



**МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ПЛЕВЕН
ФАКУЛТЕТ „ИМЕ НА ФАКУЛТЕТА”**

ЦЕНТЪР ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

КАТЕДРА „ОБЩЕСТВЕНОЗДРАВНИ НАУКИ”

ЛЕКЦИЯ № 5

**ЗА ДИСТАНЦИОННА САМОПОДГОТОВКА ПО УЧЕБНА ДИСЦИПЛИНА
„ПРОМОЦИЯ НА ЗДРАВЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО”**

**ЗА СТУДЕНТИ ОТ СПЕЦИАЛНОСТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ И
ЗДРАВЕН МЕНИДЖМЪНТ”**

ТЕМА: РИСКОВЕ ЗА ЗДРАВЕТО, СВЪРЗАНИ С РАБОТНАТА СРЕДА

РАЗРАБОТИЛ: Доц. д-р Стела Георгиева, дм

Гр. Плевен

2016 год.

Лекция 5

РИСКОВЕ ЗА ЗДРАВЕТО, СВЪРЗАНИ С РАБОТНАТА СРЕДА

I. Психосоциални рискове и стрес на работното място

Грижата за психичното здраве е важен елемент на ПЗРМ. Според Световната здравна организация, психично здраве означава „състояние на благополучие при което индивидът реализира собствения си потенциал, може да се справя с нормалния стрес в живота, може да работи продуктивно и да допринася за ефективното функциониране на общността“.

Психосоциалните рискове и стресът на работното място са сред най-големите предизвикателства за безопасността и здравето при работа. Те влияят върху здравето на различно ниво. На индивидуално ниво често са причина за трудови злополуки, заболявания, а понякога и за преждевременна смърт. На нивото на фирмата (организацията) се отчита намалена производителност, влошаване на качеството, занижен морал, а националните икономики може да отбелязват намаляване на БВП.

Здравни неблагоприятия, свързани с психосоциални рискове са причина за почти половината от загубените работни дни в страните от ЕС. Всеки четвърти работещ съобщава, че е подложени на стрес на работното място през цялото или през по-голямата част от работното си време, а над 80 % от ръководителите изразяват загриженост относно стреса на работното място и неблагоприятното му отражение върху работата на ръководената от тях организация. Причините за психосоциални рискове и стрес са разнообразни и динамични. Най-чести от тях са:

1. Нови форми на трудови договори и негарантирана заетост на работното място. Използването на договори, свързани с несигурна заетост, заедно с тенденцията към икономично производство (производство на стоки и услуги с по-малко отпадъци, в т.ч. брак) и аутсорсинг (възлагане на работа на външни организации) има негативно влияние върху здравето и безопасността на работещите. Работещите на договори, свързани с несигурна заетост, обикновено извършват най-опасните дейности, работят в по-лоши условия и се обучават по-малко по безопасност и здраве при работа. Работата на нестабилен пазар на труда поражда опасения за негарантирана заетост и повишава свързания с труда стрес.

2. Застаряваща работна сила. В резултат от застаряващото население и по-високата пенсионна възраст работната сила на Европа застарява. Експертите, участвали в изготвянето на прогнозата, посочват, че възрастните работещи са по-уязвими към опасностите, причинени от лоши условия на труд, отколкото по-младите работещи. Неосигуряването на възрастните работещи на възможност за обучение през целия живот също увеличава психическите и емоционалните препятствия пред тях. Това може да повлияе отрицателно на здравето им и да увеличи риска от трудови злополуки. За да се насърчи здравословният и безопасен труд при продължителен трудов живот, трябва да се осигурят добри условия на труд, които да се приспособят към нуждите на всеки работещ, включително на възрастните работещи.

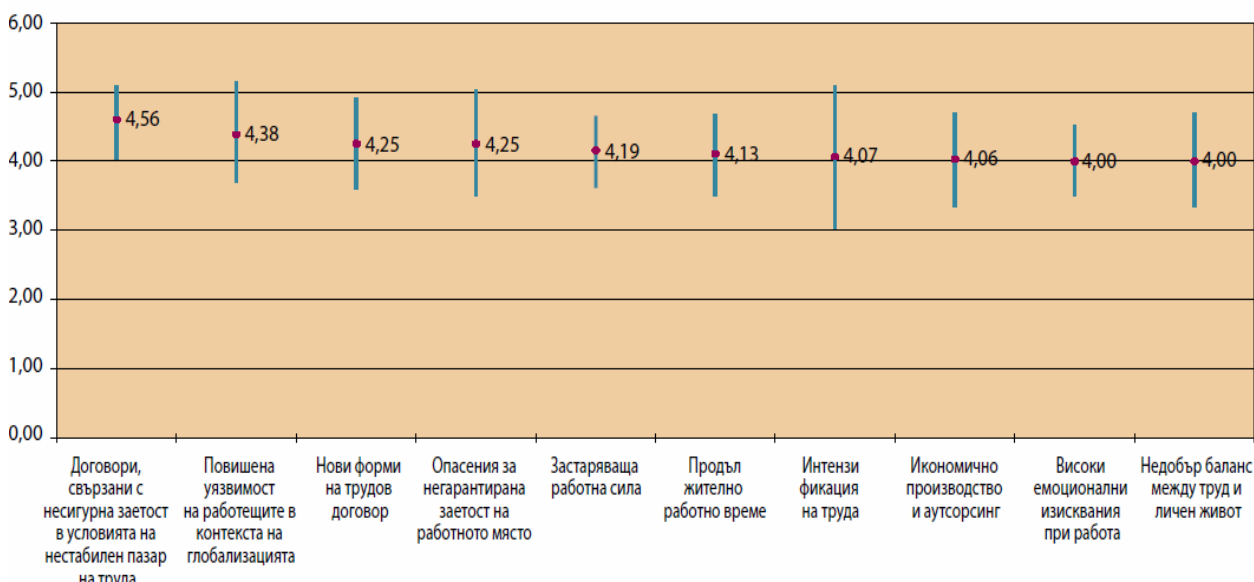
3. Интензификация на труда. Много хора работят с все по-големи обеми информация, поради което трябва да се справят с по-големи натоварвания и по-голямо напрежение при работа. Някои работещи, особено тези, заети в нови форми на трудова заетост или в силно конкурентни области, обикновено се чувстват по-малко сигурни. Например те могат да се опасяват, че тяхната ефективност и производител-

ност се оценяват по-строго, поради което са склонни да работят по-дълго време, за да изпълнят задачите. Понякога те могат да не бъдат компенсирани за увеличеното натоварване или да не получат необходимата социална подкрепа, за да го превъзмогнат. По-голямо натоварване и повече изисквания, предявени към по-малко на брой работещи, води до повишаване на свързания с труда стрес и влияе отрицателно върху тяхното здраве и безопасност.

4. Високи емоционални изисквания при работа. Този проблем не е нов, но е от голямо значение, особено в растящите и все по-конкурентни сектори на здравеопазването и услугите. Тормозът на работното място се определя от експертите като фактор, способстващ за повишаването на емоционалните изисквания, наложени на работещите. Проблемът с насилието и тормоза засяга всички професии и сектори. И при жертвите, и при свидетелите насилието и тормозът водят до стрес, което може сериозно да увреди психическото и физическото им здраве.

5. Недобър баланс между труд и личен живот. Проблемите на работното място могат да се пренесат и в личния живот на отделния човек. Несигурната временна работа, големите натоварвания, променливото работно време и извънредния труд, особено когато служителят няма възможност да ги приспособи към своите лични нужди, водят до конфликт между изискванията на труда и личния живот. В резултат се получава недобър баланс между труда и личния живот, което има вредно въздействие върху състоянието на работещия.

Ранжирането на причините за психосоциален стрес, свързан с работата е представен на фиг. 1. Според методологията за оценяване при средна стойност > 4 рискът е категорично приет за възникващ; $3,25 < 4$, рискът е приет за възникващ.



Фиг. 1: Десет най-чести причини за възникване на психосоциални рискове

Свързаните с работата психосоциални рискови фактори, които са **типични за сектора на здравеопазването** (McNeely, 2005 г.; Cox & Griffiths, 1996 г.; Jettinghoff & Houtman, 2009 г.), включват големи очаквания от страна на пациента и близките на фона на недостатъчна социална подкрепа за съсловието. Работи се в условия на несигурност, недостиг на ресурси, недостиг на време и спешност при изпълняване на задачите, сблъсък с болката и травмиращи житейски събития. Не са рядкост подадени жалби и повдигнати съдебни процеси срещу здравни работници, а напоследък зачестяват и

случаите на насилие и тормоз на работното място. Тези условия правят работещите в здравния сектор изложени в най-висока степен на риск от синдром на професионално изпепеляване (разгледан по-подробно в презентацията.)

Защитни фактори срещу неблагоприятното въздействие на психосоциалните рискове е създаване на чувство за социална подкрепа и подкрепящ, последователен, заинтересован стил на управление. Усещането за включване и значима работа и чувството за повече свобода при вземане на решения, свързани с работата, както и възможност работата да се организира според собствени темпове повишава чувството за психичен комфорт. Повишаване на квалификацията – обучения, инструктажи, курсове, също има положително влияние.

Управлението на психосоциалните рискове довежда до повишаване удовлетвореността на работниците и служителите от извършваната работа. Това повишава ефективността и производителността. Изгражда се мотивация за работа, намаляват отсъствията от работа и текучество на персонала и довежда до намалени разходи и тежести на обществото като цяло.

Дейностите за намаляване на психосоциалните рискове в здравния сектор могат да се разглеждат на ниво организация, на ниво взаимодействие между организацията и отделните лица и на индивидуално ниво.

Мероприятия на организационно равнище

Целта им е да се намалят отрицателните елементи в организацията на работата.

Като примери за мероприятия на организационно равнище в сектора на здравеопазването могат да се посочат (EU-OSHA, 2002 г.):

- оптимизиране на числеността на персонала в часовете на върхово натоварване;
- определяне на функциите и отговорностите
- въвеждане на използването на протоколи за обмен на информация при ситуации, могат да представляват риск за здравето и безопасността на работниците;
- установяване на известна степен на преценка при изпълнението на някои задачи при спазване на насоките, разработени от съответния отдел, с цел подобряване на самостоятелността и вземането на решения;
- насърчаване на участието на работниците чрез срещи, като им се дава възможност да дават принос чрез предложения, идеи и становища.

Мероприятия на ниво взаимодействие между отделното лице и организацията

Чрез тези мероприятия се цели увеличаване на способността на работника да се справя със стреса. Работодателят следва да инвестира в мероприятия за увеличаване на способността на служителите за справяне със стреса, например чрез обучения. Като примери за такива мероприятия могат да се посочат (EU-OSHA, 2002 г.; Pollett, 2007 г.; Marine et al., 2009 г.):

- подобряване на взаимоотношенията между колеги и ръководители на работното място;
- създаване на групи за подкрепа;
- подобряване на приспособимостта на лицата към околната среда;
- изясняване на въпроси, свързани с изпълняваната роля;
- увеличаване на участието и самостоятелността;

- обучения с цел повишаване на самочувствието и самооценката на служителите, чувството им за приобщеност;
- програма за намаляване на стреса и подобряване на практическите умения за намаляването му

Мероприятия на индивидуално равнище

Често мероприятията на индивидуално равнище са фокусирани върху намаляването на стреса сред служители, които вече проявяват симптоми. Те имат за цел да увеличат индивидуалната способност за справяне със стреса, например чрез техники за отмора (EU-OSHA, 2002 г.). Тези мероприятия осигуряват по-голяма способност на отделните лица да се справят със симптомите на стреса. Чрез подходящо подпомагане на тези лица вредните последствия от стреса се свеждат до минимум. Някои примери в тази насока са:

- терапевтичен масаж;
- усвояване на стратегии за преодоляване на трудности;
- познавателно-поведенческо обучение;
- обучение по управление на стреса;
- предоставяне на консултации.

II. Предпоставки за възникване на нови или нарастване на съществуващи рискове на работното място

Промяната на условията на живот и труд довежда до промяна на рисковете. Предвиждането и контролирането на новите и нарастващите рискове, независимо дали са свързани с технически иновации или са предизвикани от социални промени е важно за здравето и безопасността на работещите.

Това налага системно наблюдение на самите рискове и на изложените на тях лица, основано на систематичното събиране на информация и научни становища.

Нови рискове

Новите рискове се характеризират с това, че **рискът преди не е съществувал**. Предизвикан е от **нови процеси, нови технологии, нови видове работни места**, социални или организационни проблеми.

За нови рискове се говори и когато съществуващи условия започват да се разглеждат като рискове, поради **промени в общественото мнение** или съществуващи условия започват да се разглеждат като рискове, поради **натрупване на нови научни знания**.

Например:

- високите темпове на иновациите водят до недостиг на квалифициран персонал и при секторна конкуренция за такъв това може да причини поляризация на работната сила по отношение на нейните умения.
- безотпадъчната икономика налага да се работи с най-трудния краен участък на отпадъчния поток, тъй като отпадъците в концентриран вид са рискове, които изискват специална обработка.
- има потенциално неизвестни дългосрочни последици за здравето от новите екологосъобразни материали, наночастици и др.

Нарастващи рискове

Нарастващите рискове са свързани с повишаване на вероятността за излагане на този риск поради увеличаващо се ниво на експозиция, нарастване броят на експонираните лица, засилване въздействието на риска върху здравето на работниците по-

ради комбинация с други фактори, променена реактивност на организма, занижен контрол.

III. Рискови/ приоритетни групи при осъществяване на промоция на здравето

Вероятността за възникване на неблагоприятни психосоциални въздействия се определя от редица характеристики на лицата и на средата в която работят. Това дава основание да се обособят няколко рискови групи, които изискват приоритетно внимание при осъществяване на здравнопромотивни дейности на работното място. Това се млади работници, застаряващи работници, жени, емигранти, лица с недъзи и ограничения.

Младите работници са по-уязвими поради липса на физическа и психическа зрелост и липса на опит, поради което не обръщат достатъчно внимание на рисковете, които ги грозят. Те са нови в професията, нови на работното място, нямат изградени умения и стереотипи за работа, понякога не са преминали през всички необходими етапи на обучение. Липсата на увереност за споделяне на евентуално възникнал проблем също ги поставя в ситуация на повишен риск.

Те не познават задълженията на работодателя да им осигурява здравословни и безопасни условия на труд, обучение, надзор, предпазни мерки. Не познават достатъчно добре и собствените си отговорности и права. От своя страна, работодателите понякога не вземат под внимание уязвимостта на младите хора.

Застаряващи работници. Увеличаването на средната продължителност на предстоящия живот, повишаване възрастта за пенсиониране и редица други фактори предпагат повишаване средната възраст на трудово активното население и дела на работещите лица над 60 и над 65 годишна възраст. Това води до повишаване риска от заболявания, в частност хронични неинфекциозни заболявания. Намаляването на физическия и сензорния капацитет на организма поражда необходимост от адаптиране на трудовата среда и промяна на организацията на работа за намаляване вероятността от грешки и злополуки (по-чести и кратки почивки, ускорена ротация на смените, намаляване общото равнище на шума, подобряване на осветлението). Това изисква от работодателя определени инвестиции, но болшинството от Европейските страни нямат разработена политика за съобразяване на работното място с нуждите на възрастните работници. От друга страна натрупания с годините професионален опит, умения и зрялост дава някои предимства на по-възрастните работници и като цяло превишават потенциалните проблеми, свързани с възрастта. Те се обуславят от уменията, опитът и зрелостта им и тяхната посветеност на работата. Трудовият опит и професионалният капацитет се обогатяват. Качества като мъдрост, стратегическо мислене, цялостно възприемане и способност за обмисляне се развиват или възникват за първи път с напредването на възрастта. В променящия се свят на труда се ценят много способности и умения, които се свързват с по-възрастните работещи - добри умения за работа с хора и обслужване на клиенти, отношението към качеството. Те отсъстват по-рядко от работа поради болест и се задържат по-дълго време на едно работно място и на една длъжност.

Жени. Жените съставляват 45% от трудово заетото население в Европейския съюз. Отчита се феминизиране на редица „мъжки“ професии. В същото време съществуват данни за полова дискриминация по отношение на конкурентноспособност, заплащане и др.

Между мъжете и жените има разлики, които влияят на опасностите, свързани с работата и на подхода, който трябва да се възприеме при оценката и контрола на тези

опасности. Тези разлики са свързани с физическите и физиологичните им характеристики, вида и условията на труда, който извършват, отношението на обществото към тях, отношението на семейството и отговорностите у дома. Жените имат специфични рискове за здравето, свързани със съчетаване на репродуктивна, професионална и социална функции.

Работници-мигранти. Основни проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд за работниците-мигранти са свързани с факта, че те често са заети във високорискови сектори или полагат извънреден труд, което повишава вероятността от травми, злополуки и влошено здраве. Съществуват също езикови и културални бариери за информиране и обучение по здраве и безопасност при работа.

Лица с увреждания. Основни проблеми са дискриминиране при конкуренция за работни места, дискриминиране при заплащането, социална изолация, липса на адаптирана към потребностите работна среда

IV. Стил на лидерство като предпоставка за здравословна работна среда.

Лидерът и стилът на ръководене има решаващо значение за развитието на организацията, овладяване на психосоциалните рискове, създаване на благоприятна в емоционално отношение работна среда, разрешаване на конфликти. Съществуват различни стилове на лидерство, които могат да бъдат полезни и целесъобразни в определени ситуации. Ръководителят на организацията може да прилага различен стил в зависимост от характера на задачата, времето, за което трябва да бъде изпълнена, наличните ресурси и други условия. Характеристиките на различните стилове на лидерство са разгледани в презентацията.