



► Извршно резиме

28 Април 2026 – Светски ден на безбедноста и здравјето при работа

Психосоцијалната работна средина: Глобални трендови и насоки за делување

Психосоцијалните ризици поврзани со работата – значајна и сè понагласена закана за безбедноста и здравјето на работниците, продуктивноста на организациите и пошироката економска успешност.

- Според најновите проценки објавени за првпат од страна на Меѓународната организација на трудот (МОТ) во глобалниот извештај „Психосоцијалната работна средина: глобални трендови и насоки за делување“, психосоцијалните ризик-фактори се одговорни за повеќе од 840.000 смртни случаи на годишно ниво како резултат на поврзани кардиоваскуларни заболувања и ментални нарушувања.
- Овие ризици секоја година исто така доведуваат до речиси **45 милиони изгубени години на живот како резултат на попреченост (DALYs)**. Се проценува дека комбинираното влијание на кардиоваскуларните заболувања и менталните нарушувања поврзани со психосоцијалните ризик-фактори доведуваат до **загуба од 1,37% од глобалниот БДП на годишно ниво**.
- Во овој контекст, важно е да се напомене дека долгото работно време, како клучен психосоцијален ризик-фактор поврзан со зголемен ризик од кардиоваскуларни заболувања и мозочен удар, и понатаму останува широко распространето. Според проценките на МОТ, 35% од работниците работат повеќе од 48 часа неделно на глобално ниво.
- Изложеноста на малтретирање (булинг) и други облици на насилство и вознемирување претставува уште една значајна загриженост. Според проценките на Меѓународната организација на трудот (МОТ), **23% од работниците на глобално ниво** искусиле барем еден облик на насилство или вознемирување во текот на нивниот работен век, при што психолошкото насилство е најзастапено со **18 проценти**.
- Како одговор на постојаните празнини во однос на достапноста на глобални податоци и загриженоста во врска со квалитетот и споредливоста на статистиката за безбедност и здравје при работа (БЗР), во 2025 година МОТ воведо наменски прашалник за националните фокални точки задолжени за БЗР статистика. Резултатите укажуваат дека **37% од институциите што одговориле** (41 од 111) имаат конкретни планови за **зајакнување на статистиката** во врска со психосоцијалните ризици и менталното здравје на работа за **наредните пет години**.
- Интеграцијата во транснационалните рамки на социјален дијалог останува ограничена. Само **18% од 338-те прекугранични договори** евидентирани во периодот од 2000 до 2025 во Репозиториумот за прекуграничен социјален дијалог (CBSD) на МОТ експлицитно ги опфаќаат **менталното здравје или психосоцијалните фактори во рамките на одредбите поврзани со безбедноста и здравјето при работа**.

Што претставува психосоцијалната работна средина?

Психосоцијалната работна средина ги опфаќа елементите на работата и интеракциите на работното место поврзани со начинот на кој се дизајнирани работните места, начинот на кој се организира и управува работата, како и поопсежните политики, практики и процедури што ја регулираат работата, проследени со начинот на кој овие елементи меѓусебно се поврзани, при што сите тие можат да влијаат врз здравјето и добросостојбата на работниците, како и врз работењето и успешноста на организацијата.

Извештајот го зема предвид променливиот свет на трудот и неговите импликации врз психосоцијалната работна средина. Дигитализацијата и употребата на вештачката интелигенција (ВИ) го преобразуваат начинот на координација, следење и оценување на задачите. Новите облици на вработување, вклучувајќи го работењето на платформи, разновидни договорни аранжмани и проширување на работењето од далечина и хибридно работење, ги редифинираат надзорот, очекувањата и работното време. Меѓувремено, посеопфатни надворешни фактори, вклучително и геополитичката неизвесност, исто така го преобликуваат организирањето на работата. Иако ваквите трендови може да создадат можности за зајакнување на психосоцијалната работна средина, тие исто така може да ги зголемат психосоцијалните ризици, со што се нагласува потребата од проактивно управување.

Со цел да се поддржи превентивното дејствување, извештајот предлага повеќеслоен пристап насочен кон препознатливи и изменливи особености на работната средина. Се нагласуваат аспекти кои, колку што е разумно изводливо, може да се управуваат за да се сведат на минимум ризиците и да се поттикне здрава и продуктивна работа. Во таа насока, се идентификуваат три меѓусебно поврзани нивоа на психосоцијалната работна средина:

- **Работното место** – својствените карактеристики на задачите и одговорностите, вклучувајќи ги барањата на работното место, усогласеноста со вештините на работниците, пристапот до ресурси и особеностите на дизајнирањето на задачите како што се значењето, разновидноста и користењето на вештини.
- **Начинот на управување и организирање на работата** – како работата е структурирана и како се доживува во практика, вклучувајќи јасност на улогите, автономија, обем и темпо на работа, надзор, социјална поддршка и квалитет на интеракциите на работното место.
- **Поопсежни политики, практики и процедури што ја регулираат работата** – поопсежни организациски и институционални системи кои ги обликуваат условите за

вработување, организациските промени, аранжманите за работно време, дигиталното следење, практиките за оценување на работењето и наградувањето, мерките за спречување на насилство и вознемирување, како и механизмите за консултација и учество на работниците.

Овие нивоа опфаќаат низа психосоцијални фактори коишто претставуваат одраз на клучните особености на работната средина во сите облици на работа и контексти. Начинот на кој тие функционираат и меѓусебно се поврзуваат во конкретни ситуации условува дали ќе придонесат за здравје и ефективно работење и успешност или ќе доведат до психосоцијални опасности и негативни исходи.

Ваквото разбирање е поткрепено со докази од епидемиологијата, организациската психологија, економија на трудот и со истражувања во областа на безбедноста и здравјето при работа. Иако достапните податоци имаат методолошки ограничувања и нерамномерна географска опфатеност, тие укажуваат дека психосоцијалните ризици се широко распространети. Одредени работни средини и различни облици на вработување, вклучително и неформалната економија и самовработувањето, како и специфични секторски особености, може да доведат до пораст на изложеноста. И покрај ваквите ограничувања, истражувањата постојано посочуваат дека неповолната психосоцијална работна средина доведува до негативни здравствени исходи и неповолни организациски ефекти.

Преглед на регулаторни рамки и политики за справување со психосоцијални ризици

Стандардите на MOT за безбедност и здравје при работа (БЗР) обезбедуваат силна нормативна основа за справување со психосоцијалните ризици и заштита како на физичкото, така и на менталното здравје на работниците. И покрај фактот што основните инструменти за БЗР не се однесуваат експлицитно на психосоцијалните ризици, тие ја положуваат суштинската основа за сеопфатни и превентивни политики и системи за безбедност и здравје при работа на национално ниво и на ниво на претпријатија. Конвенцијата за насилство и вознемирување од 2019 година (бр. 190) е првиот инструмент на MOT којшто експлицитно се однесува на психосоцијалните ризици преку сеопфатна рамка на превентивни и заштитни обврски. Останатите стандарди дополнително ја зајакнуваат рамката за превенција и управување со психосоцијалните ризици.

Прегледот кој е направен во рамките на овој извештај укажува дека регионалните рамки значително ги опфаќаат психосоцијалните ризици во рамките на поопсежните системи за БЗР, но, сепак, опсегот и нивото на регулираност се разликуваат кај различните региони. Одредени инструменти имплицитно ги идентификуваат факторите на

ризик, како што се насилството и вознемирувањето, додека пак други се осврнуваат на психосоцијалните ризици преку посеопфатни повикувања на менталното здравје, работната организација и работните услови. Во различните региони, овие рамки ја истакнуваат превенцијата и ги нагласуваат организациските аспекти на работата како клучни одредници на психосоцијалниот ризик. Неодамнешните иницијативи исто така се одраз на зголеменото внимание кое се посветува на новонастанатите контексти, вклучувајќи ја вештачката интелигенција и економијата на платформи, покрај изработката на водичи и практични алатки.

Прегледот на националните политики и програми за безбедност и здравје при работа (БЗР) укажува на зголемено препознавање на превенцијата на психосоцијалните опасности како национален приоритет во различни региони. Со политиките се промовираат мерки за спречување и ублажување на психосоцијалните ризици, вклучително и по пат на мониторинг, обука и користење на валидирани алатки за проценка и интервенции. Во низа случаи, тие се усогласени со пошироки национални стратегии за унапредување на здравјето и добросостојбата, особено оние коишто се сосредоточуваат на менталното здравје. Во некои земји, заложбите за превенција се зајакнуваат по пат на координација меѓу здравствените и трудовите управи, со меѓусекторски пристапи и вклучување на социјалните партнери.

Националното законодавство посочува на постепен пресврт од дефинирање на обврските на работодавачите првенствено во однос на заштита на „менталното здравје“, што може да поттикне индивидуализирани пристапи, кон превентивни рамки кои експлицитно ги препознаваат психосоцијалните ризици. Многу земји сега ги дефинираат овие ризици и ги регулираат преку одредби за организација на работата, проценка на ризици и евалуација на превентивните мерки, иако опсегот и специфичноста значително отстапуваат.

Мониторингот на психосоцијалната работна средина најчесто е опфатен во општите барања за проценка на ризиците во поглед на БЗР и е надополнет со следење на здравјето на работниците, како и со механизми за приговори и спроведување што поддржуваат превентивно дејствување. Предизвиците поврзани со доказите – особено при утврдување на причинско-последична врска со работата – и понатаму влијаат врз начинот на кој се постапува во однос на приговорите и како законските обврски се применуваат во практика. Поразвиените законодавни пристапи ја поврзуваат проценката на ризици со интервенции и поправни мерки, иако примената останува нерамномерна. Слична варијација се забележува и во препознавањето на нарушувањата поврзани со работата, при што посттравматското стресно нарушување (ПТСН) е пошироко препознаено во споредба со останатите состојби поврзани со стрес и ментално здравје, кои честопати се третираат преку постапки кои се разликуваат од случај до случај.

Колективното договарање и социјалниот дијалог играат важна улога во преточувањето на законските одредби во мерки на ниво на сектор и работно место. Анализата на прекуграничните договори покажува дека вниманието кое експлицитно се посветува на менталното здравје и на психосоцијалните фактури во рамките на одредбите за БЗР останува на многу скромно ниво. Имено, вакви повикувања се забележуваат само во 18% од 338-те прекугранични договори евидентирани во периодот од 2000 до 2025 година во Репозиториумот за прекуграничен социјален дијалог (CBSD) на МОТ.

Сепак, вклученоста е зголемена од средината на 2010-тите, при што поновите договори сè почесто се осврнуваат на стресот, менталното здравје и добросостојбата, вознемирувањето, рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот, дигитализацијата и работењето од далечина, додека пак вклученоста на социјалните партнери го поддржува развојот на секторски алатки за насоки и влијае врз понатамошниот развој на политики и регулативи.

Доброволните стандарди, алатките за насоки и кампањите за подигнување на свеста помагаат при преточувањето на превентивните рамки во практични пристапи кои се насочени кон делување. Во различни региони, трудовите инспекторати ги прилагодуваат традиционалните модели на инспекција со цел да се осврнат на психосоцијалните опасности преку интегрирање на проверки за усогласеност со превентивни насоки, изработка на специјализирани алатки и примена на пристапи засновани на ризик или насочени кон одредени сектори. Кампањите за подигнување на свеста исто така прераснуваат во значаен дополнителен инструмент за зајакнување на превенцијата од психосоцијални ризици преку унапредување на сфаќањето за ризиците и поттикнување превентивни активности на ниво на работното место.

Одговори на ниво на работно место

Извештајот се повикува на Насоките за системи за управување со безбедност и здравје при работа (ILO-OSH 2001) како флексибилна рамка за управување со психосоцијалните ризици. Иако не се специфични за овие ризици, Насоките обезбедуваат структуриран пристап кој опфаќа политика, организација, планирање и имплементација, како и евалуација со што впрочем се поддржува континуираното подобрување во различни организациски контексти.

Политиката треба експлицитно да потврди дека психосоцијалните ризици може да произлезат од дизајнот на работата, организацијата на работата, практиките на надзор, како и од поопсежните организациски системи. Со оглед на фактот што клучните фактори на психосоцијалната работна средина припаѓаат на функции како што се човечки ресурси, управување со работењето и успешноста и организациски промени, управувањето

со БЗР треба да биде усогласено со овие области со цел превенцијата на психосоцијалните ризици да се вгради како суштинска компонента на безбедната и здрава работа.

Неопходни се јасна организациска одговорност и отчетност за да се постигне уверување дека психосоцијалните ризици се идентификувани, проценети и контролирани на сите нивоа. Ова подразбира ефективен надзор, меѓуфункционална координација и значајно учество на работниците. Раководителите и релевантните носители на функции треба да имаат компетенции за утврдување и справување со психосоцијалните ризици, а работниците треба да добијат соодветни информации за опасностите и превентивните мерки.

Планирањето започнува со преглед на постојните услови, по што следува утврдување на опасностите, проценка на ризиците и утврдување на превентивни мерки. Утврдувањето на психосоцијални опасности наложува разгледување и преиспитување на дизајнот на работата, организацијата и управувањето со работата, како и пошироките организациски процеси што го обликуваат секојдневното работење.

Воедно, неопходно е и разгледување на интеракциите на овие нивоа, заедно со односите на моќ и дискриминаторските практики кои можат да доведат до создавање на или интензивирање на психосоцијалните ризици.

Имајќи предвид дека психосоцијалните опасности не секогаш се директно забележителни, проценката треба да се темели на повеќе извори на докази, како што се организациски податоци, евиденција на човечки ресурси и анкети меѓу работниците. Иако анкетите може да содржат субјективни елементи, примената на валидирани алатки и заштитни мерки за анонимност може да ја зголеми доверливоста. Проценката на ризици треба да го земе предвид времетраењето, зачестеноста и кумулативната природа на изложеноста бидејќи многу психосоцијални ризици се развиваат постепено.

Превенцијата е клучната цел. Согласно хиерархијата на контрола, приоритет треба да се даде на организациски и колективни мерки кои се осврнуваат на основните причини, вклучително управување со обемот на работа, јасност на улогите, комуникација, учество и лидерски практики. Може да има потреба од непосредна интервенција за акутни опасности, како што се насилството и вознемирувањето, додека долгорочните стратегии може да вклучуваат редизајн на улогите или ревизија на системите. Индивидуалните мерки со кои се заштитува и унапредува здравјето можат да им помогнат на работниците да се справат со барањата и да побараат помош, но тие треба да го надополнуваат, а не да ги заменуваат делувањето во однос на организациските услови.

Во Извештајот се изнесени примери на превентивни мерки преку трите меѓусебно поврзани нивоа на психосоцијалната

работна средина, а со тоа помагајќи им на засегнатите страни да ги утврдат приоритетните области за делување и да се осврнат на опасностите при нивното настанување. Во практика, овие мерки треба да се разгледуваат колективно, бидејќи честопати се осврнуваат на повеќе интерактивни психосоцијални опасности истовремено, со што натамошно се нагласува потребата од сеопфатен пристап.

Организациите треба периодично да ја разгледуваат имплементацијата и ефективноста на управувањето со психосоцијалните ризици со примена на показатели и партиципативни повратни информации. Мониторингот може да вклучува трендови поврзани со отсуства од работа, флукуација на вработени, пријави за насилство и вознемирување, користење на услуги за поддршка и резултати од анкети спроведени меѓу работниците, а поткрепени со внатрешни ревизии. При појава на поплаки поврзани со стрес, прегорување (*burnout*) или меѓучовечки конфликти, тие треба да подлежат на анализа за да се утврдат основните организациски причини, со што се обезбедува доверливост и правичност. Наодите треба да се земат предвид при менаџерскиот преглед и да доведат до прилагодувања во однос на процедурите, организацијата на работата и превентивните мерки, а во насока на поддршка на континуираното подобрување.

Чекори во иднина

Со цел одржување на напредокот во поглед на превенцијата на психосоцијалните ризици и унапредување на психосоцијалните работни средини што ја поддржуваат безбедноста и здравјето на работниците и организациската ефикасност, извештајот идентификува три меѓусебно поврзани области за понатамошно дејствување:

► Истражување – Неопходни се поконзистентни податоци засновани на усогласени алатки за мерење и поширока географска опфатеност за да се надминат празнините и да се зајакне разбирањето на распространетоста и трендовите. Вклучувањето на психосоцијалните показатели во системите за мониторинг на БЗР и во националната статистика би довело до подобрување на следењето на изложеноста и исходите. И покрај фактот што повеќе земји укажуваат на планови за зајакнување на статистиката за психосоцијални ризици и ментално здравје поврзано со работата, неопходни се дополнителни заложби за да се обезбедат редовни, усогласени и меѓународно споредливи податоци. Расчленети податоци согласно карактеристиките на работниците и различните облици на работа, проследени со засилена евалуација на политиките и иницијативите на работното место, би довеле до утврдување и поширока примена на ефективни пристапи.

- Политики и регулаторни рамки – Неопходна е поголема кохерентност, јасност и конзистентност во однос на политичките и регулаторните пристапи имајќи предвид дека практиките се разликуваат во однос на опсег, терминологија и ниво на заштита. Во насока на зајакнување на превенцијата, политиките и законите за БЗР треба експлицитно да се сосредоточуваат на психосоцијалните ризици, избегнувајќи примарен фокус само на исходите како што е менталното здравје при работа. Покрај континуираното внимание на акутни и видливи прашања, како што се насилството и вознемирувањето на работа, потребен е поголем акцент на структурните и организациските аспекти на работата. Ефективната имплементација наложува комбинација од спроведување, практични насоки, алатки и градење капацитети, особено во поглед на малите и средни претпријатија, како и појасна комуникација и засилена институционална координација. Зајакнатата соработка меѓу институциите за БЗР, јавните здравствени установи и социјалните партнери дополнително може да ја поткрепи превенцијата и размената на знаење.
- Ниво на работно место – Иако не сите психосоцијални опасности можат целосно да се отстранат, сродните ризици честопати може да се ублажат со подобрување на дизајнот на работата, организацијата и управувањето. Ова подразбира ревизија на обемот на работа, распределбата на задачите, надзорот и останатите елементи на работната средина, како и зајакнување на капацитетот на работниците во насока на препознавање и одговор на ризиците. Одговорноста на раководството е од суштинско значење за вградување на превенцијата во секојдневните одлуки донесени од страна на раководството и во сите организациски функции.
- Партиципативните пристапи коишто ги вклучуваат работниците и нивните претставници, потпомогнати со соработката меѓу стручните лица за БЗР, човечките ресурси и раководството, помагаат во постигнување на уверување дека мерките се практични, контекстуално соодветни и одржливи.

Признанија

Преводот на „Извршното резиме“ од англиски на македонски јазик е извршен во рамките на проектот „Кон безбедна и здрава работна средина во Северна Македонија“, спроведен од Меѓународната организација на трудот (МОТ). Проектот е финансиран од Европската Унија.



Лиценцирано под [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Меѓународна организација на трудот [2026]

МОТ. Психосоцијалната работна средина: Глобални трендови и насоки за делување. Извршно резиме, Женева: Меѓународна канцеларија на трудот, 2026. © МОТ.

Контакт податоци
Меѓународна организација на трудот
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Тел: +41 22 799 7239
Ел.пошта: OSHE@ilo.org