



► 执行摘要

2026 年 4 月 28 日——世界职业安全与健康日

心理社会工作环境：全球发展与行动路径

工作相关的心理社会风险——对劳动者的安全与健康、组织生产力以及更广泛的经济表现构成主要且日益增大的威胁

- 根据国际劳工组织（ILO）在全球报告《心理社会工作环境：全球发展与行动路径》中首次发布的最新估计，心理社会风险因素每年导致超过 84 万例死亡，主要与心血管疾病和精神障碍相关。
- 这些风险还导致每年近 4,500 万伤残调整生命年（DALYs）的损失。心血管疾病与精神障碍的综合影响估计使全球每年损失 1.37% 的 GDP。
- 过长工时作为关键心理社会风险因素，与心血管疾病和中风风险增加密切相关，且在全球范围内仍普遍存在。ILO 估计全球 35% 的劳动者每周工作超过 48 小时。
- 欺凌、暴力和骚扰的暴露也是主要关切。ILO 估计全球 23% 的劳动者在职业生涯中至少经历过一种形式的暴力或骚扰，其中心理暴力最为普遍，达 18%。
- 由于心理社会风险数据的全球缺口，以及对职业安全与健康统计质量和可比性的担忧，ILO 于 2025 年向各国职业安全健康统计联络点发布专项问卷。结果显示，37%（111 个机构中的 41 个）计划在未来五年内加强心理社会风险和工作场所心理健康的数据统计。
- 跨国社会对话框架对心理健康的纳入程度仍有限。ILO 跨境社会对话资料库记录的 2000—2025 年间 338 份跨境协议中，仅 18% 在与职业安全健康相关条款中明确涉及心理健康或心理社会因素。

什么是心理社会工作环境？

心理社会工作环境包括与工作设计方式、工作组织与管理方式，以及治理工作相关的政策、实践和程序等因素，这些因素之间的相互作用都可能影响劳动者的健康和福祉，也会影响组织绩效。

报告注意到工作世界的变化及其对心理社会工作环境的影响。数字化和人工智能（AI）正在改变任务的协调、监控和评估方式。新型就业形式（包括平台工作）、多样的劳动合同安排以及远程与混合办公正在重新定义监督方式、期望和工时安排。同时，更广泛的外部因素（包括地缘政治不确定性）也在改变工作组织方式。这些发展可能带来改善心理社会工作环境的机会，但也可能加剧心理社会风险，因此需要积极管理。

为支持预防行动，报告提出集中于可识别和可调控工作环境特征的多层次视角。该视角强调在合理可行的范围内通过管理来减少风险、促进健康与高效的工作。报告识别了心理社会工作环境的三个相互关联的层面：

- 岗位——任务与职责的固有特性，包括工作要求，与劳动者技能的匹配程度、资源获取情况，以及任务的意义、多样性和技能使用等任务设计特点。
- 工作管理与组织方式——工作在实践中如何组织与体验，包括角色清晰度、自主性、工作量与节奏、监督、社会支持以及工作场所互动的质量。
- 治理工作的政策、实践与程序——包括就业条件、组织变革、工时安排、数字监控、绩效与奖励机制、防止暴力和骚扰的措施及工人咨询和参与机制。

这些层面涵盖一系列心理社会因素，反映所有形式工作和场景中的工作环境核心特征。其运行方式决定了这些因素是促进健康与良好绩效，还是造成心理社会危害与不良结果。

研究证据来自流行病学、组织心理学、劳动经济学和职业健康研究。虽然现有数据在方法上有限且地理覆盖不均，但研究一致显示心理社会风险广泛存在。特定工作场景和不同形式就业（包括非正规经济和自雇）以及特

定行业特征可能增加暴露风险。尽管存在局限，研究持续显示不利的心理社会工作环境与不良健康结果和负面组织影响相关。

针对心理社会风险的法规框架与政策汇编

ILO 的 OSH 标准为解决心理社会风险及保护劳动者身心健康提供了坚实的规范基础。尽管核心 OSH 文书未明确提及心理社会风险，但它们为在国家与企业层面制定全面与预防性的 OSH 政策和体系奠定了基础。《暴力和骚扰公约，2019（第 190 号）》是 ILO 首份明确提及心理社会风险的文书，通过全面框架设定了预防和保护义务。其他标准进一步加强了心理社会风险预防与管理的框架。

报告的审查显示，区域框架越来越多地将心理社会风险纳入更广泛的 OSH 体系，但监管内容的范围和细节因区域而异。有些文书明确识别风险因素，如暴力与骚扰；另一些则通过心理健康、工作组织或工作条件的更广泛表述涵盖心理社会风险。各区域框架均强调预防，并突出组织因素是心理社会风险的重要决定因素。近期举措反映出对数字化、人工智能、平台经济等新兴背景的关注，以及相关指南和工具的发展。

国家层面 OSH 政策和计划的审查显示，心理社会危害的预防作为国家优先事项的趋势正在增强。这些政策鼓励通过监测、培训以及使用经过验证的工具进行评估和干预来减少心理社会风险，并与国家层面尤其是心理健康领域的健康与福祉战略保持一致。在一些国家，预防措施通过卫生与劳动部门协作、跨部门合作以及社会伙伴参与得到进一步加强。

国家立法呈现出渐进趋势：从主要强调保护“心理健康”（这可能鼓励个体化应对），向明确承认“心理社会风险”作为预防框架的核心内容转变。许多国家现已定义心理社会风险，并通过有关工作组织、风险评估和预防措施评估的规定对其进行监管，但其范围和具体性差异明显。

心理社会工作环境的监测通常纳入一般 OSH 风险评估，并辅以劳动者健康监测、申诉及执法机制，以支持预防行动。证据挑战——尤其是建立工作相关因果关系——仍然影响投诉处理及法律责任的实施。较完善的立法框架将风险评估与干预措施联系起来，但执行不一。在职

业病认定方面，创伤后应激障碍（PTSD）的认定较为普遍，而其他压力相关心理健康问题通常通过逐案认定。

集体谈判和社会对话在将法律要求转化为行业或工作场所措施方面发挥重要作用。跨境协议的分析显示，在 OSH 条款中明确涉及心理健康和心理社会因素的协议仍然有限（338 份协议中仅 18%），但自 2010 年代中期以来有所增加，更多最新协议提及压力、心理健康与福祉、骚扰、工作与生活平衡、数字化和远程办公等议题。社会伙伴的参与推动了行业指南工具的开发，并促进政策和监管发展。

非强制性标准、指南工具和宣传活动将预防框架转化为实践导向的方法。这些举措包括：将合规检查与预防性指导结合的劳动监察模式；特别工具开发；基于风险或特定行业的策略；以及通过宣传提高对心理社会风险的理解，鼓励工作场所采取预防行动。

工作场所层面的应对

报告依据《职业安全与健康管理体系指南（ILO OSH 2001）》提出了灵活的心理社会风险管理框架。虽然该指南并非专为心理社会风险设计，但其结构化方法——涵盖政策、组织、规划与实施、评估——适用于不同组织情境，可支持持续改进。

政策应明确认识到，心理社会风险可能源自岗位设计、工作组织、监督方式以及更广泛的组织制度。由于心理社会工作环境的关键决定因素通常存在于人力资源、绩效管理和组织变革等职能领域，职业安全与健康治理应与这些领域保持一致，将心理社会风险预防嵌入安全与健康工作的核心内容之中。

为确保在组织各层级识别、评估并控制心理社会风险，必须明确组织层面的责任与问责机制。这包括有效的监督、跨职能协调以及有意义的劳动者参与。管理人员及相关职能部门应具备识别和处理心理社会风险的能力，而劳动者则应获得关于危害及预防措施的信息。

规划应从对现有条件的审查开始，之后进行危害识别、风险评估以及确定预防措施。识别心理社会危害需要审查岗位设计、工作组织与管理方式，以及塑造日常工作

的组织流程，同时关注可能导致或加剧心理社会风险的权力关系与歧视性做法。

由于心理社会危害往往不易直接观察，评估应整合多种证据来源，例如组织数据、人力资源记录和劳动者调查。尽管调查可能包含主观因素，但使用经过验证的工具并确保匿名性可提升可靠性。风险评估应考虑暴露的时长、频率及其累积性，因为许多心理社会风险具有渐进性。

预防是核心目标。依据控制层级原则，应优先采取组织和集体措施，通过改善工作量管理、角色清晰度、沟通与参与机制、监督方式以及领导实践来应对根源性的风险因素。对于暴力和骚扰等急性危害需采取即时干预，而长期策略可能包括岗位重新设计或制度调整。个体支持措施虽能帮助劳动者应对工作要求，但应作为对组织层面措施的补充，而非替代。

报告提供了跨三个相互关联工作环境层面的预防措施示例，可帮助利益相关方识别重点领域并从源头预防危害。在实际中，这些措施往往需要组合实施，因为心理社会风险通常具有多重交互性，因此需要全面、系统的应对。

组织应定期审查心理社会风险管理措施的实施情况及其有效性，可以使用缺勤率、人员流动、暴力与骚扰报告、支持服务使用情况以及劳动者调查结果等指标，同时辅以内审机制。当出现压力相关投诉、职业倦怠或人际冲突时，应通过组织层面的原因分析识别潜在结构性问题，并确保整个过程的保密性与公平性。分析结果应纳入管理层审查，以便调整工作流程、工作组织和预防措施，从而实现持续改进。

前进方向

报告提出了三个相互关联的行动领域，以推动心理社会风险的持续预防，并促进能够支持劳动者安全与健康、提升组织绩效的良好心理社会工作环境。

► 研究 —— 需要更一致的数据、更统一的测量工具以及更广泛的地理覆盖，以填补知识缺口并加强对心理社会风险流行程度及趋势的理解。将心理社会指标纳入职业安全与健康监测系统和国家统计体系，有助于改进对暴露情况和结果的跟踪。尽管一些国家计划加强心

理社会风险和工作场所心理健康方面的统计，但仍需进一步努力以确保数据的常态化、标准化和国际可比性。按劳动者特征及不同就业形式细化的数据，以及加强对政策和工作场所干预措施的效果评估，将有助于识别和推广有效做法。

- 政策与监管框架 —— 当前政策与监管方法在范围、术语和保护程度方面存在差异，需要更高的协调性、清晰度和一致性。为加强预防，职业安全与健康政策和立法应明确涵盖心理社会风险，而不仅仅聚焦于心理健康结果。除了继续关注急性且显性的议题（如暴力与骚扰）外，还应更强调工作中的结构性和组织性因素。有效实施需要执法、实用指导、工具和能力建设的结

合，特别是对于中小企业，并需加强沟通及机构间协调。职业安全与健康机构、公共卫生体系和社会伙伴之间更紧密的合作也将进一步支持预防和知识共享。

- 工作场所层面 —— 虽然并非所有心理社会危害都能完全消除，但通常可以通过改善工作设计、组织与管理来降低风险，例如审查工作量、任务分配、监督方式及其他影响工作环境的因素。同时还应提升劳动者识别和应对风险的能力。领导层应在将预防措施融入日常管理和组织各职能方面发挥核心作用。劳动者及其代表的参与，以及职业安全与健康专业人员、人力资源和管理层之间的合作，有助于确保措施具有可行性、情境适用性和可持续性。



版权信息

© 国际劳工组织 (ILO) 2026

本执行摘要依据 CC BY 4.0 许可协议发布。

原文：ILO《心理社会工作环境：全球发展与行动路径》执行摘要，日内瓦：国际劳工局，2026。

联系方式

国际劳工组织 (ILO)
Route des Morillons 4
CH 1211 Geneva 22
Switzerland(瑞士日内瓦)

电话: +41 22 799 7239
邮箱: OSHE@ilo.org