

# **Профессиональное здоровье и благополучие на рабочем месте в XXI веке**

Горблянский Ю.Ю.,  
Конторович Е.П., Узома Ч.Ч.,  
Яковлева Н.В.

Санкт-Петербург, 2017

Работа оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на здоровье и благополучие человека.

В **XIX – XX веках** изучались традиционные факторы риска и их влияние на здоровье человека, а также профилактика их неблагоприятного воздействия.

Во второй половине **XX века** активно внедряется концепция управления рисками, которая в первую очередь предполагала устранение рисков и ликвидацию опасного производства, что дало свой положительный результат.

На современном рабочем месте существуют риски, но они чаще всего связаны с **организацией работы**, а не с воздействием конкретных агентов, и это больше влияет на **психологическое здоровье**, чем на физическое.

# Изменения в организации работы и рабочей силы

- Меняются не только работа и рабочая сила, но и характер выполняемых задач, организация работы (*Litchfield P. et al. 2016*);
- Глобальное перемещение населения в города;
- Увеличение числа временных работников и наличие многочисленных рабочих мест у одного работника связано с повышенным риском производственного травматизма, снижением уровня удовлетворённости работой, ухудшением здоровья (*Benach et al., 2014*).

- Уменьшение постоянных долгосрочных отношений между работодателями и работниками с увеличением нетипичных форм занятости (*Benach and Muntaner, 2007; Alterman et al., 2013; Katz and Krueger, 2016*).
- Увеличение числа женщин (*Wagener et al., 1997; Fullerton, 1999*) и пожилых работников (*Hedge et al., 2006; Toossi, 2012*).
- Увеличение числа мигрантов, работающих в отраслях с высоким риском нарушения здоровья.
- Увеличение работников, страдающих ожирением, сахарным диабетом, ССЗ, и другими ХНИЗ (*Breton et al., 2013*).

# Парадокс вреда и пользы работы

Работа может быть вредной, но **вредным может быть и отсутствие работы**.

Независимое влияние безработицы на здоровье было доказано в 30-е годы прошлого столетия (Jahoda, M et. al, 1933).

Показатели уровня **тревоги, депрессии** [Warr, P., 1987], **частоты суицида** [Platt, S., 1984], **гипертонии** [Weber, A.; Lehnert, G., 1997], **диабета, инсульта, сердечного приступа** [Jin, R.L. et. al, 1995] были **повышены у тех, кто потерял работу**.

В 2006г. Wadell и Burton доказали, что положительные эффекты работы перевешивают риски и превышают неблагоприятные последствия продолжительного отсутствия работы, т.е работа в целом полезна для здоровья и благополучия при отсутствии вредных аспектов и наличии психосоциальных преимуществ.

# Профессиональное здоровье

- Здоровье работников является результатом взаимодействия факторов риска, связанных и не связанных с работой (Pescman et. al, 2017).
- Профессиональное здоровье - охватывает здоровье и благополучие не только людей в работе, но и людей, которые хотят войти или вернуться на работу (Health, work and well-being , HSE).
- Неравномерное распространение состояния здоровья в различных социальных группах (Wild CP., 2012).

- Условия труда могут влиять на поведенческие факторы риска (алкоголь, курение).
- Нельзя (практически бесполезно) разделить влияние на здоровье связанных и не связанных с работой факторов (Schulte et. al, 2012).
- Участие работников и работодателей в создании здоровой рабочей среды.

- Инициатива Total Worker Health (TWH) направлена на интеграцию охраны здоровья и безопасности на рабочем месте и пропаганду здорового образа жизни на рабочем месте. (*Anger et al., 2014; Feltner et al., 2015*)
- Интерес к изучению социальных детерминант профессионального здоровья явился одним из факторов создания парадигмы благополучия на рабочем месте.
- Изучение влияния работы на состояние здоровья и благополучия работников требует многоуровневого и интегрированного подхода с учетом положений социального детерминизма.



# Управление рисками в области психосоциального здоровья

- **Требования** – рабочая нагрузка, организация работы и рабочая среда.
- **Контроль** – насколько свободны работники в организации рабочего процесса.
- **Поддержка** – поддержка и ресурсы, предоставляемые организацией, средним звеном руководства и коллегами.
- **Отношения** – позитивная рабочая среда, профилактика конфликтов и борьба с неприемлемым поведением.
- **Рабочая роль** – понимание своей роли в организации.
- **Изменение в организации** – как они происходят и как о них сообщают работникам.

**UK Health and Safety Executive**

Характер работы и ее концепция **продолжают меняться** с самого зарождения человечества.

Однако, **отношение и поведение** людей, как правило, **изменяются медленнее**, чем технологический прогресс – взгляд общества на работу в более развитых странах по большей части основывается на опытах XIX и XX веков.

Поддержание работоспособности рабочей силы становится все более **актуальной проблемой**, поскольку по всему миру **стареет население и работников не хватает из-за снижения коэффициента рождаемости**.

1. Schulte P., Vainio H. Well-being at work—overview and perspective //Scandinavian journal of work, environment & health. – 2010. – С. 422-429
2. Litchfield P. et al. Work and Wellbeing in the 21st Century // Int J Environ Res Public Health. 2016 Nov; 13(11): 1065

Темпы изменения увеличиваются экспоненциально, а революция в области информационных технологий изменила принцип работы для многих менее чем за одно поколение.

Страны мира пытаются определить, как можно отвечать обязательствам в области социального обеспечения, пенсионного обеспечения и здравоохранения, когда «двигатель» финансирования - рабочая сила, стареет и все чаще сталкивается с хроническими заболеваниями и инвалидностью.

1. Schulte P., Vainio H. Well-being at work—overview and perspective //Scandinavian journal of work, environment & health. – 2010. – С. 422-429
2. Litchfield P. et al. Work and Wellbeing in the 21st Century // Int J Environ Res Public Health. 2016 Nov; 13(11): 1065

**Ключом** к поддержанию эффективного функционирования рабочей силы является **концепция благополучия**.

Это было признано на **конференции «Лучшая работа и благополучие» Хельсинки, 2010г.** где собрались **190 ученых и практиков из более чем 30 стран**, и основное внимание уделялось исследованиям и информации о благополучии рабочих.

Конференция подчеркнула необходимость понимания ряда факторов, влияющих на благополучие работников и степень, в которой благополучие влияет на производительность.

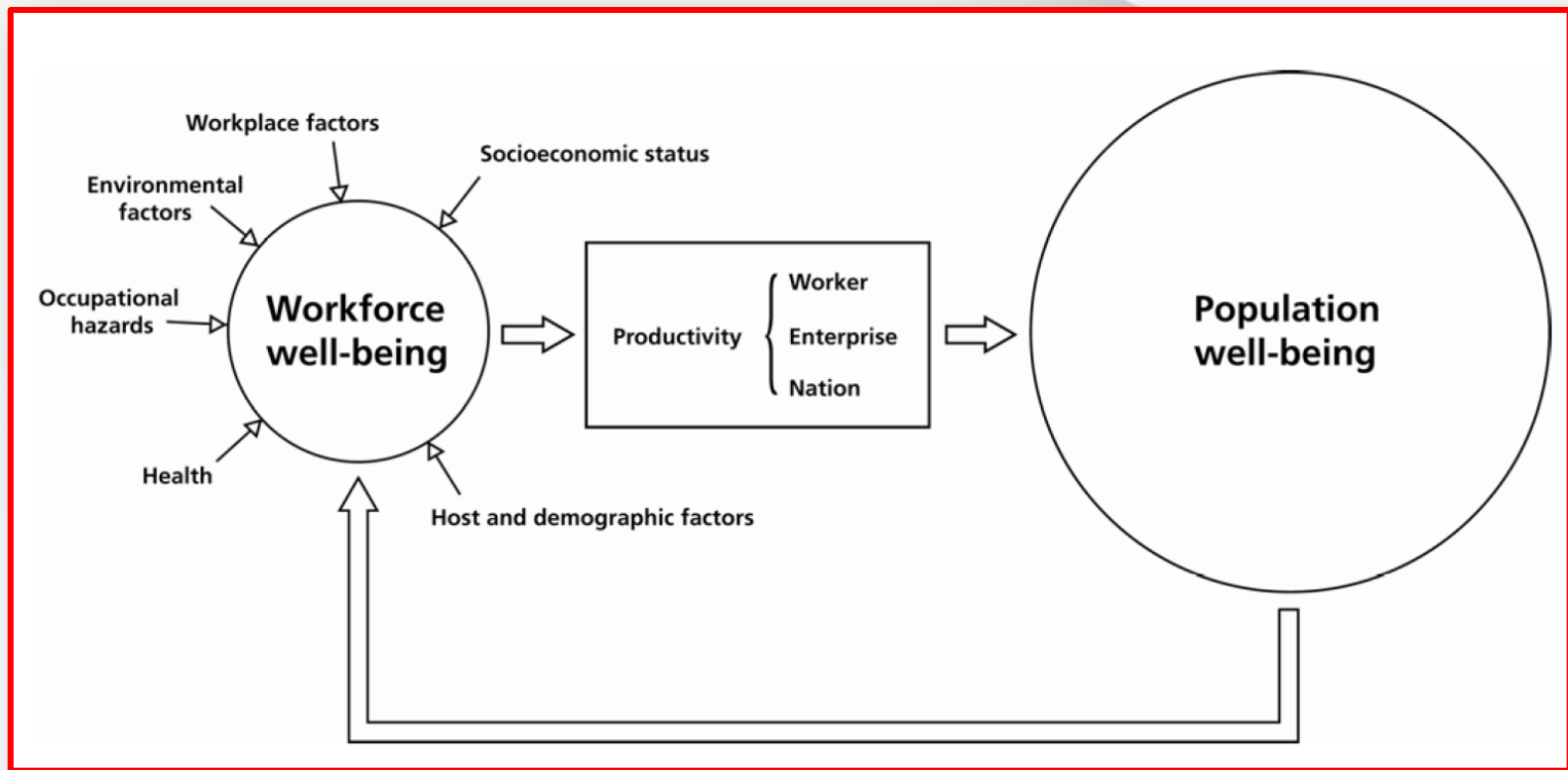
# Благополучие

«Благополучие» (англ.- “well-being”) - концепция, характеризующая качество трудовой жизни, в том числе охраны труда и профессионального здоровья, и может быть основным фактором, определяющим производительность на уровне индивидуума, предприятия и всего общества.

В англоговорящем мире его интуитивно понимают как **«жизнь вообще»** отдельных личностей, сообщества или общества в целом, и как это устойчиво для будущего.

1. Schulte P., Vainio H. Well-being at work—overview and perspective //Scandinavian journal of work, environment & health. – 2010. – С. 422-429
2. Litchfield P. et al. Work and Wellbeing in the 21st Century // Int J Environ Res Public Health. 2016 Nov; 13(11): 1065
3. Measuring National Wellbeing. In Office for National Statistics. Available online: <http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/user-guidance/well-being/index.html> (Дата обращения: 31.08.17).

- Well-being – учитывает не только физическое здоровье или отсутствие заболеваний (Schulte and Vainio, 2010; Schulte *et al.*, 2015).
- Благополучие отражает не только здоровье, но и удовлетворение работой и жизнью.
- Физически безопасные условия труда, психические факторы рабочей среды, социальная поддержка, автономия и самоопределение.
- Благополучие состоит из **взаимодополняющих отношений между физическим, психологическим и социальным здоровьем человека** - *Towers Watson*

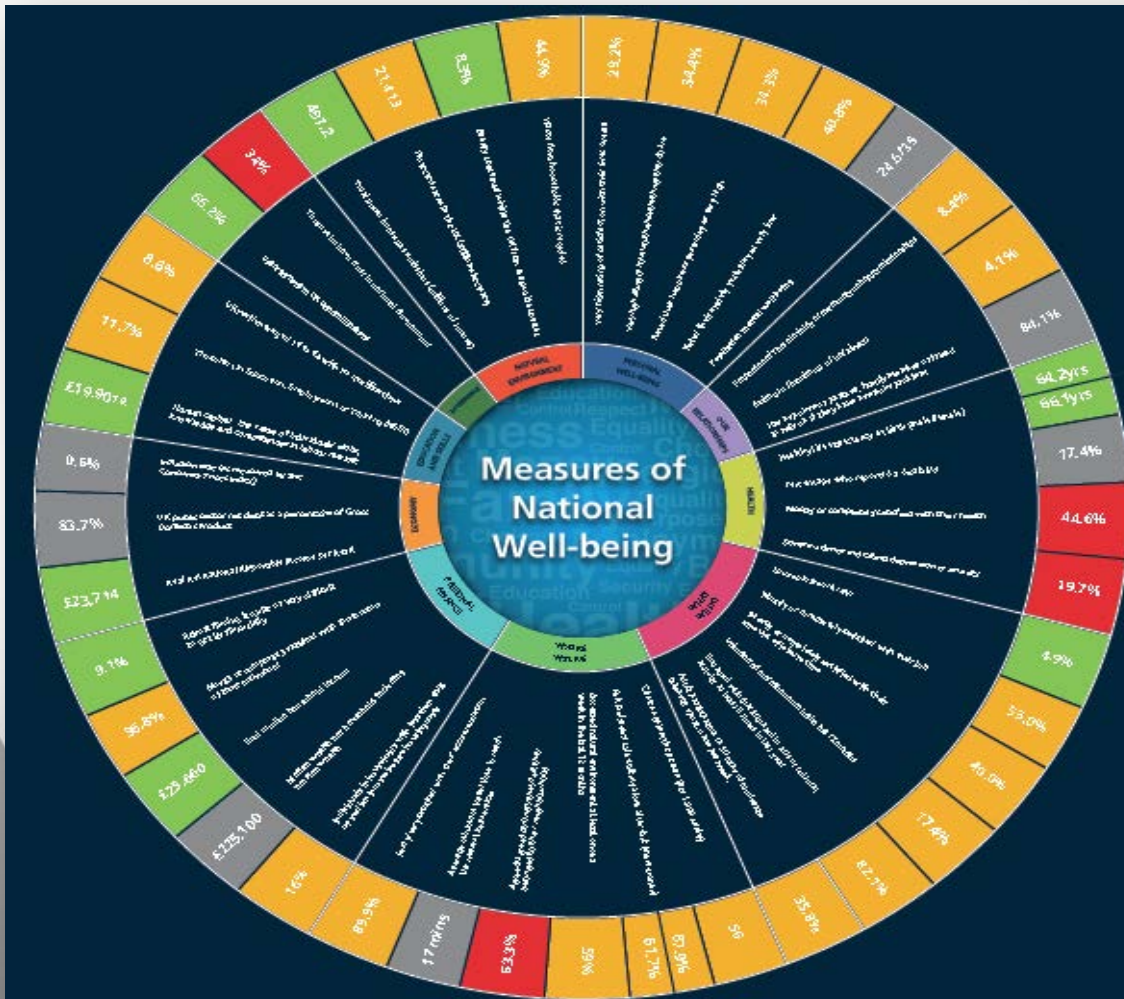


**Решающий в этой модели** - необходимость для стран поддерживать жизнеспособный коэффициент зависимости (соотношение неработающих в популяции к численности рабочей силы).

Бюро национальной статистики (ONS) Великобритании подготовило, возможно, самую полную модель благополучия – включает **10 областей** и **43 направления**, но наиболее актуальной для рабочего места является **личное (или субъективное) благополучие**.

**Личное благополучие работника** – это степень удовлетворенности жизнью, работой, основанная на восприятии своего здоровья, счастья и ощущения цели в жизни (Cooper, C.L. et. al, 2014)





**10 областей:**

- Личное благополучие
- Наши отношения
- Здоровье
- Что мы делаем
- Где мы живем
- Личные финансы
- Экономика
- Образование и навыки
- Управление (Правительство)
- Естественная среда

# Модель успешной работы

Чтобы учесть все изменения, многие считают, что требуется **комплексный подход**, который ставит благополучие **в центр** политики компании в отношении ее сотрудников.

Данные свидетельствуют о том, что пользы от этого подхода можно добиться при условии принятия мер как **на уровне организации, так и на уровне отдельных сотрудников.**

На основе этого понимания британская организация «Бизнес в Сообществе» (BITC) запустила проект «**The Workwell Campaign**».

С помощью этого проекта была создана новая модель «**Модель успешной работы**» (The Workwell model), демонстрирующая **преимущества для работодателей активного подхода** к профилактике болезней, поддержки благополучия сотрудников и концентрации на качестве работы.

Модель основана на фактических данных и отражает реалии рабочего места, сложность и взаимосвязь факторов, влияющих на благополучие и участие сотрудников.



**Преимущества  
для бизнеса**



**Действия  
сотрудников**



**Действия  
работодателя**

## Business in the community “Workwell Model”



## Преимущества для бизнеса

Повышенная продуктивность ➡ большая вовлеченность в работу ➡ лучшая посещаемость ➡ сохранение ключевых кадров и успешный набор новых сотрудников ➡ лучший имидж вашей компании.



## Действия сотрудников

Продолжайте учиться новому ➡ общайтесь с коллегами ➡ занимайтесь благотворительностью/волонтерством ➡ подмечайте возникающие проблемы ➡ будьте активными.

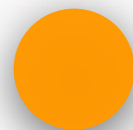


## Действия

### работодателя



лучшее физиологическое и психологическое здоровье (создайте такую рабочую обстановку, которая бы способствовала поддержанию здорового образа жизни).



более продуктивная работа (создайте здоровую рабочую обстановку, которая бы мотивировала сотрудников).



лучшие взаимоотношения (поддерживайте общение и налаживание связей между сотрудниками).



лучшая помощь специалистов (обеспечьте контроль состояния здоровья и благополучия).

## Лучшая практика управления привлечением сотрудников и благополучия определяется в соответствии со следующими принципами:

1. Демонстрация надежной стратегии взаимодействия с работниками и благополучия, связанного с обеспечением деловых целей.
2. Обеспечение стратегического подхода к навыкам и таланту, отвечающим текущим и будущим потребностям бизнеса.
3. Обеспечение взаимодействия сотрудников и поддержки голосовых услуг.
4. Проактивный подход к созданию физической и психологической устойчивости для поддержки устойчивой работы.
5. Обеспечение безопасной и приятной среды, которая поддерживает благополучие и производительность.

**СПАСИБО  
ЗА  
ВНИМАНИЕ!**