

# ФИЗИЧЕСКИ И ПСИХОСОЦИАЛНИ РИСКОВЕ ЗА ЗАЕТИТЕ В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ

Доц. д-р Катя Антонова  
*Икономически университет – Варна*

## PHYSICAL AND PSYCHO-SOCIAL RISKS FOR EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Assoc. Prof. Katya Antonova, PhD  
*University of Economics – Varna, Bulgaria*

### Резюме

Новите условия на труд, свързани с дигитализацията са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Целта на автора в настоящия доклад е да разгледа някои от физическите и психосоциални рискове, свързани с новия характер на труда и на тази основа да предложи мерки за подобряване на условията за безопасност и здраве при работа в организациите.

**Ключови думи:** *безопасност и здраве при работа, нов характер на труда, нови професии, нови рискове.*

### Abstract

The new working conditions related to digitalization are a prerequisite for the emergence of new risks in the work environment. The aim of the author in this report is to consider some of the physical and psychosocial risks associated with the new nature of work and on this basis to propose measures to improve the conditions for safety and health at work in organizations.

**Key words:** *safety and health at work; new nature of work; new professions; new risks.*

**Doi:** <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.46>

### Въведение

*Новите условия на труд, свързани с дигитализацията и цифровизацията са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Инвестирането в превенция на тези рискове и насърчаването на създаване на по-добри условия на труд предполагат намаляване на трудовите злополуки, сигурност и удовлетворение от работата. Интегрирането на дейността по безопасност и здраве при работа като елемент на цялостната политика на организациите, представлява основен подход за успешно прилагане на новите стандарти за безопасност и здраве на заетите.*

### Изложение

Работата в дигитална среда предполага появата на нови тенденции на работните места. Промените включват задълбочаване на процеса на автоматизация и комплексност на трудовите дейности, взаимно свързани и автономни работни процеси, които се характеризират със самоорганизиране, самообучение и самоподдържане.

Във връзка с бързото развитие на новите технологии се променят и организацията и управлението на работните места. Появяват се нови професии, свързани с новите условия на труд, като софтуерен инженер, специалист по дигитален маркетинг, блогър, влогър, професионален геймър, стриймър, инфлуенсър, специалист по виртуална реал-

ност, инженер на изкуствен интелект и др. в области като информационни и комуникационни технологии, роботика, 3D, и 4D печатът и „биопечатът“, автономните превозни средства (включително дроне), роботиката (включително използването на колаборативни роботи или коботи), алгоритмите, изкуственият интелект (ИИ), виртуалната реалност (VR) и разширената реалност (AR) ще се използват все по-широко във връзка с трудовите дейности, а иновациите във връзка с тези технологии ще продължат да се развиват (EU-OSHA, 2018).

Целта на автора в настоящия доклад е да разгледа някои от физическите и психосоциални рискове, свързани с новия характер на труда и на тази основа да предложи мерки за подобряване на условията за безопасност и здраве при работа в организациите.

Цифровизацията и дигитализацията в съвременния свят на труда водят до възможността за изцяло нова организация на работните процеси. В този смисъл, някои от ползите са:

- осигуряване на възможност за хората да работят по всяко време и навсякъде;
- осигуряване на непрекъснат процес на работа в условия на непредвидени обстоятелства чрез използване на онлайн платформи;
- достъп до работа за хора, които иначе биха били изключени, например хора с увреждания;
- създаване на нови възможности за гъвкави начини за съчетаване на професионалния и личния живот.
- създаване на възможност за преосмисляне на някои законодателни разпоредби, касаещи режима на труд и почивка, в частност организацията на работното време в седмичен аспект.

Макар да има ясни доказателства, че такава организация на работа носи ползи, може да се направи извода, че задачите, изпълнявани от работниците и разнообразието на местата, на които се извършва тази работа, показва широк спектър от рискове за здравето и безопасността. Те могат да бъдат:

- физически рискове, свързани с онлайн работа – липса на обособено според изискванията работно място у дома, физически смущения като зрителна умора или мускулно-скелетни проблеми и др;
- психосоциални рискове – кратки срокове за изпълнение на работата, интензивност на поставяните задачи, стрес от чувството за изоставане, липса на комуникация face to face, размиване на границите между професионалния и личния живот на хората, рискове от неприлагане на директивите на ЕС и националните трудови разпоредби, в т.ч. директивите за работното време и почивките и др.

На пазара на труда се появява тенденция за наличие на повече работници с временна заетост, работа на непълно работно време, както и неформална заетост (ILO, 2018). В условията на дигитална работа пазарът на труда не е регулиран, на лице са незащитени трудови правоотношения, не е гарантирано справедливо заплащане на труда, има висок риск от дискриминация и от неспазване на правилата за безопасност и здраве при работа. Според Стефано (De Stefano, 2016) това от своя страна предполага повече рискове за заетите, поради липса на защита от колективното трудово договаряне и от законодателството, свързано с безопасните и здравословни условия на труд.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) има за задача да идентифицира, събира и анализира данни, свързани с нововъзникващите риско-

ве, които оказват въздействие върху работните места и безопасността и здравето на заетите. Необходимо е повишаването на осведомеността за това как технологичните промени могат да засегнат безопасността и здравето на заетите, необходимо е и управление на предотвратяването на бъдещи проблеми, свързани със здравето на заетите.

Консолидирането на националните стратегии за безопасни и здравословни условия на труд (БЗУТ) чрез координация на политиките, предоставянето на подкрепа за микро и малките предприятия с цел подпомагане спазването в по-голяма степен на правилата за БЗУТ, опростяване на съществуващото законодателство с цел премахване на ненужната административна тежест и подобряване на превенцията на професионалните заболявания, с цел преодоляване на съществуващите и новите рискове, свързани с появата на нови трудови направления и нови професии са част от целите, които са маркирани в Стратегическата рамка за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014-2020г.(EU, 2014).

Основните приоритети, набелязани в новата Стратегическа рамка за периода 2021-2027г., които все още подлежат на обсъждане са свързани с:

- дигитализацията и новите форми на заетост;
- превенцията на раковите заболявания, свързани с работното място;
- управление на психосоциалните рискове на работното място;
- превенция на мускулно-скелетните увреждания, свързани с работата и др. (ИСС, 2020).

Работата в условията на дигитализация излага работниците на риск от повишен стрес и преумора, което води до загуби на работно време и на работни места. Това става в контекста на необходимостта от вземане на решения, основани на данни и използване на комуникационни технологии. Управлението на човешките ресурси в новите условия на труд включва нови техники за обследване и мониторинг на ефективността, които се извършват от софтуер. Новите дигитализирани методи на управление водят до потенциално рисково поведение на заетите, изпитвайки чувства на несигурност, психосоциално насилие и натиск от преумора, поради поставяни трудни задачи и кратки срокове.

Раковите заболявания продължават да бъдат на първо място сред причините за смъртните случаи, свързани с работата. Произтичащите от това годишни разходи в целия ЕС за здравеопазване и загубите на производителност се оценяват между 4 и 7 милиарда евро. Предизвикателства пред управлението на опасните вещества, като токсичните вещества и наноматериалите, също се превръщат в евентуален проблем на работните места. Законодателството на ЕС относно управлението на безопасността и здравето при работа понякога съдържа противоречиви изисквания, което поражда риск от объркване, административна тежест и правна несигурност. Наред с това медицинското наблюдение на работниците, изложени на въздействието на опасни вещества, не винаги е редовно и систематично, особено когато работниците са престанали да бъдат изложени на въздействието на такива вещества, т.е. когато са сменили работата си или са се пенсионирали.

Психосоциалните рискове и стресът на работното място са сред най-сериозните и неотложни опасения във връзка с безопасността и здравето при работа. Почти 50% от всички работници в ЕС считат, че свързаният с работата стрес е общо предизвикателство на работното им място, а над 25% от всички работници съобщават, че са подложени на стрес, свързан с работата, през цялото или по-голямата част от работното си време.

Най-често посочваните причини за стреса на работното място са несигурността на работното място, продължителното или нередовно работно време, прекомерната работна натовареност, както и тормозът и насилието на работното място.

Близко 80 % от работните места в ЕС установяват наличието на най-малко един психосоциален рисков фактор в рамките на своята организация. В същото време едва 76 % от работните места в ЕС съобщават, че редовно извършват оценки на риска. Едва две трети от тях съобщават, че включват психосоциалните рискове в рамките на тези оценки, отчасти поради липса на информация или на подходящи инструменти, с които да се справят ефективно с тези рискове (ESENER-2, EU-OSHA, 2016).

Физическите увреждания, предизвикани от излагането на повтарящи се движения, уморителните и болезнени пози на тялото, както и носенето или преместването на тежки товари все още са сред най-често срещаните фактори на физическия риск на работното място (EWCS, 2015). Мускулно-скелетните увреждания са най-често срещаният здравословен проблем, свързан с работата (EULFS, 2013). 60 % от работниците в ЕС, които съобщават за свързан с работата здравословен проблем, посочват точно мускулно-скелетните увреждания като най-сериозното си предизвикателство.

Много от рисковете, свързани с безопасността и здравето при работа за жените, се различават от тези за мъжете. Това, заедно с факта, че задачите, изпълнявани от жените, често се различават от тези на мъжете, дори когато работят в един и същ сектор или професия, води до различия във физическите и психосоциалните рискови фактори за мъжете и жените. Наред с това много жени се сблъскват със сексуален тормоз на работното място. Между 45 % и 55 % от жените в ЕС-28 са преживели сексуален тормоз след навършване на 15-годишна възраст, като 32 % от тези жени посочват, че извършителят е бил на работното място (EU, 2018).

Психологическите рискове са свързани с появата на емоционално (психологическо) насилие при изпълнение на трудовите задължения. Според Форастieri (Forastieri, 2016) психологическото насилие се свързва с вербално и невербално насилие, психологически и сексуален тормоз и заплахи, изолиране на хора, манипулиране на репутация, задържане и прикриване на информация, възлагане на задачи, които не отговарят на възможностите и определяне на невъзможни цели и срокове.

Работниците често са поставяни под натиск от страна на работодателите за повишаване на трудовото изпълнение чрез обявяване на „награди“ за възнаграждаване на бързината на работа и когато е налице несигурност относно това кога ще бъде възложена следващата работна задача или когато неприемането на дадена работна задача се санкционира, в резултат на което работниците приемат нови задачи, въпреки че вече са ангажирани с изпълнението на други задачи.

Причините за появата на тези рискове се свързват с това, че работата в дигитална среда „пренебрегва“ спазването на правата на работното място, води до липса на достатъчно възможности за качествена заетост, неадекватна социална политика и липса на социален диалог.

В този смисъл едно от основните задължения на работодателите на всяка организация е да правят оценка на риска, като е необходимо методите и правилата за оценяване да са изцяло съобразени с новия характер на труда. Оценката на риска на работното място е изследователски процес, с помощта на който могат да се вземат решения относно усъвършенстване на разпоредбите, свързани с безопасността и здравето, отчитане на някои фактори, които оказват влияние, като технически постижения, състояние на

околната среда, психологически, икономически и социални аспекти. Според Евгениев (2018) оценката на професионалните рискове се свеждат до:

- Разкриване на източниците, опасностите и пораженията от професионални рискове с оглед да се определят необходимите и достатъчни мерки за безопасност;
- Оценка на ефективността от прилаганите мерки за безопасност и необходимостта от тяхното актуализиране или проектиране на нови мерки;
- Набиране на информация за системата за управление на човешките ресурси с оглед осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

В контекста на посочените цели и на основата на направената оценка на професионалния риск работодателят може да планира и да прилага подходящи мерки за превенция, предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване на рисковете на работното място. Не по-малко са заинтересовани от качествено извършване на оценката на риска и самите работници и служители и техните синдикални организации, както и специализираните институции, провеждащи държавната политика по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

При оценяването на професионалния риск е необходимо да се изследват всички страни на трудовата дейност така, че да бъде установена всяка една възможност от опасности и рискове за заетите. Необходимо е процесът на оценяване на риска да включва:

- идентифициране на опасностите, свързани с новата организация на труда;
- обследване на работните места, които могат да бъдат засегнати във връзка с цифровизацията и дигитализацията;
- набелязване на мерки за ограничаване или предотвратяване;

Ефективността, точността и достоверността на оценката на риска в значителна степен зависи от организацията на нейното извършване. Задължение на работодателя е да създаде, с помощта на съответните специалисти, тази организация.

### **Заклучение**

Новите условия на труд, свързани с дигитализацията и цифровизацията са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Инвестирането в превенция на тези рискове и насърчаването на създаване на по-добри условия на труд предполагат намаляване на трудовите злоупотреби, сигурност и удовлетворение от работата. Интегрирането на дейността по безопасност и здраве при работа като елемент на цялостната политика на организациите, представлява основен подход за успешно прилагане на новите стандарти за безопасност и здраве на заетите. В този смисъл е необходимо предприемането на някои мерки, като:

- да се обследват и анализират нововъзникващите рискове, свързани с нетипичните форми на заетост;
- да се разработят инструменти за управление на риска, съобразени със специфичните условия в различните организации;
- да се задълбочава сътрудничеството между експертите в областта на ЗБУТ, заетостта и здравеопазването, за да се вземат предвид рисковете на работното място и възможностите за минимизиране на влиянието им върху заетите;
- да се подобрят насърчаването на здравето и превенцията на заболяванията, свързани с работата, като част от задължителната оценка на риска, извършвана на работните места;

- да се предложат насоки за справяне с физическите и психосоциални рискове;
- да се предприемат мерки за премахване на насилието и тормоза на работното място;
- да се насърчи зачитането на принципите за равенство между половете и др.

### **Използвана литература**

1. Второ европейско изследване на предприятията по отношение на новите и нововъзникващите рискове (ESENTER-2) EU-OSHA, 2016 г.
2. Доклад за 2018 г. относно равенството между жените и мъжете в ЕС. Правосъдие и потребители. Европейска комисия, 2018 г.
3. Заключение на Съвета от септември 2015 г. „Нова програма за здраве и безопасност на работното място за насърчаване на по-добри условия на труд“ Заключение на Съвета от май 2019 г. „Променящият се свят на труда: размисъл относно новите форми на труд и последиците за безопасността и здравето на работниците“
4. Заключение на Съвета от октомври 2019 г. относно икономиката на благосъстоянието, ОВ С 400, 26.11.2019 г.
5. Здравословни и безопасни условия на труд: Стратегическа рамка за определяне целите на ЕС за периода 2014-2020 г., Европейска комисия, Брюксел, (2014), [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-641\\_bg.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_bg.htm).
6. Европейското проучване относно новите и възникващите рискове (ESENTER) на информационната агенция на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд, (2019), <https://osha.europa.eu/en>.
7. Становище на тема: Основни приоритети в проекта на стратегическа рамка на ЕС за безопасност и здраве при работа – 2021-2027г., Икономически социален съвет, София, 2020.
8. European Working Conditions Surveys (Европейски проучвания на условията на труд) (EWCS). Eurofound, 2015 г.
9. De Stefano, Valerio. 2016. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy”, in Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 471–504.
10. ILO (International Labour Organization). 2018. Non-standard forms of employment (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm> [accessed 3 Nov. 2017].
11. Forastieri, V., (2016) Psychosocial risks, stress and violence in the world of work, International journal of labour research, Volume 8 / ISSUE 1–2.
12. The European Union Labour Force Survey (Проучване на работната сила в Европейския съюз) (EU-LFS), 2013 г.

**За контакти:** доц. д-р Катя Антонова  
Икономически университет- Варна  
E-mail: [katia\\_antonova@ue-varna.bg](mailto:katia_antonova@ue-varna.bg)