ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

ДЕЙНОСТ № 1

ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ



проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“

SOS ENTREPRENEURS
FOUNDATION

ФОНДАЦИЯ ЕС О ЕС ПРЕДПРИЕМАЧИ
СОФИЯ, 2023 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения 3
Предговор 4
За проекта 4
Резюме 6
Целеви групи по проекта 7
Приложение № 1 Проучване и анализ 8
Понятието психично здраве 9
Работа и психично здраве 10
Проблеми с психичното здраве или психични разстройства 11
Превенция на стреса на работното място 14
Психосоциалните рискове и стресът 16
Психосоциални опасности на работното място 19
Стрес на работното място и депресия 20
Информационни технологии. Цифровизация. Влиянието им върху психичното здраве 21
Признаци и симптоми на проблем с психичното здраве на работното място 22
Стрес на работното място 24
Активни политики за превенция на психичното здраве на работното място в ЕС 27
Резолюция на Европейския парламент за психичното здраве в дигиталния свят на труда 29
Европейски пакт за психичното здраве и благоденствие 31
Конвенция на МОТ от 2019 г. против насилието и тормоза (№ 190) и Препоръка относно насилието и тормоза (№ 206) 36
Европейски компас за действие за психичното здраве и благосъстояние 37
Проучване на добри практики на страни от Европейския съюз и Европейското икономическо пространство 37
Финландия 38
Белгия 40
Германия 41
Нидерландия 43

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Франция 44
Австрия 47
Швеция 47
Обединеното кралство 48
Италия 49
Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 -2027 година 50
Документи за оценка и превенция на психосоциални рискове на ниво ЕС 52
Ковид пандемията и психично здраве 56
Ковид 19 и влияние върху психичното здраве 56
Политика на действие при Ковид в ЕС 58
Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд 2021-2027 г. и Ковид 59
Доклад за въздействие на продължителния ковид 61
Идентифицирани рискове, свързани с „продължителния Ковид“. практически ръководства за справяне с проблема 62
Ролята на службите по трудова медицина при ковид 65
Инструментът OiRA - онлайн интерактивна оценка на риска 66
Нормативни документи за здравето на работното място в България 67
Национална здравна стратегия 2021-2030 г. 69
Кодекс на труда на Р. България 70
Национална стратегия за психично здраве на гражданите на Република България 2021 - 2030 г. 70
Национален съвет по психично здраве, Република България 71
Национална програма за безопасност и здраве при работа 2018-2020 г. 72
Закон за здравословни и безопасни условия на труд 73
Проучвания в областта на психичното здраве на работното място в България 74
Активни политики при Ковид 19 и други здравни пандемии в България 75
Приложение № 2 Препоръки 76
Стрес, свързан с работата: природа и управление 76
Европейския стълб на социалните права 77
Препоръки на СЗО за превенция на психичното здраве на работното място: 83

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Въвеждане на политика за психично здраве на работното място 83
Гражданско участие в процеса на управление 85
Заинтересовани страни 88
Значение на новата политика за заинтересованите страни 89
Препоръки за работодатели 91
Емоционалата интелигентност и управление на стреса 103
Етапи при създване на политики. форми на взаимодействие 106
Бариери и решения 109
Препоръки за създаване на политики в областта на превенция на психичното здраве на работното място 110
Използвана литература. Източници на информация 117

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ЕС – Европейски съюз

ЕИК – Европейско икономическо пространство

ЕК – Европейска комисия

ЗБУТ – Здравословни и безопасни условия на труд

МСП – Малки и средни предприятия

ИКТ – Информационни и комуникационни технологии

ИА ГИТ – Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

СЗО – Световна здравна организация

НОИ - Национален осигурителен институт

КНСБ – Конфедерация на независимите синдикати в България

МОТ – Международна организация на труда

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа -(EU-OSHA) https://osha.europa.eu/

НЦОЗА - Националният център по обществено здраве и анализи

НСИ – Национален статистически институт

БЗР – Безопасност и здраве на работа

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ПРЕДГОВОР

Настоящият документ е създаден в изпълнение на Дейност 1: „Проучване и анализ“ в рамките на проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“, № BG05SFOP001-2.025-0011-C01/29.07.2022 г. по процедура BG05SFOP001-2.025 „Повишаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг на политики и законодателство“. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и националния бюджет на Република България.

Настоящият Доклад съдържа две Приложения:

- **Приложение № 1 Проучване и анализ**
- **Приложение № 2 Препоръки**

ЗА ПРОЕКТА

Основната цел на проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“ е да се постигне ефективен диалог за откритото и отговорно партньорско управление по отношение на водените политики за превенция на психичното здраве на работното място, както и да съдейства за установяване влиянието на емоционалната интелигентност върху психичното здраве в общините в България и малките и средни предприятия на местно ниво като добра практика.

Концепцията на проекта напълно съответства с хоризонталните принципи, залегнали в чл. 7 и чл. 8 на Регламент (ЕС) № 1303/2013 на Европейския парламент и на Съвет:

- Партньорство

Изпълнението на предвидените дейности по проекта ще допринесат пряко за постигане на партньорство между местните органи на самоуправление, бизнеса и неправителственият сектор при изпълнение и мониторинг на политиките за превенция на психичното здраве на работното място на местно ниво, както и ще се засили гражданското участие за ефективен диалог за откритото и отговорно партньорско управление.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

❖ Насърчаване на равенството между мъжете и жените и недопускане на дискриминация

Реализирането на проекта ще допринесе за изпълнение хоризонталната политика на ЕС за равнопоставеност и недопускане на дискриминация, като тези основни принципи ще залегнат в организацията на работа и изпълнение на проекта, включително и в контекста на предвидените за провеждане процедури за избор на изпълнител и в извършването на проучванията, анализа във връзка с изпълнението на проекта, а именно - насърчаване на равенството между мъжете и жените и отчитането на социалните аспекти на пола; предотвратяване на дискриминация на основата на пол, расов или етнически произход, религия или вероизповедание, увреждане, възраст или сексуална ориентация като се предвидят потребностите на различните целеви групи, изложени на риск от такава дискриминация; осигуряване на достъпност за хората с увреждания. Равенството и отчитането на социалните аспекти на пола ще се вземат под внимание и ще се насърчават през цялото време на изпълнение на проекта. Ще се предприемат съответните стъпки, за да се предотврати всякаква дискриминация на основата на пол, расов или етнически произход, религия или вероизповедание, увреждане, възраст или сексуална ориентация по време на изпълнението на проекта.

❖ Устойчиво развитие

Европейската комисия отдавна работи за подобряване на психичното здраве на населението, като работата на Комисията се основава на международни политически рамки, по-специално целите на ООН за устойчиво развитие и 9-те глобални доброволни цели, определени от Световната здравна организация по отношение на незаразните заболявания. Усилията на Комисията са насочени към промоцията на здравето, профилактиката на болестите и контрола на незаразните заболявания, които настоящият проект "Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво" изцяло допълва. Проектът ще има пряко положително влияние и пряко ще допринесе за социално равенство, като може съществено да подобри както здравето и средата на работа на общинските служители, така и устойчивото качество на предоставяните от тях услуги към населението и бизнеса на местно ниво.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

РЕЗЮМЕ

Целта на дейността е провеждане на проучване и анализ на съществуващите активни политики за превенция на психичното здраве на работното място в европейски мащаб. Проучването и изведеният анализ отразяват реалистично и обективно текущото състояние в страните от ЕС (Европейския съюз) и ЕИП (Европейското икономическо пространство) по отношение на превенция на психичното здраве на работното място през последното десетилетие. С особен акцент са разгледани механизмите за превенция на психичното здраве в условията на настоящата пандемия от COVID-19 и спрямо световната тенденция на повишаване на конфликтите на работното място, свързана с липсата на развити поведенчески умения, включително пряко свързаните с емоционалната интелигентност.

Чрез реализиране на дейностттa ще бъдат изведени препоръки за работодатели, служители и други заинтересовани страни относно управлението на проблемите с психичното здраве на работното място, които могат да се използват за създаване и направляване на политиките и практиките на работното място.

Заедно с гореизброеното, дейността „Проучване и анализ“ ще способства за идентифициране и разпространение на добрите практики в тази посока, да се повиши информираността за важността на управлението и превенцията на стреса на работното място.

Настоящият доклад представя резултатите от извършената работа в рамките на дейността:

Етап 1) Извършване на проучване на съществуващите активни политики за превенция на психичното здраве на работното място в европейски мащаб;

Етап 2) Анализ на изведената от първия етап информация;

Етап 3) Извеждане на препоръки относно политики за превенция на психичното здраве на работното място и изпращане на предложение за включването им в Национална стратегия за психично здраве на гражданите на Република България 2021-2030 г.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ЦЕЛЕВИ ГРУПИ ПО ПРОЕКТА

Основните целеви групи по проекта, са заети пряко с управлението на човешките ресурси в общините в България лица (причислени към Структури на държавната администрация, органи на държавна власт, общини, както и техните служители) и в местните малки и средни предприятия (причислени към Бизнеса), които са основните двигатели на качеството на работната среда в своите общности.

Останалите целеви групи също са включени в проекта като функция на идентифицирания общ информационен дефицит по отношение на темата за превенция на психичното здраве на работното място.

- Неправителствени организации, както и техните служители

Голям брой от действащите НПО в България са изградили капацитет за оценка на нуждите, планиране, управление на дейности, наблюдение и оценка на резултатите. Факт е обаче, че придобитият капацитет и умения не се използват активно от гражданските организации в обществения живот на страната ни. Участието на НПО в процеса на вземане на решения и формулиране на национални политики и стратегии е непоследователно. Този проблем е силно изразен в областта на стратегическото управление на човешкия ресурс, като за разлика от сфери като социални услуги, защита на малцинствата, образование и околна среда, дейността на НПО за мониторинг на държавни политики и стратегии за здравеопазване и по-конкретно за превенция и психично здраве, е пренебрегната от НПО, като този диалог въобще не се провежда. След настъпване на пандемията от COVID-19 темата за психичното здраве на работното място става все по - активна, но политики за превенция продължават да не са фокус както в националната ни стратегия, така и като тема за диалог от страна на НПО.

- Социално-икономически партньори

Социално-икономически партньори също не се включват активно, като тук също е идентифициран информационен дефицит по темата за превенция на психичното здраве на работното място. Има изследвания, които с категоричност показват нарастваща тенденция на повишаване на конфликтите на работа, свързана с липсата на развити поведенчески умения, включително пряко свързаните с

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

емоционалната интелигентност. „Облъчването“ с информация на подрастващите и цялостното застаряване на населението също водят до чести конфликти, а в по-малките общности понякога и до силно изявена агресия. В съответствие на модерните тенденции, работодателите и техните съсловни организации полагат големи усилия за насърчаване индустриализацията на работната сила, но хората се страхуват от замяна с машини, от преструктуриране и изгубване на работното място. Психичното здраве на работното място пряко влияе върху ефективността на най-ценния капитал - човешкия. Ето защо дейностите и по превенция и свързаните с това политики трябва да бъдат разглеждани с много по-голямо внимание от всички заинтересовани страни, вкл. и социално-икономически партньори.

- Общественост

Въпреки безспорните предимства за превенцията на психичното здраве, съществува съпротива и в голяма степен негативна нагласа на обществеността към превенция на психичното здраве, конкретно на работното място и то в по-малките общности. Една от причините за това е и по-ограничената информация по темата, а и разбирането за това, че психичното здраве са всъщност проблеми като алкохолизъм, наркомания и другите свързани със зависимости заболявания.
Липсват и по-задълбочени познания за този аспект на здравната политика, както и на по-първичното разбиране за изолиране на хората с по-високи равнища на стрес, тревожност и депресия. В същото време гражданите смятат, че не могат да участват и не вземат активно участие при формирането на политики и стратегии в областта на психичното здраве. Ето защо изпълнението на предвидените дейности и резултати по настоящия проект ще допринасат изцяло за удовлетворяване на идентифицираните нужди на обществеността, както и ще доведат до положителна промяна в мисленето и активността в тази целева група.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ

Конкретните цели на настоящия анализ са да бъдат разгледани и проучени съществуващите политики за управление на проблемите с психичното здраве на работното място в контекста на съществуващите нормативните актове, в т.ч. превенция, насърчаване, завръщане на работа и включване в пазара на труда.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ПОНЯТИЕТО ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ

Психичното здраве включва нашето емоционално, психологическо и социално благополучие. Влияе върху начина, по който мислим, чувстваме и действаме. То също така ни помага да определим как се справяме със стреса, как се свързваме с другите и правим здравословен избор. Психичното здраве е важно на всеки етап от живота, от детството и юношеството до зрелостта.

Връзките между физическото и психичното здраве

Физическото и психичното здраве са взаимно свързани - изследвания показват, че стресовите фактори извън и на работното място могат да допринасят за развиване на сърдечни заболявания. Последните прегледи на наличната литература сочат, че психосоциалните рискове, които могат да предизвикат проблеми с психичното здраве, са системно и причинно-следствено свързани с други видове последици за здравето, като соматични проблеми, както и сърдечно-съдова заболеваемост, диабет и смъртност. Редица проучвания показват, че много хора, които развиват соматични проблеми, след време ще развият и проблем с психичното здраве.

Психическо и физическо здраве – еднакво важни?

Психическото и физическото здраве са еднакво важни компоненти на здравето на индивида. Например, депресията увеличава риска от много видове физически здравословни проблеми, особено дълготрайни състояния като диабет, сърдечни заболявания и инсулт. По подобен начин наличието на хронични заболявания може да увеличи риска от психични заболявания.

Проблемите с психичното здраве често възникват в резултат на житейски стресови фактори и обикновено са по-леки и с по-кратка продължителност от психичните заболявания. Те често се решават с времето или когато ситуацията на индивида се промени. Въпреки това, ако проблемите с психичното здраве продължават или се увеличават по тежест, те могат да се развият в психично заболяване.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Добро психично здраве

Психичното здраве е състояние на благополучие, което се характеризира с това да се чувстваш добре, да имаш пълноценни взаимоотношения, както и способност за справяне. Това са съставките за успешно участие в общността, в обществото, в професионалния живот и във взаимоотношенията.

Определението за здраве на Световната здравна организация (СЗО) е най-известната налична дефиниция: ***„Здравето е състояние на пълно физическо, психическо и социално благополучие и не просто липсата на болест или недъг".*** Това определение признава умствените, физическите и социалните измерения на здравето. То също признава, че здравето не се отнася само до отсъствието на болест, но това, че здравето е по-положително състояние, което включва благополучие.

Световната здравна организация (СЗО) определя психичното здраве като **„*състояние на благополучие, при което всеки индивид реализира собствения си потенциал, може да се справи с нормалния стрес на живота, може да работи продуктивно и ползотворно и е в състояние да даде принос за себе си. или неговата общност“.***

РАБОТА И ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ

Проблемите с психичното здраве на работното място засягат индивида, организациите и обществото като цяло и могат да окажат въздействие върху здравето и благополучието, поведението, ефективността на организацията и социалното благополучие.

Проблемите с психичното здраве, като депресия, тревожност, злоупотреба с вещества и стрес, са често срещани, засягащи индивиди, техните семейства и колеги, както и по-широка общност. В допълнение, те имат пряко въздействие върху работните места чрез повишени отсъствия от работа, намалена производителност и увеличени разходи.

Проблемите с психичното здраве са резултат от сложно взаимодействие между биологични, психологически, социални и екологични фактори.
Съвременните теории за стреса са използвани за информиране на определението за стрес, свързан с работата. Съществува нарастващ консенсус около дефиницията на стреса като негативно

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

психологическо състояние с когнитивни и емоционални компоненти и неговия ефект върху здравето както на индивида, така и на организацията. Това означава, че стресът се определя от динамично взаимодействие между индивида и неговата среда и често се извежда от съществуването на проблемно съответствие между човек и среда и емоционалните реакции, които са в основата на тези взаимодействия.

ПРОБЛЕМИ С ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ ИЛИ ПСИХИЧНИ РАЗСТРОЙСТВА

Проблемите с психичното здраве, за разлика от психичните заболявания, са относително разпространени и често се проявяват в периоди на силен стрес или след травмиращи събития. Така например симптоми на скръб по загуба на близък човек, продължаващи по-малко от два месеца, не се смятат за психически разстройства. Въпреки това скръбта по близък човек може да има омаломощаващ ефект, ако през този период индивидът не получава подкрепа; през това време на опечаленото лице може да се наложи да прибегне до консултации с психолог.

Активните усилия за насърчаване, превенция и лечение на психичното здраве могат в значителна степен да намалят риска индивидът да развие психично заболяване. СЗО допуска, че при почти половината от хората ще се прояви психично заболяване в даден момент от живота им, като се смята, че през всяка произволно избрана година близо 10 % от населението страда от депресия, докато други 2,6 % страдат от психотично разстройство.

Фактори, които причиняват стрес на работното място могат да бъдат:

- натовареност (както прекомерна, така и недостатъчна работа);
- липса на участие и контрол на работното място;
- монотонни или неприятни задачи;
- ролева неяснота или конфликт;
- липса на признание на работното място;
- несправедливост;
- лоши междуличностни отношения;
- лоши условия на труд;
- лошо лидерство и комуникация;
- противоречиви домашни и работни изисквания.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Рискове за психичното здраве и благополучие

Според Ръководството на Европейската комисия за прилагане на комплексен подход за насърчаване на психичното здраве на работното място, рисковете за психичното здраве и благополучие могат да възникнат от множество източници, сред които и такива, които са свързани с работното място. (таблица 1)

Източници на стрес	**Рисков фактор**
Лични и социални	• Генетика • Предишен житейски опит • Житейски събития • Травматични инциденти • Социална подкрепа • Умения за справяне • Ресурси •Лични поведенчески особености, свързани със здравето, например алкохол и наркотици
Работно място	• Естество на работата • Работно натоварване и темп на работа • Работен график • Контрол • Среда и оборудване • Организационна култура и функция • Междуличностни отношения на работното място • Роля в организацията • Кариерно израстване • Насилие и агресивно поведение
Социално-икономически	• Икономика и пазар на труда – Заплаха от и състояние на безработица – Вид трудов договор – Сигурност на работното място – Намалено предлагане на услуги

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

	– Доход • География • Законодателство – Труд – Благосъстояние – ЗБУТ

Позитивното въздействие на работата върху психичното здраве и благополучие

Работата като цяло е полезна както за психичното, така и за физическото здраве. Изследванията показват, че подходящата работа (т.е. работа която има положителни страни) оказва благоприятно влияние върху здравето.

Психичното здраве и психичното заболяване често биват описвани като елементи от континуум. Научните изследвания обаче показват, че са налице два континуума, които следва да бъдат отчитани, и че не е задължително отсъствието на психично заболяване винаги да е отражение на истинско психично здраве. Континуумът на „разцвет и упадък“(Keyes, 2002 г.) възприема позитивния подход към психичното здраве и допуска, че дори при липса на пълно психично благополучие, индивидът може все пак да бъде в разцвет. Този подход е важен в контекста на насърчаването на психично здраве - процес, при който позитивното психично здраве и благополучие се поддържат или подобряват

Факторите, оказващи положително въздействие за служителите на работното място не изискват специални мениджърски умения, биха могли да се опишат като стандартни и лесни за изпълнение.

Фактори, които оказват положително въздействие включват:

- да бъдеш оценен на работното място;
- да вършиш смислена работа;
- да можеш да вземаш решения по въпроси, които те засягат;
- да бъдеш подходящо обучен за работата, която вършиш;
- да разполагаш с необходимите ресурси, за да си вършиш работата;
- да имаш работа, която е добре разпределена, т.е. да не си претрупан с много задачи;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- да имаш работа, която е добре организирана по отношение на график и време за почивки.

Организационна култура:

Още един положителен елемент на работното място се отнася до организационната култура, която може да подпомага психичното здраве и благополучие. Елементи на културата, като стил на управление и стил на общуване, могат да допринесат за позитивно психично благополучие.

Освен това положителните управленски практики по отношение на области, като участието във вземането на решения и осигуряването на своевременни и подкрепящи отзиви за работата, могат да допринесат позитивно за благополучието на служителя. Разбира се, насърчаването на позитивна култура на безопасност и здраве също играе роля.

Социалните аспекти на работното място също могат да предоставят подкрепяща среда за психично здраве и благополучие. Така например работното място може да осигури редица ползи, сред които:

- социална подкрепа - колективът може да помага на индивида да споделя, да се справя с лични проблеми и да ги преодолява.
- умения за справяне - социалното взаимодействие на работното място може пряко или непряко да предостави възможности за усвояване на ефективни умения за справяне.
- материална подкрепа - работните места осигуряват ресурси в смисъл на паричен доход. Те могат да предоставят и пряка материална подкрепа от колеги като помощ за решаване на проблеми.

ПРЕВЕНЦИЯ НА СТРЕСА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Защо темата за стреса на работното място и неговата превенция е толкова важна?

Стресът на работното място често се изразява като вредни физически и емоционални реакции, които възникват, когато изискванията на работата не отговарят на способностите, ресурсите или нуждите на работника. Стресът възниква при различни работни обстоятелства, но често се засилва, когато служителите смятат, че имат слаба подкрепа от ръководители и колеги, както и малък контрол върху работните процеси.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Напрежението на работното място е неизбежно, поради изискванията на съвременната работна среда. Натискът, възприеман като приемлив от индивида, може дори да поддържа работниците бдителни, мотивирани, способни да работят и да учат, в зависимост от наличните ресурси и лични характеристики. Когато обаче този натиск стане прекомерен или по друг начин неуправляем, това води до стрес. Стресът може да увреди здравето на служителите и ефективността на бизнеса.

Стресът, свързан с работата, може да бъде причинен от лоша организация на работата (начина, по който организираме работни места и работни системи и начина, по който ги управляваме), от лош дизайн на работата (например липса на контрол върху работните процеси), лошо управление, незадоволителни работни условия и липса на подкрепа от колеги и ръководители.

В резулатат на неефективното управление, за работещите могат да възникнат редица негативни последици като заболявания, временна нетрудоспособност, намаляване на продуктивността, лоша работна атмосфера.

За работодателя също ще бъдат налице неблагоприятни последствия: текучество, разходи за обучение на новопостъпили работници, повишена заболеваемост, финансови компенсации за професионални болести и травми и др.

Има много причини работодателите да се ангажират активно с психичното здраве и благополучие. Първо, налице е задължение по смисъла на законодателството за безопасност и здраве за предотвратяване на вредите за психичното здраве, поради причини, свързани с работното място. Освен това е налице задължение по смисъла на законодателството за равнопоставеност, забраняващо дискриминация на хора с проблеми с психичното здраве в области, като набиране на работна ръка, повишения и достъп до обучение. Извън тези задължения много работодатели виждат ползите от инвестирането в психично здраве, като част от етиката и културата на организацията. Активната ангажираност в тази сфера спомага за изпълнение на обществения договор, който работодателите са сключили със своите служители и с обществото като цяло, като същевременно способства за поддържане на добър обществен облик на работодателя. Много работодатели също така смятат, че ангажирането в добри практики по отношение на психичното здраве на работното място им

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

помага да спазят задълженията си по смисъла на корпоративната социална отговорност, особено когато практиката на работодателя надхвърля законовите изисквания.

В кои случаи можем да говорим за стрес на работното място?

- Това са всички трудови ситуации, за които са характерни високите професионални изисквания в количествен план (твърде много работа) и ниските изисквания в качествен план (твърде проста и нестимулираща работа), работещите имат ограничена възможност за вземане на решение (възможност да се реши как и какво да се върши) и недобра социална подкрепа от колеги и ръководители.

❖ *Психосоциалните рискове и стресът на работното място са сред най-големите предизвикателства за безопасността и здравето при работа. Те оказват значително въздействие върху здравето на отделните лица, организациите и националните икономики.*

Според наличните документи на ЕК приблизително половината европейски работници смятат стреса за обичайно явление на своето работно място, на което се дължи почти половината от всички загубени работни дни. Подобно на много други проблеми, засягащи психичното здраве, стресът често пъти е неправилно разбиран или заклеймяван. Ако се разгледат обаче като организационен проблем, а не като личен недостатък, психосоциалните рискове и стресът могат да бъдат управлявани като всеки друг риск на безопасността и здравето при работа.

ПСИХОСОЦИАЛНИТЕ РИСКОВЕ И СТРЕСЪТ

Психосоциалните рискове са резултат от лошо планиране, организиране и управление на труда, както и от лоши социални условия на работното място; те могат да доведат до отрицателни психологически, физически и социални последици, като стрес на работното място, изтощение или депресия.

При обсъждане на изискванията на работното място е важно да се разграничат психосоциалните рискове, като прекомерното работно натоварване, от условията, които макар и да са стимулиращи

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

и понякога проблемни, създават отзивчива околна среда, в която работниците са добре обучени и мотивирани да работят с максималните си възможности. Добрата психосоциална среда стимулира добри производствени резултати и лично развитие, както и психично и физическо благоденствие на работниците и служителите.

Работниците изпитват стрес, когато работата поставя пред тях изисквания, които са по-високи от възможностите им да се справят с тях. Освен проблемите с психичното здраве, работниците, изпитващи продължителен стрес, могат по-нататък да развият сериозни проблеми с физическото здраве, като сърдечносъдови заболявания или мускулно-скелетни проблеми.

На ниво организация отрицателното въздействие включва незадоволителни цялостни бизнес резултати, висок процент на отсъствията от работа, презентизъм (служители и работници, които ходят на работа, когато са болни и не могат да изпълняват ефективно своите задължения), както и повишени нива на злополуките и нараняванията. Отсъствията стават по-продължителни от тези, които се дължат на други причини, а стресът на работното място може да допринесе за повишаване на процента на ранно пенсиониране. Приблизителните оценки на разходите за бизнеса и обществото са значителни и възлизат на милиарди евро на национално равнище.

Кога стресът ни разболява – как да останем здрави?

Въпросът какво ни стресира е сложен и се възприема много различно от хората и се оценява според ситуацията. В същото време анкети и проучвания показват, че има фактори, които са общи за всички работници.

- **Недобрата работна атмосфера и организация на работа**

Работната атмосфера и организацията на работа играят основна роля за това дали служителите се чувстват мотивирани и предизвикани или стресирани, когато са изправени пред задачи. Освен това много служители са обременени от мисълта за несигурността на работата си. Като цяло те имат по-ниско ниво на психологическо благополучие.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- **Конфликти между работата и личния живот**

Конфликтите между работата и личния живот са сред най-силните негативни фактори, влияещи върху психичното здраве.

Въпросите, свързани с балансирането на работата и семейството, са от първостепенно значение за отделните хора, организациите, които ги наемат, семействата, които се грижат за тях, синдикатите, които ги представляват, и правителствата, загрижени за глобалната конкурентоспособност, благосъстоянието на гражданите и националното здраве.

Кои са най-стресиращите фактори за служителите?

- ✓ Според редица проучвания многозадачността е стресираща: 58 процента от служителите заявяват, че работата им често изисква от тях да работят по различни задачи едновременно. Многозадачността е последвана от силен натиск за крайни срокове и изпълнение (52%) и постоянно повтарящи се работни процеси (50%), като възможни фактори за стрес на работното място.

- ✓ 34 процента от служителите възприемат натиска да спазват крайните срокове и изпълнението като стресиращо. Прекъсванията на работа (26%) и едновременното наблюдение на различни работни места (18%) също се възприемат като разрушителни.

Усещането за стрес нараства:

- ✓ За 43 процента от заетите стресът и работното напрежение са се увеличили през последните две години. Мениджърите (48%) и служителите (40%) са засегнати приблизително в еднаква степен. Причините обаче са различни: 19 процента съобщават, че са претоварени по отношение на количеството, докато 13 процента съобщават, че са недостатъчно по отношение на качеството.

Работното време като тежест:

- ✓ 30 процента от служителите работят повече от 40 часа седмично. За 38 на сто работата в неделя и на официални празници е нормална. Освен това 26 процента от работниците често се отказват от почивките си, за да отговорят на изискванията на работното място. Мениджърите са под особен натиск:

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- ✓ 73 процента от мениджърите работят в събота и 46 процента от тях имат проблеми със съвместяването на работата и личния живот.

Източник на информация:

Федерален институт по безопасност и здраве при работа на Германия

ПСИХОСОЦИАЛНИ ОПАСНОСТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Кои са основните психосоциални опасности на работното място?

Психосоциалните опасности на работното място не са еквивалентни на стреса при работа - ако не бъдат предотвратени, те могат да доведат до стрес и свързани със стреса последици (например влошено психично и физическо здраве).

Съществуват много модели на стреса на работното място, които сочат какви психосоциални опасности могат да бъдат открити там. Научни изследвания върху психосоциалните опасности се провеждат вече над 40 години и е налице широк консенсус относно естеството на тези заплахи, както и по отношение на теориите за това, как те се отразяват на здравето на индивида и резултатите на организацията във връзка с нейната производителност, качеството на работата, удовлетворението от нея и отсъствията. Проектът PRIMA-EF40, финансиран от Европейската комисия, предлага Европейска рамка за управление на психосоциалните рискове. В рамките на свързаната с това работа, той разглежда десет основни типа психосоциални опасности, които съществуват на работното място:

Таблица 2: Психосоциални опасности на работното място

Вид опасност	**Определение**
Естество на работата	Липса на разнообразие или къси работни цикли, разпокъсан или безсмислен труд, непълно оползотворяване на уменията, висока степен на несигурност, постоянен контакт с хора по време на работа
Работно натоварване и темп на работа	Претоварване или недостатъчно натоварване, машинно наложен ритъм на работа, високи нива на времеви натиск, непрекъснато спазване на срокове

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Работен график	Работа на смени, нощни смени, негъвкави работни графици и ненормирано работно време, дълги или социално неприемливи работни дни
Контрол	Слабо участие във вземането на решения, липса на контрол върху работното натоварване, ритъма, работата на смени и др.
Среда и оборудване	Неподходящо оборудване, наличие на оборудване, годност или поддръжка, лоши условия на работната среда, например липса на пространство, слабо осветление, прекомерен шум.
Организационна култура и функция	Лоша комуникация, ниски равнища на подкрепа за решаване на проблеми и личностно израстване, липса на ясно определени или договорени цели на организацията
Междуличностни отношения на работното място	Социално или физическо изключване или изолация, недобри взаимоотношения с висшестоящите, междуличностни конфликти, липса на социална подкрепа, тормоз, агресивно поведение
Роля в организацията	Неизясненост на ролята, конфликт на роли, носене на отговорност за другихора.
Кариерно израстване	Застой и несигурност в кариерата, недостатъчни или прекомерни повишения, ниско заплащане, несигурност на работното място, ниска социална стойност на работата.
Връзка между работното място и дома	Противоречиви изисквания на работното място и дома, слаба подкрепа у дома, проблеми с двойна кариера.

СТРЕС НА РАБОТНОТО МЯСТО И ДЕПРЕСИЯ

Няколко проучвания, изучаващи връзките между психосоциалните фактори на работното място и състоянията „депресия“, както и с по-малко тежки общи психични разстройства (напр. Bonde, 2008; Kuoppala et др., 2008; Netterstrom et al., 2008) заключават, че психосоциалните фактори на работното място, включително умствено натоварване, са свързани с повишен риск от последващи депресивни симптоми или сериозен депресивен епизод. По-голямата част от резултатите от проведените изследвания сред служители в страни-членки на ЕС потвърждават повишен риск от депресия сред служителите, изпитващи стрес, свързан с работата, и коефициентите на вероятност варират между 1,2 и 4,6, в зависимост от вида на мярката, пола и професионална група, която се изследва (напр. Bonde, 2008; Ndjaboué, Brisson, & Vézina, 2012). Психосоциалните рискове могат да причинят професионално заболяване, т.е. и поведенчески разстройства (ILO, 2016). Разстройствата на психичното здраве, като депресията обаче, не са общопризнати като професионално заболяване в списъците на професионалните заболявания в повечето държави (Европейска комисия, 2013 г.).

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Източник на информация:

https://health.ec.europa.eu/system/files/201707/compass_2017workplace_en_0.pdf

ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ. ЦИФРОВИЗАЦИЯ. ВЛИЯНИЕТО ИМ ВЪРХУ ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ



Напредъкът в информационните и комуникационни технологии засяга връзката между работниците и работното място. Информация и комуникация технологията може да позволи работата да се извършва на различни физически места. Работниците могат да бъдат разположени географски отдалечени от традиционното работно място.

Това създава нови предизвикателства за служителите. Докато някои може да се насладят на свободата, свързана с работата у дома, за мнозина изолацията и загубата на социални контакти, свързана със самостоятелната работа, причинява стрес и увеличава риска от развитие на проблем с психичното здраве.

Освен това, противно на прогнозите от преди 15–20 години, подобренията в технологиите не са довели до по-кратки работни седмици, намален стрес и увеличени занимания през свободното време. Вместо това все повече служители работят повече от някога. Границите между дома и работата могат да станат неясни, което да компрометира конвенционално разделение между работата и личната сфера.

Цифровизацията бързо променя света на труда и изисква нови и актуални решения за здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ). Изследователската програма на Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) има за цел да осигури за създателите на политики, изследователите и работните места надеждна информация относно потенциалните въздействия на цифровизацията върху ЗБУТ, така че да могат да се предприемат навременни и ефективни действия за гарантиране на безопасността и здравето на работещите.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Появата на технологии като изкуствения интелект (ИИ), големите информационни масиви, сътрудничещите роботи, интернет, алгоритмите, цифровите трудови платформи и същевременно значителното увеличаване на броя на хората, работещи от разстояние, създава възможности за работниците и работодателите, но също и нови предизвикателства и рискове за ЗБУТ. Справянето с тези предизвикателства и рискове и максималното увеличаване на възможностите зависят от начина на прилагане на технологиите, тяхното управление и нормативно регулиране в контекста на социалните, политическите и икономическите тенденции.

Въз основа на прогнозното си проучване относно цифровизацията и ЗБУТ, EU-OSHA изпълнява научноизследователски проект „Преглед на ЗБУТ“ (2020—2023 г.), за да предостави задълбочена информация във връзка с предизвикателствата и възможностите, произтичащи от цифровизацията в контекста на ЗБУТ, за целите на политиката, превенцията и практиката.

ПРИЗНАЦИ И СИМПТОМИ НА ПРОБЛЕМ С ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Всеки служител има „лоши дни“ на работа от време на време, дни, когато изглежда, че нищо не „върви, както трябва“. Характерни симтоми са затруднения с фокусирането, чувство на прекален стрес, раздразнение, чувство на неоцененост, липса на енергия и мотивация за завършване на дори най-елементарната задача.

Ако това състояние продължава дълго, това е предупредителен сигнал, че има някакъв проблем на работното ни място.
Често служителят свиква с това състояние да се чувства изтощен, тревожен и унил на работа, дори възприема това като „нормално“.
Пренебрегването на ранните признаци на този проблем няма да го накара да изчезне; просто ще се влоши с течение на времето, поставяйки индивида уязвим към болести и други здравословни проблеми, причинявайки прегаряне и влошаване качеството на работата, взаимоотношенията и личния живот.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Вредните фактори на трудовата среда са физически и психосоциални. Те влияят на здравето чрез пряко физическо въздействие и чрез психически стресиращо въздействие. Физическите фактори са сравнително добре проучени, въпреки че новите технологии и информационни системи създават нови рискове.

Психическото въздействие на физическите фактори зависи не само от преките дразнения на сетивните органи, а и от субективното чувство, опасение или притеснение, че представляват риск за здравето, което повишава нивото на стрес.

Психосоциалните стресори са резултат от дисбаланс между различни елементи и аспекти на трудовата дейност, организационната и работната среда, както и социалния климат.

Най-честите симтоми, че психичното здраве на работното място е застрашено:

- спад в прозиводителността на служителя на работното място;
- проблеми с концентрацията и мисленето, проблеми с фокусирането върху задачи, затруднения с паметта;
- промени в апетита или моделите на сън (безсъние, твърде много сън);
- промени в настроението (чувство на безнадеждност, безпомощност, промени в настроението или дори мисли за самоубийство);
- загуба на интерес към дейности (загуба на интерес към аспекти от работата, отказване от хобита, оттегляне от приятелства и социални дейности. Това може да бъде придружено от изразена апатия);
- страх или нервност;
- повишена чувствителност;
- необичайно поведение. Индивидът се чувства несвързан със заобикалящата го среда, проявява нехарактерно, необичайно или извън контрол поведение;
- необясними неразположения, като главоболие, разстроен стомах или мускулна болка.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

СТРЕС НА РАБОТНОТО МЯСТО

При обсъждане на изискванията на работното място е важно да се разграничат психосоциалните рискове, като прекомерното работно натоварване, от условията, които макар и да са стимулиращи и понякога проблемни, създават отзивчива околна среда, в която работниците са добре обучени и мотивирани да работят с максималните си възможности. Добрата психосоциална среда стимулира добри производствени резултати и лично развитие, както и психично и физическо благоденствие на работниците и служителите.

Според проведено проучване от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) за общественото мнение около половината от работниците считат, че на работното им място имат проблем със стреса. Сред най-често посочваните причини за стрес са реорганизацията или несигурността във връзка с работата, продължителното работно време или прекомерното работно натоварване, както и тормоз и насилие на работното място. Европейската агенция за безопасност и здраве при работа представя актуални данни и доказателства от проучвания относно наличието на стрес на работното място, влиянието му върху безопасността и здравето, както и за психосоциалните рискове.

Смята се, че най-ефективен е превантивният, цялостен и систематичен подход за управление на психосоциалните рискове. Проведеното от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа „Европейско проучване за новите и нововъзникващите рискове в предприятията“ (ESENER) изследва как се възприемат и управляват психосоциалните рискове в европейските предприятия, като идентифицира основните фактори, пречките и нуждите от подкрепа. Проучването показва, че в сравнение с „традиционните“ рискове за безопасността и здравето при работа, психосоциалните рискове се считат за по-сложни и трудни за овладяване. Необходими са повишаване на осведомеността и прости практики, които улесняват преодоляването на стреса, насилието и тормоза на работното място.

Основно законодателство на ЕС в областта на ЗБУТ и психичното здраве на работното място

Рамковата директива и психичното здраве - Най-всеобхватният правен документ, с който се уреждат всички аспекти на ЗБУТ в ЕС, е Рамкова директива 89/391/ЕИО за безопасността и здравето на работниците на работното място. В нея се конкретизират общите задължения на работодателите да осигуряват безопасността и здравето на работещите във всеки аспект

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

на тяхната работа, „борейки се с всички видове риск“, въз основа на принципите на превенцията. Рамковата директива бе последвана от набор отделни директиви в редица сфери, приети през последните 25 години. Общите принципи на Рамковата директива остават приложими изцяло към всички сфери, обхванати от отделните директиви, но там, където отделните директиви съдържат по-строги и/или конкретни разпоредби, те имат предимство. Свързаните с работата рискове, които се отнасят до психичното здраве и се наричат често „психосоциални рискове“, и тяхното управление са сред отговорностите на работодателите, както е предвидено в Рамковата директива, която задължава работодателите да се заемат с всички видове риск и да ги управляват превантивно, като за целта въведат процедури и системи за безопасност и здраве. На базата на този основен законодателен акт на европейско равнище, са разработени и се прилагат редица политики и насоки, свързани с психичното здраве. Те включват правно обвързващи актове на ниво ЕС, на транснационално и национално равнище, както и политически документи, като решения, препоръки, резолюции, становища, заключения на институциите на ЕС, Комитета на регионите и Европейския икономически и социален комитет. Освен това от Рамковата директива произтичат споразумения със социални партньори и рамки за действие, спецификации, насоки, кампании и др., инициирани от европейски и международни комитети, агенции и организации. Рамковата директива и други директиви не са предназначени да се занимават пряко с проблемите на психичното здраве на работното място. Вместо това те действат като общи и специфични законодателни актове, обхващащи всички аспекти на безопасността и здравето и процедурите, които следва да се спазват при разработване и прилагане на практики за безопасност и здраве. Така например Рамковата директива предвижда конкретно, че работодателите следва да осигуряват безопасността и здравето на работещите във всички аспекти, свързани с тяхната работа, „борейки се с всички видове риск при източника им“. Макар да не съдържа термините „психосоциален риск“ или „свързан с работата стрес“, тя включва разпоредби за адаптиране на работата към индивида, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работно оборудване и избора на работни и производствени методи, с оглед облекчаване на монотонната работа и работата с наложен ритъм, разработване на последователна цялостна политика за превенция, която да обхваща технологията, организацията на работата, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на факторите, свързани с работната среда. По този начин Рамковата директива е пряко ангажирана с някои от основните източници на психосоциален стрес на работното място. В допълнение при конкретизирането на методите, които следва да се използват

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

за предотвратяване и контролиране на рисковете за здравето и безопасността на работното място, в рамковата и свързаните с нея директиви се посочва, че тези рискове трябва да бъдат установени, оценени, предотвратявани и управлявани. Въпреки тази привидна липса на конкретика по въпроса обаче няма никакво съмнение, че психосоциалните рискове на работното място са включени в рамките за безопасност и здраве както на национално ниво, така и на равнище ЕС. Насоките, кампаниите и другите инициативи в тази област, подети от Европейската комисия и органи като МОТ, недвусмислено показват, че това е така. Терминът „психично здраве“ и свързаните с него термини, като „стрес“ и „психосоциален риск“, рядко се споменават в законови текстове.
Извън тези разпоредби за предприемане на оценки на риска, свързан с опасностите на работното място, рамковата и останалите директиви предвиждат и задължението за полагане на грижи, което работодателите имат спрямо служителите. Това може да се тълкува като гарантиране, че здравето и благополучието на служителя се отчитат във връзка с условията му на работа. Това засяга и служители, завръщащи се на работа след заболяване. Тук се вземат предвид оценката на здравето на индивида, съобразяването на организацията и условията на работа спрямо компетенцията на служителя и създаването на условия за постепенно завръщане на работа. Повече по темата можете да намерите в глава 6 от настоящото ръководство. Рамковата директива съдържа също и разпоредби относно принципите на превенция, някои от които са особено актуални за справяне с опасностите за психичното здраве на работното място.

Макар почти всички регламенти да се отнасят към определени аспекти на психичното здраве и/или психосоциалната работна среда, следва да се отбележи, че термините „психично здраве“, „стрес“ и „психосоциални рискове“ не се споменават изрично в повечето законодателни актове.

След преглед на „Европейското проучване на предприятията относно новите и възникващите рискове“ (ESENER) на EU-OSHA от 2019 г., което се фокусира върху това как се управляват рисковете, свързани с безопасността и здравето на работното място, става ясно, че макар законодателството в областта на ЗБУТ да се разглежда от европейските работодатели като основен двигател за работа по тези въпроси, то е слабо ефективно при управлението на психосоциалните рискове и насърчаването на психичното здраве на работното място.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

АКТИВНИ ПОЛИТИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО В ЕС

Психичното здраве и благосъстоянието на европейската работна сила се признават все повече като важен въпрос за европейските заинтересовани страни на работното място.

Съгласно информация от официалния сайт на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа от 2014 г., общата цена на психичните заболявания в Европа е 240 милиарда евро/годишно от които 136 милиарда евро/годишно са разходите за намалена производителност, включително отсъствие от работа и 104 евро милиарда/годишно е цената на преките разходи като медицинско лечение. Намалена производителност поради психосоциални проблеми може да струва два пъти повече от отсъствието от работа.

Цената на отсъствието от работа и преждевременната смъртност поради депресия в 30 европейски страни са оценени на 109 милиарда евро през 2010 г., докато разходите за всички видове тревожност се представляват допълнително на 88 милиарда евро (Olesen et al., 2012).

Друго проучване на Matrix (2013) изчислява, че общите разходи за депресията, свързана с работата, само в ЕС-27 е близо 620 милиарда евро годишно. Основното негативно влияние е за работодателите поради отсъствие от работа или недобро представяне от служителите (270 милиарда евро), като разходи поради тези причини има и за икономиката - поради загубената продукция (240 милиарда евро), за системите за здравеопазване - поради разходите за лечение (60 милиарда евро) и системите за социално подпомагане - поради изплащане на обезщетения за инвалидност (40 милиарда евро) в страни с високи доходи, тъй като правителствата обикновено са отговорни за плащането на по-голямата част от дългосрочните плащания за обезщетения за болест и инвалидност за хора, които отсъстват от работа поради лошо психично здраве.

Още през 2000 г. Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (2000) съобщава, че проучванията показват, че между 50% и 60% от всички загубени работни дни имат някаква връзка със стреса, свързан с работата, водещ до значителни финансови разходи за компаниите, както и за обществото, така и върху икономическата ефективност, възлизаща на от около 3-4% от БВП разходи годишно.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Друг доклад на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (2009) обобщава икономическите разходи на свързаните с работата стресови заболявания. Съобщава се, че във Франция, между 220 500 и 335 000 (1-1,4%) души са били засегнати от свързано със стрес заболяване, което струва на обществото между 830 и 1,656 милиона евро; в Германия цената на психологическите разстройства е оценена на 3 000 милиона евро.

Основополагащи документи и инициативи в рамките на ЕС в областта на психичното здраве на работното място:

1. Лисабонска стратегия: цел на ЕС за икономически растеж и конкурентоспособност. Цели към пълна заетост и по-голямо социално включване;
2. Стратегия на Общността за здравословни и безопасни условия на труд (2007-2012 г.);
3. Бяла книга на Комисията „Заедно за здраве“;
4. Рамково споразумение за свързания с работата стрес (октомври 2004 г.);
5. Рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място (2010 г.)
6. Пакт за психично здраве и благоденствие (2008 г.)

По-актуални документи на ниво ЕС, приети от Европейската комисия и Европейския парламент са:

- Доклад относно прилагането на Рамковото споразумение относно стреса на работното място, прието от социалните партньори;
- Рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място;
- Резолюция на европейския парламент за психичното здраве в дигиталния свят на труда,
- Стратегическа рамка на ЕС за здравето и безопасността при работа от 2022 г.

Налични ръководства

Налице са множество насоки в областта на психичното здраве и работното място. Те обикновено произтичат от трите съответни подхода към управлението на психичното здраве на работното място - здравословни и безопасни условия на труд, насърчаване на психичното здраве и завръщане на работа, като представените по-долу кратки описания на тези насоки са организирани в тези три направления. Самите ръководства варират по отношение на произход, статус, цели и целеви групи.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

В тази област действат транснационални и национални агенции, като тези насоки често притежават значителна тежест по отношение на важността им за практиката. Тези ръководства обикновено са адресирани към работодателите и по принцип са формулирани на високо равнище, като често в тях се описват законовите отговорности и принципите на подхода, а не толкова указания за прилагане на добри практики.

Акцентът в насоките за добри практики е донякъде различен - те съдържат указания за процедурите, които следва да се спазват при прилагането. Тези ръководства често са подплатени с реални примери за добри практики и инструменти за прилагане. Обикновено са разработени в рамките на конкретни проекти, до голяма степен финансирани от Европейската комисия.
Настоящият преглед на наличните ръководства не е изчерпателен и акцентира основно върху уебсайтове, които предлагат добра отправна точка в търсенето на практически указания.

Ръководства за насърчаване на психичното здраве Европейска мрежа за насърчаване на психичното здраве на работното място (ENWHP) -„Work in tune with life“ („Да работим в унисон с живота“)
Европейската мрежа за насърчаване на психичното здраве на работното място (ENWHP) поде инициатива, с която да способства за насърчаването на психичното здраве на работното място. Кампанията бе съфинансирана от Европейската комисия по Програмата за обществено здравеопазване 2003-2008 г.

В рамките на кампанията са разработени три ръководства:

- ръководство за стопанските аргументи в полза на психичното здраве;
- ръководство за насърчаване на психичното здраве на работното място - помагало за работодатели;
- ръководство за изграждане на психически здравословно работно място - помагало за служители.

РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ ЗА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ В ДИГИТАЛНИЯ СВЯТ НА ТРУДА

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

На 5-ти юли 2022 г. Европейският парламент прие резолюция относно психичното здраве в дигиталния свят на труда.
С резолюцията се призовават институциите на ЕС и държавите-членки да признаят високите нива на проблеми с психичното здраве, свързани с работата, в целия ЕС и да се ангажират силно с действия за предотвратяване на проблеми с психичното здраве, защита на психичното здраве и здравословен баланс между професионалния и личния живот и укрепване на социалните защита на правата на работното място.

Резолюцията подчертава ползите от работата от вкъщи по отношение на гъвкавостта и автономността, но също така подчертава рисковете за здравето, произтичащи от прекомерната свързаност, нарастващата връзка между работата и личния живот и по-високата интензивност на работата и стреса, свързани с използването на свързани с работата технологии.

Според скорошно електронно проучване на Eurofound, психическото благополучие е намаляло във всички възрастови групи от началото на европейската пандемия, достигайки най-ниското си ниво сред младите хора и професионалистите.

Данните се потвърждават от доклада на Европейския парламент за психичното здраве в дигиталния свят на труда, който подчертава, че 64 процента от младите хора между 18 и 34 години са били изложени на риск от депресия през 2021 г. поради липса на работа и финансови и образователни перспективи, както и самота и социална изолация.

Резолюцията изисква от ЕС и държавите-членки да регулират дигиталната работа за защита на психичното здраве, в сътрудничество с работодателите и представителите на работниците, прилагайки Стратегия на ЕС за психично здраве заедно с национални планове за действие.

С резолюлицията Европейският парламент приканва ръководните органи на държавите-членки да включат психичното здраве в своите спешни действия при здравна криза и пандемия.

Резолюцията следва предишната относно стратегията на ЕС за обществено здраве след Covid-19, приета през юли 2020 г., където Парламентът признава психичното здраве като основно човешко

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

право и призова за план за действие на ЕС относно психичното здраве, целящ да определи стандарт на политиката за подкрепа на психичното здраве и благосъстоянието на работници в целия ЕС.

ЕВРОПЕЙСКИ ПАКТ ЗА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ И БЛАГОДЕНСТВИЕ

Важен институционален документ в областта на психичното здраве е „Европейският пакт за психичното здраве и благоденствие“, създаден по време на Конференция на високо равнище на ЕС от юни 2008. Според пакта психичното здраве е човешко право. То е необходимо за здравето, благоденствието и качеството на живот. То благоприятства обучението, работата и обществения живот.

Нивото на психичното здраве и на благоденствието на населението играе съществена роля за успеха на ЕС като икономика и общество основано на познанието. Това е важен фактор при постигането на целите на Лисабонската стратегия за растеж, заетост, сплотеност на обществото и трайно развитие.

Броят на психичните разстройства се повишава в Европеския съюз. Понастоящем, броят на засегнатите лица се преценява на около 50 милиона, или около 11% от гражданите на ЕС, като се има предвид, че мъжете и жените развиват и представят различни симптоми. Депресията е най-разпространеният здравословен проблем в много страни членки на ЕС.

Самоубийството продължава да бъде главната причина за много от случаите на смърт. Всяка година в ЕС се отчитат 58 000 самоубийства, от които три четвърти са извършени от мъже. Осем от двадесет и седемте страни членки на ЕС се класират сред петнадесетте страни в света, в които се регистрира най-висок процент на самоубийства сред мъжете.

Психичните разстройства и самоубийствата са източник на големи страдания за лицата, семействата и общността. От друга страна, психичните разстройства представляват основна причина за инвалидността и са тежест за системите за социална защита, здравния сектор и сектора на образованието, икономиката и пазара на труда на ЕС.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Важна предпоставка за справяне с проблема с психичното здраве са координирани действия от ЕС, като се допълват мерките, взети от националните здравни и социални служби. Тези действия се състоят в промотиране на психичното здраве и благоденствието, засилване на превантивните действия и на взаимопомощта, и в предлагането на подкрепа на хората, страдащи от психични разстройства, както и на техните близки.

В пакта се застъпва тезата, че е необходима твърда политическа воля за издигане на психичното здраве и благоденствието до ранга на основен приоритет. Участниците в европейската конвенция считат, че следва да се предприемат мерки на ниво ЕС, обединяващи отговорните политики и съответните партньори, а именно в сектора на правосъдието, образованието и здравето и в социалния сектор, както и организациите на гражданското общество. Според пакта индивидите, които са се сблъскали с психични разстройства, притежават ценен опит и трябва да бъдат интегрирани активно в изготвянето и прилагането на действията.

В пакта е застъпена идеята, че е от особена важност да се промотира психичното здраве и благоденствие на гражданите във всички обществено-икономически групи и във всички възрастови групи, етнически и сексуални принадлежности, като се въвеждат насочени намеси, вземащи под внимание разнообразието на европейското население.

В Пакта, още от 2008 г., освен темата „Превенция на депресията и самоубийството“, е застъпена и темата и за превенцията на психичното здраве на работното място.

По темата „Превенция на депресията и самоубийството“ са изведени следните пет приоритета:

- подобряване на обучението на здравните професионалисти и на основните действащи лица в сферата на психичното здраве в социалния сектор;
- ограничаване на достъпа до средствата, които биха могли да бъдат използвани, за да посегне човек на живота си;
- предизвикване на реакция сред обществеността, здравните професионалисти и останалите съответни сектори, към въпросите на душевното здраве;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- намаляване на рисковите фактори, които биха могли да доведат до самоубийствено поведение, такива като алкохолизъм, наркомания, изключване от обществото, депресия и стрес;
- въвеждане на подпомагащи механизми под формата на телефонна помощ, за лицата, които са опитали да сложат край на живота си, както и на тези, засегнати от смъртта на близък човек.

Политически отговорните лица, както и съответните действащи лица, се приканват да вземат мерки за промотиране на психичното здраве сред младите и в образователната система, като визират по-специално:

- въвеждане на механизми за бърза интервенция в цялата образователна система;
- предлагане на програми, визиращи засилването на родителските компетенции;
- промотиране на обучението на здравни професионалисти, образованието, младостта и други сектори, имащи отношение към душевното здраве и благоденствието;
- промотирането на включването на чувствителни за обществото въпроси в училищните и извънучилищните действия, както и в училищната и предучилищната култура;
- въвеждане на програми за превенция на малтретирането, злоупотребата, насилието срещу младежи, и риска от обществено изключване сред младите;
- промотиране на участието на младите в света на образованието, културата, спорта и заетостта.

Приоритетите в Пакта по темата за Психичното здраве на работното място, каквато е и темата на настоящия доклад, могат да бъдат обощени по следния начин:

Психичното здраве и благоденствието на работното място представляват сериозни двигатели на продуктивността и иновацията в ЕС. Ритъмът и естеството на работата не са вече същите, от това произтичат напрежения върху психичното здраве и благоденствието.

Трябва да бъдат взети мерки за борба срещу утежняването на отсъствието от работа и нетрудоспособността, и за подобряване на продуктивността чрез употребата на неизползван потенциал поради психични заболявания.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Работното място играе определяща роля в социалната интеграция на лицата, засегнати от психични разстройства.

Политически отговорните лица, социалните партньори и съответните действащи лица, се приканват да вземат мерки в полза на психичното здраве на работното място, които по-специално визират:

- подобряване на трудовата организация, начините на организация на предприятието и методите на ръководене, с цел да се благоприятства психичното благоденствие и да се сближат работата и семейния живот;
- прилагане на програми за психично здраве и благоденствие, предвиждащи оценка на рисковете и програми за превенция на ситуации, които биха могли да имат вредни последици върху психичното здраве на работещите (стрес, малтретиране като насилие или злоупотреба на работното място, алкохолизъм и наркомания);
- благоприятстване на набирането на кадри, както и поддръжка, реадаптация или завръщане на работа на лицата, засегнати от психични проблеми или разстройства.

В пакта се посочва, че основно на държавите членки се пада да действат в тази област, но той разчита на ЕС относно инфрмирането, разпространението на най-добрите практики и подтикването на държавите членки и съответните участници да вземат мерки, както и да помагат за разрешаването на общите проблеми и борба срещу неравенствата в областта на здравето.

Пактът се основава на общностните достижения по отношения на психичното здраве и благоденствие, произтичащи от приетите през последните години инициативи като различните политики на ЕС, по отношение на ангажиментите изразени от здравните министри на страните членки в декларацията по отношение на психичното здраве, приета от Световната здравна организация през 2005, както и по отношение на определен брой международни текстове, сред които Конвенцията на Обединените нации, отнасяща се до правата на хората в неравностойно положение.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Пактът обединява европейските институции, страните членки, действащите лица от различните съответни сектори, сред които са лицата, подложени на изолиране заради психични разстройства, както и научната общност, с цел да се подкрепя и промотира психичното здраве.

Пактът трябва да позволи да се проследи по-добре развитието на ситуацията и приетите мерки, както в страните членки, така и по отношение на съответните главни действащи лица. Опирайки се на най-добрите европейски практики, той трябва да помогне за формулирането на препоръки за действие, с цел прогрес в приоритетните области, описани по-горе.

В Пакта се призовава страните членки, действащите лица от различните сектори и гражданското общество на ЕС, както и международните организации, да се присъединят към Европейския пакт за психично здраве и благоденствие и да допринесат за неговото прилагане;

Европейската комисия и страните членки, както и международните организации и съответните действащи лица да въведат механизъм за обмен на информация; да определят заедно най-добрите практики, за да могат политиките и действието на заинтересованите страни в приоритетните области, определени в пакта, да дадат резултати, и да подготвят подходящите препоръки и планове за действие;

Важни и отговорни и за създаване на политики за психичното здраве на ниво Европейски съюз са Председателството, което следва да информира Европейския парламент и Съвета на министрите, както и Европейския икономически и социален комитет и Комитет на регионите за работите и резултатите от конференцията за приемане на пакта.

Международната организация на труда

България е член на Международната организация на труда или съкратено **МОТ** (на английски: *International Labour Organization, ILO*; на френски: *Organisation internationale du travail, OIT*) - специализирана агенция на Организацията на обединените нации. Занимава се с трудови теми и въпроси, в частност международните стандарти на труда и достоен труд за всички [2].

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Организацията е със седалище в Женева, основана е на 11 април 1919 по предложение на френските индустриалци Роберт Оуен и Франсоа Легран от 19 век

КОНВЕНЦИЯ НА МОТ ОТ 2019 Г. ПРОТИВ НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА (№ 190) И ПРЕПОРЪКА ОТНОСНО НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА (№ 206)

Според движението #metoo и свързани с него движения, насилието и тормозът в сферата на труда, включително насилието и тормозът, основани на пола, са широко разпространени в целия свят. Възниква необходимостта да се засилят действията за превенция, а жертвите - да бъдат защитени.
В отговор на тази нужда, през 2019 г. Международна организация на труда приема Конвенцията на МОТ против насилието и тормоза (№ 190), заедно с Препоръка относно насилието и тормоза (№ 206) (наричана по-нататък „Препоръката“).

Конвенцията е първият международен инструмент, в който се определят конкретни, приложими в световен мащаб стандарти за борба с тормоза и насилието, свързани с труда, и се определят конкретно мерките, които се изискват от държавите и другите, имащи отношение участници. Конвенцията и Препоръката имат за цел да установят приобщаващ, интегриран и чувствителен към аспектите на пола подход за предотвратяване и премахване на насилието и тормоза в сферата на труда.

Както във вътрешен план, така и във външните си отношения, Европейският съюз (ЕС) е ангажиран с утвърждаването на правата на човека и достойните условия на труд, включително безопасните и здравословни условия на труд, равенството между жените и мъжете и премахването на дискриминацията.

Според Конвенция 190 на МОТ „насилие“ и „тормоз“ означават „единични или повтарящи се поведение, практика или заплаха, целящи, водещи или можещи да доведат до физическа, психологическа, сексуална или икономическа вреда." Конвенцията застава зад работниците и служителите не само при конфликт с работодателите, но и при тормоз от клиенти и доставчици на услуги.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ЕВРОПЕЙСКИ КОМПАС ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ И БЛАГОСЪСТОЯНИЕ

EU-Compass за действие в областта на психичното здраве и благосъстояние е уеб-базиран механизъм, използван за събиране, обмен и анализ на информация за политиката и дейностите на заинтересованите страни в областта на психичното здраве. Той наблюдава политиките и дейностите в областта на психичното здраве и благосъстоянието на страните от ЕС и неправителствените заинтересовани страни чрез:

- Идентифициране и разпространение на европейските добри практики в областта на психичното здраве
- Събиране на данни за заинтересованите страни и националните дейности в областта на психичното здраве чрез три годишни проучвания
- Организиране на три годишни доклада и форумни събития
- Провеждане на семинари за психично здраве във всяка държава от ЕС и в Исландия и Норвегия
- Освен това EU Compass си сътрудничи с групата на правителствените експерти по психично здраве и благосъстояние и неправителствените заинтересовани страни при изготвянето на четири научни статии.

ПРОУЧВАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ НА СТРАНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И ЕВРОПЕЙСКОТО ИКОНОМИЧЕСКО ПРОСТРАНСТВО

Органите, отговорни за здравето на работното място от всяка една държава от ЕС и ЕИП, са приели законодателни норми в областта на безопасните условия на труд на работното място. Голяма част от държавите, включително и България, са създали различни документи в областта на психичното здраве.

След преглед и анализ на наличните документи на страните от ЕС и ЕИП, в малка част от документите е застъпена темата превенцията на стреса в резултат от изпълнението на служебните задължения.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Не са много държавите, които ефективно прилагат такава политика. Обикновено, както и в настоящия случай, това са социално-икономически развитите страни.

В следващите редове са представени страни с изградена политика в областта и са примери за добри практики.

ФИНЛАНДИЯ

Министерство на социалните въпроси и здравеопазването на Финландия, Финландски институт по трудова медицина оказват ефективна подкрепа за психичното здраве на работното място.

На официалният сайт на Министерството през септември 2021 г. са публикувани Девет цифрови инструмента, които са достъпни безплатно за работодателите във Финландия. Те са разработени в резултат на „Програма за психично здраве на работното място“ на Правителството на Финландия. Инструментариумът за подкрепа на психичното здраве предоставя на работните места и професионалното здравеопазване лесни за използване инструменти за предотвратяване на проблеми с психичното здраве сред хората в трудоспособна възраст. В публикацията се съобщава, че работните места във Финландия се нуждаят от квалифицирани служители с достатъчна работоспособност, поради което подкрепата за психичното здраве играе важна роля в правителствената програма като мярка, допринасяща за растежа на заетостта.

Според Министерството е необходим нов вид програма за управление на работоспособността на работните места във Финландия, за да се намалят отпуските по болест и пенсионирането по инвалидност по причини, свързани с психичното здраве. Програмата за психично здраве на работното място отговаря на тази нужда, като предоставя базирани на доказателства дигитални инструменти, разработени в сътрудничество с работодатели, доставчици на професионални здравни грижи и други участници в професионалния живот.

Инструментариумът за подкрепа на психичното здраве предлага на работодателите набор от конкретни мерки за използване в ежедневната работа.

Инструментариумът съдържа лесни за използване ежедневни мерки и методи за поддържане на психичното здраве и предотвратяване на психични проблеми на работното място. Благосъстоянието на работното място е отговорност на цялата работна общност.

В документа се акцентира, че за да се случи въздействаща промяна, от съществено значение е истинското сътрудничество и развитието на уменията на работното място.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Законът изисква работодателите да извършват оценка на психосоциалните рискове на работното място и да разполагат със свързана система за управление“.

Културата на работното място, която поддържа психичното здраве, се състои от обикновени неща като взаимодействие, съвместно решаване на проблеми и изграждане на по-добри методи на работа.

Инструментариумът за подкрепа на психичното здраве може да се използва по много начини: чрез предоставяне на целева подкрепа с отделни инструменти или чрез въвеждане на целия набор от инструменти за ежедневна подкрепа на работното място.

Инструментариумът за подкрепа на психичното здраве, разработен от Финландския институт по професионална медицина, е достъпен онлайн на уебсайта „Mieli ja työ“.

Цялата работна общност може да използва тези инструменти за проактивна подкрепа на работния капацитет на служителите. Комплектът включва функционални инструменти като тестове, игри и калкулатори. Също така включва обучение по теми в области, в които се изискват по-силни умения и компетентност от ръководителите, човешките ресурси и доставчиците на услуги за безопасност и здраве при работа.

Наборът с инструменти е предназначен за работодателите и доставчици на професионални здравни грижи. Някои от инструментите са предназначени за ръководители, за експерти по безопасност и здраве при работа или експертите по човешки ресурси, докато други са по-силно насочени към професионалното здравеопазване, служителите или ръководството.

Инструментите за подпомагане на психичното здраве улесняват справянето със стреса или други въпроси, засягащи работоспособността. Поставянето на темата за психичното здраве в ежедневните дискусии улеснява навременната намеса. Работните места се насърчават да изпробват различните инструменти и да говорят за тях заедно.

Във Финландия е учредена и „Гилдията на предприемачите за благополучие“.

Моделът на Гилдията на предприемачите за благополучие е разпространен във Финландия между 2012-16 г. Разработен е от НПО с подкрепата на здравния сектор и секторите на труда. Основната цел на проекта Guild е да подпомогне психическото благополучие на малките и средните предприемачи и да гарантира това имат уменията и ресурсите да предприемат ранни действия в случай на поява на проблеми с психичното здраве. В съответствие с модела, ветерани предприемачи и експерти по благосъстоянието подкрепят с експертни съвети предприемачи в малки и средни компании за устойчиво благосъстояние.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Основните дейности, които са изпълнени в тази насока са следните:

- двудневен курс по хуманно отношение (приложна първа помощ за психично здраве);
- групови дейности на Гилдията, в които се използва експертна и партньорска подкрепа за развитие
- самопознание на участниците, умения за управление на стреса и способност да се справят със самотата.

БЕЛГИЯ

Федерална публична служба „Заетост, труд и социален диалог“ създава указ Превенция на психосоциалните натоварвания, предизвикани от работата.

Фокус, цели и задачи:

Указът е приет в изпълнение на закона от 4 август 1996 г., определящ като цяло задълженията на работодателя по отношение на безопасността и здравето при работа. Той допълва задълженията, включени в закона за благополучието и кралския указ от 27 март 1998 г. за благополучието на работещите при изпълнение на задълженията им във връзка с фирмената политика по отношение на превенцията на психосоциалните рискове. По-конкретно той определя ролята и личните умения на „доверения консултант“ - член на персонала, посочен от работодателя, който играе посредническа роля, ролята на съветник по превенцията и на лекаря по трудова медицина по отношение на психосоциалните проблеми. В акта се предлага възможност за неформална и формална процедура, когато даден работник е преценил, че е жертва на агресивно поведение, насилие или сексуален тормоз.

Основни принципи:

Според динамичната система за управление на риска (закон от 4 август 1996 г.) работодателят идентифицира ситуации, които могат да доведат до психосоциални рискове. Той е длъжен да идентифицира и оцени рисковете, отчитайки всички ситуации, които биха могли да доведат до стрес, конфликт, насилие или тормоз, или сексуален тормоз на работното място. Тази оценка на риска се извършва съвместно с компетентния съветник по превенцията и отразява съдържанието на работата, условията на работа и междуличностните отношения, като позволява на работодателя да предприеме подходящи превантивни мерки за предотвратяване на психосоциалното натоварване.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ГЕРМАНИЯ

В Германия е реализиран иновативен проект с акроним PsyGA - Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (Психично здраве в света на работата), който е осъществен с помощта на Министерство на труда и социалната политика на Германия. За управление на проекта отговаря Федералната асоциация на фирмените здравноосигурителни фондове (BKK Bundesverband). Проектът, който се финансира по линия на Инициативата за ново качество на работното място www.inqa.de, разпространява информация, изследвания и най-добри практики относно психичното здраве на работното място, като се набляга върху стреса при работа. Проектът цели повишаване на осведомеността, предлагащ на предприятията инструменти за оценяване на рисковете и прилагане на превантивни мерки по отношение на излагането на психичното здраве на опасности на работното място.

В Германия основният правен текст в областта на здравословните и безопасни условия на труд е Законът за здравословни и безопасни условия на труд от 7.8.1996 г., с който се транспонират директиви 89/391/ЕИО и 91/383/ЕИО и който бе изменен през 2009 г. Макар в закона да не се споменават изрично психичното здраве или психосоциалните рискове, експерти, работодатели, профсъюзи и органите по прилагането му са съгласни, че по принцип обхватът на закона и оценката на риска включват също така психичното здраве и психосоциалните рискове. Малцина обаче са работодателите, които отчитат тези рискове при оценката на риска. Германският Закон за здравословни и безопасни условия на труд е изменен през 2013 г. От работодателите се изисква да извършват оценка на риска, която да включва психосоциалните рискове. Мерките, предприети като последващи действия по оценката на риска, трябва да отчитат както физическото, така и психичното здраве.

Федералното министерство на труда и социалната политика е подготвило изменения към Закона за здравословни и безопасни условия на труд, според които психичното здраве следва изрично да бъде включено в обхвата на закрилата. Според новите промени, психическите натоварвания също ще се считат за риск за здравето, който следва да се отчитат от работодателите в оценката на риска. Свързаните с това части от инициативата включват разработването на ръководство за мениджъри и ръководство за служители.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Фокус, цели и задачи на проекта

С цел повишаване на осведомеността относно важността на психичното здраве и обмена на ноухау и опит в тази област, проектът съчетава тематична база от познания с добри практики и методики за практикуващи специалисти за насърчаване на психичното здраве на работното място: средства за самооценка, насоки за мениджъри и служители, аудиокнига и електронно помагало.

Интернет порталът http://psyga.info/ съдържа информация за проекта и резултатите от него, например разработените инструменти и носители. Информацията от проекта е разпространена до работодатели от различни сфери на дейности и се извършва от 18 партньори.

В рамките на проекта е разработена концепция за качество, която създава модела на „здравословното предприятие“.

Акцентът е поставен върху качеството на ръководството както като индивидуално лидерско поведение, така и като структурна рамка за ориентирано към служителя ръководство. На базата на модела е разработен инструмент за самооценка (1-ва фаза 2009 -2010 г.), който съдейства на практикуващия специалист при оценяване на действителното състояние на неговата организация в сферата на насърчаване на психичното здраве и при усъвършенстване на практиката.

В основата на 2-ра фаза от проекта (2011 -2013 г.) е съгласуваното осъществяване на разпределени, специфични за целевите групи мерки за трансфер на знания и опит и на дейности от страна на BKK и нейните 18 партньори на национално равнище.

Проектът разчита на трансфера на познания и опит относно успешните подходи към насърчаване на психичното здраве и изграждането на мрежи между действащите лица. Ударението е върху разпределеното и съгласувано осъществяване на целенасочени мерки и дейности по предаване на знания и опит от страна на Федералната асоциация BKK и нейните партньори.

По-специално се използват наличните организационни структури на Германската мрежа за насърчаване на здравето на работното място, провеждат се различни събития и се инициират връзки с медиите и обществеността.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

НИДЕРЛАНДИЯ

В сравнение с други страни, в Нидерландия работният натиск и отсъствията по болест, както и нивата на неработоспособност поради психични проблеми, свързани с работата, са доста високи.
Преди около десетилетие е въведен нов Закон за условията на труд (WCA), който има широкообхватни последици за начина, по който се справя със стреса на работното място в организациите.
Законът подчертава централната роля, която трябва да играят комерсиално действащите служби за здраве и безопасност при работа (OHSSs) и дефинира нов вид професия „Експерт по работа и организация“.
Експертът по работа и организация е отговорен за оценката и превенцията на стреса на работното място.
Разработени са редица инструменти за оценка на психосоциалния риск, които сега се използват мащабно и редовно по начин, предписан от закона.
Организациите все повече предприемат превантивни мерки, за да намалят стреса на работното място и отсъствията от работа поради болест.

В Нидерлания също е изпълнен проект с акроним – SP@W: Превенция на стреса на работното място. Проектът SP@W има за цел да разработи стратегически подход към стреса, който да бъде практичен, интегриран и персонализиран. „Интегрираната стратегия“ е упътване за идентифициране и справяне със стреса в работно място. Цялостната стратегия се състои от три компонента:

- упътване, чрез което компаниите избират персонализиран подход, прилагат и оценяват.
- мрежа за обучение от компании, която улеснява ученето от опита на други компании. в мрежата участват организации от всички сектори, организирани в три региона, които заседава три пъти годишно.
- дигиталната платформа за професионален стрес, която е важен ресурс, съдържащ полезни инструменти и информация за ефективни интервенции срещу стреса.

Партньорите по този проект са Университетски медицински център на VU, TNO, Tranzo, Trimbos и университет HAN.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ФРАНЦИЯ

Министерството на здравеопазването и превенцията на Франция реализира поредица от действия чрез „Пътната карта за психично здраве и психиатрия“. Този стратегически документ се основава на три основни оси:

- насърчаване на психичното благополучие, предотвратяване и ранно идентифициране на психично страдание и предотвратяване на самоубийства;
- гарантиране на координирани пътища за грижа, подкрепени от достъпна, разнообразна и качествена психиатрична услуга;
- подобряване на условията на живот и социалното включване и гражданството на хората с умствени увреждания.

Психичните разстройства представляват първото разходно перо от общата здравноосигурителна схема по патология, преди раковите и сърдечно-съдовите заболявания, т.е. 19,3 милиарда евро. Икономическите и социалните разходи за психичните разстройства се оценяват на 109 милиарда евро годишно.

„Пътна карта за психично здраве и психиатрия“, Франция

Именно за да отговори на тези предизвикателства, Министерството на здравеопазването на Франция реализира поредица от действия чрез Пътната карта за психично здраве и психиатрия. Тази стратегия се основава на три основни инструмента:

- насърчаване на психичното благополучие, предотвратяване и ранно идентифициране на психично страдание и предотвратяване на самоубийства;
- гарантиране на координирани пътища за грижа, подкрепени от достъпна, разнообразна и качествена психиатрична оферта;
- подобряване на условията на живот и социалното включване и гражданството на хората с умствени увреждания.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Пътната карта за психично здраве и психиатрия е в съответствие с целите на Националната здравна стратегия, по-специално с нейните основни насоки на действие, които са ранното идентифициране и управление на психичните разстройства и превенцията на самоубийствата.

Нейните цели са да подобри условията на живот, социалното включване и гражданството на хората, живеещи с психични разстройства, да подобри достъпа до грижи и подкрепа.

Това ще бъде възможно само при трансверсален подход към политиката за психично здраве, териториализирана в рамките на териториални проекти за психично здраве, в динамика на „насочване към“ и овластяване.

Тази пътна карта представлява цялостен план за промяна на възприемането на тези заболявания, на психичните разстройства и на хората, които според СЗО са един на всеки четирима засегнати през живота си в Европа.

Развитието на психосоциални умения (управление на емоции, стрес, конфликти и др.) се насърчава от най-ранна възраст във връзка с националното образование и учениците ще бъдат обучавани за първа помощ при психично здраве. В същото време на цялата територия ще бъде разгърнат цялостен план срещу риска от самоубийство, под ръководството на Регионалните здравни агенции, по-специално системата VigilanS за системен повторен контакт на хора, направили опит за самоубийство.

- Гарантиране на координирани пътища за грижа, подкрепени от достъпна, разнообразна и качествена психиатрична грижа. Предвиждат се няколко мерки за надграждане на психиатричната грижа, по-специално:

- откриване на стаж по психично здраве по време на втория цикъл на обучение по медицина и по време на 3-тия цикъл на обучение по обща медицина;
- увеличаването на броя на обучените специалисти (по-специално PU-PH и ръководители на клиники по детска психиатрия);
- най-доброто допълване на интервенциите на медицинска сестра, психотерапевт и логопед; развитието на научните изследвания в психиатрията (покана за проекти в областта на детската психиатрия през 2018 г.);
- по-добро разпределение на ресурсите и размисъл върху развитието на финансирането на психиатрията.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Извън тези мерки става въпрос за структуриране на пътеката на психичното здраве, за да се насърчи идентифицирането на разстройствата и достъпът до грижи за психичното здраве възможно най-рано. За тази цел се уточняват условията за осъществяване на Териториални проекти за психично здраве (PTSM). Те трябва да позволят на всички заинтересовани участници (психиатрични сектори, екипи за първична медицинска помощ, професионални териториални здравни общности, териториални платформи за подкрепа, общопрактикуващи лекари и специалисти, медицински и социални заведения и служби, местни власти и др.) да се съберат в териториални мрежи от партньорства, за структуриране на местна, здравна и социална оферта, осигуряваща непрекъснатост на проследяването през целия курс.

Използването на телемедицина също ще бъде насърчавано за уязвимите групи от населението и в районите с ниска гъстота на населението..

- Подобряване на условията на живот и социалното включване и гражданството на хората с умствени увреждания. Засегнатите хора трябва да могат да живеят сред всички, да имат достъп и да участват в същите дейности като всички останали, да бъдат и да останат полезни на другите, с уважение и богатството на тяхната различност.

Подкрепена заетост

За да могат да се възползват от приобщаващата динамика, насърчавана от правителството за всички хора с увреждания, те ще се възползват от подкрепата на системата за „подкрепена заетост“, която ще бъде разгърната във всички територии и която, благодарение на медико-социалната подкрепа и подкрепа за професионална интеграция, трябва да направи възможно получаването и запазването на платена работа на пазара на труда. Достъпът до и поддръжката на хора в автономни или поддържани жилища е друго съществено условие за тяхната автономност. В тозиВ допълнение към разширяването на схемата „първо домът“, те ще се възползват от достъпа до включващата жилищна схема, предвидена в законопроекта ÉLAN. И накрая, ще бъде предоставена засилена подкрепа на групи от връстници, което прави възможно по-добре да се чуват гласовете им и да се споделя и подобрява техният опит.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

АВСТРИЯ

В Австрия е приет Закон за безопасност и здраве при работа. Законът застъпва темата за насърчаването на психичното здраве на работното място, което е важна стъпка в насърчаването на психичното здраве и превенцията на психични разстройства на работното място.

ШВЕЦИЯ

Швеция - Разпоредби за организационна и социална работна среда (AFS 2015:4).

Шведският закон за работната среда ясно посочва, че работодателите са длъжни да предотвратяват психологически здравословни проблеми точно както са длъжни да предотвратяват злополуки и физически заболявания.

Шведският орган за работна среда предоставя много подробни правила за предотвратяване на физически наранявания, като от 2016 година досега са били включени подобни задължителни правила, покриващи рисковете за психологическо здраве. Новите разпоредби относно организационната и социалната работна среда, в сила от 31 март 2016 г., регламентират изисквания за знания, цели, натоварвания, работно време и др.

Разпоредбите са разработени в колаборация с партньори от пазара на труда и имат фокус върху превантивното управление на работната среда. Тези регламенти са конкретизирани в шведския Закон за работната среда, който е основният закон в тази област, и изясняват – както и допълват – систематичното управление на работната среда, което всички работодателите са длъжни да изпълняват.

Шведският орган за работна среда е регулаторен орган. Той е сформиран от правителството и има за цел да мониторира законите за работната среда и работното време и дали се спазват от компаниите и организациите.

Всички служители в Швеция имат право на добра работна среда, съгласно Закона за работната среда. Никоя работа не трябва да води до болест, нараняване или смърт. Целта на политическите инструменти е да бъдат намалени рисковете от лошо здраве и злополуки в професионалния живот и да се подобри работната среда от холистична гледна точка.

Според шведският регулаторен орган за работната среда работодателят е отговорен за работна среда и носи основната отговорност за работната среда на работно място. Този регулаторен орган

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

инспектира различни работни места, разглежда как изглежда работната среда и извършва проверки дали се спазват законите и разпоредбите в работната среда. Ако са открити недостатъци, работодателят трябва да ги отстрани.

„Представител по безопасността на работното място“

Много работни места в Швеция имат представител по безопасността на работното място. Представителят по безопасността е лице, което представлява служителите и може да предявява изисквания към работната среда и работодателя. Представителят по безопасността може също да алармира и да спре работа, ако нечий живот е в опасност. Ако даде служител има проблем на работното място, може да се обърне за съдействие с представителя по безопасността.

ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО

Макар и вече да не е част от Европейския съюз, Обединеното кралство може да се нарече един от основоположниците и първенците при създаване на политики в областта на управление на стреса на работното място.

В Обединеното кралство още през 2004 г. е въведена национална политика „Стандарти за управление на стреса на работното място“, който е адаптиран и се използва в Италия.

Изпълнителният орган по здраве и безопасност на Обединено кралство прилага Стандарти за управление на стреса на работното място.

Изпълнителният орган по здраве и безопасност на Обединеното кралство предоставя подкрепа за създаване на система за управление на стреса на работното място, предлагайки стандарти за управление на официалния уебсайт. Стандартите за управление определят характеристиките или културата на дадена организация, в която рисковете от стрес на работното място се управляват и контролират ефективно.

Стандартите за управление обхващат шест ключови области на организиране на работата, които, ако не бъдат правилно управлявани, се свързват с влошено здраве и благополучие, понижена производителност и повече отсъствия по болест (основните източници на стрес на работното място).

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ИТАЛИЯ

В документа Стандарти за управление на здравето и безопасността включително превенция на стреса на работното място.

Европейското рамково споразумение относно стреса на работното място е въведено в италианските разпоредби с италиански Законодателен указ 81/2008. Това предполага доброволно поемане на отговорност от подписалите страни за приемане на мерки относно комуникацията, обучението и информацията с цел превенция, намаляване или премахване на стреса на работното място. В отговор на споменатия Законодателен указ 81/2008 Висшият институт за превенция и сигурност на работното място (ISPESL) - сега част от отдела за трудова медицина към италианската Служба за обезщетяване на работещите (INAIL), адаптира подхода на Стандартите за управление на Изпълнителния орган по здраве и безопасност на Обединеното кралство. INAIL е основната организация, отговаряща за насърчаване на стандартите за управление.

Стандартите за управление са доброволна мярка и ръководство за изпълнение на законовото изискване съгласно италианския Законодателен указ 81/2008. Ето защо, макар неприлагането на Стандартите за управление да не представлява нарушение на нормативно изискване, невключването в оценките на риска на фактори, свързани със стреса на работното място, може да се смята за нарушение на Законодателен указ 81/2008.

Фокус, цели и задачи:

Целта на Стандартите за управление е да се предостави методология за оценяване на стреса на работното място, основана на научна методика, вземаща за сравнителен критерий опита на други държави от ЕС. Това на свой ред предоставя на дружествата валидирани инструменти за оценяване и управление на стреса на работното място в съответствие с националната нормативна база.

Основни принципи:

Стандартите обхващат основните източници на стрес на работното място и дефинират характеристиките на организация, в която рисковете от стрес на работното място се управляват ефективно. Те представят набор от условия, които, ако бъдат изпълнени, ще свидетелстват за по-високо равнище на здраве, благополучие и организационна ефективност.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

СТРАТЕГИЧЕСКА РАМКА НА ЕС ЗА ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД ЗА ПЕРИОДА 2021 -2027 ГОДИНА

С приетата стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 – 2027 г. Европейската комисия призова държавите членки да актуализират своите национални стратегии за здраве и безопасност на работното място в консултация със социалните партньори, с цел преодоляване на рисковете за ЗБУТ и възможностите, свързани с екологичния и цифровия преход.

Стратегически приоритети:

Подходът на стратегическата рамка е тристранен, като тя включва институциите на ЕС, държавите членки, социалните партньори и други заинтересовани страни, и се фокусира върху три основни приоритета:

- **предвиждане и управление на промените** в контекста на прехода към зелена икономика, цифровия преход и демографския преход;
- подобряване на **превенцията** на свързаните с работата злополуки и заболявания и стремеж към подхода за „нулева смъртност“ („Vision Zero“) по отношение на свързаните с работата смъртни случаи;
- повишаване на **подготвеността** за реагиране на текущи и бъдещи здравни кризи.

Прилагане на рамката - ключова роля

Успехът на рамката зависи от прилагането ѝ на равнището на ЕС, национално и секторно равнище, и на равнището на предприятията, като ефективното правоприлагане, социалният диалог, финансирането, повишаването на осведомеността и събирането на данни са от ключово значение. Чрез обширната си мрежа от партньори (EU-OSHA) има добри условия да улеснява действията, сътрудничеството и обмена и да постига амбициозните цели, предвидени в рамката.

Прогнозните проучвания и **проекти за общ преглед** на (EU-OSHA) имат за цел да предвиждат рисковете и да идентифицират приоритетите, да предоставят информация относно развитието на практиките и политиките в областта на БЗР в сфери като цифровизация и „зелени“ работни места, както и стрес и психо-социални рискове. Освен това (EU-OSHA) предоставя лесни за използване **ресурси**, чрез които да помогне за въвеждане на превенцията на работните места

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

посредством множество насоки, изготвяни в помощ на опазването на безопасността на работниците по време на пандемията, било тези на първа линия или онези, които се приспособяват към работа от дома.

Участието на (EU-OSHA) в Пътна карта за канцерогените и нейните кампании „Здравословни работни места“ е доказателство за ангажираността на агенцията с насърчаване на култура на превенция в цяла Европа и извън нея, което е крайъгълен камък в политиката на ЕС в областта на БЗР.

В стратегическата рамка Европейската комисия е заложила следните мерки с акцент психичното здраве на работното място:

- Стартиране на кампанията на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа „Здравословни работни места“ за периода 2023-2025 г. относно създаването на здравословно **цифрово** бъдеще, която по-специално ще включва **психосоциалните и ергономичните рискове**.
- В сътрудничество с държавите членки и социалните партньори поготовка на **незаконодателна инициатива на равнището на ЕС, свързана с психичното здраве на работното място**, в рамките на която ще се оценят възникващите въпроси, свързани с психичното здраве на работниците и ще се предложат насоки за действие преди края на 2022 г.
- Развиване на аналитичната основа[1], **електронните инструменти и насоките** за оценка на риска, свързани с екологичните и цифровите работни места и процеси, включително по-специално **психосоциалните и ергономичните рискове.**
- Информиране чрез експертната група относно ефективни начини за инвестиране в здравето[2] с цел изготвяне на становище относно подпомагането на **психичното здраве** на **здравните работници и други основни работници** до края на 2021 г.

[1] Прегледи във връзка със ЗБУТ относно цифровизацията и психосоциалните рискове за 2021—2024 г. в сътрудничество с EU-OSHA

[2] https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- Гарантиране на подходящи последващи действия във връзка с Резолюцията относно **правото на откъсване от работната среда**[3].

ДОКУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА И ПРЕВЕНЦИЯ НА ПСИХОСОЦИАЛНИ РИСКОВЕ НА НИВО ЕС

Проведено е проучване за новите и нововъзникващите рискове в предприятията, проведено от Европейската агенция по безопасност и здраве при работа.

По време на проучването са анкетирани общо 28 649 управители на фирми и 7226 представители на работниците и служителите в обхванатите от проучването 31 държави (ЕС27 плюс Хърватия, Турция, Швейцария и Норвегия). Разработено с подкрепата на правителствата и организациите на работодателите и на работниците и служителите на европейско равнище.

Проучването има за цел да помогне да се решат проблемите, свързани с безопасността и здравето при работа, и да се подобрят здравето и благосъстоянието на работещите. Проучването ще осигури на организациите, формиращи политиката, сравнителна информация, подходяща при формулирането и прилагането на нови политики в областта на новите и нововъзникващите рискове.

След преглед и анализ на документа става ясно, че европейските предприятия използват формални (основани на определена политика или процедура) действия, за да се справят както с основните проблеми на безопасността и здравето при работа (БЗР), така и с психосоциалните рискове, но действат и неформално (ad hoc), особено по отношение на психосоциалните рискове.

Управлението на психосоциалните рискове е по-често срещано в сектора на здравеопазването и социалните дейности, както и в по-големите предприятия. Южноевропейските държави, с изключение на Испания, показват по-ниски нива на осведоменост и е по-малко вероятно да предприемат действия за управление на психосоциалните рискове.

По-формализираните процедури за управление на психосоциалните рискове са по-широко разпространени само в няколко страни, като Ирландия, Обединеното кралство, Нидерландия и скандинавските държави, както и в големи предприятия и в публичния сектор, сектора на финансовото посредничество, образованието, здравеопазването и социалните дейности.

[3] https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Обикновено предприятията се справят с психосоциалните рискове, като провеждат обучения и въвеждат промени в организацията на работата. Въпреки това, едва половината от запитаните осведомяват работниците и служителите за психосоциалните рискове и въздействието им върху безопасността и здравето.

Спазването на законовите изисквания и исканията на работниците и служителите изглежда са главните мотивиращи фактори за обръщане внимание както на БЗР като цяло, така и на психосоциалните рискове.

Най-важните пречки пред разглеждането на психосоциалните рискове на ниво предприятие са осъзнатата деликатност на проблема заедно с недостатъчната осведоменост и липсата на ресурси. Значителните промени, които настъпват в трудовите дейности, водят до нововъзникващи психосоциални рискове. Подобни рискове, които сесвързват с начина, по който работата се планира, организира и управлява, както и с икономическия и социалния ≠ контекст, водят до повишено ниво на стреса и могат да причинят сериозно влошаване на психическото и физическото здраве.

По отношение на факторите, които допринасят за психосоциалните рискове, основната загриженост на управителите на предприятия са „недостигът на време“ (52 %) и „работата с трудни клиенти, пациенти и др.“ (50 %).

„Недостигът на време“ се отчита най-често като загриженост в по-големите предприятия и в сектора на недвижимите имоти (61 %), както и в скандинавските държави (най-висок е процентният дял в Швеция (80 %), докато най-нисък е в Италия (31 %), Унгария (37 %) и Латвия (41 %).

Управление на психосоциалния риск:

Проучването акцентира върху управлението на психосоциалния риск по два начина:

- дали са налице формални процедури за преодоляване на стреса, насилието и малтретирането на работното място;
- дали са предприети мерки за контрол на специфичните психосоциални рискове.

Най-важните фактори, които затрудняват преодоляването на психосоциалните рискове, са „деликатността на въпроса“, „недостатъчната осведоменост“, „липсата на ресурси (време, хора, пари)“ и „липсата на обучения“. Осъзнатата „деликатност на въпроса“ както и проблемите,

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

свързани с „културата на превенция на ниво предприятие“, по-често са характерни за по-големите предприятия.

По икономически сектори „липсата на ресурси“ е най-съществената пречка пред преодоляването на психосоциалните рискове в сферата на образованието (61 %), за разлика от финансовото посредничество (41 %). 61 % от анкетираните от сектора на финансовото посредничество посочват „недостатъчната осведоменост“ като пречка, а в сферата на здравеопазването и социалните дейности това се посочва само от 40 % от анкетираните. Що се отнася до „липсата на обучения или на специалисти“, тя се посочва като пречка от 65 % от анкетираните в сектора на финансовото посредничество и от 39 % в сферата на здравеопазването и социалните дейности. Средно 38 % от предприятията в ЕС-27 са използвали информация или помощ от външни източници, за да се справят с психосоциалните рискове при работа. В това отношение по-големите предприятия (64 % от тези с над 500 души персонал) са по-активни от по-малките (32 % в тези с 10—19 души персонал).

Сред предприятията, които не са използвали външна информация или помощ, 43 % от представителите на ръководствата отчитат, че информация от този тип би била полезна за предприятието им. Що се отнася до секторите, най-висок е процентният дял в публичната администрация (61%), здравеопазването и социалните дейности (58 %) и образованието (54 %), докато разгледано по държави найвисоките стойности са отчетени в Португалия (73 %), Турция (72 %) и Румъния (71 %).

Областта, в която тази информация или помощ би била най-полезна, е „разработване и въвеждане на превантивни мерки“ (91 %), следвана от „включване на психосоциалните рискове в методологията за оценка на риска на работното място“ (83 %) и „преодоляване на специфични проблеми като насилието, тормоза или стреса“ (77 %).

Идентицифирани са неформално участие (в смисъл на ангажиране на работниците и служителите) и формално участие на работниците и служителите чрез представителството им в работнически съвети и синдикални организации на ниво предприятие. Това разграничение е уместно, тъй като двата вида се различават по отношение на обхвата на участието и степента, до която то е регулирано. Неформалното или „прякото“ участие може да има във всички видове предприятия, независимо от големината или икономическия сектор. За разлика от това формалното или „институционализирано“ участие изисква изграждането на формални органи в съответствие с националните нормативни изисквания и традиции в социалната сфера; логично, всичко това

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

е тясно свързано с големината на предприятието. Комбинацията от високи нива на формално и неформално участие (в смисъл на социален диалог) е показател за добро качество на работата, включително и за качеството на управлението на БЗР като цяло и най-вече на психосоциалните рискове.

Програма REACT-EU на ЕС

Помощта за възстановяване на сближаването и териториите на Европа (REACT-EU) разширява обхвата на мерките за реакция при кризи и поправяне на кризи, предоставени чрез инициативата за инвестиции в отговор на коронавируса (CRII) и инициативата за инвестиции в отговор на коронавирус плюс (CRII+), и представлява мост към дългосрочния план за възстановяване. Програмата подкрепя инвестиционни проекти, които насърчават капацитета за справяне с кризи и допринасят за екологично, цифрово и устойчиво възстановяване на икономиката, включително подкрепа за запазване на работни места, схеми за работа при намалено работно време и подкрепа за самостоятелно заетите лица. Програмата може също да подпомогне създаването на работни места и мерките за младежка заетост, системите на здравеопазване и предоставянето на оборотен капитал и инвестиционна подкрепа за малки и средни предприятия.

REACT-EU не е нов източник на финансиране, а допълнение към отпуснатите средства на Европейския фонд за регионално развитие и Европейския социален фонд за периода 2014-2020 г.

Навременна помощ на Комисията за държавите-членки ускорява одобрението на измененията в Програмите:

- Комисията подпомага държавите-членки успоредно с процеса по приемане на законодателството за CRII. Създадена е работна група и са определени служители за контакт по въпроси от държавите-членки;
- До края на 2021 г. Комисията е одобрила 351 изменения на оперативни програми свързани с CRII/CRII+, в 271 от общо 388 програми по политиката на сближаване. По REACT-EU до края на 2021 г. 188 са одобрените промени в програмите, както и на една нова оперативна програма. Програмите са получавали одобрения от страна на Комисията в рамките на около 19 работни дни.

Мерките са позволили на държавите-членки да отделят значително допълнително финансиране за здравеопазването, заетостта и подкрепата за бизнеса:

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- Държавите-членки използват разпоредбите на CRII/CRII+, за да пренасочат финансиране към инвестиции за справяне с последиците от пандемията. В сравнение с разпределението преди пандемията, финансирането за инвестиции в здравеопазването се е увеличило с 80 % (7.7 млрд. евро), а за подкрепа на бизнеса с 16 % (5.7 млрд. евро). Обратно, финансирането за инвестиции в ИКТ, енергия и околна среда, приобщаване и научни изследвания и иновации е намаляло с 5 % до 8 % (общо около 8.1 млрд. евро);
- Гъвкавостта, предоставена от CRII+, води до почти 13 млрд. евро спестявания за националните бюджети, но като цяло означа по-малко инвестиции по политиката на сближаване.

КОВИД ПАНДЕМИЯТА И ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ

Пандемията от коронавирус преобърна живота, какъвто го познаваме. Липсата на физически контакт с нашите приятели и близки, загубата на работа и съкращаването на заплатите и смъртта на близки - всичко това беляза здравната криза - засили стреса за милиони хора по целия свят. Тъй като много предприятия стартират работа отново и служителите се връщат на работа, тези психосоциални рискове създават сериозен риск за здравето на работниците и ограничаващ фактор за крайния резултат на бизнеса.

В тези трудни времена служителите са затрупани с множество тревоги, които представляват заплаха за тяхното физическо и психическо благополучие. Тези, които се връщат на работа, са изправени пред нови реалности на работа от вкъщи, несигурна работа, липса на физически контакт с колеги и безкраен страх от заразяване с вируса на работното място. Психическото състояние на основните работници, от друга страна, които са останали на работа, е било обтегнато от физическото прекъсване на връзката със семействата им и постоянния страх от заразяване с инфекцията.

КОВИД 19 И ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ

Голямо негативно въздействие върху психичното здраве на служителите има и световната здравна пандемия Ковид 19. Вирусът COVID-19 първоначално е открит в Европа в началото на 2020 г., като първите случаи са идентифицирани във Франция на 24 януари 2020 г. След това, бързо се разпространява из целия континент.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

До средата на март 2020 г. случаи са докладвани във всички държави-членки и Световната здравна организация обявява Европа за епицентър на глобалната пандемия.

Разпространението на вируса и мерките за овладяване на пандемията предизвикват безпрецедентни социални и икономически сътресения. Икономиката на ЕС се свива с 6% през 2020 г.

Според проучване на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа повече от четирима от десет работещи (44%) споделят, че се чувстват по-стресирани на работното място в резултат от пандемията OSH Pulse – occupational safety and health in post-pandemic workplaces.(OSH Pulse - безопасността и здравето на работните места след пандемията)
Европейската агенция за безопасност и здраве при работа публикува резултатите от проучването, за да отбележи световния ден на психичното здраве на 10 октомври. Резултатите показват стресовите фактори за психичното и физическото здраве за работниците и мерките в областта на безопасността и здравето (БЗР), приложени на работното място.

Почти половината от запитаните (46 %) твърдят, че са изправени пред изключително кратки срокове или свръхнатоварване на работа. Други причиняващи стрес фактори са лоша комуникация или сътрудничество в рамките на организацията и липсата на контрол върху работния ритъм и процеси.

Определен брой здравни проблеми, свързани със стреса при работа, се посочват от значителен брой заети лица: 30 % от запитаните съобщават за поне един причинен от работата или влошен от нея здравословен проблем (обща отпадналост, главоболие, напрежение в очите, мускулни смущения или болки).

Все пак темата за психичното здраве вече не е табу. Според 50 % от запитаните вследствие на пандемията вече е по-лесно да се говори за това на работното място. Въпреки това не всеки е склонен да разкрива чувствата си. 59 % споделят, че нямат проблем да разговарят с управителя или началника си за психичното си здраве, при 50 % има опасения, че обсъждането на психичното здраве би могло да се отрази отрицателно върху професионалното им развитие.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

По отношение на инициативите на работното място и действията за превенция или намаляване на рисковете, 42 % споделят, че на работното им място се предоставят информация и обучение за благосъстоянието и за борба със стреса. Налични са също достъп до консултации и психосоциална подкрепа (38 %), както и осведомителни и други дейности за информация за безопасността и здравето при работа (59 %).

ПОЛИТИКА НА ДЕЙСТВИЕ ПРИ КОВИД В ЕС

Пандемията COVID-19 постави здравето на основно място в европейския дневен ред. Международният подход към общественото здраве е от съществено значение. Европейският съюз помага на държавите-членки да подобрят и защитят общественото здраве, както и да работят заедно за справяне с общи проблеми и заплахи. Реагирайки на пандемията и кризата, ЕС предприема няколко нови инициативи и предоставя финансиране за ограничаване на разпространението на вируса и за улесняване на бързо и устойчиво възстановяване от кризата. Кои са отговорните институции е ЕС и как те помагат за подобряване на справедливостта в здравеопазването в Европа?

Договорът за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС, Договорът от Лисабон) предоставя правно основание за ЕС здраве политика и разделение на компетенциите и отговорностите в областта на общественото здраве между ЕС и неговите държави-членки. ЕС трябва да играе важна роля за подобряване на общественото здраве, предотвратяване и управление на болести, смекчаване на източниците на опасност за човешкото здраве и хармонизиране на здравните стратегии между държавите-членки.

Здравната политика на ЕС има три стратегически цели:

- Насърчаване на добро здраве
- Защита на гражданите от заплахи за здравето
- Подкрепа на динамични здравни системи

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

СТРАТЕГИЧЕСКА РАМКА НА ЕС ЗА ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД 2021-2027 Г. И КОВИД

Съгласно Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 -2027 г., по време на кризи, като например Covid-19, безопасността и здравето при работа има ключова роля в подпомагането на работниците, предприятията и правителствата да защитават живота и да управляват рисковете за благосъстоянието, непрекъснатостта и устойчивостта на стопанската дейност. Следователно е от съществено значение да се извлекат поуки от пандемията от COVID-19 и да се увеличи подготвеността за потенциални бъдещи здравни кризи, но и също така да се възобнови и работата след пандемията. Мерките за засилена хигиена, нефармацевтичните намеси и подкрепата за психичното здраве следва да станат по-приоритетни, като се подобри навременността и ефективността на реагирането на такива кризи, и следва допълнително да се развият взаимодействията между ЗБУТ и общественото здраве. Следователно рамката допринася за политиките в областта на здравето и спомага за засилване на подготвеността за бъдещето успоредно със Съобщението относно първите поуки, извлечени от пандемията от Covid-19.

Макар че подходът на ЕС към ЗБУТ е съсредоточен върху превенцията, е важно да се подпомагат и работниците, заразени с Covid-19 и семействата, загубили свои близки поради експозиция на SARS-CoV-2 на работното място. За тази цел повечето държави членки съобщават, че признават COVID-19 за професионално заболяване. Въпреки че професионалното заболяване е въпрос, тясно свързан със социалното осигуряване, което е национална компетентност, в Препоръката на Комисията относно професионалните заболявания се насърчава признаването на професионалните заболявания, изброени в препоръката от държавите членки, с цел да се насърчи сближаването.

Признаването на Covid-19 за професионално заболяване или трудова злополука вече е реалност в 25 държави членки. През септември 2020 г. например Франция въведе правителствен указ, с който позволява автоматичното признаване за професионални заболявания в случаи, водещи до тежка респираторна инфекция при работниците в сферата на здравеопазването и работниците и специалистите в сходни сектори. Освен това Франция позволява компенсация в такива случаи. В Дания случаите на COVID-19 могат да бъдат признавани и компенсирани както като професионално заболяване, така и като трудова злополука във всички професии след оценка на съответните органи.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- ***Фокус върху психосоциалните рискове***

Още преди пандемията от проблеми с психичното здраве са били засегнати около 84 милиона души[4] в ЕС. Половината от работниците в ЕС считат, че стресът е често срещан на тяхното работно място, а стресът допринася за около половината от всички загубени работни дни. Близо 80 % от управителите са засегнати от свързан с работата стрес[5].

В резултат на пандемията близо 40 %[6] от работниците са започнали да работят дистанционно на пълно работно време[7]. По този начин се размиват традиционните граници между работата и личния живот, а заедно с други тенденции, свързани с дистанционната работа, като например постоянна свързаност, липса на социални контакти и повишено използване на ИКТ, допълнително са се увеличили **психосоциалните и ергономичните рискове**.

Доказателствата сочат, че за преодоляване на опасностите за психосоциалното благосъстояние е необходим процес с различни етапи, които предполагат промени в работната среда. Европейската комисия финансира проекти, насочени към тези предизвикателства. Проектите имат за цел развиването и прилагането на намеси за насърчаване на доброто психично здраве и превенция на психичните заболявания на работното място. Проектите по линия на „Хоризонт 2020“ „Magnet4Europe“[8] и „EMPOWER“[9] по-специално се очаква да постигнат иновативни резултати. За основните работници в секторите на здравеопазването или грижите проект „RESPOND“ е насочен към преодоляването на неблагоприятните ефекти върху психичното здраве в резултат на пандемията от COVID-19.

---

4 https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2018_healthatglance_rep_en.pdf

5 Eurofound и EU-OSHA (2014 г.), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Психосоциални рискове в Европа: разпространение и стратегии за превенция), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

6 В сравнение с началото на 2020 г., когато 1 на 10 заети лица в ЕС работеха дистанционно на пълно работно време или понякога и като цяло във висококвалифицирани професии в информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и в сектори с интензивно използване на знания.

7 https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

8 https://cordis.europa.eu/project/id/848031

9 https://cordis.europa.eu/project/id/848180

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ДОКЛАД ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ПРОДЪЛЖИТЕЛНИЯ КОВИД

Според доклад на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, озаглавен **„Въздействие на продължителния Ковид върху работниците и работни места и ролята на БЗР(безопасността и здравето при работа)“,** предотвратяването и управленията на рисковете във връзка с безопасността и здравето при работа. Също така се изследват мерките, които може да се предприемат на ниво политики, изследвания и изпълнение, за да се намали въздействието на продължителната Ковид 19 пандемия.

Разработените стратегии и мерки за управление на рисковете във връзка с безопасността и здравето при работа във връзка с Ковид 19, могат да бъдат много добра основа при управлението на тези рискове и при наличието на други здравни пандемии.

Какво представлява синдромът на „Дългия Ковид“, кой може да бъде засегнат и какви са ефектите върху здравето на работниците? Според Ресурсния център за коронавирус на Джон Хопкинс към 6 април 2022 г. в световен мащаб има над 494 милиона докладвани случая на COVID-19 и над 6,16 милиона свързани смъртни случая в Европа Reuters (2022) оценява, чрез комбинация от множество източници, че е имало повече от 181 милиона случая и над 2,1 милиона смъртни случая. Като се има предвид, че населението на Европа е било оценени на повече от 750 милиона от ООН, броят на действителните случаи е потенциален много по-високи, но неотчитани поради леки симптоми или нежелание за съобщаване, с много други преживели COVID-19 без потвърждение на положителен тест.
Ефектът и дълготрайното влияние са слабо разбрани от здравните специалисти и от работодателите. Докладът изчислява, че около 94 милиона работниците в Европа ще трябва да подобрят настоящите си работни умения, за да се адаптират към суровите условия на дома и хибридна работа, с допълнителна оценка, че над 21 милиона може да се нуждаят от преквалификация до 2030 г.

В допълнение към тези професионални рискове, остава въпросът за индивидуалното здраве поради COVID19, което води до потенциална невъзможност за връщане към работа преди пандемията поради физическо заболяване.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

В доклада са обособени следните важни въпроси за работниците, работодателите и техните консултанти по трудова медицина:

- Какви са функционалните ограничения на отделен работник с каквото и да е състояние, включително дълго боледуване от Ковид?
- Какви са изискванията към задачите на неговата работа?
- Какви са неговите специфични ограничения във връзка с работата му?
- Каква е вероятната прогноза за неговото възстановяване?
- Каква гъвкавост, корекции или модификации могат да бъдат направени в работата му или работното време?
- Работната организация осигурява ли достъп до услуги по трудово здраве и рехабилитация като физиотерапия или подкрепа за психично здраве?
- Има ли въпроси от критично значение за безопасността, които трябва да бъдат разгледани?
- Какви са предизвикателствата пред превенцията и управлението на „Здравословните и безопасни условия на труд“ (ЗБУТ).

ИДЕНТИФИЦИРАНИ РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С „ПРОДЪЛЖИТЕЛНИЯ КОВИД“. ПРАКТИЧЕСКИ РЪКОВОДСТВА ЗА СПРАВЯНЕ С ПРОБЛЕМА

Според доклада е важно е да се сведат до минимум рисковете от инфекция и повторна инфекция на работното място. Вирусът SARS-CoV-2 често променя своята инфекциозност и е нужно да се направи оценка на риска на всяко работно място, съответно да се въведат мерки за контрол. Оценката на риска на работното място трябва да се извършва периодично, да бъде актуализирана, за да отчета промените в инфекциозността или в знанията за риска от инфекция.

Много често завръщането на работа след продължителното боледуване от Ковид е много трудно за служителя. Често симптомите продължават месеци след края на инфекцията и състоянието на работника варира всеки ден. В тази връзка са създадени и публикувани две практически ръководства за подпомагане на служителите да се върнат на работа след остър COVID-19 или продължителен COVID24, както следва:

- за мениджъри:https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-managers;

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- за работници: https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-workers)

Практическо ръководство за мениджъри:

Стъпка 1: поддържане на връзка с работника, докато той отсъства от работа:

- поддържане на контакт;
- обсъждане на законните права и задължения както на работодателя, така и на работника във връзка с отпуска по болест;
- обсъждане между мениджъра и служителя каква информация да се споделя с колегите и клиентите;
- ако мениджърът има достъп до услуги в подкрепа на здравето на работното място и/или услуги по оказване на психологическа подкрепа/ подкрепа на благосъстоянието, следва да информира работниците за наличната подкрепа и как да получи достъп до нея;
- обсъждане с работника неговите/нейните желания относно мерките, програмите за рехабилитация, наставничеството на работното място и външните агенции, съдействащи за връщането на работа;
- даване на работника разрешение за почивка и възстановяване;
- предоставяне на информация на работниците за всички политики за рехабилитация, установени в предприятието, независимо дали са свързани конкретно с COVID19 или не.

Стъпка 2: подготовка за завръщането на работника;

- медицинско разрешение ако е приложимо, преди да завръщане на работа -например, когато работата е свързана с голямо натоварване или стрес или задачи, критични от гледна точка на безопасността, или когато работниците имат вече съществуващи заболявания, които са се влошили поради COVID-19.
- организиране на разговор относно връщането на работа, за да се договори план за връщане.
- консултация със служба по трудова медицина или лекар по трудова медицина относно начините за адаптиране на работното място.
- предоставяне на информация на колегите на работника и на отговорниците за него относно продължителния COVID, както и по въпроси, свързани с работата и връщането на работа.
- включване в разговора отдела за човешки ресурси, партньори, отговорника за работника или представители на работника.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- идентифициране и използване на налични схеми за подкрепа, или правителствени разпоредби — общи или специфични за COVID-19 — които предоставят подкрепа за приспособяване на работното място с цел запазване на работата на служителите.

Стъпка 3: Провеждане на разговор, свързан с връщането на работа.

- Изясняване на притеснителните моменти за работника;
- Избягване на каквито и да било непоискани забележки.

Стъпка 4: оказване на подкрепа в първите дни след завръщането на работа.

- позволение на работника да подходи към работата бавно, тъй като това ще намали усещането за претоварване и ще намали риска от по-нататъшни отсъствия.
- напомняне на работника за приоритетите във връзка с работата, графика и промените, които са предварително адаптирани, проверка дали те са налице и функционират добре;
- проверка дали завърналият се работник е информиран за всички промени в начина на работа, представяне на новите колеги и осведомяване на работника за всички новости и пр. ;
- редовна проверка и разговори за това как работникът се грижи за своето здраве и работа.

Стъпка 5: оказване на продължаваща подкрепа и редовно преразглеждане на мерките

- редовно и открито общуване;
- организиране на срещи с работник цел проверка, за да се установи дали има нужда от преразглеждане;
- преглеждане на работното натоварване и споразумение за постепенно увеличаване на задълженията с течение на времето;
- искане на съвет от отдела за човешки ресурси, когато е целесъобразно;
- продължаване спазването на препоръчаните мерки за контрол на инфекциите (включително социално дистанциране, редовно измиване на ръцете/хигиена и употреба за покриване на лицето), за да се предотврати разпространението на вируса.

Практическо ръководство за работници

Стъпка 1: завръщане на работа:

- медицинско разрешение преди завръщане на работа в зависимост от длъжността;

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- обсъждане на промени на работните задължения с мениджъра;
- оправяне на предложения до мениджъра въз основа на опита и знанията за извършваната работа, съобразно здравословното състояние;
- провеждане на разговор с лекуващия лекар преди завръщане на работа среща с лекаря по трудова медицина или здравната служба;
- поискване на информация за политиката за рехабилитация на работодателя;
- поискване на друг вид консултиране и психологическа подкрепа, които се предоставят от съответния работодател или синдикална организация;
- договаряне на план за завръщане на работа с мениджъра.

РОЛЯТА НА СЛУЖБИТЕ ПО ТРУДОВА МЕДИЦИНА ПРИ КОВИД

Службите по трудова медицина и лекарите по трудова медицина признават, че заболяването може да продължи дълго и че ранното връщане на работа може да доведе до рецидив. Те могат да помогнат по следните начини:

- извършване на индивидуална оценка на здравния риск;
- оценяване на служителите с нови заболявания и недостатъчно изяснени заболявания и оценка на въздействието на симптомите при дейността;
- извършване на индивидуална оценка на риска на работното място/работата с вас и вашия пряк ръководител;
- разглеждане на вашата безопасност и безопасността на вашите сътрудници;
- въвеждане на програми за рехабилитация и медицинско наблюдение, ако са необходими корекции на стандартното медицинско наблюдение за други рискове.

В случай, че засегнатото от Ковид лице работи за голяма организация, най-вероятно могат да бъдат предоставени:

- консултации;
- рехабилитация, напр. физиотерапия или трудова терапия;
- практическа помощ по въпроси, свързани с грижата за децата и здравословното състояние в дългосрочен план, така че да се окаже помощ на хората да получат и запазят работа.

В наръчника са посочени следните основни положения, които да бъдат следвани от работодателя по отношение на работната сила, психичното здраве и процедурите, свързани с тях:

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- общи политики за осигуряване на „добро работно място“ за всички;
- политика за отсъствия по болест;
- гъвкави работни политики;
- задължения за здравословните и безопасни условия на труд;
- политики за хората с увреждания и равнопоставеност.

На официалната страница на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа са публикувани проведени проучвания за страните членки от ЕС относно Безопасността и здраве при работа на работни места след пандемия, проведени от Евробарометър.

ИНСТРУМЕНТЪТ OIRA - ОНЛАЙН ИНТЕРАКТИВНА ОЦЕНКА НА РИСКА

На официалния сайт на Европейската агенция по безопасност и здраве при работа, съществуват редица ресурси за повишаване на осведомеността и управление на рисковете, свързани с безопасността и здравето при работа (БЗР). В тази връзка е създаден инструментът OiRA (online interactive risk assessment/ онлайн интерактивна оценка на риска).

Инструментът OiRA спомага за опростяване на оценяването и управлението на рисковете във връзка със здравословните и безопасни условия на труд на работното място;

На сайта на Агенцията са достъпни секторни инструменти на OiRA са на разположение на малките предприятия и микропредприятия, за да извършват оценка на риска, като им помагат да направят документирана оценка, съобразена с изискванията им. Инструментите могат свободно да се изтеглят и лесно да бъдат достъпни чрез кликване върху съответната връзка. Всяка връзка е придружена от кратко описание на инструмента и името на партньора на OiRA, който я е разработил. Инструментите могат да се търсят по държава, език и сектор. Във всеки един инструмент е застъпена тезата за Психосоциални рискове.

Основното законодателство, регулиращо всички аспекти на БЗР в ЕС, е Рамковата Директива 89/391/ЕЕС относно безопасността и здравето на работниците по време на работа. Той уточнява общите задължения на работодателите да гарантират здравето и безопасността на работниците във всеки аспект, свързан с работата, „адресиране на всички видове риск“ въз основа на принципите на предотвратяване. Рамковата директива е последвана от набор от индивидуални директиви в редица области, които са приети през последните 25 години на ниво ЕС.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ ЗА ЗДРАВЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО В БЪЛГАРИЯ

В България има редица документи, които уреждат изискванията за здравето на работното място. В някои от тях е застъпена и темата за психичното здраве на работа, но като цяло темата не е засегната в достатъчна степен, за да даде какъвто и да е резултат. За целите на създаване на политика в тази област, което несъмнено ще допринесе ползи за отделния служител, за работодателите и за обществото като цяло е нужно да бъдат извършени множество интервенции в колаборация с всички заинтересовани страни.

Основни нормативни актове, указващи правата и задълженията на служителите от официалната страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България в секция „Кодекси и закони“:
https://www.mlsp.government.bg/zakoni :

- Кодекс за социално осигуряване
- Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност
- Кодекс на труда
- Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика
- Закон за хората с увреждания
- Закон за ветераните от войните на Република България (Загл. доп. - ДВ, бр. 105 от 2016 г.)
- Закон за военноинвалидите и военнопострадалите
- Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя
- Закон за защита от дискриминация
- Закон за здравното осигуряване
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд
- Закон за инспектиране на труда
- Закон за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества
- Закон за корпоративното подоходно облагане
- Закон за малките и средните предприятия
- Закон за уреждане на колективните трудови спорове

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- Закон за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред

❖ **Ресурси в помощ на бизнеса**

На официалния сайт на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ са публикувани практически ръководства и инструменти за оценка на риска в помощ на бизнеса. Ръководствата са разработени в рамките на проект „Превенция за безопасност на здраве при работа“ и обхващат над 30 икономически дейности.

В Закона за здравословни и безопасни условия на труд законодателят е регламентирал общите задължения на работодателя относно осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и те са:

- да осигури здравословни и безопасни условия на труд в обекти, производства, процеси, дейности, работни места и при работното оборудване още с проектирането, изграждането (реконструкцията, модернизацията) и въвеждането им в експлоатация;
- да подава годишна декларация в териториалната дирекция "Инспекция по труда" по адреса на регистрация на предприятието в срок до 30 април на следващата година;
- да осигури на своите работници и служители медицинско обслужване от служба по трудова медицина;
- да учреди комитет или група по условия на труд в предприятието или организацията и в техните структурни звена;
- да организира първоначално и ежегодно обучение на членовете на комитетите и групите по условия на труд;
- да осигури на всеки работещ подходящо обучение по здравословни и безопасни условия на труд;
- да направи оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите;
- лицата, които работят за своя сметка сами или в сдружение с други лица, са длъжни също да направят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска.
- да отчита специфичните опасности за работниците и служителите, които се нуждаят от специална закрила, включително и тези с ограничена работоспособност, и да предвиди за тези лица улеснения на работните им места при изпълнение на трудовите функции;
- да се консултира с работниците и служителите или с техни представители и организации.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

НАЦИОНАЛНА ЗДРАВНА СТРАТЕГИЯ 2021-2030 Г.

В проекта на Националната здравна стратегия 2021-2030 г. се разглеждат по-скоро психичните заболявания и касаещи физическото здраве на населението на БГ, но не в контекста на психичното здраве на работното място. В Стратегията липсват конкретни мерки за създаване и въвеждане на политики в областта на психичното здраве на работното място, не е разписана информация относно начина на интегриране в трудовия сектор на тези мерки, съответно мониторинга на изпълнение, по какъв начин ще бъде съблюдавано и отчитано тяхното прилагане от работодателите, както и съответните корективни мерки и/или санкции.

В стратегията е заложено следното: „Стратегическата цел на тази политика е осигуряване на по-благоприятна за здравето на човека жизнена среда чрез ограничаване на експозициите на вредните фактори; безопасни продукти, стоки и дейности от значение за здравето; съответстващи на здравните норми обекти с обществено предназначение; грижа за израстването на физически и психически здраво младо поколение и адекватни мерки за отстраняване на възникналите рискове за здравето на хората“.

Застъпена е темата за Повишаване на качеството на психиатрична помощ – преструктуриране на психиатричната помощ, като са предвидени за изпълнение следните мерки:

- Оценка на потребностите на населението от психично-здравни услуги и тяхното предоставяне на териториално ниво;
- Пребазиране на част от ДПБ в съответствие с направената оценка на нуждите;
- Спазване на човешките права и борба със стигмата и дискриминацията;
- Интегриране на психиатричните услуги в общото медицинско обслужване (деинституционализация);
- Създаване на мрежа от услуги за комплексно обслужване на хората с тежка психична болест, в близост до местоживеенето;
- Развиване на детско-юношеската психиатрия, психиатрията в напреднала възраст и психиатрия на зависимостите. Разкриване на клиника за лечение на разстройства, свързани с начините на хранене;
- Разработване на програми за превенция и ранни интервенции при продроми на психоза, употреба на алкохол и наркотични вещества, водене на случай и осигуряване на психосоциални интервенции в общността;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- Разкриване на психиатрични отделения към лечебните заведения за болнична помощ и на центрове за психично здраве съобразно оценка на регионалните нужди;
- Развитие на съдебната психиатрия. Разкриване на специализирана клиника за съдебна психиатрия независима от пеницитиарната система с достатъчен капацитет, която да осигури оценка и лечение на съдебно-психиатрични случаи;
- Усъвършенстване на начина на финансиране на стационарната психиатрична помощ с възможности за включването и в здравно-осигурителния модел;
- Развитие на човешките ресурси и повишаване на капацитета и мотивацията неработещите в системата.

КОДЕКС НА ТРУДА НА Р. БЪЛГАРИЯ

Кодексът на труда на Р. България урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

Съгласно чл. 127 от Кодекса Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил. В този член са изброени редица условия, но темата за психичното здраве на работното място не е застъпена.

НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ НА ГРАЖДАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ 2021 - 2030 Г.

На 23.04.2021 г. е приета Национална стратегия за психично здраве на гражданите на Република България 2021 - 2030 г., както и План за изпълнението и.

В стратегията не са включени основни дейности по превенция на психичното здраве на работното място, съобразно международни политически рамки, и по-специално целите на ООН за устойчиво развитие и 9-те глобални доброволни цели, определени от СЗО по отношение на незаразните заболявания.

Според стратегията, в областта на Медико-психологични дейности в професионалната общност на психолозите липсва консенсус, на основата на който да може да се въведе единна държавна регулация върху програмите за обучение по клинична психология и свързани специалности (приложна, здравна, консултативна психология и др.). Съгласно стратегията не е постигната обща визия за режима на лицензиране на медико-психологичните дейности, включително психо-

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

диагностика и психотерапия, както и разграничение в полето и отговорностите на лекарите психиатри и на клиничните психолози. Поради тази причина в медицинския стандарт по психиатрия и относимите нормативни актове тези дейности не са отразени.

Амбулаторната дейност е до голяма степен независима и необвързана със системата на общински и държавни психиатрични структури. Няма система за оценка на ефективността на провежданите дейности. Психиатричните стационари измерват междинните резултати (брой хоспитализации) на дейността, но не отчитат крайните резултати от нея (принос към здравето). Няма практика на управление, основана на здравно-икономически анализи, което прави системата нежизнеспособна в пазарни условия. Няма изградена система за публична информация за наличните психично-здравни специалисти и медицински професионалисти.

Стратегията акцентира върху психиатричното обслужване в страната, психиатричното лечение, сградния фонд за психиатрична помощ, както и наличния човешки ресурс в тази сфера, но не засяга темата за психичното здраве на работното място.

НАЦИОНАЛЕН СЪВЕТ ПО ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ, РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

През месец юли 2022 г. Министерският съвет приема Постановление за създаване на Национален съвет по психично здраве. С него се регламентира съставът и организацията на дейността на Националния съвет по психично здраве като орган на Министерския съвет за осъществяване на координация, сътрудничество и консултации при изпълнението и мониторинга на Националната стратегия за психично здраве на гражданите на Република България 2021-2030 г.

Функции на Националния съвет по психично здраве:

- обсъжда и прави предложения за интегриране на междусекторните политики в областта на психичното здраве за постигане на стратегическите цели, заложени в Стратегията;
- прави предложения за разработването на проекти на нормативни актове с цел ефективно провеждане на политиките в областта на психичното здраве и за постигане на стратегическите цели, заложени в Стратегията;
- прави предложения за разработването и актуализирането на проекти на програми, планове за действие и други документи в изпълнение на Стратегията и съдейства за координацията при тяхното разработване и актуализиране;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- обсъжда информации и конкретни проблеми и дава становища по анализи и доклади, които имат отношение към изпълнението на Стратегията;
- при необходимост може да създава експертни групи по отделни въпроси, свързани с изпълнението на Стратегията;
- изготвя оценка на напредъка и на окончателните резултати от изпълнението на Стратегията.

Съставът на Националния съвет включва следните членове: председател - представител на Министерството на здравеопазването и членове - по един представител на министерствата на труда и социалната политика, на образованието и науката, на регионалното развитие и благоустройството и на правосъдието, на Националната здравноосигурителна каса, Националния център по обществено здраве и анализи, Българския лекарски съюз, на медицинските университети в София, Пловдив, Варна и Плевен, на Медицинския факултет на Тракийски университет - Стара Загора, Българската психиатрична асоциация и на представителните организации за защита правата на пациентите.

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА 2018-2020 Г.

Друг документ на местно ниво в разглежданата област е Националната програма за безопасност и здраве при работа 2018-2020 г. (НПБЗР 2018-2020 г.). Чрез този стратегически документ Правителството на Република България определя приоритетите за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Целта е да се очертаят ангажиментите и да се насочат усилията на държавните органи, организациите на работодателите и на работниците и служителите, както и други неправителствени организации за осигуряването на сигурни и безопасни условия на труд, като се отчитат промените на работното място и възникването на нови професионални рискове.
Националната програма доразвива приоритетите от Стратегията за безопасност и здраве при работа 2008-2012 г. и следва насоките за развитие на политиката на Европейския съюз, очертани от Европейската комисия (ЕК) в Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014-2020 г. и Съобщението на ЕК „По-безопасен и по-здравословен труд за всички - модернизиране на законодателството и политиките в областта на безопасността и здравето при работа“ (COM(2017)12), където темата за безопасността и здравето при работа е поставена в основата на качеството и производителността на труда.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

В изпълнение на Националната програма за безопасност и здраве при работа е изготвен Отчет за нейното изпълнение. От отчета по изпълнението, става ясно, че успешно са изпълнени мерки, целяши усъвършенстване на националното законодателство в областта на БЗР в съответствие с правото на Европейската общност, актуализиране на правилата и насочване на усилията към осигуряването на по-добра и по-широка защита на работното място.

В тази връзка и в съответствие с ангажиментите на Р. България като страна член на ЕС през отчетния период са осъществени следните промени в нормативната уредба:

- Разработен е проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време.

В доклада е отчетено също, че с цел повишаване на информираността и компетентността на работещите за осигуряване на БЗР, в частност по отношение на биологичните опасности на работното място, психосоциалните фактори, промоция на здравето на работното място и ергономичните стандарти са проведени от НЦОЗА 3 курса (22 участника). Подготвени са 12 публикации в научни и научно приложни списания относно характеристиките на трудовия травматизъм в селското стопанство и мерките за превенция, в сектор здравеопазване относно биологичните рискове, психосоциалния риск и бърнаут синдрома; относно професионалните рискови фактори за развитие на хормон-зависими ракови заболявания; относно изискванията на новото Европейско законодателство в областта на защитата при работа с канцерогени и мутагени и др.

ЗАКОН ЗА ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Съгласно чл. 25, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд на Република България работодателите осигуряват обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина. Службите по трудова медицина са звена с предимно превантивни функции. Те консултират и подпомагат работодателите, комитетите и групите по условия на труд в планирането и организирането на дейностите по: приспособяване на работата към възможностите на работещия, като се отчита неговото физическо и психическо здраве

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Според закона за **„здравословни и безопасни условия на труд са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица“.**

В закона са включени клаузи относно осигуряването на психическото и социално благополучие на работещите лица, но липсват конкретни изисквания за тяхното осигуряване и прилагане, съответно клаузи, уреждащи мониторирането на тези изисквания, както и клаузи за налагане на санкции или други коригиращи механизми при неизпълнение.

С въвеждане на новата политика ще бъдат създадени предпоставки за преодоляване на несъответствията между политика и практика. Създаването на политиката ще позволи изграждането на системен модел за психичното здраве на работното място, което е липсващото звено между действащите нормативни документи за защита на служителите на работното място и практиката.

ПРОУЧВАНИЯ В ОБЛАСТТА НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО В БЪЛГАРИЯ

През 2019 г. Синдикат "Висше образование" - КТ „Подкрепа“ е провел национално представително изследване на психосоциалните рискове и работоспособността на преподавателите във висшите училища в България. То е реализирано сред преподаватели от 20 висши училища в страната, на основата на двустепенна стратифицирана репрезентативна извадка. Онлайн анкета е попълнена от 627 преподаватели (хабилитирани и нехабилитирани лица). Допълнително, чрез онлайн анкета е събрана информация от 35 членове на КУТ, функциониращи в изследваните 20 висши училища. Специален фокус на изследването са психосоциалните фактори и стреса и тяхното отражение върху работоспособността на преподавателите от висшите училища, както и върху нивото на заболеваемост и рисковете от типични за тази професия заболявания.

Между Фонд „Условия на труд“ и Федерация на синдикатите в здравеопазването към КНСБ е сключен договор за финансиране на проект: **„Провеждане на национално изследване на заболеваемостта и отсъствието от работа, вследствие на психосоциални рискове в сектор „Здравеопазване“.** Целта на проекта е да се проучат психосоциалните рискови фактори и тяхното въздействие върху заболеваемостта сред работещите в сектор „Здравеопазване“ и да се разработят стратегически насоки за тяхната превенция и контрол. Обект на проучването са медицинските сестри, лекари, санитари и административно стопански персонал. Проучването е проведено в 53 броя лечебни и здравни заведения, обхващащи 1245 лица.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Резултатите от националното изследване, изводите и препоръките са представени на национална конференция, но същите не са достъпни в публичното пространство.

Проучвания в сектора, както и публикации по темата за здравните рискове в сектора са направени и по проекти на НЦОЗА (Националният център по обществено здраве и анализи).

В Становище Икономическият и социален съвет (ИСС) по темата Принципи и приоритети в новата Национална програма по безопасност и здраве при работа 2022 – 2024 година в условията COVID-19 са отразени следните основни мерки за превенцията на психосоциалните рискове:

- провеждане на национално проучване по БЗР с акцент връзката между психосоциалните рискове и мускулно-скелетните смущения;
- разработване на Стратегия за психично здраве, като се вземат предвид междусекторните политики;
- създаване на електронно ръководство за работодатели и работещи в микро, малки и средни предприятия, с насоки относно стреса на работното място и психосоциалните рискове, практически примери за предотвратяване и справяне с психосоциалните рискове;
- разработване на инструмент за оценка на риска от психосоциални рискови фактори;
- провеждане на информационни кампании за повишаване на осведомеността на работещи и работодатели относно психосоциалните рискове.

Видно от становището на ИСС е засегната темата за оценка, превенция и управление на стреса на работното място.

След преглед и анализ на публикуваното становище, изследователският екип на „ЕС О ЕС предприемачи“ препоръчва изброените мерки да бъдат подкрепени със съответните инструменти, съответно да бъде създаден план за действие.

АКТИВНИ ПОЛИТИКИ ПРИ КОВИД 19 И ДРУГИ ЗДРАВНИ ПАНДЕМИИ В БЪЛГАРИЯ

Документите, уреждащи действие в условията на Ковид 19 в Р. България са следните:

- Национален план на Република България за готовност за грипна пандемия, безсрочен;
- Наръчник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- „Запазете персонала си чрез гъвкавото работно време“, в който Кодексът на труда е предвидил възможности за организация на работата, която да ограничи струпването на много хора на едно място и така да се намали рискът от разпространение на Covid-19 сред работещите;
- Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. и за преодоляване на последиците (загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.);

На официалния сайт на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ са публикувани Добри международни практики за борба с КОВИД-19 в различни браншове в държави-членки на ЕС.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 ПРЕПОРЪКИ

Действията на ЕС в областта на здравето допълват националните политики и инициативи за осигуряване на здравна защита във всички политики на ЕС (подход „Здраве във всички политики“). Както е предвидено в Договора от Лисабон, държавите-членки на ЕС носят основната отговорност да организират националните здравни системи и да предоставят здравни грижи.
Чрез стратегията „Здраве за растеж“ и нейната програма за действие (2014-2020 г.), както и чрез набор от подзаконови актове, ЕС успешно прилага цялостна здравна политика.

С приетата стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 - 2027 г. Европейската комисия призова държавите членки от ЕС да актуализират своите национални стратегии за здраве и безопасност на работното място в консултация със социалните партньори, с цел преодоляване на рисковете за ЗБУТ и възможностите, свързани с екологичния и цифровия преход.

СТРЕС, СВЪРЗАН С РАБОТАТА: ПРИРОДА И УПРАВЛЕНИЕ

Управлението и превенцията на стреса трябва да включват разработването на политика, които изчерпателно се справят с предшествениците на работния стрес (психосоциални и организационни опасности) и техните ефекти върху здравето на служителите. Това обикновено изисква от ангажираните в процеса на формиране на политики да преминат отвъд единичните интервенции или видове интервенции към програми, които изискват комбинация от интервенции, както е подходящо за подходящ и достатъчен анализ на проблема (Sutherland & Cooper, 2001).

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Такива политики обикновено се извличат от трите нива на интервенция: елиминиране на психосоциалните рискове на работното място за предотвратяване или намаляване на преживяването на стрес (първично); обучение на служителите да се справят по-добре с работната си ситуация, като същевременно им се предоставят ресурси за оптимизиране на техните способности за справяне и за повишаване на устойчивостта им на стрес, за да се намали въздействието му върху тяхното здраве и благосъстояние (вторично); и за тези, които са силно засегнати от стрес и лошо здраве, предоставяне на възможности за лечение и възстановяване и необходимите услуги и ресурси, за да се гарантира тяхната ефективност (третично).

Каквото и да е естеството на включените в политиката интервенции, предназначени да намалят стреса на работното място, те трябва да са основани на доказателства, съобразени със съществуващите проблеми, изчерпателни и навременни.

ЕВРОПЕЙСКИЯ СТЪЛБ НА СОЦИАЛНИТЕ ПРАВА



Създаването на политика в областта на здравословните условия на труд, включително и за психичното здраве на работното място трябва да се базира и да бъде в хармония с принципите на европейския стълб на социалните права.

20-те принципа на Европейския стълб на социалните права са пътеводителят към силна социална Европа, която да е справедлива, приобщаваща и богата на възможности.

Комисията представя и няколко действия въз основа на всеки от принципите на стълба, като са планирани и допълнителни действия за по-нататъшно укрепване на социалните права в ЕС.

В Плана за действие на Европейския стълб на социалните права Комисията определя конкретни инициативи за постигане на резултати по Европейския стълб на социалните права. Реализирането на стълба е съвместно усилие на институциите на ЕС, националните, регионалните и местните органи, социалните партньори и гражданското общество.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Почти всеки от принципите на Европейския стълб на социалните права се отнася за условията на труд:

1. Образование, обучение и учене през целия живот

Всеки има право на достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда.

Действия на Комисията в областта: Европейска програма за умения, препоръка на Съвета относно професионалното образование и обучение, Пакт за умения, европейско пространство за образование, план за действие в областта на цифровото образование (2021-2027 г.), индивидуални сметки за обучение и рамка за микроквалификациите , пакет от мерки за уменията и талантите.

2. Равенство между половете

Равното третиране и равните възможности на мъжете и жените трябва да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области, включително по отношение на участието на пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата.Жените и мъжете имат право на равно заплащане за равностоен труд. Действия на Комисията в областта: европейска стратегия за равенство между половете, прозрачност в заплащането.

3. Равни възможности

Независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и равни възможности по отношение на заетостта, социалната закрила, образованието и достъпа до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Предоставянето на равни възможности на по-слабо представените групи следва да се насърчава.

Действия на Комисията в областта: План за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020-2025 г., стратегическа рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите, препоръка на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите, План за действие за интеграция и приобщаване, Стратегия за равнопоставеност на ЛГБТИК.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

4. Активна подкрепа за заетостта

Всеки има право на навременна и съобразена с нуждите помощ за подобряване на перспективите си за заетост или самостоятелна заетост. Това включва правото да се получи подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. Всеки има право да прехвърля права на социална закрила и обучение при преходите в професионалния си живот. Младите хора имат право на продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система.

Действия на Комисията в областта: подкрепа на младежката заетост, подсилена гаранция за младежта, ефективна активна подкрепа за заетостта, план за действие за социалната икономика, оценка на рамката за качество на стажовете

5. Сигурна и гъвкава заетост

Независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение. Преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван.

В съответствие със законовите разпоредби и колективните трудови договори трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия.

Новаторските форми на работа, които осигуряват качествени условия на труд, следва да бъдат насърчавани. Предприемачеството и самостоятелната заетост следва да бъдат стимулирани. Професионалната мобилност следва да се улеснява.

Трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. Изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност.

Действия на Комисията в областта: предложение за директива за подобряване на условията на труд при работа през платформи.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

6. Заплати

Работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запази достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Бедността сред работещите следва да се предотвратява.

Всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори.

7. Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение

При наемането на работа работниците имат право да бъдат информирани писмено за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, включително за изпитателния срок.

Преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок. Те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение — право на правна защита, включително подходящо обезщетение.

8. Социален диалог и участие на работниците

Социалните партньори следва да бъдат консултирани във връзка с разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните дейности в съответствие с националните практики. Те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия. Когато е целесъобразно, сключените между социалните партньори споразумения следва да бъдат прилагани на равнището на Съюза и неговите държави членки.

Работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях, особено във връзка с прехвърлянето, преструктурирането и сливането на предприятия и колективни уволнения.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Следва да се насърчава подкрепата за увеличаване на капацитета на социалните партньори с цел да се стимулира социалният диалог.

Действия на Комисията в областта: съобщение на Комисията и препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог, инициатива за колективно договаряне от самостоятелно заетите лица.

9. Баланс между професионалния и личния живот

Родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи. Жените и мъжете следва да имат равнопоставен достъп до специален отпуск, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, и следва да бъдат насърчавани да го използват по балансиран начин.

Действия на Комисията в областта: Директива за равновесието между професионалния и личния живот.

10. Здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на личните данни

Работниците имат право на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място. Те имат право на работна среда, приспособена към техните професионални нужди, която им дава възможност да удължат участието си на пазара на труда. Работниците имат право на защита на личните данни в контекста на заетостта.

Действия на Комисията в областта: Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021-2027 г., законодателни предложения за намаляване на излагането на работниците на опасни химикали, включително азбест.

12. Социална закрила

Независимо от вида и продължителността на своето трудово правоотношение, работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица имат право на подходяща социална закрила.

13. Обезщетения за безработица

Безработните лица имат право на подходяща подкрепа за активизиране от публичните служби по заетостта, за да се интегрират (повторно) на пазара на труда, както и на адекватни обезщетения за безработица с разумна продължителност, в съответствие със своите вноски и с националните

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

правила за допустимост. Тези обезщетения не трябва да бъдат демотивиращ фактор за бързото връщане към заетост.

14. Минимален доход

Всеки човек, който не разполага с достатъчно средства, има право на подходящи обезщетения за минимален доход, гарантиращи достоен живот на всички етапи от живота, както и ефективен достъп до стоки и услуги за подкрепа. За лицата, които могат да полагат труд, обезщетенията за минимален доход следва да бъдат съчетани със стимули за (повторно) интегриране на пазара на труда.

15. Доходи и пенсии за старост

При пенсиониране работниците и самостоятелно заетите лица имат право на пенсия, съответстваща на техните вноски и гарантираща адекватни доходи. Жените и мъжете следва да имат равни възможности за придобиване на пенсионни права.

Всички хора в напреднала възраст имат право на средства, които да гарантират достоен живот.

17. Интеграция на хората с увреждания

Хората с увреждания имат право на подпомагане на доходите, което им осигурява достоен живот, на услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото, и на работна среда, приспособена към техните нужди.

Действия на Комисията в областта: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.

Политиката за психично здраве на работното място определя визия за подобряване на психичното здраве на работната сила и установява модел за действие. Когато е добре формулирана, такава политика също ще идентифицира и улесни необходими споразумения между различните заинтересовани страни на работното място. Без ясна политика, липсата на координация и разпокъсаността ще намалят въздействието на всеки един нормативен акт, препоръка или стратегия за психично здраве на работното място.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Политиката за психично здраве на работното място може да бъде разработена отделно или като част от по-широка политика за здраве и безопасност. Въпреки това, на практика, решението за това къде е нужна политиката за психично здраве ще зависи от контекста на работното място.

Решението да се разработи политика за психично здраве на работното място може да е резултат от много различни фактори, включително доказателства за въздействието на стратегиите за психично здраве върху производителност, разбиране на значението на справянето с проблемите на психичното здраве на работното място и необходимостта от спазване на разпоредбите.

ПРЕПОРЪКИ НА СЗО ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО:

Световната здравна организация е идентифицирала следните основни препоръки с цел доброто психично здраве на работното място:

- обучение на мениджъри за психично здраве, което помага на мениджърите да разпознават и реагират на супервизирани лица, изпитващи емоционален стрес;
- изграждане на междуличностни умения като отворена комуникация и активно слушане;
- насърчаване на по-добро разбиране за това как стресовите фактори на работното място влияят на психичното здраве и могат да бъдат управлявани;
- обучение на работниците по грамотност и осведоменост за психичното здраве, за подобряване на знанията за психичното здраве и намаляване на стигмата по отношение на психично-здравните състояния на работното място;
- интервенции за индивиди за изграждане на умения за управление на стреса и намаляване на симптомите на психичното здраве, включително психосоциални интервенции и възможности за физическа активност, базирана на свободното време.

ВЪВЕЖДАНЕ НА ПОЛИТИКА ЗА ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Психичното здраве и благополучие на европейската работна сила все повече се осъзнават като важен проблем за заинтересованите страни, имащи отношение към европейското работно място:
За работодателите става все по-ясно, че това има своята цена - тя може да се изразява в отсъствия от работа, непродуктивно присъствие и загуба на производителност.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

В допълнение са налице проблеми, засягащи начина, по който се действа по отношение на психичното здраве и благополучие - как рискът да бъде смекчен, как да се насърчават психичното здраве и благополучие, как да се управляват процесите на завръщане на работа и как да се подхожда към процесите на набиране на работна ръка при хора с психични проблеми.

За служителите това също има цена - здравна помощ, по-малко възнаграждение, здравни и социални последици от нарушение на психичното здраве.

Освен това са налице проблеми по отношение на стигмата, възстановяването и реинтеграцията на пазара на труда, които придобиват особено значение в случай на срив в психичното здраве.

Тези проблеми засягат и професионалистите - от здравни работници през специалисти по здравословни и безопасни условия на труд до професионалисти в областта на човешките ресурси и други специалисти - проблемите с психичното здраве създават особени предизвикателства за практикуването на тяхната професия, каквито рядко произтичат от проблеми с физическото здраве.

Процесите, засягащи табута, липса на информираност, дискриминация или стигма, се проявяват по начини, които са по-значими за проблемите на психичното, отколкото на физическото здраве.

Обществото като цяло също заплаща цена - здравните и социалноосигурителните системи покриват реални финансови разходи, отделните лица, семейството и общността също имат здравни и социални разходи.

При правилен подход психосоциалните рискове и стресът на работното място могат да бъдат предотвратени и успешно управлявани, независимо от размера и вида на предприятието. Те могат да се преодолеят по същия логичен и систематичен начин, по който се преодоляват всички други рискове, свързани със здравето и безопасността при работа.

Управлението на стреса е не само морално задължение и добра инвестиция за работодателите, но и правно изискване, определено в Рамкова директива 89/391/ЕИО (Европейската икономическа

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

общност) и подкрепено от рамковите споразумения на социалните партньори относно стреса, тормоза и насилието на работното място.

Освен това в Европейския пакт за психично здраве и благоденствие се признават променящите се изисквания и повишаващото се напрежение на работното място и работодателите се насърчават да прилагат допълнителни, доброволни мерки в подкрепа на психичното благоденствие.

Въпреки че работодателите имат законовата отговорност да гарантират, че рисковете на работното място правилно се оценяват и контролират, от съществено значение е и участието на работниците и служителите. Работниците и служителите и техните представители най-добре разбират проблемите, които могат да възникнат на работното място. Включването им ще гарантира, че въведените мерки са както адекватни, така и ефективни.

ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ В ПРОЦЕСА НА УПРАВЛЕНИЕ

Гражданското общество играе все по-голяма роля в процесите на управление и развитие в днешното съвремие. Гражданската активност се проявява както през формални граждански структури, така и посредством мобилизиране на гражданска енергия чрез неформални форми за отстояване на общи интереси - тенденция, която притежава голям потенциал. Гражданската активност е процес на участие на гражданите, посредством който те могат да предявят и защитят своите интереси, нужди и ценности пред управляващите и да се включат във вземането на важни решения и във формирането на публичните политики - на национално и местно ниво. Редица документи на европейско ниво, по които и българската държава е страна, определят европейската правна рамка за гражданско участие в процеса на вземане на решения на местно ниво, сред които и: Кодекс на добрите практики на гражданско участие, Стратегия на Съвета на Европа за иновации и добро управление на местно ниво, Препоръка № 19 на Комитета на министрите от декември 2001 г. за гражданското участие на местно ниво.

Понятието „гражданство“ е отразено и в съвременното най-общо разбиране за гражданство, което се отнася за правните взаимоотношения между човека и държавата. Повечето хора по света за законни граждани на една или друга национална държава, а това им дава правото на определени привилегии или права. Да бъдеш гражданин налага също така и определени задължения по

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

отношение на това, което държавата очаква от хората, които са под нейна юрисдикция. Следователно, гражданите изпълняват определени задължения към своята държава и в замяна на това те могат да очакват защита на техните жизнени интереси.

Понятието гражданство, обаче, е далеч по-многопластово от законното гражданство. Днес „гражданството“ е много повече от правна структура и е свързано, наред с други неща, и с чувството за принадлежност на отделния човек, например чувството за принадлежност към дадена общност, която може да оформя и повлиява директно.

Наръчник за гражданско участие

Наръчникът за гражданско участие има за цел да допринесе за създаването на благоприятна среда за гражданско участие в процеса на вземане на решения, като представи принципи, насоки, инструменти и механизми за участие. Стремежът е да се насърчи включването в процеса на формиране на публични решения, като се обобщи и предостави в удобен, практичен вид наличното знание и практика в областта, и се представят нови и експериментални форми на участие. Наръчникът е изготвен през 2019 г. по проект по Оперативна програма „Добро управление“, с бенефициент администрацията на Министерски съвет.

Европейска харта за местното самоуправление

В този основополагащ документ на Съвета на Европа са гарантирани принципите на гражданско участие в управлението на местно ниво. В чл. 3 изрично е регламентирано, че наред с участието в избори за органи на местната власт, следва да се гарантира възможността за пряко участие на гражданите в събрания на местната общност, референдуми и други, позволени от закона форми. Така Европейската харта задава основните принципи и насоки, върху които други международни и вътрешни правни актове се основават, за да развият многообразието от форми и процедури за гражданско участие на местно ниво.

Кодекс на добрите практики за гражданско участие в процеса на вземане на решения

Този документ е посветен на гражданското участие на национално и местно ниво. Основната цел на Кодекса е да допринесе за създаването на благоприятна среда за неправителствените организации в държавите-членки на Съвета на Европа. Също така, Кодексът трябва да бъде ефективен

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

инструмент за НПО на местно, национално и международно ниво в техния диалог с публичните органи, както и да насърчи взаимодействието между тях. В Кодекса са формулирани няколко основните принципи на гражданското участие. Кодексътопределя и етапите в процеса на вземане на политически решения, както и различните възможностите за включване на гражданските организации в тях.

Препоръка № 19 на Комитета на министрите от декември 2001 г. за гражданското участие в местния обществен живот

В този документ на СЕ се отчита необходимостта от обогатяване на местната политика с различни форми на пряко участие на гражданите. В Препоръката изрично се подчертава, че диалога между гражданите и изборните представители в местната власт е от особена важност за местната демокрация, тъй като повишава легитимността на местните демократични институции, както и тяхната ефективност. Препоръката ангажира правителствата на държавите членки на Съвета на Европа да провеждат политика, включваща местните и регионалните власти, насочена към насърчаване на гражданското участие на местно ниво. Предвиден е и ангажимент за подобряване на правната рамка на гражданското участие, така че местните власти да могат да развиват различни форми на участието.

Стратегия за иновации и добро управление на местно ниво

Стратегията за иновации и добро управление на местно ниво, приета от Съвета на Европа, има за основна цел да мобилизира и стимулира действия от страна на всички заинтересовани страни на централно и местно ниво, за да могат гражданите на всички европейски страни да се възползват от доброто демократично управление. Съветът на Европа определя доброто управление като необходимо изискване за всички нива на публичната администрация. На местно ниво то е от фундаментално значение поради факта, че местното управление е най-близо до гражданите и им предоставя основни за техния живот услуги, а и точно на това ниво те могат да усетят ясно принадлежността си към предприемането на действия в полза на обществото като цяло. Поради това през последните години прилагането на принципите на доброто управление се разглежда в пряка връзка с процеса на децентрализация на управлението.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Ангажимент на правителството и публичните институции е да осигурят на обществото отворено управление чрез ефективно прилагане на принципите на доброто управление, насърчаване на демокрацията, осигуряване на прозрачност, честност и отговорност към гражданите. Взаимодействието с гражданите и юридическите лица, независимо от тяхната правна или организационна форма, се осъществява чрез:

- обществени консултации във връзка с приемане на нормативни актове, включително при извършване на оценки за въздействието на нормативните актове и разработване на стратегически документи;
- участие в производства по издаване на общи административни актове;
- участие в работата на консултативни органи на представители на граждански организации, при подготовката на управленски решения.

ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

Идентифицирането на заинтересовани страни (stakeholder analysis) е особено важна първа стъпка за реалното прилагане на принципа на партньорство в процеса на планирането и програмирането, изпълнението, мониторинга и оценката на публичните политики и програми в сферата на психичното здраве на работното място.

Правителството на България разработва и публикува „Стандарти за провеждане на обществени консултации“, представящи основните етапи от подготовката, провеждането и оценката на обществени консултации, както и стандартите за тяхното практическо прилагане от страна на публичната администрация, включително отчитането на приноса на участниците в обществените консултации и са структурирани в три раздела:

Раздел I: Общи принципи и процедури за провеждане на обществени консултации;

Раздел II: Обществени консултации, провеждани от централните органи на изпълнителната власт;

Раздел III: Обществени консултации, провеждани от органите на местната власт.

Стандартите са предназначени да подпомогнат администрациите при прилагането на определените принципи за провеждане на обществени консултации като част от цялостния процес на планиране, разработване и прилагане на публични политики.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Стандартите са разработени по проект „Администрацията и гражданско общество – партньорство в управлението“, реализиран с *безвъзмездната финансова помощ на Оперативна програма "Добро управление", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд, BG05SFOP001-2.001-0002.*

В Стандартите е залегнала тезата, че идентифицирането на заинтересованите страни е една от първите стъпки в процеса на планиране и програмиране на дадена политика. Целта на тази изключително важна стъпка е да бъдат създадени най-работещите и ефективни мерки за въздействие върху предприятията, обмен на информация и знания, съответно по-дейно и ефективно участие в процеса на изпълнение, мониторинг и оценка на политиката, изградена съвместно от заинтересованите лица“.

Заинтересованите страни са отделни индивиди, обществени групи, организации и институции, за които съществува възможност да бъдат засегнати (в положителен или отрицателен смисъл) от съответната политика или програма, или такива, които могат да окажат влияние върху резултатите и последствията от нейното осъществяване.

ЗНАЧЕНИЕ НА НОВАТА ПОЛИТИКА ЗА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Заинтересованите страни са отделни индивиди, обществени групи, организации и институции, за които съществува възможност да бъдат засегнати (в положителен или отрицателен смисъл) от съответната политика или програма, или такива, които могат да окажат влияние върху резултатите и последствията от нейното осъществяване.

Създаването на политика с акцент психичното здраве на работното място ще окаже влияние върху следните заинтересовани страни:

<u>Влияние върху Работодатели:</u>

За работодателите става все по-ясно, че проблемите с психичното здраве на служителите са свързани разходи - те могат да се изразяват в отсъствие от работа, представяне и загуба на продуктивност. Следователно промяна в обратната посока би довело до по-голяма продуктивност, съответно повече приходи за компанията.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Причините работодателите да възприемат по-динамичен подход към управлението на психичното здраве на работното място, съответно да бъдат значително ангажирани по темата изглеждат по следния начин:

- психичните проблеми и заболявания се увеличават в цяла Европа. Те са все по-нарастваща причина за отсъствия сред служителите в Европа;
- загубите от отсъствия поради влошено психично здраве са по-големи, отколкото при който и да било друг вид заболявания;
- отсъствията поради влошено психично здраве са по-продължителни, отколкото поради други здравословни причини;
- промените в естеството на работата водят до нарастване на стреса и увеличаване на проблемите, свързани с психичното здраве;
- работното място е особено подходяща среда за интервенции за насърчаване на добро психично здраве;
- качествената работа насърчава доброто психично здраве и благополучие;
- управлението на психосоциалните рискове на работното място се изисква по закон;
- управлението на завръщането на работа все повече е отговорност на/от полза за работодателите в много държави;
- интервенциите за подобряване на психичното здраве и благополучие на работното място;
- помагат на работодателите да спазят принципите на обществения договор;
- интервенциите, насочени към индивида с цел подобряване на психичното му здраве и благополучие, са рентабилни.

Влияние върху Служителите:

За служителите, чието психично здраве е в риск, също възникват разходи по отношение на здравеопазването, загуба на заплати и здравни и социални последици от срива на психичното здраве. Освен това възникват въпроси, свързани със стигмата, възстановяването и реинтеграцията на пазара на труда, които придобиват особено значение в случай на срив на психичното здраве.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Влияние върху Икономиката и Обществото:

Възникват и разходи за обществото като цяло – за икономиката на държавата, за здравеопазването. В тази връзка ангажираните институции за създаването на работеща политики в областта на превенцията на стреса на работното място трябва да работят в тясно сътрудничество помежду си.

За целите на създаване на политики в тази област са идентифицирани следните организации:

- Министерството на здравеопазването и членове
- Министерство на икономиката
- Министерствата на труда и социалната политика, вкл. Агенция по заетостта,
- Министерство на образованието и науката, на регионалното развитие и благоустройството
- Националният център по обществено здраве и анализи
- Икономическият и социален съвет
- Национален съвет по психично здраве
- Министерство на правосъдието
- Националната здравноосигурителна каса
- Българския лекарски съюз
- Медицинските университети в София, Пловдив, Варна и Плевен, на Медицинския факултет на Тракийски университет, Стара Загора
- Българската психиатрична асоциация и на представителните организации за защита правата на пациентите
- Федерация на синдикатите в здравеопазването към КНСБ
- Дружество на психолозите в България

ПРЕПОРЪКИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

В контекста на здравословните и безопасни условия на труд работодателската политика за доброто психично здраве и благополучие на работното място следва да бъде насочена към следните основни предизвикателства:

- източниците на стрес на работното място - тяхното установяване и поставяне под контрол;
- ангажираност към управлението и превенцията на опасности за психичното здраве на работното място;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- изявление относно действията по отношение на психичното здраве и благополучие, посредством идентифициране на опасностите, оценка на риска и мерки за контрол;
- трябва да се посочи конкретно изричната роля на докладването, например чрез декларации за безопасност, одити и др.;
- необходимите квалификации и обучение на ангажирания персонал;
- ясно разписани отговорности и отчетност по всички аспекти на системата за безопасност и здраве;
- взаимоотношенията между политиката и системата за безопасност и здраве и други съответни политики, например насърчаване на здравословен начин на живот, рехабилитация и завръщане на работа, равенство и борба с дискриминацията, управление на човешките ресурси.

Организационни интервенции

В следващите редове са представени препоръчителни организационни интервенции. Организационните интервенции са насочени към психосоциалните рискови фактори, помагат за намаляване на емоционалния стрес и подобряване на резултати, свързани с работата, като удовлетворение от работата, отсъствие от работа и представяне на работата Организационните интервенции работят най-добре, когато са планирани и реализирани чрез участие на работниците и/или техни представители и като част от по-широка програма от дейности, която включва и интервенции за защита и подкрепа на психичното здраве на работното място.

Организационните интервенции могат да бъдат:

- планирани действия, които са насочени директно към условия на труд за предотвратяване влошаването на психическо или физическо здраве и качество на живот
- оценяване и модифициране, смекчаване или премахване на психосоциалните рискове за психично здраве

Примерни интервенции

- осигуряване на гъвкави условия на работа
- включване на работниците в решенията, отнасящи се за техните работни места
- промяна на работните натоварвания или работните графици за активиране
- приоритизиране на работа-личен живот

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

На база проучването и анализа на набраната информация са изведени Препоръки за работодатели с примерни етапи за изпълнение. Планът представя съответните примерни етапи с цел създаване и управление на политики в областта на психичното здраве:

Първият етап е да се анализират проблемите с психичното здраве на работното място.
Основните дейности включват:

- представяне пред работодателите на важността на доброто психичното здраве на работното място;
- установяване на координационен процес;
- оценка на нуждите, които трябва да бъдат разгледани в политиката;
- изготвяне на кратък доклад до работодателя;
- информационна брошура за служителите.

Първата стъпка в разработването на политика за психично здраве на работното място е да се анализира психичното здравословни проблеми на работното място. Това изисква редица действия, включително разработване „бизнес аргумент“, установяване на процес на координиране и систематично оценяване на нуждите на работното място.

Важно е да се обоснове разработването на политика за психично здраве на работното място, за да се получи изричното одобрение и ангажираност на работодателя и други ключови заинтересовани страни. Това е жизненоважно за действителното развитие и приемане на политика за психично здраве на работното място. По-вероятно е работодателят да подкрепи въвеждането на политика, ако можете да докажете, че тя ще има положително въздействие върху работното място, ще бъдат финансово жизнеспособни и ще бъдат от полза за резултатите от работата, тоест увеличаване печалбата, ефективност или подобряване на продукта.

Работодателите могат да бъдат мотивирани и повече ангажирани в процеса на въвеждане на политика за превенция на психичното здраве на работното място, ако осъзнаят важността на проблема и неговата пряка връзка с производителността.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

При изготвянето на „бизнес аргумента“, трябва да бъде изведена и представена информация, показваща връзката между недоброто психично здраве на работното място и намалената производителност, съответно увеличените разходи. В този процес по изготвяне на „бизнес аргумента“ трябва да се вземе предвид, да се анализира и лесно достъпната информация от самото работно място. В „бизнес аргумента“ следва добре да са очертани целта на политиката, съответно очакваните ползи.

„Бизнес аргументът“ може да бъде обобщен и представен на работодателя като кратък доклад. След неговото одобрение от работодателя, може да бъде преработен под формата на информационна брошура и да бъде разпространен и между служителите. Целта е да се генерира и демонстрира широка подкрепа за политиката от всички заинтересовани страни, както от работодателя, синдикати, експерти по управление на „човешките ресурси“ и не на последно място от служителите.

След като всички заинтересовани страни в една организация са запознати с важността от поддържането на добро психично здраве на работното място е добре да бъде определена „координационна група“, която да координира извършването на оценката на работното място, да улеснява консултацията с различните заинтересовани страни относно проблемите на психичното здраве на работното място и развитието на политика за психично здраве на работното място.

- **Набиране на наличната информация**

Във всяка организация е необходимо е периодично събиране на налични данни, които могат да предоставят ценна информация за оценката на психичното здраве на работното място.

Наличните данни може да включват:

- данни за човешките ресурси, напр. протоколи за отсъствия и напускане;
- данни за здравето и безопасността при работа, напр. аварии или оценки на риска;
- финансови данни, напр. разходите за заместване на служители, които са в дългосрочно отсъствие по болест;
- здравни данни, напр. често срещани здравословни проблеми в организацията.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Използването на наличната информация е ефективен метод за оценка на проблемите с психичното здраве. В този процес е важно да се гарантира, че всички налични данни са идентифицирани, съответно да се направи преценка дали и от каква допълнителна информация има нужда.
След като наличната информация бъде събрана, може да е необходимо да се събере нов информация.

Възможните подходи включват:

- провеждане на проучване;
- оценка на риска;
- интервюиране на ключови заинтересовани страни.

Проучванията се провеждат с помощта на инструмент или въпросник за идентифициране на проблемите или измерване симптомите на психично разстройство. Може да се разработи въпросник специално за конкретното работно място или стандартен за общо за всички работни места в организацията, в зависимост от вида на необходима информация. Подходът зависи от това какво се измерва и от характеристики на работното място. Възможно е да бъде привлечен и психолог, в случай че организацията няма такъв служител, който да съдейства при провеждане на проучването.

- **Оценка на риска**

Идентифициране на риска. Разглеждане на работната среда. Използване на информацията от изследване или бърза оценка за идентифициране на конкретни опасности, като например стресова работна среда или високи нива на употреба вредни вещества (наркотици или алкохол).
Определяне на служителите в риск. Обща ли е опасността за всички работници или са работници, извършващи специфични дейности (напр например административен персонал, който взаимодейства често с публични) или определени категории работници (напр неопитни или млади работници) изложени на специфичен риск?
След оценката на риска е нужда да се направи преценка дали съществуващите предпазни мерки са адекватни. Възможно ли е този риска да се елиминира или единственият вариант е да се управлява? При необходимост, може да се реорганизира работата, за да се минимизра риска (например подобряване на процедурата за чакане за обществеността, за да се намали количеството на вербално и физическо насилие към персонал на първа линия) или предоставени услуги за поддръжка (като

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

напр обучение или консултиране). Важно е направените констатации са се записват, за да могат да бъдат оценени на по-късен етап.

- **Интервюта**

Провеждането на интервюта или дискусии във фокус групи с ключови респонденти може да предостави много информация за работното място. Информация може да се потърси от служителите, техните семейства, мениджъри, медицински персонал в организацията, човешки ресурси и т.н. Такива интервюта също ще помогнат за разбирането на културния контекст за психично здраве в организацията. Интервютата със служителите могат да определят очакванията на персонала и тяхното удовлетворение.

Проблемите с психичното здраве също могат да засегнат работодателите. Важно е да бъдат интервюирани и те по отношение на техните собствени нужди от психично здраве, както и тези на служителите.

Вторият етап е разработването на политиката, което включва:

- формулиране на визия;
- идентифициране на ценностите и принципите, които ще бъдат в основата на политиката;
- определяне на целите на политиката;
- консултиране с ключови заинтересовани страни;

Политиката за психично здраве на работното място обикновено включва формулиране на визия, определяне на ценностите и принципите, на които ще се основава политиката, и набор от цели. Тези компоненти не трябва да се разглеждат последователно; често те трябва да бъдат развивани едновременно.

Политиката трябва да се разработва само след изчерпателни консултации със служители. На някои работни места може да се създаде комисия или работна група, отговорна за разработването на политиката. На други места може да бъде назначен медицински специалист, отговорен за координиране на развитието на политиката. Който и механизъм да се използва, от съществено значение е всички заинтересовани страни да участват в процеса.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- **Формулиране на визия**

Визията представя общ образ на бъдещето на психичното здраве на работно място. Трябва да бъдат заложени очаквания за това какво може да се постигне, но то да бъде реалистично. Във финалния си вариант визията трябва да включва основните елементи на политиката за психично здраве на работното място и посочване на планирания резултат от политиката в рамките на няколко години. Например, визията може да бъде: „насърчаване на положителна работна среда, където работодатели и служители си сътрудничат за постигане на целите на бизнеса; насърчаване на физическото и психическото здраве на всички служители; и приветстване на разнообразието чрез предоставяне на възможности за лица с умствени увреждания да бъдат наети”. Често е трудно да се постигне обща визия сред заинтересованите страни, които може да имат разнообразни интереси и гледни точки. Различни заинтересовани страни могат да тълкуват менталното здравни нужди на работното място по различен начин или да очакват различни резултати.

Например, работодателите може да се стремят към подобряване на производителността, докато синдикатите може да го правят, заинтересовани от подобряване на условията на труд. От съществено значение е всички заинтересовани страни да имат принос към визията. Ще бъде постигнат компромис между мнозинството от заинтересованите страни, ако политиката трябва да бъде успешно приложена.

- **Идентифициране на ценности и принципи**

Ценностите и принципите в организацията формират основата за разработване на цели и стратегии. Ценностите се отнасят до преценки или вярвания относно това какво се счита за заслужаващо или желателно, и принципите се отнасят до стандартите или правилата, които ръководят действията и трябва да произтичат от ценности (Световна здравна организация, 2005 г.).

Всички държави, региони и социални групи имат свои собствени ценности по отношение на психичното здраве (Световна здравна организация, 2003). Всяко работно място има свои собствени ценности и култура, което също трябва да бъде отразено в политиката. Ценностите и принципите, залегнали в Политиката за психично здраве на работното място трябва да постигнат баланс между различните интереси на различните заинтересовани страни. Например, докато работодателите могат да ценят производителността и увеличените печалби, работниците са по-склонни да ценят подобреното здраве. Поради тази причина трябва да има диалог между заинтересованите страни, за

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

да бъдат заложени цели, които да удовлетворяват възможно най-широк кръг от участници в организацията.

Цели:

- да се намалят отсъствията от работа, доколкото е възможно, чрез елиминиране на организационните фактори, които допринасят за влошаване на психично здраве;
- да се подобри производителността на бизнеса чрез предоставяне на по-добра емоционална подкрепа на служители след трудни моменти;
- да се сведе до минимум увреждането на работниците, като се гарантира, че при установена влошено психично здраве, депресия, работодателят осигурява ефективно лечение.

Възможно е да възникне необходимост от допълнителни усилия, за достигане до някои типове служители, например служители, работещи на ненормирано работно време, служители на непълно работно време или служители, които работят на изолирани места.

Често е необходимо да се разработят конкретни стратегии за групи, които са трудни за достигане.
Примери за подходи за консултиране:

- провеждане на срещи с групи служители;
- разпространяване на информация и покана за обратна връзка;
- разпространение на въпросник сред служителите;
- организиране на интервюта лице в лице с произволно избрани служители;

Консултацията трябва да продължи през целия процес на разработване на политиката.
Служителите са най-заинтересованите лица и потребители на програмите за психично здраве, точно поради тази причина трябва да бъдат активни и ангажирани още в началото на процеса.

Третият етап е да се разработят стратегии за превенция и интервенция на работното място, което включва:

- преглед на опциите за стратегии;
- намиране на ресурси за прилагане на стратегии;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- разработване на план за изпълнение.

След като политиката за психично здраве е разработена, възниква необходимостта от изготвяне на стратегии за прилагане на политиката. Те са в основата на всеки план за психично здраве.

За да се увеличи максимално ефективността на политиката, трябва да има няколко различни стратегии.

Стратегиите могат да бъдат разделени на пет основни категории:

(1) увеличаване на служителите, които осъзнават проблемите на психичното здраве;

(2) подкрепа на служители в риск;

(3) осигуряване на лечение на служители с психични проблеми;

(4) промяна на организацията на работа;

(5) повторно интегриране на служители с психични проблеми на работното място.

Създаването на успешен план изисква:

- координационен комитет с представители на всички заинтересовани страни;
- подкрепа от ръководството на организацията;
- тясно включване и участие на представителите на синдикатите;
- обучение на супервайзори за откриване и управление на проблеми,
- осигуряване на конфиденциалност за служителите;
- популяризиране на съществуването на плана и информация за достъпа до него;
- писмени политики и процедури;
- безплатен достъп до плана за служители;
- възстановяване на баланса усилия/възнаграждение: напр. персоналът се чувства ценен, насърчаване чрез положителни послания, свързани с представянето на работата, гарантиране на справедливост във възнаграждението и включване на персонала в обсъждането на какъв вид награди биха оценили.
- подобряване на комуникацията и участието на персонала: напр. осигуряване на ефективна комуникация особено по време на промяна;
- редовни консултации с персонала в планирането и вземането на решения;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- подобряване на социалната подкрепа: напр. насърчаване на поддържащи управленски практики, развитие програми за партньорска подкрепа, гарантират, че процесите на оценяване са положителни, осигуряват възможности социалните мрежи да се развиват на работното място, да се развиват ефективно политики за справяне с тормоза и малтретирането;
- увеличаване на контрола върху работата и свободата за вземане на решения: осигуряване на разнообразие на задачите, предоставяне на възможности на хората да имат известен избор как да изпълняват своите работа и насърчаване на приноса на персонала в политиките и процедурите.
- оценка на изискванията за работните места: напр. периодичен преглед на натовареността на персонала, насърчаване на персонала да не работи прекалено дълги часове, прилагане на гъвкаво работно време и гарантиране, че служителите имат редовни почивки.
- изясняване на длъжностната роля: напр. гарантиране, че работниците имат ясно разбиране за своята роля и намаляване на двусмислието на ролите и ролевия конфликт.
- преглед на работната среда: напр. създаване на продуктивна работна среда чрез намаляване на прекомерния шум, осигуряване на подходящо осветление и др.
- изясняване на организационната структура и практики: напр. предоставяне на ясна информация относно структурата, целите и практиките на организацията, които да гарантират, че дейностите по подбор, обучение и развитие на персонала са подходящи и съответстват умения, знания и способности на служителите към нуждите и естеството на работата им.

- **План за прилагане на политиката**

Последният етап е да се формулира план за прилагане на политиката. Планът трябва да очертае цели, специфични стратегии, които да се използват, цели, които да бъдат постигнати, и дейности, които да бъдат извършено. Времева рамка, отговорни хора, очаквани резултати и потенциал, пречките трябва да бъдат ясно идентифицирани.

При съставянето на плана трябва да се вземат предвид следните въпроси:

- Какви конкретни дейности са необходими за изпълнение на всяка стратегия?
- Кое ще е отговорното лице за изпълнението на всяка дейност?

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- Колко време ще отнеме всяка стратегия и дейност?
- Кои дейности могат да се извършват едновременно и кои зависят от завършване на друга дейност?
- Какви резултати се очакват от всяка дейност?
- Какви са потенциалните забавяния или пречки?

Въпреки че това изглежда много сложен процес, процесът позволява целите и стратегиите да бъдат обединени в една обща рамка за планиране.

Последният **четвърти етап**, но не и по важност, е прилагането и оценката на политиката, което включва:

- координиране на изпълнението;
- обучаване на ключов персонал;
- генериране подкрепа и сътрудничество;
- създаване на демонстрационни проекти;
- мониторинг и оценка на резултатите.

- **Координиране на изпълнение на плана**

Процесът на изпълнение трябва да бъде внимателно координиран и наблюдаван. Планът трябва да бъдат периодично преглеждан и актуализиран, ако е необходимо. Трябва да се установи процес за изпълнение, като за целта е нужно да бъдат определени отговорници по изпълнение на плана - физическо лице, отдел или на комитет. В процеса на изпълнение на плана е нужно редовното докладване пред работодателя, служителите, експертите човешки ресурси, синдикати и в случай на приложимост на финансиращия орган.

Добър подход е изискване на отчет на изпълнението на плана 12 месеца след началото на дейностите, като по този начин ще бъде предоставена възможност за документиране на постигнатото, мониторинг на изпълнението и преглед на плана.
За да идентифицираме свързания с работата стрес, неговите причини и последствия, трябва да наблюдаваме същността на работата, условията на труд, условията на заетост, социалните отношения на работното място, здраве, благополучие и продуктивност.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

В тази връзка се препоръчват следните организационни промени:

- предоставяне на достатъчно време на работника да изпълни работата си задоволително;
- предоставяне на работника на ясна длъжностна характеристика;
- награждаване на работника за добро изпълнение на работата;
- осигуряване на начини за работника да изрази оплакванията;
- хармонизиране на отговорността и правомощията на работника;
- изясняване на целите и ценностите на работната организация и тяхното адаптиране
- към индивидуалните цели и ценности на работника, когато е възможно;
- насърчаване на контрола и гордостта на работника върху неговия краен продукт или нейната работа;
- насърчаване на толерантност, сигурност и справедливост на работното място;
- елиминиране на вредните физически въздействия;
- идентифициране на провалите, успехите и техните причини и последствия в предишни и бъдещи здравни действия на работното място;
- научаване как да бъдат минимизирани неуспехите и как да бъдат насърчавани успехите;
- подобряване на професионалната среда и здравето;

Обучение

Важно е да се гарантира, че хората, които ръководят процеса на внедряване на плана са правилно обучени и са наясно с проблемите, свързани с психичното здраве на работно място. Изискванията за обучение трябва да бъдат очертани в плана за изпълнение.

Редица заинтересовани страни могат да се възползват от обучението на този етап, включително:

- здравни работници;
- експерти човешки ресурси;
- мениджъри и надзорници;
- синдикати;
- представители по здраве и безопасност при работа.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Съдържанието на програмата за обучение зависи от вида бизнес и приоритетите, определени в политиката за психично здраве.

Обучителните модули трябва да включва преглед на проблемите с психичното здраве на работното място, идентифициране и представяне на основните проблеми с психичното здраве, пред които са изправени служителите, и ключовите инициативи които са включени в политиката и плана за психично здраве.

Обучението следва да се провежда редовно, за да се гарантира, че новите служители ще получат информация за проблеми с психичното здраве и с цел актуализиране на знанията на всички служители.

- Създаване на пилотен/демонстрационен проект

Добра идея е създаването на демонстрационен проект за прилагане на стратегия в една част на работното място. Такъв проект често може да бъде изпълнен бързо и резултатите щателно оценени (Световна здравна организация, 2005 г.). Демонстрационният проект може да бъде насочен към определена група служители (например административен персонал) или конкретен отдел.

Демонстрационният проект може също да се използва: като инструмент за застъпничество, за илюстриране на стойността на конкретни стратегии; като тренировъчна зона за изпълнение на плана;

По-бързо и лесно е да се разработи и тества оценка на натоварването от работния процес само в една зона на работното място, а не в няколко области едновременно.

Тъй като процесът се усъвършенства, на следващ етап, той може да бъде разширен и да обхване цялата организация.

ЕМОЦИОНАЛАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ НА СТРЕСА

Какво е емоционална интелигентност или EQ?

Емоционалната интелигентност (известна още като емоционален коефициент или EQ) е способността да разбираме, използваме и управляваме собствените си емоции по положителен начин за облекчаване на стреса, ефективна комуникация, съпричастност към другите, преодоляване на предизвикателства и успокояване на конфликти. Емоционалната интелигентност ни помага да изградим по-здрави взаимоотношения, да успеем на работа и да постигнем своите кариерни и лични

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

цели. Може също така да ни помогне да се свържем с чувствата си, да превърнем намерението в действие и да вземем информирани решения за това, което е най-важно за нас.

Дистанционната работа доведе до по-голяма самостоятелност на служителите и това може да се запази като постоянна характеристика на пазара на труда дори и след пандемията от Ковид 19. Въпреки че в дългосрочен план увеличаването на дистанционната работа има потенциала да подобри производителността и много други икономически и социални показатели (напр. благосъстояние, равенство между половете, регионално равенство, жилищно настаняване, емисии), цялостното въздействие от тази промяна води до рискове, особено за иновациите и удовлетвореността на служителите. Много служители съобщават за „скрит извънреден труд“, породен от размиването на границите между професионален и личен живот. За да се противодейства на това, служителите трябва да притежават умения за самоуправление. Те трябва да могат да определят границите, да постигат максимална производителност в рамките на работното време и да поемат отговорност, когато е необходимо, като същевременно ползват полагаемите им се почивки и отпуски, за да се избегне изтощение.

Емоционалната интелигентност се определя от четири основни умения:

- **Самоуправление** – умението на човек да контролира импулсивните чувства и поведение, да управлява емоциите си по здравословни начини, да поеме инициатива, да следва ангажиментите и да се адаптира към променящите се обстоятелства.
- **Самоосъзнаване** – умението на човек да разпознава собствените си емоции и как те влияят на неговите мисли и поведение. Познава добре своите силни и слаби страни и има самочувствие.
- **Социална осведоменост** - емпатия. Умението на човек да разбира емоциите, нуждите и притесненията на другите хора, да улавя емоционалните знаци, да се чувства комфортно в социума и да разпознаете динамиката на управлението в група или организация.
- **Управление на взаимоотношенията** - умението на човек как да развивате и поддържате добри взаимоотношения, да общува ясно, да вдъхновява и влияе на другите, да работи добре в екип и да управлявате конфликти.

Дистанционна работа и Ковид 19

Дистанционната работа изисква също нов акцент върху „виртуалния език на тялото“. За да бъдат ефективни по време на виртуални срещи, служителите трябва да знаят как да се държат във

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

виртуалното пространство, запазвайки професионално ниво и личен подход. Това включва поддържане на зрителен контакт през камерата, усмивки, избягване на прекомерното движение, изключване на микрофона, когато е необходимо, седене в изправено положение и показване на ангажираност.

Приспособимост и мотивация за повишаване на квалификацията

За да се приспособят към пазара на труда след COVID-19, следва да преосмислят важни цялостно орагнизацията на работа. За тази цел е нужно да бъдат създадени предпоставки за мотивиране на служителите да повишават квалификациите си, за да могат да отговарят на новите изисквания за своите функции и да продължат да се съсредоточават върху изграждането на набор от умения, отговарящ на новите условия на работа след пандемията.

Редица проучвания показват, че хората, които са по-емоционални интелигентните са по-добре подготвени да се представят значително по-добре на работното място.
Много от трудностите, породени от криза като Ковид 19 могат да бъдат преодолени чрез осъзнаване на ролята за емоционалната интелигентност.

Прегледът на литературата и онлайн интервютата на респондентите подчертават факта, че емоционалната интелигентност е ключова за мениджърите на човешки ресурси, за да се справят с предизвикателствата, възникващи по време на COVID-19. Емоционалната интелигентност ще добави необходимата емпатия и мотивация в мениджърите по човешки ресурси.

В тази връзка специалистите по човешки ресурси следва да използват ефективно емоционалната интелигентност при набирането, обучението, комуникацията, формирането на политики, за да помогнат компаниите са се справят с предизвикателства на COVID-19. Препоръчително е да бъде въведен стратегически подход за управление на човешките ресурси, за да се приведе емоционалната интелигентност като ключов компонент при управлението на човешките ресурси в организацията.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ЕТАПИ ПРИ СЪЗДВАНЕ НА ПОЛИТИКИ. ФОРМИ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

В процеса на вземане на политически решения има няколко момента, в които взаимодействието има изразена добавена стойност: определяне на дневния ред, разработване на политика, вземане на решения, прилагане на политика, мониторинг и преформулиране на политика. Всеки един от тези етапи предлага инструменти за взаимодействие между управлението и гражданския сектор. В табличен вид са представени етапите и формите на взаимодействие между заинтересованите страни.

Таблица 3 етапи и инструменти за взаимодействие:

Форма на участие / Етап	**ИНФОРМИРАНЕ**	**КОНСУЛТИРАНЕ**	**ДИАЛОГ**	**ПАРТНЬОРСТВО**
Етап 1 определяне на дневния ред	осигуряване на онлайн достъпна информация провеждане на иформационни кампании	консултация, онлайн или други техники за събиране на предложения от заинтересованите страни	изслушвания и форуми със заинтересованите страни за идентифициране и тълкуване на чувствителни въпроси и интереси на различните групи; граждански форуми и съвети за обсъждане; контакт в правителството, за да може гражданското общество да има достъп до	сформиране на работна група или комисия, формирана като постоянна или ad hoc експертна група за съвети относно политическите приоритети.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

			информация за текущи политически инициативи.	
Етап 2 разработване на политика	публичен, свободен до документите на политиката, включително единна информационна точка за разработване на политика, като информацията е налична в различни формати за достигане до аудиторията; кампании и пряк или косвен контакт с лица, заемащи публична длъжност, вземащи политически решения или техни представители; изследвания за събиране на информация за процеса на разработване.	изслушвания и панели с въпроси и отговори за идентифициране и тълкуване на чувствителни въпроси и проблеми и събиране на предложения – в пряка комуникация и онлайн; експертни семинари и срещи, включващи участници в специализирани проучвания	комисии и съветнически органи, обединяващи заинтересованите страни, които се състоят от или включват представители на гражданския сектор – постоянни или ad hoc.	съвместно разработване – активно включване в законодателния процес.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Етап 3 вземане на решения	провеждане на кампании и лобиране за упражняване на влияние върху вземащите решения, като се използват листовки, сайтове, съобщения за медиите и публичност.	отворени пленарни сесии или заседания на комисии за осигуряване на отворен достъп до дебати по време на процеса на вземане на решения.		съвместно вземане на решения чрез форуми, конференции за постигане на консенсус и други събития за участие
Етап 4 прилагане на политика	отворен и свободен достъп до документи в публичния сектор, свързани с проекти и изпълнителни решения; онлайн достъпна до ключови документи	събития, конференции, форуми и семинари за информиране и дискутиране на прилагането с НПО и гражданите	семинари за изграждане на капацитет и увеличаване на знанията с оглед на изпълнението.	стратегическо партньорство, при което НПО и властите формират партньорство за изпълнение на политика, което може да бъде пилотно прилагане или цялостно изпълнение.
Етап 5 мониторинг	достъпна информация за напредъка в политиката; събиране на доказателства – проучвания/статистика за резултатите от изпълнението;	механизми за обратна връзка за проследяване на напредъка като проучвания на общественото мнение, интернет анкетиране, въпросници.	работни групи или комисии на НПО за мониторинг и оценка на политиката.	работна група или комисия на НПО и властите в стратегическо партньорство за мониторинг и оценка на политиката.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

	оценяване на политиката и нейното въздействие			
Етап 6 преформулиране на политиката	публично достъпна информация за оценки, резултати от изследвания и други доказателства за съществуващата политика	конференции или срещи за определяне на следващите стъпки, планирани от властите; онлайн консултация за събиране на мнения от гражданското общество за бъдещето на политиката.	семинари и форуми за включване на заинтересовани страни в разработването на нови посоки на политиката.	работна група, комисия или експертна група с цел преработване на поликата

БАРИЕРИ И РЕШЕНИЯ

Подходи за превенция и управление на психосоциалните рискове

При правилен подход психосоциалните рискове и стресът на работното място могат да бъдат предотвратени и успешно управлявани, независимо от размера и вида на предприятието. Те могат да се преодолеят по същия логичен и систематичен начин, по който се преодоляват всички други рискове, свързани със здравето и безопасността при работа.

Управлението на стреса е не само морално задължение и добра инвестиция за работодателите, но и правно изискване, определено в Рамкова директива 89/391/ЕИО и подкрепено от рамковите споразумения на социалните партньори относно стреса, тормоза и насилието на работното място.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Освен това в Европейския пакт за психично здраве и благоденствие се признават променящите се изисквания и повишаващото се напрежение на работното място и работодателите се насърчават да прилагат допълнителни, доброволни мерки в подкрепа на психичното благоденствие.

Въпреки че работодателите имат законовата отговорност да гарантират, че рисковете на работното място правилно се оценяват и контролират, от съществено значение е и участието на работниците и служителите. Работниците и служителите и техните представители най-добре разбират проблемите, които могат да възникнат на работното място. Включването им ще гарантира, че въведените мерки са както адекватни, така и ефективни.

ПРЕПОРЪКИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПРЕВЕНЦИЯ НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Заинтересованите страни в сферата на труда могат да помогнат за създаването благоприятна среда за промяна чрез осигуряване ангажимент и средства, справяне със стигмата и дискриминация, координиране на многосекторни и подходи за участие и укрепване на доказателства за ефективни интервенции.

На международно и национално ниво съществува разнообразен набор от инструменти, създаващи задължения или ангажименти за страните психично здраве на работното място, включително поддържане правата на работниците на безопасна и здравословна работа среда, справедливо отношение на работното място и равни възможности за заетост и професионална рехабилитация.

Инструментите имат за цел да защитят както физическото, така и психическото здраве на работниците и за предотвратяване на трудови злополуки и заболявания. Конвенции № 155 и 187 предвиждат установяването на системен подход към управлението на ЗБУТ, определяйки ключ отговорности, задължения и права в тази област, и подчертаване на допълващите се роли на правителства, работодатели и работници в създаването на безопасни и здравословна работна среда.

На национално ниво отговорните институции могат да установяват по подобен начин и прилагане на закони, политики и насоки относно психично здраве на работното място. Това включва разпоредби относно БЗР, както и изграждане на политики, които налагат равенство и защита от дискриминация, както и политики по отношение на насилието, тормоз, минимална заплата, отпуск по време на майчинство и т.н.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

След проведеното проучване се установи, че в повечето страни от ЕС изискванията към предприятията относно защита психичното здраве на работниците произтичат от ЗБУТ. Въпреки наличието на закони и подзаконови документи степента в която се прилагат от регулаторните органи и работодателите, остава неясен. Според последни данни на СЗО, едва 35% съобщават, че имат национална програма за насърчаване и превенция на психичното здраве, свързано с работата. Всички заинтересовани страни в областта на трябва да се ангажират и да положат усилия за справяне с лошото психично здраве на работното място.

Изведените в настоящия доклад препоръки, описват базирани на доказателства интервенции, които ще подпомогнат създаването на политика.

Съгласно чл. 145, ал. 1 от глава V, Раздел I от Закона за здравето, закрилата на психичното здраве, Държавата, общините и неправителствени организации организират дейности за опазване на психичното здраве. В Закона не са включени клаузи за организация на дейности за опазване на психичното здраве на работното място. Препоръчва се да се инициира актуализация на закона.

Управлението на психосоциалния риск, в съответствие с Насоки на МОТ

Инструментите за предотвратяване на психични заболявания на работното място са съсредоточени върху управлението на психосоциалния риск, в съответствие с Насоки на МОТ.

Държавните институции трябва да работят в тясно сътрудничество с организациите на работодателите и работниците, за да се развиват нови, или да ревизират съществуващи стратегии, Закони, политики и насоки за БЗР, които да включат разпоредби относно психичното здраве.

Новите инструменти трябва да гарантират, че определението за професионално здраве винаги обхваща и физическото и психическото здраве.

В политиката трябва да бъдат разработени инструменти, които да гарантират, че работата може да бъде адаптирана към умствените и физически способности на работниците, съответно, при нужда, осигуряване на възможност за преместване на алтернативна подходяща работа без загуба на заплащане или трудов стаж;

В политиката трябва да се наблегне на създаване на превантивни мерки (вместо реактивни мерки като напр. компенсация);

Инструментите на политиката трябва да включват насоки за оценка и управление на психосоцилните рискове , включително насилие, тормоз и дискриминация; защитаващи, когато е възможно, заетостта и доходите на работниците, засегнати от психичното здраве

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Новата политиката трябва да гарантира, че работниците и техните представители участват в идентифицирането на психосоциални опасности и се консултират при всяко действие, предприето за смекчаване на свързани рискове – както за всички други опасности и рискове при работа.
Правителствата играят роля в изграждането на капацитет за управление на психосоциалния риск съвместно със службите по трудова медицина. Те трябва заедно да постигнат укрепване на ролята на тези услуги за предотвратяване, наблюдение и предлагане на коригиращи действия за вреди причинени от психосоциални рискове, особено за подкрепа работодатели с недостатъчно ресурси като малки и средни предприятия (МСП).

След направеното проучване и анализ на наличната информация може да се заключи, че голям процент от микро или малките компании в България биха имали проблем с въвеждането на политика за психично здраве на работното място.

По данни на НСИ от 2021 г., В България голям процент от организациите са микро или малки предприятия (383 592 бр. от общо 412 878 бр.), развиващи икономическа дейност, които нямат на разположение човешки ресурс за създаване на такава вътрешно-координационна политика.

Смекчаването на психосоциалните рискове

За работодателите смекчаването на психосоциалните рискове може по подобен начин да се постигне чрез въвеждане на мерки за постигане на психично здраве в съществуващата им система за управление на БЗР. Интеграцията трябва да обхваща всеки компонент на системата за управление: политика, организация, планиране и изпълнение, оценка и действие за подобрение.
Дейностите за подобряване на психичното здраве на работното място трябва приоритизират колективните мерки и трябва да се основават на стабилна оценка и процес на управление на риска, извършен с участие на работниците и техните представители. Работниците и техните представители трябва да участват в идентифицирането психосоциални рискове на работното място и трябва да бъде информирани и обучени за предприетите мерки за предотвратяване на свързаните рискове. Обстоятелства, които може да предизвика рискове могат да бъдат преструктуриране или промени в работните процеси, методи на работа или други съществени въпроси на работното място. Всички тези рискове трябва да се управляват по начин, който предотвратява или минимизира психосоциалните рискове.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Изграждането на силна правна рамка, насочена към предотвратяване на психосоциални рискове и защита на психичното здраве на работното място не е достатъчно, ако не се поддържа от адекватни механизми за съответствие, включително чрез препоръки, мониторинг и прилагане на действия, извършени от компетентни и обучени лица.

Ролята на правителството е ключова в изграждането на политики за защита и насърчаване на психичното здраве на работното място в т. ч.:

- да разработва правни и политически рамки, които да изискват или насърчават прилагането на интервенции за защита и насърчаване на психичното здраве;
- да предоставят насоки и осигуряване на качеството;
- да подкрепят МСП за провеждане на обучение и психосоциални интервенции;
- да изградят капацитет в прилагането на първичната медицинска помощ в областта на психичното здраве на работното място;
- да създадат методики за разпознаване и реагиране на състояния на психично здраве на работното място.

Правителството - след консултации с работниците и работодателските организации – имат критична роля в осигуряването на помощни интервенции в етапа на създаване и прилагане на политика в областта на психичното здраве на работното място.

Основен момент при създаването на политика е да бъде разработена в съответствие с действащото законодателство, международните инструментите за правата на човека, Европейския социален стълб, недискриминация на работниците с психични заболявания, включително от обхващащи ключови въпроси като поверителност, разумни условия и социални защита.

Политиката трябва да бъде симбиоза между здравеопазването, социалната сфера и заетостта и да включва инициативи и програми за връщане на работа, включително в подкрепа на работодателите за прилагането им.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Създаването и реализирането на политика за подобряване на психичното здраве на работното място в т. ч. предотвратяване, защита и насърчаване и подкрепа, се основава на седем междусекторни фактора, които са критични за напредъка, а именно:

- Лидерство
- Инвестиции
- Права
- Интеграция
- Участие
- Доказателства
- Съответствие

Организациите на работодателите и работниците са ключови партньори за действия по отношение на психичното здраве на всички нива, от национално ниво до работното място.
Правителството трябва да се консултират с тях при проектирането и прилагане на политики, стратегии и закони за БЗР, насочени към подобряване на психичното здраве на работното място. Тяхното участие изгражда собственост и ангажираност към приетите политики, като по този начин се улеснява бързото им и ефективно изпълнение. Работодателите и работодателските организации могат да организират кампании за повишаване на осведомеността като ефективен начин за разпространяват важна информация. По този начин предоставят възможност на работодатели, работници и общности да се запознаят с правата и задължения при защита на психичното здраве на работното място. Такива информационни кампании могат да имат по-силна въздействие, когато са проектирани и изпълнени съвместно от работодателски и работнически организации.
Организациите на работодателите и работниците също имат а критична роля в подкрепа на прилагането на Наредби за БЗР относно психичното здраве на работното място ниво. Те са обучени да разбират БЗР и законите за хората с увреждания и може да даде съвет как да разпознават и се справят с психосоциалните рискове на работното място.

Работниците също са важна страна при създаването на политики за психичното здраве на работното място. Необходимо е да бъде предизвикан техния интерес, както и последващото им активно участие в инициативи за създаване и прилагане на новата политика.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Други заинтересовани страни

Гражданско общество – включително неправителствени организации и организации на хора с опит с психични заболявания – може да има а огромно влияние чрез застъпничество и действия.

Доставчици на здравни услуги, включително тези, оказващи първична медицинска помощ (извънболнична медицинска помощ в публичните здравни) заведения, могат да бъдат включени при формирането и прилагането на политиката. Препоръчва се в обученията за професионална и първична медицинска помощ да се включат теми за психичното здраве, включително методики за оценка на психично здраве на работното място, за да могат специалистите да разпознават проблемите с психично здраве.

Съгласно „Закона за здравето“ на Р. България държавната здравна политика се ръководи и осъществява от Министерския съвет. Националната здравна стратегия и националните здравни програми се основават върху оценка на здравното състояние и здравните потребности на гражданите, здравно-демографските тенденции и ресурсните възможности на националната система за здравеопазване. За целите на създаване и внедряване на политика за психичното здраве на работното място се препоръчва на етап оценка на здравното състояние и здравните потребности да бъде изготвена методика за оценка на психичното здраве на служителите.

Обучения

Необходими са обучение на всички заинтересовани страни - работодатели, синдикати, комитети/групи по условия на труд, повишаване на информираността на персонала, което ще ги мотивира за активно участие в мерките, както и активно участие в процедури на контрол и мониторинг на мерките.

В политиката трябва да бъдат застъпени условия за подбора и движението на персонала и правилното му разпределение според длъжностните характеристики; взаимодействие на страните по подобряване на организацията на труда в т.ч. възможности за развитие на кариерата квалификация, преквалификация – учене през целия живот, които са основни фактори за адаптивност на работната сила и намаляват риска от загуба на работното място.

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Контрол и мониторинг

Контролът и мониторингът трябва да осигурят както изпълнението на вече договорените мерки, така и обратната връзка за ефективността на тяхното прилагане. Контролиращите субекти са синдикатите, комитетите/групите по условия на труд и самите работници. Препоръчва се разработване на система за подаване на информация и/или сигнали от страна на работниците за стресови ситуации, за да бъде постигната взаимната информираност между синдикати, работодатели, комитети/групи по условия на труд, специалисти по трудова медицина и трудов колектив. Синдикатите трябва да активират и сигналната си функция до инспекциите по труда при нарушаване на трудовото законодателство, включително и на договореностите в колективния трудов договор, засягащи безопасността и здравето при работа в това число засягащите психичното здраве на работното място.

Необходими са всестранни действия за създаване на политики в областта на психично здраве на работното място.

Национална стратегия за психично здраве на гражданите на Р. България 2021-2030 г.

Основните препоръки:

В стратегията да бъдат включени изисквания за интегриране на междусекторните политики в областта на психичното здраве на работното място, съответно да бъдат включени и в плана за действие към Стратегията;

В плана за действие към Стратегията да бъдат заложени дейности за оценка на потребностите на работниците, за да се определи броят и териториалното разпределение на услугите по общини, както и броят на специалистите, които да бъдат ангажирани при създаването на политика за психичното здраве.

В стратегията и плана за действие на стратегията да бъдат заложени дейности, които да изградят и да включат в действащата Система за управление на безопасността и здравето при работа, подсистемата за управление на стреса на работното място.

В стратегията да бъдат заложени мерки за увеличаване на капацитета на човешките ресурси в сферата на психичното здраве на работното място;

Изграждане на капацитет за идентифициране и грижа за свързаните с работата състояния на психичното здраве сред професионалните доставчици на здравни, психични и първични грижи;

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Установяване на областни фокусни точки, които да съветват работодателите и да помагат при прилагането на интервенции, особено в МСП;

Препоръчва се в стратегията да бъдат включени основни дейности по превенция на психичното здраве на работното място, хармонизирано с международни политически рамки, и по-специално целите на ООН за устойчиво развитие и 9-те глобални доброволни цели, определени от СЗО по отношение на незаразните заболявания.

За да отговорят на изискванията на ЕК, отговорните за създаване и управление на политики български власти следва да предприемат следните действия:

- *да актуализират нашите национални правни рамки в консултация със социалните партньори с цел преодоляване на рисковете за ЗБУТ и възможностите, свързани с екологичния и цифровия преход;*
- *да се съсредоточат върху използването на цифрови инструменти с цел повишаване на ефективността на инспекцията на условията на труд чрез предотвратяване и установяване на нарушения на законодателството.*
- *да организират „партньорски проверки“ за справяне с психосоциалните и ергономичните проблеми при работа.*
- *да засилят наблюдението и събирането на данни относно положението, свързано с психичните и психосоциалните рискове в различните сектори.*

Важни насоки на комисията, към които властите в България следва да се придържат:

- да предприемат действия и да актуализират съществуващите споразумения на междуотраслово и секторно равнище до 2023 г. с цел преодоляване на новите въпроси относно ЗБУТ, свързани с цифровия пазар на труда, и по-специално психосоциалните и ергономичните рискове;
- да намерят съвместни решения за справяне с предизвикателствата, породени от дистанционната работа, цифровизацията и правото на откъсване от работната среда, като надграждат върху рамковото споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА. ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС
ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на доку
носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, ч
документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.



1. Официален уеб сайт на Световна здравна организация https://www.who.int/
2. Официален уеб сайт на Европейска агенция при здраве и безопасност на работа https://osha.europa.eu/bg/themes/psychosocial-risks-and-stress;
3. Икономически и социален съвет на Република България https://esc.bg/%D0%B7%D0%B0-%D0%B8%D1%81%D1%81/za-nas/;
4. Доклад за Психичното здраве на работното място в Европа: https://health.ec.europa.eu/system/files/2017 07/compass_2017workplace_en_0.pdf,
5. Шведски орган за работна среда: https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/publications/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154-foreskrifter/
6. Европейска харта за местното самоуправление: https://rm.coe.int/the-congress-booklet-european-charter-of-local-self-government-bulgari/168098bb4f
7. Европейски стълб на социалните права: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf
8. Национална здравна стратегия 2021-2030 г.: https://www.mh.government.bg/media/filer_public/2020/12/29/proekt_na_natsionalna_zdravna_strategiia_2021-_2030.pdf
9. Национална стратегия за психично здраве на гражданите на република България 2021 – 2030 г.https://www.mh.government.bg/media/filer_public/2021/11/02/21rh388pr1.pdf
10. Закон за безопасни условия на труд
11. Кодекс на труда
12. Наръчник за гражданското участие

Документът е разработен с финановата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.