

Вторник, 5 юли 2022 г.

P9_TA(2022)0279

Психичното здраве в цифровия свят на труда**Резолюция на Европейския парламент от 5 юли 2022 г. относно психичното здраве в цифровия свят на труда (2021/2098(INI))**

(2023/C 47/05)

Европейският парламент,

- като взе предвид член 3 от Договора за Европейския съюз,
- като взе предвид членове 4, 6, 9, 114, 153, 169 и 191, и по-специално член 168 от Договора за функционирането на Европейския съюз,
- като взе предвид членове 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 и 35 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“),
- като взе предвид Европейския стълб на социалните права, по-специално принцип 10 от него,
- като взе предвид Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания,
- като взе предвид стратегията на Организацията на обединените нации за психично здраве и благоденствие от 2018 г.,
- като взе предвид манифеста на Световната здравна организация (СЗО) от 18 май 2020 г. за здравословно възстановяване след COVID-19,
- като взе предвид Световния ден на психичното здраве на СЗО 2021 г., озаглавен „Психично здравеопазване за всички: нека го превърнем в реалност“,
- като взе предвид Европейската рамка на СЗО за действие в областта на психичното здраве за периода 2021-2025 г.,
- като взе предвид проучването на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) от 8 юни 2021 г. относно здравната политика, озаглавено „Нов референтен показател за системите за психично здраве: справяне със социалните и икономическите разходи за разстройствата на психичното здраве“, и прегледа на работата от 4 ноември 2021 г., озаглавен „По-добра психика, по-добри работни места: от осведоменост към промяна в интегрираните политики в областта на психичното здраве, уменията и труда“,
- като взе предвид Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета от 12 февруари 2021 г. за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост ⁽¹⁾,
- като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи ⁽²⁾,
- като взе предвид Директива (ЕС) 2019/882 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. за изискванията за достъпност на продукти и услуги ⁽³⁾,
- като взе предвид Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите ⁽⁴⁾,
- като взе предвид Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17.

⁽²⁾ ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79.

⁽³⁾ ОВ L 151, 7.6.2019 г., стр. 70.

⁽⁴⁾ ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16.

⁽⁵⁾ ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9.

Вторник, 5 юли 2022 г.

- като взе предвид Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място ⁽⁶⁾,
- като взе предвид Директива 89/654/ЕИО на Съвета от 30 ноември 1989 г. относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място ⁽⁷⁾,
- като взе предвид Директива 90/270/ЕИО на Съвета от 29 май 1990 г. относно минималните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд при работа с екранно оборудване ⁽⁸⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 17 април 2020 г. относно координирани действия на ЕС за борба с пандемията от COVID-19 и с последиците от нея ⁽⁹⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 10 юли 2020 г. относно стратегията на ЕС за общественото здраве след COVID-19 ⁽¹⁰⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда ⁽¹¹⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 17 февруари 2022 г. относно овластяването на европейската младеж: заетост след пандемията и социално възстановяване ⁽¹²⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 16 септември 2021 г., озаглавена „Справедливи условия на труд, права и социална закрила за работниците през платформа — нови форми на заетост, свързани с цифровото развитие“ ⁽¹³⁾,
- като взе предвид заключенията на Съвета от 24 октомври 2019 г. относно икономиката на благосъстоянието, в които по-специално се призовава ⁽¹⁴⁾ за цялостна стратегия на ЕС в областта на психичното здраве,
- като взе предвид заключенията на Съвета от 8 юни 2020 г. относно повишаването на благосъстоянието на работното място,
- като взе предвид съобщението на Комисията от 28 юни 2021 г., озаглавено „Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 — 2027 г. — Здравословни и безопасни условия на труд в променящ се свят на труда“ (COM(2021)0323),
- като взе предвид Зелената книга на Комисията от 14 октомври 2005 г., озаглавена „Подобряване на психичното здраве на населението — Към стратегия на Европейския съюз за психичното здраве“ (COM(2005)0484),
- като взе предвид доклада на Комисията от 14 юли 2021 г., озаглавен „Заетостта и социално развитие в Европа — към силна социална Европа след кризата с COVID-19: намаляване на различията и преодоляване на въздействието върху разпределението“,
- като взе предвид Европейския пакт за психичното здраве и благоденствие от 2008 г.,
- като взе предвид доклада на Европейския младежки форум от 17 юни 2021 г., озаглавен „Отвъд локдауна: „белегът на пандемията“ върху младите хора“,
- като взе предвид доклада на Eurofound от 9 ноември 2021 г., озаглавен „Въздействието на COVID-19 върху младите хора в ЕС“, и от 10 май 2021 г., озаглавен „Живот, работа и COVID-19: влошаване на психичното здраве и доверието през поредната година на пандемията в ЕС“,

⁽⁶⁾ ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1.

⁽⁷⁾ ОВ L 393, 30.12.1989 г., стр. 1.

⁽⁸⁾ ОВ L 156, 21.6.1990 г., стр. 14.

⁽⁹⁾ ОВ С 316, 6.8.2021 г., стр. 2.

⁽¹⁰⁾ ОВ С 371, 15.9.2021 г., стр. 102.

⁽¹¹⁾ ОВ С 456, 10.11.2021 г., стр. 161.

⁽¹²⁾ Приети текстове, P9_TA(2022)0045.

⁽¹³⁾ ОВ С 117, 11.3.2022 г., стр. 53.

⁽¹⁴⁾ ОВ С 400, 26.11.2019 г., стр. 9.

Вторник, 5 юли 2022 г.

- като взе предвид доклада на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) от 7 декември 2020 г., озаглавен „Предотвратяване на мускулно-скелетните смущения на една по-разнообразна работна сила: рискови фактори за жените, мигрантите и ЛГБТИ работниците“;
 - като взе предвид доклада на EU-OSHA от 7 октомври 2011 г., озаглавен „Насърчаване на психичното здраве на работното място — доклад за добри практики“;
 - като взе предвид доклада на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) от 22 октомври 2021 г., озаглавен „Дистанционна работа и рискове за здравето в контекста на пандемията от COVID-19: данни от практиката и последици за политиката“;
 - като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 12 декември 2012 г., озаглавено „Европейска година на психичното здраве — по-добра работа, по-добро качество на живот“⁽¹⁵⁾;
 - като взе предвид становището на експертната група на Комисията относно ефективни начини за инвестиране в здравеопазването от 23 юни 2021 г., озаглавено „Supporting mental health of health workforce and other essential workers“ (Подпомагане на психичното здраве на работната сила в сектора на здравеопазването и други работници от критично значение);
 - като взе предвид доклада на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) от 13 октомври 2014 г., озаглавен „Психо-социални рискове в Европа: разпространение и стратегии за превенция“;
 - като взе предвид проучването на Willis Towers Watson от 2021 г. относно опита на служителите;
 - като взе предвид петициите, внесени в комисията по петиции, например № 0956/2018 и № 1186/2018;
 - като взе предвид член 54 от своя Правилник за дейността;
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A9-0184/2022),
- A. като има предвид, че правото на физическо и психическо здраве е основно право на човека, и като има предвид, че всяко човешко същество има право на най-високия достижим стандарт на здраве; като има предвид, че СЗО определя психичното здраве като „състояние на психично благосъстояние, което позволява на хората да се справят с многобройните натоварвания на живота, да реализират собствените си способности, да се учат добре и да работят добре, както и да допринасят за своите общности“⁽¹⁶⁾; като има предвид, че психичното здраве е свързано и с други основни права, като например правото на човешко достойнство, залегнало в член 1 от Хартата на основните права на ЕС, и правото на неприкосновеност на личността, включително психическата неприкосновеност, залегнало в член 3 от Хартата;
- Б. като има предвид, че проучванията показват, че пандемията от COVID-19 е формирала организационните и управленските практики и е променила условията на труд за много на брой работници в Европа, което има последици за работното време, благосъстоянието и физическата среда на работното място; като има предвид, че на плещите на здравните работници и на работниците от ключово значение бяха сложени извънредни изисквания; като има предвид, че тези работници трябваше да се справят с една трудна работна среда, липса на защита и със страховете за своята безопасност, което оказва отрицателно психологическо въздействие; като има предвид, че разбирането на проблемите, свързани с психичното здраве на работното място, означава не само познаване на психичните разстройства в съответствие с диагностичните критерии на Международната класификация на болестите по отношение на смъртността и заболяемостта (напр. депресия)⁽¹⁷⁾, но и стремеж към насърчаване на благосъстоянието, избягване на недоразуменията и стигматизацията и разработване и прилагане на правилните мерки и лечение за справяне с тези заболявания⁽¹⁸⁾;
- В. като има предвид, че пандемията отприщи едно рязко покачване на отговорностите за полагане на грижи в съчетание с работната заетост, което засегна непропорционално жените и задълбочи неравенството между половете в областта на неплатените грижи; като има предвид, че това е оказало отрицателно въздействие върху психичното здраве на хората с отговорности за полагане на грижи, тъй като много работници е трябвало да се справят с много по-голям стрес, като поемат увеличените отговорности за полагане на грижи при домашното образование и грижите за деца по време на локдауна или чрез предоставяне на неформални грижи или извършване на друг вид работа за роднини на тяхна издръжка;

⁽¹⁵⁾ ОВ С 44, 15.2.2013 г., стр. 36.

⁽¹⁶⁾ Информационен документ на СЗО, Психично здраве: засилване на нашия отговор, 17 юни 2022 г.

⁽¹⁷⁾ Статистически данни на Международната класификация на болестите по отношение на смъртността и заболяемостта, „Проблеми, свързани със заетостта или безработицата“.

⁽¹⁸⁾ Списък на психичните разстройства съгласно информационния документ на СЗО относно психичните разстройства, 8 юни 2022 г.

Вторник, 5 юли 2022 г.

- Г. като има предвид, че проучванията показват, че пандемията е довела до широкомащабна дистанционна работа, което е имало положителни последици, като например по-голяма гъвкавост и автономност, а в някои случаи и по-добро равновесие между професионалния и личния живот; като има предвид обаче, че тези ползи невинаги надхвърлят отрицателните последици, като например прекомерната свързаност, размиването на границите между професионалния и личния живот, по-голямата интензивност на труда и стреса, свързан с технологиите; като има предвид, че според проучванията на Eurofound във връзка с COVID-19 пандемията е създавала множество предизвикателства за работниците, които работят дистанционно; като има предвид, че въпреки че значителното увеличение на дистанционната работа може да бъде от полза за работниците и предприятията, правото на физическо и психично здраве също трябва да бъде гарантирано и насърчавано в този контекст;
- Д. като има предвид, че психо-социалните рискове са най-често срещаните рискове за здравето, свързани с дистанционната работа; като има предвид, че по-широкото разпространение на дистанционната работа е свързано с дълго работно време и със стрес, свързан с работата; като има предвид, че според EU-OSHA психо-социалните рискове могат да водят до отрицателни психологични, физически и социални последици, като например свързана с работата тревожност, „прегаряне“ или депресия; като има предвид, че условията на труд, които водят до психо-социални рискове, могат да включват прекомерна работна натовареност, противоречиви изисквания, липса на яснота относно ролята на отделния човек, липса на участие във вземането на решения, засягащи самите работници, липса на влияние върху начина, по който се извършва работата, лошо управление на организационните промени, липса на сигурност за работното място, неефективна комуникация, липса на подкрепа от страна на ръководството или колегите, психологически и сексуален тормоз и насилие от страна на трети лица; като има предвид, че държавите членки не разполагат с едни и същи правно обвързващи общи стандарти и принципи по отношение на психо-социалните рискове, което води до фактически неравнопоставено положение при правната защита за работниците;
- Е. като има предвид, че все повече на брой работодатели използват цифрови инструменти като приложения, софтуер и изкуствен интелект (ИИ) за управление на своите работници; като има предвид, че алгоритмичното управление поставя нови предизвикателства за бъдещето на труда, като например технологичен контрол и надзор чрез инструменти за прогнозиране и сигнализиране, дистанционно наблюдение на напредъка и изпълнението в реално време и проследяване на времето, че това управление води до значителни рискове за здравето и безопасността на работниците, а именно за тяхното психично здраве и правото на неприкосновеност на личния живот и за човешкото достойнство; като има предвид, че цифровизацията и модерните нови технологии, като например ИИ и основаните на ИИ машини, променят естеството на труда; като има предвид, че понастоящем около 40 % от отделите за човешки ресурси в международните дружества използват приложения с ИИ, а 70 % считат, че това е висок приоритет за тяхната организация; като има предвид, че новата цифрова икономика трябва да бъде регулирана, за да се насърчава споделен просперитет и да се гарантира благосъстоянието на обществото като цяло;
- Ж. като има предвид, че този нов сценарий изисква от нас да приемем ново и по-широко определение на понятието „здравословни и безопасни условия на труд“, в което не може повече да се пренебрегва психичното здраве;
- З. като има предвид, че пандемията от COVID-19 засегна непропорционално психичното благосъстояние на здравите работници и работниците в сферата на дългосрочните грижи, по-голямата част от които са жени, както и уязвимите групи от населението, включително етническите малцинства, общността на ЛГБТИК+, възрастните хора, самотните родители, хората с увреждания и с вече съществуващи проблеми с психичното здраве, хората с по-нисък социално-икономически статус, безработните и хората, живеещи в най-отдалечените региони и отдалечените, слабо свързани райони; като има предвид, че психичното здраве на младите хора се влоши значително по време на пандемията, като проблемите, свързани с психичното здраве, се удвоиха в няколко държави членки и оказаха сериозно въздействие върху заетостта на младите хора и намаляването на техните доходи, включително загубата на работни места; като има предвид, че девет милиона юноши в Европа (лица на възраст 10 — 19 години) живеят с психични разстройства, като повече от половината от случаите са свързани с тревожност и депресия;
- И. като има предвид, че много на брой хора в ЕС нямат достъп до обществени услуги в областта на психичното здраве и в областта на безопасните и здравословни условия на труд; като има предвид, че психичното благосъстояние достигна най-ниското си равнище сред всички възрастови групи от началото на пандемията, като влошаването на психичното здраве се дължи на смущения в достъпа до услуги в областта на психичното здраве, увеличено работно натоварване и криза на пазара на труда, която засегна непропорционално младите хора; като има предвид печално известния факт, че обществените услуги в областта на психичното здраве и в областта на безопасните и здравословни условия на труд са недостатъчно финансирани; като има предвид, че свързаният с работата стрес може да бъде следствие от няколко фактора, като натиск от времеви ограничения, дълго или нерегламентирано работно време и/или незадоволителна степен на комуникацията и сътрудничеството в рамките на организацията; като има предвид, че съществува силна взаимовръзка

Вторник, 5 юли 2022 г.

между мигрените или случаите на тежко главоболие и депресия и тревожност, наред с други съпровождащи заболяемостта (коморбидни) психиатрични разстройства, което оказва верижен ефект върху работата и отсъствията на служителите; като има предвид, че е налице също така сериозна нужда от по-голямо финансиране на клинични/приложни изследвания в областта на превенцията, диагностиката и лечението на психични заболявания; като има предвид, че проблемите, свързани с психичното здраве, понастоящем са водещата причина за заболяемостта в световен мащаб, като самоубийствата са втората по големина причина за смъртност сред младите хора в Европа; като има предвид, че превенцията, повишаването на осведомеността, дейностите, свързани с благосъстоянието, и насърчаването на психичното здраве и на култура на здраве на работното място могат да осигурят положителни резултати за подобряване на здравето на работниците и служителите ⁽¹⁹⁾;

- Й. като има предвид, че проблемите на работното място, които засягат психичното здраве, включват професионално изтощение („прегаране“), синдром на изтощение, стрес, тормоз, насилие, стигма, дискриминация и ограничени възможности за растеж или повишение, тоест аспекти, които могат да бъдат допълнително изострени онлайн; като има предвид, че миналата година СЗО разкри, че над 300 милиона души по света страдат от свързани с работата психични разстройства като изтощение („прегаране“), тревожност, депресия или посттравматичен стрес, което е свързано с факта, че един на всеки четирима европейски работници счита, че работата оказва отрицателно въздействие върху тяхното здраве ⁽²⁰⁾; като има предвид, че негативната работна среда може да доведе до проблеми с физическото и психическото здраве, до злоупотреба с вещества или алкохол, до системни отсъствия и загубена продуктивност;
- К. като има предвид, че разходите, свързани с психичните заболявания, бяха оценени на над 4 % от БВП във всички държави — членки на ЕС, през 2015 г.; като има предвид, че разходите за свързаната с работата депресия са една от основните причини за увреждания и депресия и че те се оценяват на 620 милиарда евро годишно, което води до загуба на икономически резултати в размер на 240 милиарда евро ⁽²¹⁾; като има предвид, че разходите за всички видове главоболие в ЕС се оценяват на над 110 милиарда евро годишно, от които около 50 милиарда евро се дължат на мигрената; като има предвид, че свързаните с превенцията бюджети във всички държави — членки на ЕС, продължават да бъдат ниски — 3 % от общите разходи за здравеопазване;
- Л. като има предвид, че съгласно разпоредбите на ЕС относно здравословните и безопасни условия на труд ⁽²²⁾, работодателите са длъжни да защитават здравето и безопасността на работниците във всички аспекти на тяхната трудова дейност; като има предвид, че работодателите продължават да носят отговорност за здравословните и безопасни условия на труд в контекста на дистанционната работа; като има предвид, че профсъюзите и органите за здравословни и безопасни условия на труд на работното място играят решаваща роля за защитата на основното човешко право на работниците на безопасно и сигурно работно място, включително при работа от разстояние;
- М. като има предвид, че стабилната заетост, здравето (включително психичното здраве), условията за пълноценно развитие и чувството за влияние и участие за младите хора са основните предпоставки за излизане от кризата, укрепване на обществата и възстановяване на икономиките;

Психично здраве и работа в цифрова среда: поуките от пандемията от COVID-19

1. изразява съжаление във връзка с факта, че по време на пандемията от COVID-19 психичното здраве на работниците и служителите и самостоятелно заетите лица беше засегнато от смущения в множество услуги, като например образование, здравеопазване, социална подкрепа, както и от повишени стресови фактори, като например финансова несигурност, страх от безработица, ограничен достъп до здравеопазване, изолация, стрес, свързан с технологиите, промени в работното време, неподходяща организация на работата и работата от разстояние; призовава за спешно справяне с проблемите, свързани с психичното здраве, чрез междусекторни и интегрирани политики като част от всеобхватна стратегия на ЕС за психичното здраве и стратегия на ЕС за полагането на грижи, допълнени от национални планове за действие; припомня по-специално на Комисията, че защитата на здравето на работниците следва да бъде неразделна част от плановете за готовност на EU-OSHA за предотвратяване на бъдещи здравни кризи;

⁽¹⁹⁾ Преди пандемията беше прогнозирано, че 25 % от гражданите на ЕС ще се сблъскват с проблеми, свързани с психичното здраве, през целия свой жизнен път; Източник: Европейска мрежа за насърчване на здравето на работното място, Ръководство за работодателите за насърчване на психичното здраве на работното място, март 2011 г.

⁽²⁰⁾ Eurofound, Шесто проучване на условията на труд в Европа, 2017 г.

⁽²¹⁾ Становище на експертната група на Комисията относно ефективни начини за инвестиране в здравеопазването, озаглавено „Подполагане на психичното здраве на работната сила в сектора на здравеопазването и други работници от критично значение“, 23 юни 2021 г.

⁽²²⁾ Резюме на EU-OSHA във връзка с Директива 89/391/ЕИО на Съвета, последна актуализация от 3 май 2021 г.

Вторник, 5 юли 2022 г.

2. подчертава, че пандемията от COVID-19 и последвалата икономическа криза оказаха огромен натиск върху психичното здраве и благоденствие на всички граждани, но преди всичко на служителите, самостоятелно заетите лица, младите хора, студентите, преминаващи към работната сила, и по-възрастните хора, с нарастващо разпространение на свързани с работата психо-социални рискове и по-високи равнища на стрес, тревожност и депресия;
3. подчертава, че пандемията от COVID-19 е оказала отрицателно въздействие върху прехода от образование към трудова заетост и поради това може да предизвика високи нива на стрес, тревожност и несигурност за младите хора в началото на кариерата им, което също така е вероятно да влоши перспективите им за заетост и да стане част от един порочен кръг от проблеми с тяхното психично здраве и благосъстояние; призовава за по-голяма подкрепа за психичното здраве, включително за публичните служби по заетостта, с цел справяне с проблемите, свързани с благосъстоянието на безработните лица;
4. изразява съжаление относно факта, че психичното здраве не е било разглеждано като приоритет по същия начин като физическото здраве, че е било лишено от финансиране и не е разполагало с квалифициран персонал в държавите членки, въпреки присъщите ползи, свързани с подобряването на здравето и благосъстоянието, както и значителното повишаване на икономическата производителност и по-високите равнища на участие в работата, произтичащи от публичните инвестиции в психично здраве; счита, че са необходими бързи действия за подобряване на настоящото положение;
5. призовава институциите на ЕС и държавите членки да признаят високото равнище на проблемите, свързани с психичното здраве в целия ЕС, и да се ангажират решително с действия за регулиране и осъществяване на свят на труда, който спомага за превенцията на проблемите, свързани с психичното здраве, и за защитата на психичното здраве и на един здравословен баланс между професионалния и личния живот, а също така и за засилването на правата на социална закрила на работното място; призовава за започването на диалог и за полагането на усилия в тази насока съвместно с работодателите и представителите на работниците, включително профсъюзите; във връзка с това подчертава съществената необходимост от приемане на планове за превенция на рисковете, свързани с психичното здраве, на всички работни места; призовава за последващи действия във връзка с прилагането на Европейската рамка за действие на СЗО за психично здраве за периода 2021-2025 г.;
6. изразява съжаление относно несъответствието между броя на действително предприетите от ЕС действия в областта на здравеопазването и обхвата, предоставен от Договора за Европейския съюз, и призовава за повече действия на ЕС в рамките на тези правомощия; счита, че психичното здраве е следващата здравна криза и че Комисията следва да предприеме действия и да се справи с всички потенциални рискове чрез обвързващи и необвързващи мерки, когато е целесъобразно, и да създаде всеобхватна стратегия на ЕС за психичното здраве в съответствие със заключенията на Съвета от 24 октомври 2019 г. относно икономиката на благосъстоянието;
7. отбелязва, че една стратегия на ЕС за психичното здраве следва да има за цел да изисква от държавите членки да интегрират психичното здраве с физически грижи с оглед на тясната взаимовръзка между тях, да предоставят ефективни грижи въз основа на доказателства и права на човека, да увеличат броя на предлаганите услуги, за да се даде възможност на повече хора да получат достъп до лечение и да подкрепят хората, за да им се помогне да намерят или да останат на работа, наред с други начинания; настоява, че лошото психично здраве засяга благосъстоянието на работниците и води до разходи за социалните системи, с добавени разходи за здравеопазване и социална сигурност; подчертава отговорността на работодателя и съществената роля както на работодателя, така и на социалните партньори при разработването и прилагането на такива инициативи;
8. припомня, че пандемията хвърли светлина върху широко разпространената криза в областта на психичното здраве в цяла Европа и различните ответни действия на държавите членки и показва значението на споделянето на най-добри практики в отговор на извънредни ситуации, свързани със здравето, като разкри пропуски в прогнозирането, включително готовност, инструменти за реагиране и подходящо финансиране; призовава Комисията и държавите членки да включат въздействието върху психичното здраве в своята работа по реагиране и осигуряване на планове за готовност за действия при извънредна ситуация, причинена от здравна криза и пандемия; счита, че настоящата криза с психичното здраве следва да се счита за извънредна ситуация, свързана със здравето;
9. приветства текущите преговори за регламент за отмяна на Решение № 1082/2013/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2013 г. относно сериозните трансгранични заплахи за здравето⁽²³⁾ и текущите преговори за реформиране на Европейския център за профилактика и контрол върху заболяванията и за укрепване на мандата на Европейската агенция по лекарствата;

⁽²³⁾ ОВ L 293, 5.11.2013 г., стр. 1.

Вторник, 5 юли 2022 г.

10. приветства критично важните работници на първа линия, които са пожелвали собственото си благосъстояние, за да извършват животоспасяваща работа по време на пандемията; изразява загриженост за по-големия риск за психичното здраве, свързан с работата, на здравните работници и работниците в сферата на дългосрочните грижи; призовава Комисията да отдели особено внимание на работниците от съществено значение и на работниците на първа линия в предстоящите предложения относно психичното здраве на работното място; призовава държавите членки да подобряват своите условия на труд, да се справят с недостига на персонал и да заделят необходимите ресурси, за да гарантират, че такива жертви не са необходими отново, като гарантират, че работниците имат непосредствен достъп до подходящи ресурси за психично здраве и до защита и психо-социални интервенции, които следва да бъдат продължени отвъд периода на остра криза; подчертава, че по-голямата част от критично важните работници и работниците на първа линия са жени и често имат по-ниски доходи, което носи по-големи рискове за психичното здраве, свързани с работата;

Цифровият преход и психичното здраве

11. признава, че качествената заетост може да помага за даването на хората на цел, както и на финансова сигурност и независимост; подчертава положителната връзка между доброто психично здраве, добрите условия на труд, адекватните заплати, производителността на труда, благосъстоянието и качеството на живот; отбелязва, че чувството за цел и идентичност на работниците може да бъде поставено под въпрос в контекста на нарастващата цифровизация, което може да доведе до физически и психични здравословни проблеми; потвърждава, че поради това превенцията е от ключово значение; счита, че адекватните условия на труд и активните програми на пазара на труда биха могли да спомогнат за борбата с психо-социалните рискове, като предоставят възможности за качествени работни места и социална закрила; отбелязва, че депресията и психичните разстройства могат да бъдат пречка за оставането и получаването на работа и че е необходима допълнителна подкрепа за търсещите работа;

12. признава възможностите, които цифровата трансформация може да създава за заетостта на хората с увреждания на отворения пазар на труда; подчертава в този контекст, че цифровата трансформация не бива да води до изолация и социално изключване; подчертава освен това трудностите, пред които са изправени възрастните хора, които са изложени на особен риск от цифрово изключване поради променящите се условия на труд и новите цифрови инструменти; подчертава колко е важно всички работници, и преди всичко възрастните хора, да имат достъп до учене през целия живот и до професионално развитие, адаптирани към техните индивидуални потребности; призовава държавите членки да разширят обхвата на предоставянето на цифрово обучение, насочено към възрастните хора; подчертава значението на обмена между поколенията в работната среда;

13. припомня, че проактивните подходи към цифровизацията, като например подобряването на цифровите умения на работното място или предоставянето на възможност за гъвкаво работно време, могат да спомогнат за смекчаване на стреса, свързан с работата; посочва, че ИИ има потенциала да подобрява условията на труд и качеството на живот, включително по-добро равновесие между професионалния и личния живот и по-добра достъпност за хората с увреждания, да прогнозира развитието на пазара на труда и да подкрепя управлението на човешките ресурси с цел предотвратяване на пристрастия от страна на човека; предупреждава обаче, че ИИ също така поражда опасения относно неприкосновеността на личния живот и здравословните и безопасни условия на труд, като например правото на откъсване от работната среда, и може да води до непропорционално и незаконно наблюдение и наблюдение на работниците, нарушавайки тяхното достойнство и неприкосновеност на личния живот, както и дискриминационно третиране в процесите на набиране на персонал и други области поради пристрастни алгоритми, включително въз основа на пол, раса и етническа принадлежност; освен това изразява загриженост, че ИИ може да води до накърняване на свободата и автономността на хората, например чрез инструменти за прогнозиране и сигнализиране, наблюдение и проследяване в реално време и автоматизирани поведенчески стимули, и да допринася за проблемите, свързани с психичното здраве на работниците, като например „прегаряне“, стрес, свързан с технологиите, психологическо преговаряне и умора; подчертава, че решенията с ИИ на работното място трябва да бъдат прозрачни, справедливи и да избягват всякакви отрицателни последици за работниците и трябва да бъдат договаряни между работодателите и представителите на работниците, включително синдикалните организации; в този контекст призовава Комисията и държавите членки да изготвят законодателно предложение относно ИИ на работното място, за да се гарантира подходяща защита на правата и благосъстоянието на работниците, включително тяхното психично здраве, и на основните права, като например недискриминация, неприкосновеност на личния живот, човешко достойнство в едно все по-цифровизирано работно място; отбелязва, че има тенденция онлайн тормозът да засяга непропорционално най-уязвимите групи, включително по-младите работници, работничките и ЛГБТИ работниците; подчертава, че едва 60 % от държавите членки имат конкретно законодателство за мерки срещу тормоза и насилието на работното място, и затова призовава Комисията и държавите членки да предложат задължителни мерки за преобръщане и справяне с този нарастващ проблем на работното място, както и за защита на жертвите с всички необходими ресурси;

Вторник, 5 юли 2022 г.

14. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че превантивните и защитните мерки, насочени към изкореняване на насилието, дискриминацията и тормоза в света на труда, включително насилието и тормоза от трети лица (т. е. от клиенти, посетители или пациенти), когато е приложимо, се прилагат независимо от причината за тормоза и че те не се ограничават до случаи, основани на дискриминационни основания; призовава държавите членки да ратифицират Конвенция № 190 на Международната организация на труда за премахване на насилието и тормоза в света на труда и Препоръка № 206 относно насилието и тормоза и да въведат необходимите закони и мерки на политиките с цел забрана, предотвратяване и справяне с насилието и тормоза в сферата на труда; призовава Комисията да гарантира, че обхватът на предложената директива относно борбата с насилието срещу жени и срещу домашното насилие ⁽²⁴⁾ включва изцяло насилието и тормоза на работното място като престъпление и че работниците получават подходяща защита с участието на синдикални организации;

15. подчертава необходимостта от защита на работниците от експлоатация от страна на техните работодатели при използването на ИИ и на алгоритмично управление, включително инструменти за прогнозиране и сигнализиране, с цел прогнозиране на поведението на служителите и идентифициране или възпиране на нарушаване на правила или измами от работници, наблюдения в реално време на напредъка и на резултатите, софтуер за проследяване на времето и автоматизирани поведенчески стимули; призовава за забрана на наблюденията на работниците;

16. счита, че е необходимо да се разработи нова парадигма, която да отчита сложността на съвременното работно място по отношение на психичното здраве, тъй като действащите понастоящем регулаторни инструменти не са достатъчни, за да гарантират здравето и безопасността на работниците, и трябва да бъдат актуализирани и подобрени;

17. подчертава, че използването на технологии и изкуствен интелект на работното място никога не следва да се използва в ущърб на психичното здраве и благосъстояние на работниците; отбелязва, че внедряването на ИИ на работното място не трябва да води до прекомерен мониторинг в името на производителността или наблюденията на работниците;

18. отбелязва, че съществува голямо неравенство между половете в областта на цифровите технологии, в специализираните умения и наемането на специалисти в сектора на ИКТ, където едва 18 % са жени, а 82 % са мъже ⁽²⁵⁾; счита, че е от съществено значение технологичните системи да бъдат проектирани по приобщаващ начин, за да се предотвратят дискриминацията, проблемите, свързани с психичното здраве, или други вредни последици от неприобщаващото проектиране; настоятелно призовава Комисията и държавите членки да работят заедно, за да залечат неравенството между половете в сферата на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ), и да търсят начини за предоставяне на стимули за организациите от ИКТ, за да наемат разнообразна работна сила;

19. приветства Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, тъй като тя предоставя гъвкавост и спомага за облекчаване на проблеми, свързани с работата; подчертава обаче, че жените продължават да бъдат непропорционално засегнати, както беше показано от пандемията; счита, че въпреки че дистанционната работа предлага много възможности, тя също така представлява предизвикателство по отношение на социалното, професионалното и цифровото разделение; подчертава, че жените продължават да ползват по-голямата част от отпуски по семейни причини, което продължава да оказва отрицателно въздействие върху тяхното кариерно развитие, личностно развитие, заплащане и пенсионни права; приканва държавите членки да надхвърлят изискванията на директивата и да увеличат броя на дните, предоставяни за отпуск за лица, полагащи грижи, и да предоставят възнаграждение за лицата, полагащи неформални грижи, когато вземат отпуск; призовава държавите членки да се ангажират решително със защитата на времето на работниците за семейството и на равновесието между професионалния и личния живот; призовава държавите членки да насърчават равното разпределение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете чрез непрехвърляеми между родителите периоди на платен отпуск, което би позволило на жените да работят на пълно работно време в по-голяма степен; подчертава, че жените са изложени на по-голям риск от стрес, изтощение, „прегаряне“ и психическо насилие поради новата организация на работа от разстояние и липсата на уредба за контролиране на злоупотребите с наемния труд;

20. отбелязва преминаването към работа от разстояние по време на пандемията и гъвкавостта, която тя предостави на много на брой работници и служители и самостоятелно заети лица; признава обаче, че дистанционната работа се оказва особено трудна и за лицата в най-неравностойно положение и за домакинствата с един родител; признава, че комбинацията от работа от разстояние и грижи за деца, особено за деца със специални потребности, би могла да представлява заплаха за семейния живот и благосъстоянието както на родителите, така и на децата; насърчава работодателите да предоставят ясни и прозрачни правила относно договореностите за дистанционна работа, за да се гарантира, че работното време се спазва, и за

⁽²⁴⁾ Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета от 8 март 2022 г. относно борбата с насилието над жени и домашното насилие (COM(2022)0105).

⁽²⁵⁾ Европейска комисия, Информационно табло относно жените в областта на цифровите технологии от 2020 г.

Вторник, 5 юли 2022 г.

да се предотвратява социалната и професионалната изолация и размиването на работното време с друго време, прекарано въкъси; отбелязва, че е доказано, че дистанционната работа оказва значително въздействие върху организацията на работното време чрез увеличаване на гъвкавостта и гарантирането на постоянна наличност на работниците, което често води до конфликти между професионалния и личния живот; въпреки това припомня, че ако бъде правилно регулирана и прилагана, дистанционната работа би могла да предоставя на работниците гъвкавост да адаптират работното си време и графици, така че те да отговарят на техните собствени лични и семейни потребности; подчертава в този контекст, че пълното или частично преминаване към работа от разстояние следва да бъде резултат от споразумение между работодателя и представителите на работниците и служителите;

21. отбелязва със загриженост, че дистанционната работа все още не е достъпна за всички работници; подчертава въздействието на преминаването към дистанционна работа върху психичното здраве на лицата, застрашени от цифрово изключване; подчертава значението на борбата срещу цифровото разделение в Европа и необходимостта от преквалификация за по-младите и по-възрастните хора, за да се осигури достатъчно ниво на цифровите умения за всички работници; призовава за по-целенасочени инвестиции в предоставянето на цифрови умения, особено за групи, които са изключени в по-голяма степен от цифровите технологии, като например хората с нисък социално-икономически статус и ограничено образователно ниво, възрастните хора и хората в селските и отдалечените райони; призовава Комисията да предложи законодателна рамка за установяване на минимални изисквания за дистанционната работа в целия ЕС, без да се накърняват условията на труд на дистанционните работници; подчертава, че такава законодателна рамка следва да изясни условията на труд и да гарантира, че тази работа се извършва на доброволна основа и че правата, балансът между професионалния и личния живот, трудовото натоварване и стандартите за работа на дистанционните работници са еквивалентни на тези, валидни за работниците на място в сходно положение; призовава Комисията и държавите членки да предоставят мерки относно достъпността и приобщаващите технологии за лицата с увреждания; отбелязва, че тази рамка следва да бъде разработена в консултация с държавите членки и европейските социални партньори, следва да зачита изцяло националните модели на пазара на труда и следва да взема предвид рамковите споразумения на европейските социални партньори относно дистанционната работа и цифровизацията; призовава Комисията и държавите членки да отделят особено внимание на лицата с психични или физически увреждания; подчертава, че условията на труд за дистанционните работници са еквивалентни на работещите на място и че е необходимо да бъдат взети специфични мерки за последващи действия и подпомагане на благосъстоянието на дистанционните работници;

22. счита, че правото на откъсване от работната среда е от съществено значение за гарантиране на психичното благосъстояние на работниците и служителите на и самостоятелно заетите лица, не на последно място за работещите жени и работниците с нестандартни форми на труд, и следва да бъде допълнено от превантивен и колективен подход към свързаните с работата психо-социални рискове; призовава Комисията да предложи, като се консултира със социалните партньори, директива относно минималните стандарти и условия, за да се гарантира, че всички работници са в състояние да упражняват ефективно правото си на откъсване от работната среда, както и да регулира използването на съществуващите и новите цифрови инструменти за служебни цели в съответствие с резолюцията на Парламента от 21 януари 2021 г., съдържаща препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда, и като взема предвид рамковото споразумение на социалните партньори относно цифровизацията; освен това призовава държавите членки да координират по-добре обмена на най-добри практики, тъй като някои от тях въвеждат някои много иновативни политики и проекти;

23. отбелязва, че ако бъдат преразгледани и актуализирани, Директиви 89/654/ЕИО и 90/270/ЕИО на Съвета за определяне на минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място и за работа с екранно оборудване могат да допринесат за защитата на всички работници, включително работещите през платформи и самостоятелно заетите лица, наред с различните проекти, разработени от агенциите на ЕС и държавите членки;

24. подчертава, че предоставянето на достъпност и разумни улеснения е приложимо в цифрова среда, свързана с работата, и че в този контекст работодателите следва да въвеждат мерки за приспособяване и осигуряване на справедливи и равни условия на труд за хората с увреждания, включително за тези с проблеми с психичното здраве, включително спазване на съответните стандарти за достъп до цифровите технологии, произтичащи от Директива (ЕС) 2019/882;

25. приветства ангажмента на Комисията за модернизиране на законодателната рамка в областта на здравословните и безопасни условия на труд чрез преразглеждане на Директива 89/654/ЕИО и на Директива 90/270/ЕИО за минималните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд при работа с екранно оборудване;

Здраве и безопасност на работното място

26. изразява загриженост относно липсата на връзка между настоящата политика в областта на психичното здраве и нагласите на работното място, които не отразяват по подходящ начин факта, че защитата на работника е ключов актив за лидерите на ЕС за остатъка от десетилетието; подчертава, че поради стигматизирането и дискриминацията работниците и служителите често се чувстват неспособни да обсъждат проблемите, с които се сблъскват; призовава държавите членки да

Вторник, 5 юли 2022 г.

гарантират, че работодателите изпълняват своите задължения за предоставяне на подкрепа и ясна информация на всички работници, както и да гарантират, че засегнатите работници биват реинтегрирани справедливо на работното място; отправя призив работните места да улесняват достъпа до услуги за подкрепа на психичното здраве и външни услуги, както и до превенция, ранно разпознаване и лечение на служители, които могат да страдат от психични разстройства, да подкрепят тяхната реинтеграция и да спомагат за предотвратяване на рецидиви, както и да въвеждат фирмени планове за превенция на психичното здраве, включително за превенция на самоубийствата; освен това призовава за приемането на ясни и ефективни стратегии за превенция, както и стратегии за подкрепа на работниците, които се завръщат на работа след дълго отсъствие;

27. припомня, че тормозът и дискриминацията на множество основания съществуват на работното място и често са източник на стрес и прекъсване на връзката с работното място; припомня по-специално, че дискриминацията, основана на възраст, увреждане, пол, социален пол, сексуална ориентация, раса, образователен или социално-икономически статус и принадлежност към уязвими групи, е широко разпространена и следва да бъде преодолявана от работодателите; подчертава значението на включването на политиката за борба с тормоза в мерките за здравословни и безопасни условия на труд в цифровия свят на труда и на предоставянето на подкрепа за предприятията, особено за малките и средните предприятия (МСП), за да им се помага да въвеждат политики за борба с тормоза и малтретирането; призовава за информационна кампания в целия ЕС с цел повишаване на осведомеността относно психичното здраве с цел справяне със стигмата, погрешните възприятия и социалното изключване, които често са свързани с влошеното психично здраве;

28. счита, че настоящите мерки за насърчаване на подобряването на здравето и безопасността на работниците са недостатъчни, особено що се отнася до оценката и управлението на психо-социалните рискове; призовава Комисията да създава механизми за превенция на тревожността, депресията и „прегарянето“ и за реинтеграция на работното място на лицата, засегнати от психо-социални проблеми; припомня, че индивидуалният и организационен подход към работата⁽²⁶⁾ е от решаващо значение за тази цел; отбелязва обаче, че тези здравословни условия могат да зависят от редица фактори; призовава Комисията, в консултация със социалните партньори, да преразгледа своята препоръка от 19 септември 2003 г. относно Европейския списък⁽²⁷⁾ на професионалните заболявания с допълнения, като например свързани с работата мускулно-скелетни смущения, свързани с работата психични разстройства, по-специално депресия, изтощение, тревожност и стрес, всички свързани с азбеста заболявания и рак на кожата и ревматично и хронично възпаление; призовава Комисията, след като се консултира със социалните партньори, да превърне тази препоръка в директива, установяваща минимален списък на професионалните заболявания и определяща минималните изисквания за тяхното признаване и подходящо обезщетение за засегнатите лица;

29. признава, че като част от усилията за справянето с психо-социални рискове националните инспекции по труда могат да имат важна роля, като налагат превантивни и/или корективни интервенции в контекста на работата; призовава Европейския орган по труда да работи по обща стратегия за националните инспекции по труда с цел справяне с психо-социалните рискове, включително разработване на обща рамка, която да обхваща оценката и управлението на психо-социалните рискове и да отговаря на различните потребности от обучение на инспекторите по труда;

30. посочва, че въпреки че новата стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021–2027 г. правилно отбелязва необходимостта от промени в работната среда с цел справяне с опасностите за психо-социалното благосъстояние, тя се съсредоточава само върху индивидуалните интервенции, които са ограничена част от смекчаването на психо-социалните рискове; подчертава неотложната необходимост от обща основа за опазване на психичното здраве на всички работници в целия ЕС, тъй като те не са еднакво защитени във всички държави членки, дори и съгласно действащото законодателство на ЕС; във връзка с това призовава Комисията да предложи законодателна инициатива, след консултации със социалните партньори, относно управлението на психо-социалните рискове и благосъстоянието на работното място с цел ефективно предотвратяване на психо-социалните рискове на работното място, включително онлайн, предоставяне на обучение за ръководството и работниците, периодично оценяване на напредъка и подобряване на работната среда; счита, че политиките за превенция на проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, следва също така да включват социалните партньори в идентифицирането и превенцията на психо-социалните рискове; отбелязва, че анонимни проучвания на работниците и служителите, като например въпросници и други дейности по събиране на данни, могат да предоставят полезна информация относно степеня и причините, поради които служителите са подложени на стрес, като улесняват ръководството при идентифицирането на проблемите и извършването на корекции, когато е необходимо;

⁽²⁶⁾ европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA), *Дистанционна работа и рискове за здравето в контекста на пандемията от COVID-19: данни от практиката и последици за политиката*, 22 октомври 2021 г.

⁽²⁷⁾ ОВ L 238, 25.9.2003 г., стр. 28.

Вторник, 5 юли 2022 г.

31. призовава Комисията и държавите членки да вземат предвид последните научни доказателства и изследвания относно психичното здраве, по-специално що се отнася до иновативните подходи за лечение в областта на психичното здраве; насърчава Комисията да следи и да наблюдава отблизо най-добрите практики, които вече са били приложени в тази област, и да улеснява обмена на тези най-добри практики между държавите членки; призовава по-специално държавите членки да гарантират, че разполагат с ефективни комитети за здравословни и безопасни условия на труд, за да предоставят по-чести и точни оценки на риска, и да засилват прерогативите на съществуващите комитети по здравословни и безопасни условия на труд, като им предоставят правото да се възползват от външен експертен опит, включително независими оценки от трети страни на излагането на свързани с работата психо-социални рискове;

32. счита, че е от съществено значение на ръководителите да бъде предоставяно обучение относно психо-социални въпроси, необходимо за адаптиране към практиките за организация на труда и за насърчаване на задълбочено разбиране на незадоволителното състояние на психично здраве на работното място; счита, че е също толкова важно работниците да получават съответното обучение относно превенцията на свързаните с работата психо-социални рискове; приканва работодателите да насърчават положителни подходи, политики и практики за добро здраве и благосъстояние на работното място; подчертава за тази цел, че дружествата биха могли да обмислят определянето и обучението на служител, компетентен по въпросите на психичното здраве, или да поставят специален раздел на вътрешната комуникационна платформа за работното си място с информация, която да насочва служителите към услугите за психично здраве; счита, че социалните партньори биха могли да играят централна роля в разработването и прилагането на такова обучение, и подчертава особената необходимост от осигуряване на обучение на инспекторатите по труда, за да се гарантира, че те могат да осигуряват адекватна защита на работниците;

33. призовава Комисията и държавите членки да признаят и да повишат осведомеността относно въздействието върху психичното здраве на работниците, оказвано от широкоразпространени и водещи до неработоспособност разстройства, като например мигрени; отбелязва значението на повишаването на осведомеността на работното място относно важността на идентифицирането и превенцията на мигрените чрез избягване на факторите, причиняващи тези мигрени;

34. призовава инспекциите по труда в ЕС да насочват своето внимание към психо-социалната работна среда по време на инспекциите; приканва Комитета на старшите инспектори по труда към Комисията да предложи нова кампания относно психо-социалните рискове на основата на констатациите от кампанията от 2012 г. и последните развития;

Модерен свят на труда в итето на благосъстоянието на работниците

35. подчертава, че като се има предвид липсата на достатъчна подкрепа за психичното здраве и на политики за превенция на работното място, служителите често трябва да разчитат на частни услуги, които те трудно могат да си позволят, и на услугите на неправителствени организации (НПО) и национални болнични заведения, които може да имат дълги списъци на чакащи и самите те да не разполагат с подкрепа и ресурси; отправя призив работните места да гарантират, че служителите разполагат с достъпна, професионална и безпристрастна подкрепа и средства за защита на психичното здраве, при надлежно зачитане на неприкосновеността на личния живот на работниците и на поверителността, и призовава държавите членки да гарантират, че общественото здравеопазване включва лесен достъп до дистанционно консултиране;

36. насърчава Комисията да стартира образователни инициативи и инициативи за повишаване на осведомеността относно психичното здраве на работното място и в образователните програми и призовава Комисията и държавите членки да мобилизират средства от ЕС за създаване на цифрови платформи и приложения за психично здраве; призовава Комисията да проучи осъществимостта на създаването на общ за ЕС телефонен номер за подкрепа на психичното здраве; във връзка с това призовава Комисията да предостави подходящ бюджет за съответните програми на ЕС; настоятелно призовава Комисията да определи 2023 г. за година на ЕС за добро психично здраве с цел осъществяване на гореспоменатите инициативи за образование и повишаване на осведомеността в областта на психичното здраве;

37. приканва държавите членки да гарантират, че местните и съответните други публични органи разполагат с достатъчно персонал и публични ресурси, за да предоставят подкрепа и услуги, свързани с психичното здраве, за всички, които се нуждаят от тях;

38. признава, че липсата на статистически данни относно разпространението на проблемите с психичното здраве на работното място, особено за МСП и техните собственици и за самостоятелно заетите лица, накарва необходимостта от спешна намеса; призовава държавите членки, Евростат, публичните институции, експертите, социалните партньори и научноизследователската общност да си сътрудничат и да събират актуални данни относно свързаните с работата рискове за психичното здраве и отрицателните последици от тях, разбити по пол и други имащи отношение аспекти, както и данни относно ефективността на различните видове интервенции с цел насърчаване на по-добро психично здраве на работното място по хармонизиран начин;

Вторник, 5 юли 2022 г.

39. призовава държавите членки да оценят възможността за създаване на местни или регионални услуги за медиация за психо-социалните рискове, които следва да осигуряват съвети и техническа подкрепа за самостоятелно заетите лица и работодателите, ръководителите и работниците в микропредприятията и МСП относно превенцията на психо-социалните рискове и относно психо-социалните конфликти на работното място, както и за да се разпространява информация относно психо-социалните рискове и тяхната превенция; изразява загриженост поради факта, че предприемачите и МСП се нуждаят от специална подкрепа, за да управляват въздействието на ежедневния натиск и стресови фактори и да насърчават осведомеността относно психичното здраве на работното място, и призовава за инициативи на ЕС, които да ги подпомагат при провеждането на кампании за оценка на риска, превенция и повишаване на осведомеността и въвеждане на добри практики; подчертава ролята на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) за предоставянето на микропредприятията и МСП на инструментите и стандартите, от които се нуждаят, с цел оценка на рисковете за тяхната работна сила и прилагане на подходящи превантивни мерки; счита, че ролята на EU-OSHA следва да се засили, за да се насърчават по-добре здравословните и безопасни работни места в целия ЕС и допълнително да се разработват инициативи за подобряване на профилактиката на работното място във всички сектори на дейност;

40. посочва, че психичното здраве на младите хора се е влошило значително по време на пандемията, като младите жени и младите хора в положение на маргинализираност са засегнати по-тежко; изразява съжаление относно факта, че младите хора не са обект на инвестиции в научни изследвания в областта на психичното здраве въпреки очевидните дългосрочни ползи от ранната намеса; изтъква, че 64 % от младите хора на възраст между 18 и 34 години са били изложени на риск от депресия през 2021 г. поради липса на заетост и финансови и образователни перспективи, както и самотност и социална изолация; подчертава, че един от най-добрите инструменти за справяне с проблемите на психичното здраве ⁽²⁸⁾ сред младите хора е да им се предоставят смислени възможности за доброкачествено образование и заетост; призовава Комисията да отдели внимание на прекъсването на достъпа до пазара на труда, което е изложило младите хора на по-голям риск от разстройства, свързани с психичното здраве, и да предприеме действия, за да подкрепя младите хора да получават достъп до подходяща заетост и да се задържат на работа;

41. призовава Комисията и държавите членки, в сътрудничество с Парламента и при зачитане на принципа на субсидиарност, да предложат обща правна рамка за гарантиране на справедливо възнаграждение за стажовете и чиракуването, за да се избягват експлоататорски практики; призовава Комисията да разработи препоръка за гарантиране, че стажовете, чиракуването и назначенията на работа се считат за професионален опит и следователно предоставят достъп до социални придобивки;

o

o o

42. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета и на Комисията.

⁽²⁸⁾ ОИСП, *Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis*, (Подкрепа за психичното здраве на младите хора по време на кризата с COVID-19), 12 май 2021 г., и Европейски младежки форум, *Beyond Lockdown: the „pandemic scar“ on young people*, (Отвъд локдауна: „белегът на пандемията“ върху младите хора), 17 юни 2021 г.