых эти элементы взаимосвязаны, все это может повлиять на здоровье и благополучие работников, а также на организационную Производительность.

В докладе отмечается меняющийся мир труда и его значение для психосоциальной работы Окружающая среда. Цифровизация и использование искусственного интеллекта (ИИ) меняют методы решения задач координация, мониторинг и оценка. Новые формы занятости, включая работу на платформе, разнообразные контракты механизмы и расширение дистанционной и гибридной работы, пересматривают надзор, ожидания и рабочее время. Между тем, более широкие внешние факторы, включая геополитическую неопределенность, также меняют работу организацию. Хотя эти изменения могут создать возможности для укрепления психосоциальной рабочей среды они также могут усугублять психосоциальные условия риски, что подчеркивает необходимость упреждающего управления.

Для поддержки превентивных действий в отчете предлагается многоуровневый подход с упором на идентифицируемые и изменяемые особенности рабочей среды. В нем подчеркиваются аспекты, которыми, насколько это практически осуществимо, можно управлять с целью минимизации рисков и содействия здоровому и продуктивному труду. При этом три взаимосвязанных уровня определены психосоциальные условия работы:

Работа – неотъемлемые характеристики задач и обязанности, включая требования к работе, соответствие с навыками работников, доступом к ресурсам и задачам такие конструктивные особенности, как смысл, разнообразие и использование навыков.

Как управляется и организуется работа – как это работает структурированный и имеющий практический опыт, включая роль ясность, автономность, рабочую нагрузку и темп, надзор, социальная поддержка и качество рабочего места взаимодействие.

Более широкая политика, практика и процедуры, которые регулируют работу – более широкие организационные и институциональные системы, которые формируют занятость условия, организация рабочего времени, организационные изменения, цифровой мониторинг, процессы производительности и вознаграждения, политика в области охраны труда и системы управления, процедуры предотвращения насилия и домогательств, а также механизмы для работников консультации и участие.

Эти уровни охватывают ряд психосоциальных факторов которые отражают основные особенности рабочей среды во всех формах работы и условиях. То, как они действуют и взаимодействуют в конкретных контекстах, определяет, способствуют ли они здоровью и эффективной работе или порождают психосоциальные опасности и неблагоприятные последствия.

Это понимание подтверждается фактическими данными, охватывающими эпидемиологию, организационную психологию, труд экономику и исследования в области гигиены труда. Хотя имеющиеся данные имеют методологические ограничения и неравномерный географический охват, они указывают на то, что психосоциальные риски широко распространены. Определенные условия работы и различные формы занятости, включая неформальную экономику и самозанятость, а также специфические отраслевые характеристики могут усилить воздействие. Несмотря на эти ограничения, исследования неизменно показывают, что неблагоприятные психосоциальные условия труда связаны с неблагоприятными последствиями для здоровья и негативными организационными воздействиями.

Подборка нормативных основы и политика для устранения психосоциальных рисков

Стандарты МОТ по охране труда обеспечивают прочную нормативную основу для устранения психосоциальных рисков и защита физического и психического здоровья работников. Хотя в основополагающих документах по охране труда прямо не говорится о психосоциальных рисках, они обеспечивают существенную основу для всеобъемлющих и превентивных стратегий и системы в области БГТ на национальном уровне и на уровне предприятий. Конвенция о насилии и Домогательствах 2019 года (№ 190) является первым Документом МОТ инструмент для прямой ссылки на психосоциальные риски посредством всеобъемлющей системы профилактических и защитных обязательств. Другие стандарты еще больше усиливают основы для предотвращения психосоциальных рисков и Руководство.

Обзор, проведенный в настоящем отчете, показывает, что региональные структуры все чаще включают психосоциальные риски в рамках более широких систем охраны труда, хотя масштабы и уровень детализации регулирования различаются в разных регионах. В некоторых документах четко определены факторы риска, такие как насилие и домогательствам, в то время как другие рассматривают психосоциальные риски посредством более широких ссылок на психическое здоровье, работу организацию и условия труда. В разных регионах в этих концепциях особое внимание уделяется профилактике и выделению организационные аспекты работы как ключевые факторы, определяющие психосоциальный риск. Недавние инициативы также отражают растущий внимание к возникающим условиям, включая искусственный интеллект и платформенную экономику, наряду с разработкой руководящих указаний и практических инструментов.

Обзор национальной политики и программ в области БГТ свидетельствует о растущем признании необходимости предотвращения психосоциальные риски как национальный приоритет во всех регионах. Эта политика поощряет меры по предотвращению и смягчению психосоциальные риски, в том числе посредством мониторинга, обучения, и использование проверенных инструментов для оценки и мероприятий. Во многих случаях они согласуются с более широкими национальными стратегиями укрепления здоровья и благополучия бытие, особенно те, которые уделяют особое внимание психическому здоровью. В в некоторых странах усилия по профилактике усиливаются благодаря координации между здравоохранением и трудом органы власти, межотраслевые подходы и социальные партнеры вовлечение.

Национальное законодательство предполагает постепенный переход от формулирования обязанностей работодателя в первую очередь с точки зрения защиты “психическое здоровье”, которое может способствовать индивидуализации ответные меры, направленные на создание профилактических рамок, которые четко признают психосоциальные риски. Многие страны в настоящее время определяют эти риски и регулировать их посредством положений о работе организация, оценка рисков и оценка эффективности превентивные меры, хотя масштабы и специфика значительно различаются. Мониторинг психосоциальных рисков обычно интегрируется в общую оценку рисков в области БГТ и требования к профилактике и подкрепляется жалобами и правоприменительные механизмы, позволяющие принимать превентивные меры. Однако требования к доказательствам — особенно при установлении причинно-следственной связи, связанной с работой, — продолжают влиять на то, как рассматриваются жалобы и как законодательные обязанности применяются на практике. Там, где законодательные рамки более развиты, оценка рисков более эффективна явно связано с вмешательством и корректирующими мерами, хотя реализация остается неравномерной. Похожие наблюдаются различия в распознавании связанных с работой расстройств, при этом посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР) более широко признано, чем другие связанные со стрессом и психическими расстройствами последствия для здоровья, которые часто устраняются с помощью индивидуальные процедуры.

Коллективные переговоры и социальный диалог играют важную роль в преобразовании правовых положений в отраслевые меры на уровне предприятий. Анализ трансграничных соглашений показывает, что особое внимание в положениях о БГТ уделяется психическому здоровью и психосоциальным факторам остается скромным: только 18 процентов из 338 соглашений зарегистрированных в период с 2000 по 2025 год в трансграничной программе МОТ Репозиторий Social Dialogue (CBSD) содержит такие ссылки. Тем не менее, с середины вовлеченность возросла 2010-е годы, и в последнее время соглашения заключаются чаще решение проблем стресса, психического здоровья и благополучия, домогательства, баланс между работой и личной жизнью, цифровизация и удаленная работа, в то время как участие социальных партнеров способствовало разработка отраслевых руководящих инструментов и информации последующие изменения в политике и регулировании.

Добровольные стандарты, руководящие инструменты и повышение осведомленности кампании по повышению осведомленности помогают претворить профилактику в жизнь основы практических подходов, ориентированных на конкретные действия. Во всех регионах инспекции труда адаптируют традиционные модели инспектирования для решения психосоциальных проблем опасности путем интеграции проверок соответствия с профилактическими мероприятиями руководство, разработка специализированных инструментов и принятие стратегий, основанных на учете рисков или ориентированных на сектор. Повышение осведомленности кампании также стали важным дополнительным инструментом укрепления предотвращения психосоциальных рисков путем улучшения понимания рисков и поощрения профилактических действий на уровне рабочего места.

Ответы на уровне рабочего места

Отчет основан на Руководящих принципах МОТ по охране труда Системы управления безопасностью и гигиеной труда (ILO-OSH 2001) в качестве гибкая основа для управления психосоциальными рисками. Хотя Руководящие принципы и не касаются конкретно этих рисков, они обеспечивают структурированный подход, охватывающий политику, организацию, планирование, внедрение и оценка — обеспечение того, чтобы психосоциальная рабочая среда рассматривалась как неотъемлемый компонент эффективного управления охраной труда а не как отдельный или параллельный процесс.

Политика организации в области охраны труда устанавливает приверженность организации защите безопасности и здоровья работников и должна признавать, что психосоциальные риски возникают в результате планирования работы, организация работы и более широкие организационные процессы, согласование с соответствующими функциями, такими как управление персоналом и управление производительностью. Эффективная организация требует четкой ответственности, компетентного руководства, межфункциональная координация и значимый сотрудник участие для обеспечения выявления, оценки и контроля рисков на всех уровнях. Планирование и реализация претворите это обязательство в действия с помощью четких целей, определенных обязанностей и распределения ресурсов на основе анализа существующих условий.

Оценка рисков является ключевым элементом предотвращения в рамках Система управления охраной труда. Она включает в себя выявление **опасностей, оценку связанных с ними рисков и внедрение превентивных или защитных мер по их устранению или контролю над ними.** Выявление психосоциальных опасностей требует изучения структуры работы, организации труда и менеджмента и более широких организационных процессов формирования повседневной работы. Рассмотрение взаимодействий между эти уровни, а также властные отношения и дискриминационные практики, которые могут создавать или усиливать психосоциальные риски, также необходимы.

Поскольку психосоциальные риски не всегда являются прямыми при наблюдении оценка должна опираться на многочисленные источники фактические данные, такие как организационные данные, людские ресурсы

записи и опросы работников. Хотя опросы могут содержать субъективные элементы, использование проверенных инструментов и гарантии анонимности могут повысить надежность. Риск при оценке следует учитывать продолжительность, частоту и кумулятивный характер воздействия, поскольку многие психосоциальные риски развиваются постепенно.

Профилактика является центральной целью. В соответствии с иерархией контроля приоритет должен быть отдан организационным и коллективным мерам, направленным на устранение коренных причин, включая управление рабочей нагрузкой, четкость ролей, практика общения, участия и лидерства. В случае острой необходимости может потребоваться немедленное вмешательство такие опасности, как насилие и домогательства, в то время как более длительные- долгосрочные стратегии могут включать изменение ролей или ревизию систем. Индивидуальные меры по защите и укреплению здоровья может помочь работникам справляться с требованиями и доступ к помощи, но должен дополнять, а не заменять действия в зависимости от организационных условий.

В отчете представлены примеры профилактических мер

на трех взаимосвязанных уровнях психосоциальной рабочей среде, помогающая заинтересованным сторонам определить приоритетные области для действий и устранения опасностей на их Источник. На практике эти меры должны быть рассмотрены коллективно, поскольку они часто направлены на устранение множества взаимодействующих психосоциальных опасностей одновременно, что усиливает необходимость комплексного подхода.

Организациям следует периодически проводить обзор внедрения и эффективности системы управления психосоциальными рисками с использованием показателей и обратной связи с участием участников. Это помогает выявлять непреднамеренные последствия или возникающие или сохраняющиеся проблем и обеспечивает постоянную актуальность по мере развития работы.

Путь вперед

Поддерживать прогресс в предотвращении психосоциальных рисков и содействовать созданию психосоциальной рабочей среды, поддерживающей безопасность и здоровье работников и организационную результативность работы, в отчете определены три взаимосвязанные области для дальнейших действий.

Исследования – Более согласованные данные, основанные на согласованных инструментах измерения и более широком географическом охвате необходимы для устранения пробелов и улучшения понимания распространенности и Тренды. Интеграция психосоциальных показателей в БГТ системы мониторинга и национальную статистику улучшили бы отслеживание воздействия и результатов. В то время как несколько стран сообщили о планах по улучшению статистики психосоциальных рисков и связанных с работой для обеспечения психического здоровья требуются дальнейшие усилия регулярное, согласованное и сопоставимое на международном уровне

данные. Дезагрегированные данные по характеристикам работников и различным формам работы, наряду с более тщательной оценкой политики и инициатив на рабочих местах, позволили бы поддерживать выявление и более широкое внедрение эффективных подходов.

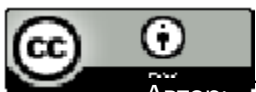
Политические и нормативные рамки – повышение

согласованности, ясности и последовательности во всех сферах политики и необходимы нормативные подходы, поскольку практика различается по объему, терминологии и уровню защиты. Для укрепления политику и законы в области профилактики, охраны труда следует четко учитывать психосоциальные риски, избегая основное внимание уделять таким результатам, как психическое здоровье на работе. Наряду с постоянным вниманием к острым и очевидные проблемы, включая насилие и домогательства, необходимо уделять больше внимания структурным и организационным аспектам работы. Эффективная реализация требует сочетания правоприменение, практическое руководство, инструменты и потенциал наращивание потенциала, особенно для малых и средних предприятий, а также более четкая коммуникация и более сильная институциональная координация. Расширение сотрудничества между органами охраны труда, общественным здравоохранением учреждения и социальные партнеры могут оказывать дальнейшую поддержку профилактике и обмену знаниями.

Уровень рабочего места – Хотя не все психосоциальные опасности могут быть полностью устранены, связанные с ними риски часто их можно снизить, улучшив дизайн работы, организацию и управление. Это включает в себя анализ рабочей нагрузки, распределение задач, надзор и другие элементы рабочей среды, в то же время укрепление способности работников распознавать и реагировать на риски. Ответственность руководства занимает центральное место для внедрения профилактики в повседневное управление решения и все организационные функции. Подходы, основанные на широком участии, с участием работников и их представители, а также сотрудничество между Специалистами в области охраны труда, людские ресурсы и управление помогают обеспечить, чтобы принимаемые меры были практичными, учитывающими конкретные условия и устойчивыми.

Резюме МОТ

Психосоциальная рабочая среда: глобальные изменения и пути действий.



Автор: МОТ. Лицензия CC BY 4.0 © Международная организация труда [2026]

МОТ. Психосоциальная рабочая среда: глобальные изменения и пути действий. Краткое изложение, Женева: Международное бюро труда, 2026 год. © МОТ.

Контактная информация

Международная организация труда
Маршрут Морийонов 4
CH-1211 Geneva 22
Швейцария

T: +41 22 799 7239
E: OSHE@ilo.организация