ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

ПРЕПОРЪКИ

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

SOS ENTREPRENEURS
FOUNDATION

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.

ФОНДАЦИЯ ЕС О ЕС ПРЕДПРИЕМАЧИ
СОФИЯ, 2023 г.

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.

- 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

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.

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.

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 дейноссттта 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.

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.

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.

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

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.

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 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

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.

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 № 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).

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 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

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 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.

16. 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.

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.

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.

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.
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.

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.

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 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,

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.

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 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,

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.

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 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

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.

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.

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.

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.

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.

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“.

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.

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:

Влияние върху Работодатели:

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.

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;

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.

- 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.

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

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.

- 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;
- 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

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 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

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.

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.

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.

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.

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 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.

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

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.

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 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.

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.

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.

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

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.

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 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.

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.

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;
- 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.

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 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;
- 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.

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.

- 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?
- 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;

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.

- 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.

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;

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 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.

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

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.

(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 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

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.

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 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.

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.

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.

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	консултация, онлайн или други техники за събиране	изслушвания и форуми със заинтересованите	сформиране на работна група или комисия, формирана 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.

	провеждане на иформационни кампании	на предложения от заинтересованите страни	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 информация за текущи политически инициативи.	постоянна или ad hoc експертна група за съвети относно политическите приоритети.
Етап 2 разработване на политика	публичен, свободен до документите на политиката, включително единна информационна точка за разработване на политика, като информацията е	изслушвания и панели с въпроси и отговори за идентифициране и тълкуване на чувствителни въпроси и проблеми и събиране на предложения – в	комисии и съветнически органи, обединяващи заинтересованите страни, които се състоят от или включват представители на гражданския	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.

	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.	пряка комуникация и онлайн; експертни семинари и срещи, включващи участници в специализирани проучвания	сектор – постоянни или ad hoc.	
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	събития, конференции, форуми и семинари за информиране и	семинари за изграждане на капацитет и увеличаване	стратегическо партньорство, при което НПО и властите формират

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.

	изпълнителни решения; онлайн достъпна до ключови документи	дискутиране на прилагането с НПО и гражданите	на знанията с оглед на изпълнението.	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; оценяване на политиката и нейното въздействие	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.
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	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

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.

		мнения от гражданското общество за бъдещето на политиката.		

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.

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.

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 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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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;

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 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.

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.

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.

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.

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

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 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.

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.

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 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;

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.*

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 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 при формиране на политики в областта на психичното здраве на разботното място:

- 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.

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.