

Работни места без стрес в ЕС

Доклад с препоръки за политики

2025 г.

www.stressoutproject.eu



Целта ни е да разработим изчерпателна и актуална база данни, която да подчертае причинно-следствената динамика на стреса и професионалното прегаряне, която да отразява реалностите на съвременния баланс между личния и професионалния живот и да даде тласък на координирани действия в целия ЕС за по-добро управление на стреса на работното място.



Съфинансирано от
Европейския съюз

ФИНАНСИРАНО ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ. ИЗРАЗЕНИТЕ ВЪЗГЛЕДИ И МНЕНИЯ ОБАЧЕ СА САМО НА АВТОРА(ИТЕ) И НЕ ОТРАЗЯВАТ НЕПРЕМЕННО ТЕЗИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ИЛИ НА ИЗПЪЛНИТЕЛНАТА АГЕНЦИЯ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛТУРА (ЕАСЕА). НИТО ЕВРОПЕЙСКИЯТ СЪЮЗ, НИТО ЕАСЕА МОГАТ ДА БЪДАТ ДЪРЖАНИ ОТГОВОРНИ ЗА ТЯХ.

Относно тази публикация

Този доклад е разработен като част от проекта „StressOut: Съвременни инструменти за управление на стреса, свързан с работата“, финансиран от програма Еразъм+ на ЕС.

Проект № 2022-1-BG01-KA220-ADU-000089290

Информация за контакт

Име: Велина Драгийска

Организация: Е-бизнес академия, София, България

E-mail: velina.dragiyska@gmail.com

Име: Айри Мемишев

Организация: Бизнес иновационен център ИНОБРИДЖ, Русе, България

E-mail: amemishev@innobridge.org

Благодарности

Партньорството би искало да благодари на всички, които взеха участие в изследователската фаза на проекта StressOut.

Бихме искали също да благодарим на нашите асоциирани партньори, особено на респондентите в нашето проучване, местните участници и отделните заинтересовани страни, които приеха инициативата StressOut като своя и помогнаха на идеята да процъфтява допълнително.

Текстът е завършен и финализиран през юли 2025 г.

Възпроизвеждането е разрешено за некомерсиални образователни цели с ясно посочване на източника. За всяка друга употреба е необходимо предварително писмено разрешение от притежателите на авторските права.

Моля, цитирайте тази публикация като:

Консорциум по проект „StressOut“. (2025). *Работни места без стрес в ЕС: Доклад с препоръки за политики*. София, България: Консорциум по проект „StressOut“ (Разработен от Е-бизнес академия; координиран и публикуван от Бизнес иновационен център ИНОБРИДЖ).

Съдържание



05

Проектът „StressOut“



07

Методология



08

Проблеми, които будят безпокойство



11

Препоръки за политики

13

А. Задължителен корпоративен план за благосъстояние

16

Б. Годишен доклад за психичното здраве на служителите

19

В. Промени в политическите рамки на ЕС и държавите членки на ЕС

22

Г. Частният сектор

24

Д. Поуки от COVID-19

Съдържание



27

Аргументация

- 27 А. Корпоративен план за благосъстоянието
- 36 Б. Цикъл на обучение на работното място
- 41 В. Определени места за почивка и медитация
- 43 Г. Проучвания за психично здраве
- 45 Д. Годишно отчитане на психичното здраве на служителите
- 48 Е. Национални здравни системи и прегаряне. Болнични
- 50 Ж. Национално здравно осигуряване и психотерапия
- 53 З. Пакети за частно здравно осигуряване и корпоративна отговорност
- 56 И. НПО и подкрепа за психично здраве
- 57 Й. Правна рамка относно продължителността на работната седмица, платения годишен отпуск и извънредния труд
- 68 К. Гъвкави условия на труд
- 74 Л. Въздействие на COVID-19
- 76 М. Уязвими групи
- 83 Н. Национални инициативи и възможности за финансиране

Съдържание

**89**

Набор от данни

89

А. Данни от проучването

112

Б. Методология на фокус групите

115

В. Национална рамка за анализ на документи

**126**

Заклучения

**127**

Обобщение

Относно проекта StressOut

Ситуации, в които натискът, дължащ се на изискванията на работата, като например кратки срокове, голямо натоварване, дълги часове работа, несигурност на работното място и други стресови фактори, преминават определена граница и личната способност на човек да се справи с тези фактори, може да доведат до преживяване на това, което познаваме като стрес, свързан с работата, който може да навреди както на здравето на служителя, така и на компанията, за която работи.

Повече от 50% от всички загубени работни дни в ЕС са поради стрес

Според някои проучвания повече от половината от всички загубени работни дни в ЕС се дължат на стрес в работната среда и повече от половината от всички работници в ЕС съобщават, че стресът, свързан с работата, е често срещан на работното им място. Освен това, поради пандемията от коронавирус, близо 40% от работниците започнаха да работят дистанционно на пълен работен ден. Това размива традиционните граници между работата и личния живот и заедно с други тенденции за дистанционна работа, като постоянна свързаност, липса на социално взаимодействие и повишено използване на ИКТ, е довело до допълнителен ръст на психосоциалните рискове.

Близо 80% от мениджърите са загрижени за работния стрес

Фокусирането върху психосоциалните рискове и намаляването на стреса на работното място е една от целите в рамките на „Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд 2021-2027 г. Безопасност и здраве при работа“, според която проблемите с психичното здраве са засегнали 84 милиона души в ЕС още преди пандемията от COVID-19. Рамката посочва, че „половината от работниците в ЕС считат стреса за често срещан на работното си място“ и „близо 80% от мениджърите са загрижени за стреса, свързан с работата“.

Проектът StressOut, финансиран по програма „Еразъм+“, има за цел да предостави инструменти за превенция и управление на стреса и прегарянето както на лично, така и на бизнес ниво. В рамките на проекта е създаден иновативен обучителен курс с практически обучителни дейности, които да позволят както на работодателите, така и на служителите да се справят със стреса и прегарянето, свързани с работата, както и ефективни техники за предотвратяването им чрез леснодостъпен и модерен инструмент - мобилно приложение.



Обучителен курс

Над 25 теми, които ще ви насочат към по-добро психично здраве.



Ръководство за работодатели

Научете как да разпознавате, предотвратявате и управлявате стреса във вашата организация.



Оценка на стреса

Инструмент, който ще ви помогне да разпознавате и да се справяте със стреса.



Набор за първа помощ

Незабавни, практични насоки за справяне с ситуации на висок стрес.



Мобилно приложение

Множество ресурси, достъпни безплатно, точно на една ръка разстояние.

Посетете www.stressout-project.eu, за да научите повече и да получите достъп до още повече ресурси, като изследвания, статии и нашата специална поредица от подкасти StressOut, и да направите крачка към по-доброто си психично здраве още днес.

В социалните мрежи ли сте? Последвайте ни във Facebook @stressout.project и LinkedIn @stressout-project.

Методология



Този доклад има за цел да даде тласък на действия в целия ЕС относно управлението на стреса, свързан с работата, и да разработи набор от политически препоръки, насочени към справяне с пропуските в националните политики по отношение на условията на труд, баланса между професионалния и личния живот и превенцията и управлението на стреса.

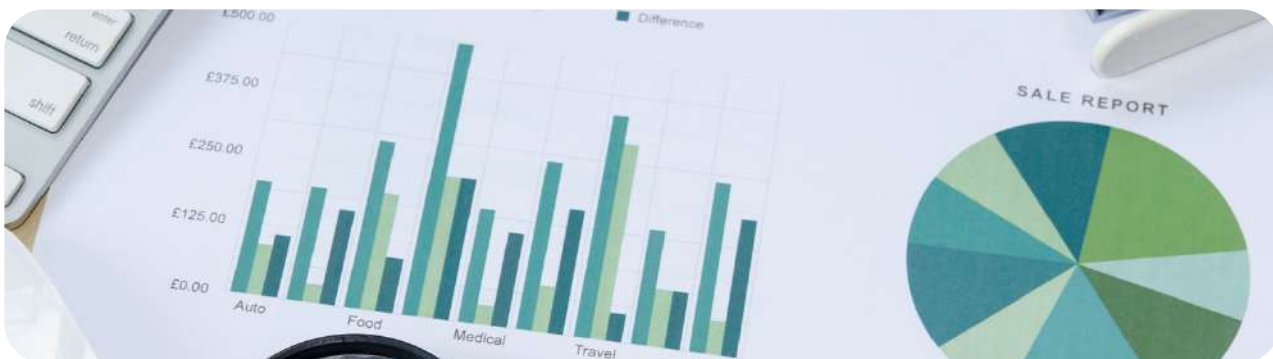
Съдържанието на този доклад е създадено въз основа на следните ключови дейности:

- **Общоевропейско проучване за превенция и управление на стреса, свързан с работата:** Партньорството е провело проучване (2023-2025 г.) в държавите членки на ЕС, в което са участвали общо 516 респонденти.
- **Фокус групи с крайни потребители:** Партньорството е провело и 14 фокус групи с участието на 96 души, както и 5 индивидуални интервюта със служители, работодатели и управленски персонал, за да потвърди и доразвие резултатите, събрани от предварителното проучване (първите 150 отговора).
- **Проучване на националните законодателни рамки:** Проведено е национално проучване в България, Хърватия, Кипър, Нидерландия и Испания, което хвърля повече светлина върху текущите проблеми, практики и действащо законодателство по отношение на условията на труд, психичното здраве и благосъстоянието на служителите.

Въз основа на данните, събрани от гореспоменатите дейности, стигнахме до ценни заключения, които бихме искали да представим на вниманието на съответните национални и европейски органи и политици.

Проблеми, които будят безпокойство

ВЪЗ ОСНОВА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕ ЗА СТРЕСА, СВЪРЗАН С РАБОТАТА, И ФОКУС ГРУПИ



Въз основа на анализа на самооценката на респондентите в Проучването за превенция и управление на стреса, свързан с работата (N=516), респондентите са оценили средно нивото на **текущия си стрес на работното място на 6,5** (по скалата за самооценка от 1 до 10, където 1 се счита за минималното субективно ниво на стрес, а 10 за максималното субективно ниво на стрес) и **въздействието на стреса върху качеството на живот на 7,53** (по скалата за самооценка от 1 до 10, където 1 се счита за минималното субективно ниво на въздействие, а 10 за максималното субективно ниво на негативно въздействие). Много от тях съобщават, че не са успели да се справят успешно със стреса или не знаят как.

27% 81%

от респондентите съобщават, че тяхната организация предоставя обучения, свързани с управление на стреса много рядко или никога. Само 9% съобщават, че получават такова обучение повече от веднъж годишно.

Анализът на резултатите от проучването показва, че 81% от организациите на респондентите нямат корпоративен план за благосъстоянието на служителите и работниците.

46% от анкетиранияте съобщават, че са преживели прегаряне поне веднъж, докато други 35% съобщават, че не са сигурни. 77% от анкетиранияте съобщават, че техният работодател няма известна процедура за справяне с прегарянето сред служителите си.

Освен това, 18% от анкетиранияте са посочили извънредния труд като основна причина за изпитване на стрес на работното място, а 28% отдават стреса, свързан с работата, на негативната динамика в екипа като водещ фактор.

41% от работещите извънредно съобщават, че не получават никакво възнаграждение. Други съобщават, че са получили „възможност за повишение“ като компенсация за извънреден труд.

57%

Въз основа на анализа на резултатите от проучването, 57% от анкетиранияте съобщават, че работят повече от 8 часа на ден (не като изключение); 26% съобщават, че им се налага да работят през почивните дни поне веднъж месечно.

Други 16% съобщават, че им се налага да работят повече от веднъж месечно през уикендите поради естеството на работата си, а 22% са били принудени да работят през уикендите повече от веднъж месечно, а не поради спецификата на работата си. Това прави над 64% от анкетиранияте, които работят поне веднъж месечно през уикендите.

1%

Само 1% от анкетиранияте съобщават, че терапията е техника за справяне със стреса, за която знаят.

61%

Освен това, 61% от анкетиранияте съобщават, че фактът че не могат да напускат дома си поради COVID-19 е друг фактор, който е оказал средно до високо влияние върху нивата им на стрес.

В резултат на това 27% от анкетиранияте съобщават, че балансът между работа и личен живот е лош или сравнително лош и казват, че често им се налага да жертват други области от живота си, за да изпълняват служебните си задължения.

Според анализа на резултатите от проучването, 68% от анкетиранияте съобщават, че невъзможността да посещават групови дейности или да практикуват хобита поради COVID-19 е оказала средно до високо въздействие върху нивата им на стрес.

65%

Освен това, 65% от анкетиранияте са изпитвали тревожност като симптом по време на периоди на висок стрес; 52% съобщават за проблеми със съня, а 10% съобщават, че изпитват панически атаки по време на периоди на висок стрес.

34%

Не на последно място, 34% от анкетиранияте съобщават, че за тях е важно работният им график да включва повече гъвкавост и възможности за хибридна среда. 33% съобщават, че биха искали да имат възможност да работят на непълно работно време или на намалено работно време.

Препоръки за политики



Въз основа на нашето проучване, консорциумът ни заключи, че препоръката към националните и европейските вземащи решения трябва да се състои от следните два основни аспекта:

1. **Прилагане на последователна и ефективна правна рамка в държавите членки на ЕС**, която гарантира, че компаниите дават приоритет на психичното благосъстояние на служителите.
2. **Фокус върху превенцията и управлението на стреса, свързан с работата**, и оказване на адекватна подкрепа на служителите, които изпитват прегаряне.

Освен това, ние идентифицирахме **споделена необходимост от прилагане на определени мерки в рамките на националните здравни системи**, за да бъдат те по-добре подготвени да подкрепят нарастващия брой хора, страдащи от психични проблеми, свързани с непрекъснато излагане на стрес на работното място, като тревожност и прегаряне. Уверени сме, че ако бъдат приложени, гореспоменатите мерки могат да окажат пряко въздействие върху качеството на живот, размера на средствата, изразходвани за фармакология, загубената производителност и отсъствията от работа, и косвено върху средствата, изразходвани за компенсации и събрани данъци, като като цяло създават положителен ефект върху благосъстоянието на възрастните в трудоспособна възраст.

На следващите страници ще се съсредоточим върху конкретни мерки във връзка с

идентифицираните основни области на препоръки за политики, споменати по-горе, продиктувани от резултатите от нашето колективно изследване. Последното включва серия от фокус групи, проведени в 5 държави членки на ЕС, които имаха за цел да проучат по-задълбочено какво прави средата по-здравословна и по-подкрепяща за служителите по отношение на предизвикателствата, свързани с психичното здраве.

Препоръчана политика №1

A

**Задължителен
корпоративен
план за
благосъстоянието
на служителите**

А. Задължителен корпоративен план за благосъстоянието

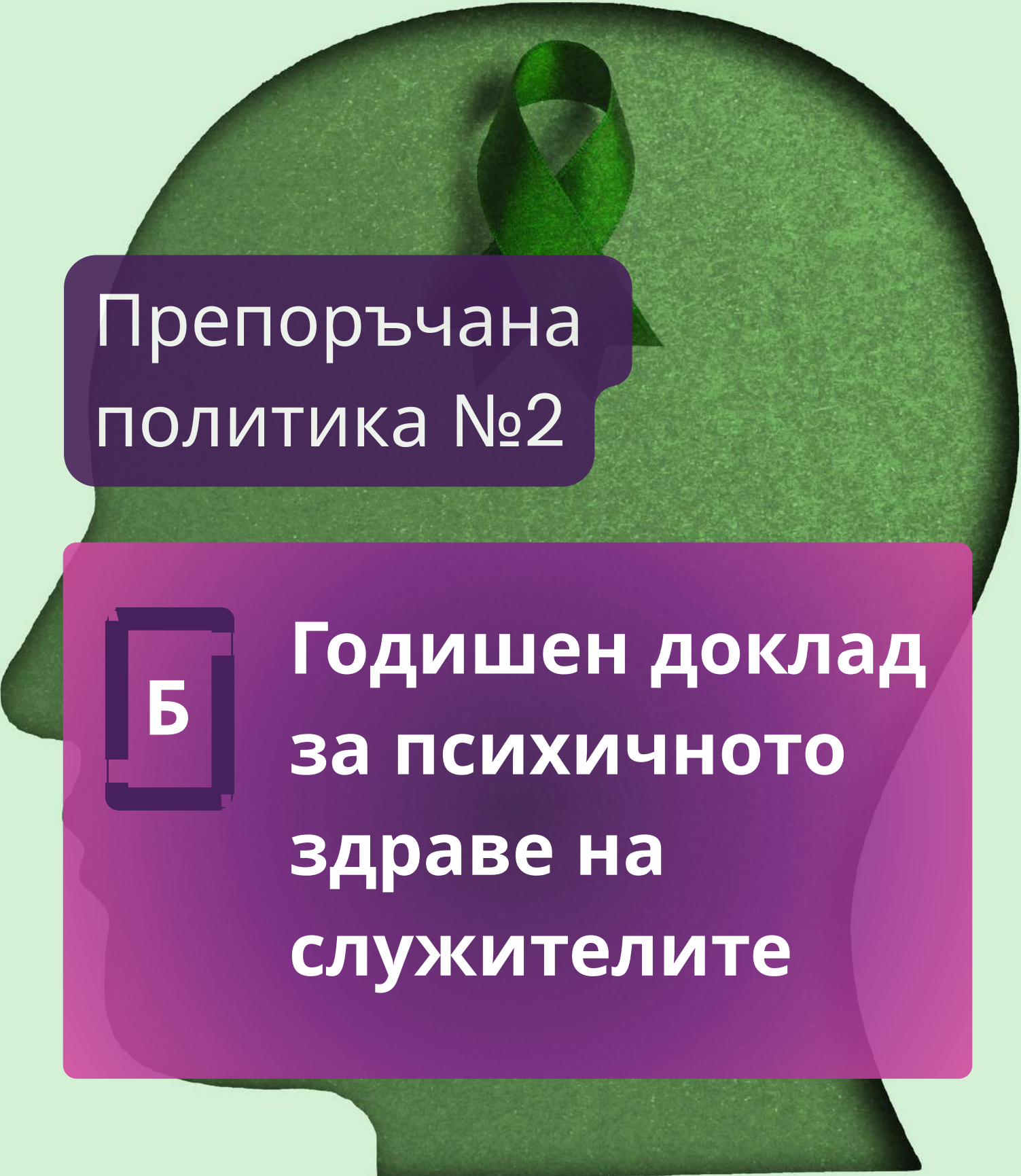
Нашият консорциум препоръчва на средните и големите работодатели да въведат корпоративен план за благосъстоянието, одобрен от отдел „Човешки ресурси“ или от общото ръководство. Въпреки че такава стратегическа рамка може да варира по съдържание и мерки за различните компании в зависимост от техния сектор, размер, реалност, процеси и практики, крайните ѝ цели биха били:

- да се повиши осведомеността на служителите и да се преодолее съществуващата стигма по отношение на предизвикателствата и състоянията, свързани с психичното здраве, с които се сблъскват по-голямата част от хората на работното място през последните години;
- да се насочи вниманието на работодателя и управленския персонал към психичното здраве на служителите и да се разкрият скрити връзки между определени работни практики и повишени нива на стрес и прегаряне сред служителите, което от своя страна има косвено отрицателно въздействие върху бизнес резултатите на компанията;
- да се идентифицират и приложат мерки, които предотвратяват непрекъснато високи нива на стрес и прегаряне, свързани с работата сред служителите;
- да идентифицира и приложи практически решения, предоставящи подкрепа на служители, справящи се със стрес и/или изпитващи прегаряне.

Както бе споменато по-горе, мерките, които една компания може да включи в корпоративен план за благосъстоянието, могат да варират, но няколко примера биха могли да бъдат: въвеждане на проучвания за психично здраве за събиране на информация относно състоянието на служителите, въвеждане на семинари за стрес и прегаряне във вътрешния цикъл на обучение на компанията или включване на външна експертиза, сключване на договор с доставчик на услуги за психично здраве за достъп до 24/7 гореща линия и/или ограничен брой психотерапевтични сесии, определяне на тиха зона за практики за релаксация/медитация в офиса и др.

Важна мярка, която работодателите трябва да обмислят, е **въвеждането на план за обучение по теми, свързани със стреса на работното място**, с участието на отдел „Човешки ресурси“ и/или общото ръководство.

За оптимален ефект е необходимо да се въведат различни мерки в комбинация, и въз основа на анализа и спецификите на компанията, всички гореспоменати биха могли да бъдат приложени. Това е приложимо и поотделно, т.е. да осигури ограничено, но стабилно положително въздействие по отношение на широко разпространените предизвикателства, свързани с психичното здраве, пред които е изправено работещото население в ЕС.



Препоръчана политика №2



Годишен доклад за психичното здраве на служителите

Б. Годишен доклад за психичното здраве на служителите

От нормативна гледна точка, предлагаме подобна мярка да бъде подкрепена от законодателство, което насърчава работодателите да отделят 2 дни годишно за обучения по въпроси, свързани със стреса на работното място, платени от работодателя и в допълнение към минималните дни платен годишен отпуск. Като пример, темите за такива семинари могат да включват превенция и управление на стреса, прегаряне, психично здраве, техники за релаксация, баланс между работа и личен живот и др. Въвеждането на такова обучение на по-голямата част от работещото население на ЕС има потенциала да започне бързо и широко да разпространени осведомеността относно проблема със стреса и прегарянето на работното място, което вече доведе до все по-негативни икономически последици.

Предоставянето на практически решения на служителите за предотвратяване на стреса и техники за справяне със стреса в дългосрочен план гарантира, че европейското население ще бъде по-добре подготвено да поддържа по-здравословен начин на живот и по този начин ще облекчи нарастващата тежест върху здравните системи на държавите членки, свързана с психичните заболявания.

В допълнение към гореспоменатите препоръки е необходимо ръководителите на екипи и мениджмънтът на средни и големи компании да преминат допълнителни обучения, показващи ключовата им роля в управлението на персонала и развитието на човешките ресурси.

Въвеждането на тази мярка би позволило на служителите с управленски отговорности да идентифицират своевременно симптомите на хроничен стрес и прегаряне, да се ориентират адекватно в подобни ситуации и да подкрепят по-добре подчинените си в случай на прегаряне.

Друга препоръка към средните и големите работодатели е **да осигурят обособено тихо място за почивка/медитация в офиса**. Последните изследвания установяват, че не само техниките и практиките за релаксация намаляват нивата на стрес, но и че хората се представят по-добре, когато редуват интервали на интензивни усилия с периоди на почивка и възстановяване (Fritz et. al., 2013).

Следователно, осигуряването на време за почивка, възстановяване и отдих в рамките на работното време е необходимост, а не прищявка и трябва да се насърчава да стане част от дневната и/или седмичната рутина на служителите.

Ключова мярка, която нашият консорциум препоръчва, е компаниите да въведат анонимно проучване за психично здраве, провеждано ежегодно или по-често, в зависимост от размера и нуждите на компанията. Това проучване може да предостави на работодателя и управленския персонал релевантна информация относно миналото и настоящото състояние на психичното здраве и свързаните с него нужди на служителите. Освен това, такъв инструмент не само ще позволи на ръководството да оцени ефективността на вече въведените мерки по отношение на превенцията и управлението на стреса, но може да бъде и ключов фактор в анализа на степента на задържане на служителите и потенциално да подобри последния показател.

Препоръчваме гореспоменатата мярка да бъде подкрепена от нормативна рамка, която позволява на големите компании да предоставят годишен доклад за психичното здраве на служителите, като част от съществуващ по-общ пакет за отчитане (напр. ESG, GRI, ESRS) или отделно, въз основа на анонимни анкети и съществуващи организационни политики. Такъв доклад може да обхваща точки като:

- Как компанията предотвратява стреса и прегарянето, свързани с работата?
- Какви/колко обучения са проведени на служителите и ръководството?
- Какви политики и инициативи, насочени към превенция и управление на стреса, са били внедрени?
- Какъв процент от служителите са преживели прегаряне?
- Как служителите оценяват нивата си на стрес и кои фактори считат за основни?
- Целта на въвеждането на доклад за психичното здраве на служителите, предоставян ежегодно от работодателите, е не само да се повиши осведомеността по темата сред служителите, работодателите и политиците, но по-важното е, че се предоставят надеждни данни за анализ на текущото състояние в по-голям мащаб и от своя страна да се подпомогне прилагането на смислени бъдещи местни и национални политики.

Препоръчана политика №3

В

**Промени в
политическите
рамки на ЕС и
държавите
членки на ЕС**

В. Промени в политическите рамки на ЕС и държавите членки на ЕС

Въпреки че повечето от предложените досега препоръки са насочени към работодателите, бихме искали да подчертаем ключовата роля както на европейските, така и на националните законодателни органи в по-широкия процес на повишаване на осведомеността по въпроса за превенцията и управлението на стреса и прегарянето, свързани с работата. Макар че в европейското законодателство и законодателството на държавите членки могат да бъдат приложени различни мерки, ще изброим няколко предложения, които сме определили като изключително важни.

Наблюдава се нарастваща тенденция работниците в целия ЕС да изпитват стрес и прегаряне, свързани с работата, както и потенциалните последици от последното, преминаващи в хронична тревожност или депресивни епизоди. Следователно, списъкът с препоръки по отношение на промени в политиката започва с **необходимостта общопрактикуващите лекари (ОПЛ) да се запознаят с проблемите, свързани със стреса, свързан с работата**, и да започнат да го наблюдават, за да могат да предложат своевременно подходящо лечение. Последното може да се постигне чрез участието на националните системи за здравно управление в национални кампании за повишаване на осведомеността, включително специално годишно обучение, обхващащо теми като симптоми на продължителен стрес, свързан с работата, и последиците за психичното и физическото здраве, симптоми на прегаряне и основни техники за справяне с тях. Смятаме, че въвеждането на такава мярка ще позволи на ОПЛ да бъдат по-добре подготвени да се справят с пациенти, преживяващи прегаряне, и ще им предостави по-адекватни насоки за възстановяване и ще ги съветва за превенция.

Освен това препоръчваме **националните здравни системи да започнат да обмислят въвеждането на болнични поради прегаряне** при пълна конфиденциалност пред работодателя.

Считаме, че тази мярка следва да се прилага при тежки случаи на стрес и/или прегаряне, когато служителят временно не е в състояние да изпълнява професионалните си задължения поради продължаващото си психическо или физическо състояние.

Друга препоръка относно здравните системи на държавите членки е **националните здравни осигуровки да включат психотерапия в покритието си** при определени критерии и условия за допустимост както за пациенти, така и за терапевти.

Препоръчваме **годишен лимит от до 5 сесии или фиксиран лимит за предварително определени по-леки временни психични заболявания и по-висок лимит за психиатрични пациенти**. Очаква се такава мярка не само да подпомогне текущото лечение на пациентите за диагностицирани заболявания, но и да действа като превенция за пациенти, изправени пред по-леки и/или епизодични проблеми с психичното здраве, от развитие на по-тежки патологии.

Трябва да се вземе предвид и ефективността на системата, по която националните здравни осигуровки включват психотерапия – реалната наличност на специалиста и средният период, през който човек трябва да чака, докато настъпи насроченият му час.

Препоръчана политика №4



Частният сектор

Г. Частният сектор

Що се отнася до частния сектор, препоръчваме на **средните и големите работодатели да включат услуги за психично здраве в своите пакети от обезщетения** - било то 24/7 гореща линия, ограничен брой психотерапевтични сесии годишно или назначено на всеки служител отдел „Човешки ресурси“ или друго доверено лице, към което те могат да се обръщат със свързани с тях въпроси. Това може да бъде от голяма подкрепа за работниците, изпитващи тежък стрес или прегаряне, свързано с работата.

Важна нормативна мярка, която нашият консорциум препоръчва, е **националното законодателство да изисква от работодателите да въведат декларации**, подписани от служителите при наемане на работа и промяна на длъжността (на хартиен или дигитален носител), **потвърждаващи, че последните са запознати с действащото законодателство** относно работното време, допустимите почивки, извънредния труд и свързаните с тях права.

Очаква се подобна мярка да повиши осведомеността на служителите относно техните права, но също така да окаже натиск върху работодателите да се съобразят с действащите нормативни изисквания относно продължителността на работния ден и свързаните с него дължими възнаграждения. Както показва нашето проучване, независимо от факта, че обикновено тази информация следва да бъде включена в трудовия договор, много от респондентите споделят, че не са запознати с нея.

Освен това, в случаите, когато извънредният труд не е част от договорното споразумение със служителя или не се дължи на форсмажорни обстоятелства, препоръчваме в трудовото законодателство да се въведе **писмено изявление за доброволно съгласие, подписано от служителя**. Освен това, съветваме трудовото законодателство да осигури още по-голяма защита за уязвими групи като родители на малки деца, лица, полагащи грижи за деца, самотни родители, бременни жени, възрастни хора, студенти и др., когато става въпрос за упражняване на извънреден труд. В допълнение, **трудовете законодателство следва да гарантира справедливо възнаграждение за извънреден труд**, надвишаващ договорената основна почасова ставка за редовното работно време, или компенсация под формата на допълнителен отпуск.

Препоръчана политика №5



Поуки от **COVID-19**

Д. Поуки от COVID-19

Въз основа на проведени проучвания и фокус групи, нашият консорциум отбелязва тревожни тенденции относно служителите, които редовно работят удължено работно време, без да бъдат компенсирани, в случаите, когато това не е договорено като договорно задължение и не е част от длъжностната им характеристика или същността на заетостта. Смятаме, че нарастващият брой налични дигитални професии и дигитални работни места, съпроводени от мерките срещу COVID-19, естествено е позволил подобни практики, които обаче не бива да се нормализират и толерират.

В допълнение към гореспоменатия проблем, препоръчваме на създателите на политики **на ниво ЕС и на национално ниво да въведат по-строги разпоредби за докладване и инспекции** относно прекомерния извънреден труд и неговото компенсиране, както и да осигурят санкции за неспазване на трудовото законодателство по този въпрос.

За да се смекчат допълнително негативните последици от COVID-19, свързани с човешкото отчуждение, особено по отношение на нарастващия брой хора, работещи изолирано от домовете си, **националното законодателство следва да приеме мерки, насочени към компании, чиито служители работят предимно извън офис помещения** или нямат такива, за да организират поне два физически работни или тимбилдинг дни годишно за своите служители. Такава мярка не е удоволствие, а необходимост за подкрепа на психичното здраве на служителите в десетилетие на все по-нарастващо чувство за самота и отчуждение в европейските общества.

За да подпомогнем допълнително баланса между работа и личен живот, нашият консорциум препоръчва трудовото законодателство на ЕС и държавите членки **да стане по-съвместимо с и дори да стимулира гъвкавите условия на труд, включително гъвкаво работно време, възможности за намалено работно време, домашна и хибридна среда** и др. Това е най-обсъжданата и желана мярка, която участниците в нашите фокус групи препоръчаха, когато става въпрос за допълнителни политики, които биха могли да намалят нивата на стрес, да предотвратят прегарянето, да подкрепят емоционалния баланс и като цяло да подобрят благосъстоянието на служителите. Някои участници посочиха гъвкавостта като предпочитан вариант сред много други „привилегии“, тъй като тя позволява на служителите да отговорят по-добре на личните си нужди и от своя страна да намалят нивата на стрес.

Освен това препоръчваме в трудовото законодателство да се въведат допълнителни **мерки и стимули за лица със специални нужди или статус**, като например родители на малки деца, лица, полагащи грижи, самотни родители, бременни жени, възрастни хора, студенти и др., които да отчитат нуждите и предизвикателствата на тези уязвими групи и да им дадат възможност да изберат 4-часов работен ден или 4-дневна работна седмица на трудов договор, ако предпочитат. Други мерки могат да включват **въвеждане на намалено (до 1 час на ден) или гъвкаво работно време** при определени условия, при които служителят има право да подаде писмено заявление до работодателя, за да се възползва от такъв режим, като от последния се очаква да предостави обосновано решение в случай на отказ в предварително определен срок.

Освен това, нашият консорциум препоръчва на вземащите решения в държавите членки да обмислят възможността за **необлагаеми компенсации за възстановяване на разходи от служители, работещи от вкъщи**, от техните работодатели до максимална дневна надбавка, покриваща комунални услуги и консумативи, които се осигуряват за служителите, работещи от офис помещения.

Не на последно място, бихме искали да подчертаем **значението на наличните възможности за финансиране от ЕС и на национално ниво за кампании, провеждани на местно, национално и европейско ниво, насочени към повишаване на осведомеността относно психичното здраве и превенцията и управлението на стреса, свързан с работата**, симптомите на прегаряне и техниките за справяне с тях. В допълнение към последното, е необходимо да се установи ежегоден ден, посветен на постигането на траен ефект на повишаване на осведомеността сред европейските общности и въвеждането на наличните ефективни мерки за управление на стреса и прегарянето.

Освен това, страните от ЕС следва да бъдат посъветвани **да осигурят стимулиращи мерки, за да стимулират компаниите да предоставят описаните мерки** (като например намаляване на данъците и други).

Аргументация



В следващата глава представяме аргументацията, която ни е довела до предложенията, посочени в предходната глава. Информацията по-долу се основава на дейности, проведени в 5 държави от ЕС, а именно България, Кипър, Испания, Нидерландия и Хърватия. Общо 516 граждани в трудоспособна възраст са участвали в анкета, а 96 различни участници са изразили мнението си по разглежданата тема чрез 14 фокус групи и 5 индивидуални интервюта.

Освен това, нашият консорциум проведе национално проучване във всяка от петте държави членки, за да събере повече информация и да потвърди настоящата нормативна база и установените практики.

А. Корпоративен план за благосъстоянието

Пакетите с допълнителни придобивки напоследък стават все по-популярни в корпоративните среди. Целта на подобни мерки е да помогнат на служителите да останат здрави и по този начин по-продуктивни, както и да привлекат и задържат най-добрите таланти на пазара чрез положителен имидж на работодателската марка.

Според резултатите от нашето проучване, 27% от работодателите предлагат някакъв вид възможности за обучение, 16% - безплатно или с отстъпка членство във фитнес зала, 16% - ергономично проектирани работни пространства, 14% - здравословна храна на работното място и др.

В същото време около 81% от анкетираните съобщават, че тяхната организация няма корпоративен план за благосъстоянието.

Информацията, която нашият консорциум е събрал чрез фокус групи и индивидуални интервюта, подкрепя данните от проучването.

По-голямата част от участниците в една от фокус групите за служители в България съобщиха, че тяхната компания в момента няма разработен корпоративен план за благосъстоянието. Сред предложенията на участниците относно това какво трябва да включва такъв план бяха да се осигури достъп до психолог, който би могъл да предостави на служителите ресурси и подкрепа за справяне със стреса, свързан с работата, както и да има специално помещение за уединение в офисната зона, което би могло да се използва като тихо място за почивки и презареждане на служителите. Повечето от участниците посочиха, че компанията им в момента не стимулира служителите да посещават терапия, йога или друга алтернативна форма на саморазвитие и релаксация. Някои от участниците споменаха, че компаниите им са предлагали стимули в миналото, но те не са били чести или не са били достатъчни.

Други предложения включваха достъп до карти за спорт и масаж, които биха могли да помогнат за облекчаване на физическия стрес, свързан с работата, както и опция за домашен офис, което би могло да осигури на служителите по-голяма гъвкавост и контрол върху работната им среда и от своя страна да намали нивата на стрес.

Други участници във фокус група в България споделиха, че компаниите им нямат Корпоративен план за благосъстоянието и липсата му е забележима. Един от тях сподели, че имат обучения по безопасност на труда и как да се предпазят от прегаряне, както и уговорка с психологически консултанти, с които може да се свържат 24/7. Друг участник каза, че знае, че много компании са въвели допълнително здравно осигуряване, но приоритетите на компанията им са в решаването на проблеми, свързани с извънредния труд и преизчисляването на заплатите. Един от служителите сподели, че компанията им има спортен клуб за бокс, йога и други подобни, и че е почти безплатно за служителите да тренират там, а спортът е добър начин за релакс.

Накрая, участниците препоръчаха компаниите да предложат опция за домашен офис. Това би могло да осигури на служителите по-голяма гъвкавост и контрол върху работната им среда, което от своя страна би могло да намали нивата на стрес.

Някои участници в трета фокус група със служители от България споделиха, че тяхната организация има внедрен корпоративен план за благосъстоянието; те обаче не го разбират напълно, тъй като нещата се правят само формално. Те добавиха, че общуването с мениджъри ги стресира. Други участници споделиха, че са част от много малки компании и няма смисъл да се формализира структурата и процедурите. Те обаче казаха, че се опитват да обяснят нещата още от самото начало и правят мини тимбилдинги, целящи да се опознаят. Опитват се да отговорят на техните нужди; въпреки това, все още има стрес, с който търсят как точно и правилно да се справят.

Участниците се съгласиха, че дейностите за изграждане на екип, включително социални събития, отстъпки и срещи извън офиса, са част от често използвана стратегия от компаниите за справяне със стреса. Присъстващите обаче изразиха и загриженост, че ефективността на подобни инициативи варира и понякога дори се е случвало служителите да се чувстват уморени и претоварени, както и да им липсва автентичност, което като цяло води до минимално подобрение в благосъстоянието или нивата на стрес на служителите. Някои участници отбелязаха, че техните компании са избрали допълнителни здравноосигурителни планове, които предоставят достъп до психолози - някои предоставят 24-часова гореща линия, включително опция за лични консултации. Накрая, един служител спомена, че работодателят му използва „анкети сред служителите“, целящи да оценят текущата мотивация и предизвикателства.

Обща препоръка, която служителите дадоха, беше компаниите да въведат гъвкаво работно време, да осигурят допълнително обучение и подкрепа на мениджърите за ефективно справяне с натовареността и стреса на служителите, както и да насърчават редовната комуникация между служителите и ръководството за справяне с несигурност и проблеми. Освен това те споделиха, че достъпът до ресурси за психично здраве, като например консултации и терапевтични услуги, и застъпничеството за здравословни практики за баланс между работа и личен живот биха били ценни за служителите, за да се справят по-добре с проблемите, свързани със стреса.

Една от участничките във фокус групата на работодателите в България потвърди, че компанията, за която работи, има въведен Корпоративен план за благосъстоянието. Този план е разработен, за да насърчи здравето и благосъстоянието на всички служители, включително тези, които работят от вкъщи. Тя обясни, че планът предлага редица инициативи, като например предоставяне на здравословни храни в столовата и редовни фитнес занимания, които да насърчат служителите да водят здравословен начин на живот. В допълнение към тези инициативи, планът включва и незадължителен годишен медицински преглед за всички служители.

Друг участник посъветва, че на организационно ниво политиките, насочени към подкрепа на психичното здраве на служителите, биха могли да включват редовни оценки на работното натоварване и нивата на стрес, както и достъп до ресурси за психично здраве и подкрепа за служителите, които може да се борят със стрес, свързан с работата. Тя изрази увереност, че винаги, когато е възможно, дистанционната работа (или работа от вкъщи) и хибридните опции трябва да са на разположение по всяко време.

Участниците във фокус групата на служителите в Хърватия споделиха, че техните компании нямат корпоративен план за благосъстоянието, но смятат, че той трябва да включва политики, осигуряващи гъвкавост по отношение на работното време и място, болнични и обучения и други подобни, супервизия и терапия. Участниците във фокус групата на работодателите в Хърватия също споделиха, че техните организации нямат внедрен корпоративен план за благосъстоянието.

Участниците във фокус групата за служители в Испания споделиха, че техните организации нямат специфични корпоративни план за благосъстоянието. Участниците, принадлежащи към малки организации, не можаха да посочат никакви действия, насърчавани от техните компании, за да се подпомогне предотвратяването или управлението на стреса. Само участници от големи компании успяха да посочат изолирани действия, свързани с благосъстоянието на техните работници - например някои участници признаха, че компанията им е предоставила достъп до онлайн платформа за обучение, която включва обучения, свързани с управлението на стреса, но не познават колега, който да е преминал някой от тези курсове; други участници споделиха, че компанията е организираща пространства, където работниците могат да се отпуснат и където имат например релаксиращи дивани, но поради голямото работно натоварване и неговата интензивност, с малко законови моменти за почивка, не могат да се възползват от тях. Един участник съобщи, че има физиотерапевтична услуга, достъпна веднъж седмично, но главно за административни или офис служители, а не за производствени или оперативни служители.

В допълнение към това, участниците във фокус групата както на служителите, така и на работодателите в Испания съобщиха, че всички испански компании, независимо от техния размер, имат законовото задължение да разработят определени планове и обучения за превенция на професионалните рискове и въпреки че един от тях е свързан с приложната психосоциология, всички участници се съгласиха, че има много малко ресурси, посветени на тази тема и не се обръща внимание на превенцията и управлението на стреса.

Участниците във фокус групата на работодателите в Испания посочиха, че е много важно да се работи по превенцията, а не по корекцията, след като стресът вече е засегнал служителите. В тази връзка те заявиха, че организационните модели могат да имат голямо въздействие, но експертите по човешки ресурси се нуждаят от знания, ресурси и от развиване на ангажираност към общата насока.

Само две големи компании, участващи във фокус групите, имаха конкретни планове за справяне със стреса на работното място, действайки по проактивен начин. В техния случай здравето и благосъстоянието на служителите са стратегически стълбове на тяхната HR стратегия. Те разполагат с целеви ресурси за разработване на различни действия в това отношение, целящи предотвратяване и действие за намаляване на стреса, тъй като той е нарастващ проблем в техните организации.

Действията са насочени към:

- (1) развиване на подходящо лидерство, предоставящо инструменти и знания на лидерите, за да помогнат на екипите им да се справят със стреса;
- (2) обучение, предоставящо инструменти на служителите за предотвратяване и справяне със стреса;
- (3) подкрепа под формата на психологическо внимание или подобни действия (майндфулнес, здравословен начин на живот и др.).

Останалите участници признават значението на стреса на работното място, но казват, че са по-реактивни в мерките си. Всички организации имат HR политики, където здравето и благосъстоянието на служителите са важни, но нямат специфични корпоративни план за благосъстоянието за справяне с проблема. Някои от тях са определили действия, свързани главно с обучение и управление на работното време.

Всички участници се съгласиха, че компаниите трябва да включат стратегии, свързани както с превенцията, така и с управлението на стреса, в корпоративните си планове за благосъстоянието, като например:

- Участие на работниците в разработването на плана и в избора на мерки, които ще бъдат разработени.

- Осъзнаване на влиянието на стреса върху здравето на служителите и върху резултатите на компанията.
- Ползи за компанията и за служителите от действията, свързани с намаляване на стреса.
- Значението на организационния дизайн и лидерството за създаването на здравословна работна среда.
- Културата на организацията като стъпка за развитие на здрави организации.
- Списък с действия, от които служителите могат да се възползват, за да предотвратят и управляват стреса си.

Освен това, те споделиха, че следните действия са се оказали полезни за намаляване на стреса:

- Отворен диалог.
- Психологическа подкрепа: споразумение с частен психолог за предоставяне на услуги на служителите и техните семейства, като се спазва конфиденциалност.
- Обучение на служителите в области като „управление на времето“, „7-те навика на високоефективните хора“.
- Сесии за осъзнатост и йога.
- Насърчаване на спорта и дейностите на открито (направете нещо различно).
- Подобряване на баланса между работа и личен живот.
- Обучение на лидерите в организацията на комуникационни умения, предотвратяване на стреса.
- Използвани са и някои приложения (напр. <https://nilohealth.com/>)

Всички участници във фокус групата на работодателите в Кипър споменаха, че в техните компании няма специфична политика относно психичното здраве или управлението на стреса, но ръководството е предприело някои мерки и инициативи за осигуряване на психичното благосъстояние на служителите.

Например, всички участници потвърдиха, че предлагат гъвкаво работно време (някои от компаниите са го започнали след COVID-19); някои споделиха и за други предимства, като например възможности за индивидуални разговори и предлагане на пътувания за сближаване на екипа два пъти годишно, но не споменаха наличието на корпоративен план за благосъстоянието. Някои участници добавиха, че в случай че служител има допълнителни нужди (напр. грижи за роднина), това се обсъжда и удовлетворява индивидуално, а не като част от обща политика.

Една от участничките във фокус групата за служители в Кипър сподели, че компанията е организираща грижи за деца и детска градина за служителите, както и летни училища за по-големи деца, което тя намира за много полезно, тъй като грижите за деца са били голям стрес за нея. Други участници споделиха, че компанията им осигурява сплотяващи дейности като вечери и екскурзии, като начин за облекчаване на стреса в екипа.

Като част от индивидуалните интервюта, проведени в Кипър, служителите споделиха, че тяхната компания няма конкретна политика или план, но са въведени различни мерки и разпоредби, като например: гъвкаво работно време; един от служителите сподели за достъп до специализирана помощ, като например психологически услуги; една от трите компании предлага обучения и семинари, свързани със стреса, благосъстоянието и др.; една компания предлага пътувания за свързване на работодателите и придобивки в хотели; по-голяма гъвкавост, разрешена за майки, когато е необходимо, предлагана от всички компании; една компания предлага бонус схеми, когато служителят достигне предварително определена цел.

Участниците във фокус групата на HR мениджърите в Кипър също споделиха, че в техните компании не е въведена конкретна политика или план, а вместо това са въведени различни мерки и разпоредби, като например: гъвкаво работно време; хибридни схеми на работа (2 дни от вкъщи - 3 от офиса, които могат да бъдат различни за хората, живеещи в други градове); достъп до специализирана помощ, като например психологически услуги; възможност за вътрешен университет, който предоставя обучения и семинари, свързани със стреса, благосъстоянието и др.; организирани щастливи часове (happy hours) веднъж седмично; компанията покрива (икономически) всеки семинар, от който служителите ѝ се интересуват;

фирмени екскурзии (веднъж месечно); допуска се по-голяма гъвкавост за майките, когато е необходимо; предлагат се бонус схеми, когато служител достигне SMART цел.

Участниците във фокус групата на служителите в Нидерландия споделиха, че тяхната институция организира сесии по йога седмично, както и годишни цикли с семинари за участие и техники за осъзнатост, и дори има клуб по йога и майндфулнес. Те също така споделиха, че в средата на платформата за служители се внедрява специално приложение, което може да се използва както индивидуално, така и групово, за да се включат практики за медитация и осъзнатост в ежедневието. Те казаха, че ефектът като цяло е положителен; обаче времето ограничение в дневния график на лекторите не винаги им позволява да бъдат част от тези възможности или да намерят психическо пространство за търсене на такива варианти.

Те изразиха мнение, че е от решаващо значение организациите да въведат политики и планове, насочени към теми/проблеми като: нарастването на прегарянето и как да се справим с него; значението на щастието; значението на съня; съвети за производителност при дистанционна работа; управление на финансовия стрес; задържане на таланти чрез благосъстояние; психично здраве; стрес, свързан с работата.

Участниците във фокус групата на работодателите в Нидерландия споделиха, че все още не са внедрили Корпоративен план за благосъстоянието, но че са разработили Политика за работното натоварване от 2020 г. насам. Те обаче заявиха, че е имало нужда от такава и че досега тяхната организация е въвела повечето инициативи, дори без централен стратегически документ по въпроса.

Те посъветваха, че такъв документ следва да съдържа следните инициативи:

- Добри практики;
- Директни връзки с хората/функциите, с които е необходимо да се свържем;
- Предлагаането на инструменти/обучения;
- Начинът, по който политиката за подобряване на благосъстоянието е свързана с ежедневните задачи.

Участниците добавиха, че институцията вече е разработила политика за обучение/работа по теми, свързани със социално-емоционалната интелигентност, като част от звено, наречено „Бюро за бъдещето“, което се занимава с такъв тип обучения/коучинг и разглежда теми като „Влияние на психичното здраве“; „Баланс между работа и личен живот“, „Определяне на приоритети“ и др.

Те споменаха, че е направено много по отношение на превенцията, тъй като са внедрили обучения и уебинари за предотвратяване на прегарянето, предоставени са часове за коучинг на служителите, които се нуждаят от тях, имат поверителни консултанти и др. Друг GCP е т. нар. „МТО монитор“, който представлява проучване за работния баланс на служителите, провеждано два пъти годишно, което предоставя пряка информация за ефекта от превенцията, както и методи за директна намеса. Участниците обаче уточниха, че е направено повече като реакция, а не като проактивно действие, и че мениджърите сега действат въз основа на последното и биха искали да видят как да подкрепят допълнително служителите чрез часовете им за личностно развитие.

Освен това, присъстващите споделиха, че институцията подкрепя всякаква форма на саморазвитие, релаксация и др. като част от годишните работни планове, а служителите е трябвало да докладват за точния начин на тяхното използване и за ефекта върху общото им благосъстояние, както и върху трудовата им производителност и нивото на удовлетвореност от работата.

Не на последно място, те споделиха, че институцията е подкрепяла и други служители със специални нужди, като например родители и хора, грижещи се за роднини, дори извън рамките на разпоредбите, като винаги е вземала предвид контекстуалната ситуация на съответния служител.

Добър пример за корпоративен план за благосъстоянието би бил такъв, който обхваща комплекс от мерки, избрани въз основа на спецификите на компанията и нуждите и мненията на служителите, насочени към решаване на много конкретни проблеми, идентифицирани чрез внимателен анализ. Тези мерки би трябвало да работят холистично и като система за справяне с широк спектър от проблеми, свързани с човешкото благосъстояние, включително физическо и психическо здраве, както и да подкрепят положителна социална среда.

Сред малкото добри практики на участници във фокус групи, работещи в компания със солиден корпоративен план за благосъстоянието, беше мениджър „Човешки ресурси“ в България, която сподели, че един всеобхватен корпоративен план за благосъстоянието трябва да обхваща както физическото, така и психическото здраве, да насърчава превантивните грижи, да предлага ресурси за баланс между работа и личен живот, да осигурява достъп до консултантски услуги и да насърчава ангажираността на служителите в инициативи за повишаване на благосъстоянието. Той трябва да бъде съобразен с конкретните нужди, специфичните нужди и предпочитания на работната сила и редовно оценявана за ефективността ѝ за насърчаване на благосъстоянието на служителите.

Корпоративният план за благосъстоянието може да варира по съдържание и мерки за различните компании въз основа на техния сектор, размер, реалност, процеси и практики; както обаче бе споменато по-горе, крайните му цели биха били:

- да се повиши осведомеността на служителите и да се бори със съществуващата стигма по отношение на предизвикателствата и състоянията на психичното здраве, с които се сблъскват по-голямата част от хората на работното място през последните години;
- да се насочи вниманието на работодателя и управленския персонал към психичното здраве на служителите и да се разкрият скрити връзки между определени работни практики и повишени нива на стрес и прегаряне сред служителите, което от своя страна има косвено отрицателно въздействие върху бизнес резултатите на компанията;
- да се идентифицират и приложат мерки, които предотвратяват служителите да изпитват непрекъснато високи нива на стрес и прегаряне, свързани с работата;
- да идентифицира и приложи практически решения, предоставящи подкрепа на служители, справящи се с повишени нива на стрес на работното място и изпитващи прегаряне.

Б. Цикъл на обучение на работното място

Резултатите от нашето проучване показват, че въвеждането на цикъл на обучение по теми, свързани с превенцията и управлението на стреса на работното място, прегарянето и психичното здраве, е не само много желано от служителите, но и има силно положително въздействие.

Сред мненията на респондентите, които са преминали подобни обучения, са следните:

- *„Намирам тези обучения за много важни, тъй като много служители са склонни към стресови разстройства или висок стрес, които влияят на ежедневието им.*

Информативно обучение, което им предоставя инструменти, умения и знания, за да идентифицират симптомите на стрес и да знаят как да управляват собствения си стрес, ще бъде много полезно за по-добро (психично) здраве и производителност“ и „Обучението е полезно за повишаване на осведомеността и запознаване с видовете стрес, усвояване на техники и др. [...] Самоосъзнаването и познаването на това, което ви ограничава при управлението му, е от съществено значение.“ Друг участник сподели следното: „В момента не се провеждат подобни обучения, но вярвам, че биха били много полезни за служителите, поне за ранно разпознаване на прегарянето и други състояния, произтичащи от стрес.“

За съжаление, резултатите от нашето проучване подкрепят това твърдение - около 78% от анкетираните заявяват, че техният работодател предоставя обучение, свързано с управление на стреса, много рядко или никога, докато само 9% потвърждават, че са участвали в подобни семинари повече от веднъж годишно. Освен това, около 70% от анкетираните съобщават, че биха искали да получат обучение за управление на стреса в бъдеще. Накрая, 35% съобщават, че не са сигурни дали са преживели прегаряне поради липса на осведоменост за идентифициране на симптомите.

Информацията и мненията, събрани чрез фокус групи, само потвърдиха данните от проучването.

Участниците във фокус групата на работодателите в Хърватия споделиха, че няма специфични събития, насочени към намаляване на стреса, които да се предоставят на служителите. Като алтернативи те посочиха чести срещи, проследяване на работното натоварване, стратегическо планиране на екипа под формата на отдых и излизане от рутината за работен обяд или честване на лични постижения.

Повечето участници в българската фокус група за служители също споделиха, че техните компании нямат политика за обучение или работа с теми, свързани със социално-емоционалната интелигентност, и не са получили никакво специфично обучение или насоки от работодателя си за това как да управляват или подобряват социално-емоционалната си интелигентност на работното място, което, както те предположиха, би могло да допринесе за стрес, свързан с работата, и потенциално да попречи на благосъстоянието и производителността на служителите.

Когато бяха помолени за препоръки относно съдържанието на програмата за обучение, участниците предложиха тя да включва материали за управление на стреса на работното място, обхващащи теми като идентифициране на признаците на стрес, разбиране на причините и разработване на ефективни техники за намаляване на стреса.

Всички участници се съгласиха, че трябва да бъдат обхванати теми като управление на времето, баланс между работа и личен живот и грижа за себе си, тъй като те идентифицираха всички тези компоненти от голямо значение за цялостното благосъстояние, които могат да помогнат за намаляване на нивата на стрес сред служителите.

Що се отнася до предпочитания метод за провеждане на обученията за управление на стреса, много от участниците изразиха предпочитание към присъствените обучения, посочвайки предимствата на личното взаимодействие и възможността за задаване на въпроси и получаване на обратна връзка в реално време. Те смятат, че обученията лице в лице биха могли да осигурят по-ангажиращо и интерактивно учебно преживяване, което би могло да помогне за засилване на значението на техниките за управление на стреса и да мотивира служителите да предприемат действия.

Някои участници обаче отбелязаха, че онлайн или виртуалните обучения биха могли да бъдат удобен и достъпен вариант, особено след като някои от тях казаха, че работят дистанционно или имат натоварен график. Те предположиха, че комбинацията от присъствени и виртуални обучения би могла да бъде добър подход, тъй като би могла да осигури предимствата на личното взаимодействие, като същевременно предлага гъвкавост и удобство за служителите. Освен това, когато бяха помолени да споделят своите мисли относно допълнителни политики на организационно ниво, които биха могли да подобрят благосъстоянието на служителите, на второ място участниците предложиха допълнително обучение и подкрепа за мениджърите за ефективно управление на натовареността и стреса на служителите, както и редовна комуникация между служителите и ръководството за справяне с евентуални притеснения или проблеми.

Подобна препоръка беше дадена и в българската фокус група за работодатели, където предложението относно политиките на организационно ниво, насочени към намаляване на стреса, свързан с работата, беше да се включат редовно обучение и образование по управление на стреса и психично здраве, както и повече ресурси за персонала, за да може той да търси подкрепа и помощ, когато е необходимо.

Освен това, участниците във фокус групата на работодателите в България препоръчаха следните теми за обучителен цикъл: техники за управление на стреса и релаксация, като например осъзнатост, медитация и йога; стратегии за управление на времето и приоритизиране, които да помогнат на служителите да балансират по-добре работното си натоварване и личните си отговорности; информация за значението на храненето, упражненията и грижата за себе си за управление на стреса; инструменти за ефективна комуникация и разрешаване на конфликти, които да помогнат на хората да управляват взаимоотношенията на работното място и да намалят стреса;

ресурси за търсене на допълнителна подкрепа и консултиране, както и обучения по стратегии за поддържане на баланс между работа и личен живот, като например гъвкаво работно време и политики за отпуск; обучение за ефективна комуникация и техники за деескалация за справяне с трудни взаимодействия с клиенти; информация за потенциалните здравни рискове, свързани с продължително излагане на стрес, и как да се разпознаят и управляват симптомите.

Що се отнася до методите за провеждане на обучения за управление на стреса, работодателите определиха като най-полезни следните: присъствени семинари или обучителни сесии, водени от квалифициран експерт или консултант, който може да предостави персонализирани насоки и подкрепа на служителите; онлайн курсове или самостоятелни модули, които могат да се завършват със собствено темпо и в удобно за служителите време, осигурявайки гъвкавост и достъпност, както и техники и практики за управление на стреса, включени в ежедневните рутини и дейности, като например почивки за осъзнатост или групови упражнения.

В допълнение към гореспоменатите теми за съдържание на обучителен цикъл, мениджър „Човешки ресурси“ от България посъветва да се включат семинари за осъзнаване на стреса и устойчивост, емоционална интелигентност, осъзнаване на психичното здраве, лидерство, както и приобщаване и многообразие.

Те също така посъветваха всяка програма за обучение да бъде съобразена със специфичните нужди и контекст, а нейната ефективност да бъде редовно оценявана чрез обратна връзка и оценки. Те заключиха, че предоставянето на постоянна подкрепа и ресурси на служителите за прилагане на наученото от програмата за обучение също е от решаващо значение за дългосрочния успех в намаляването на стреса и насърчаването на благосъстоянието на работното място.

Що се отнася до програмите за обучение, методите на провеждане и полезността им, мениджърът „Човешки ресурси“ също се съгласи, че е важна комбинацията от семинари или работни срещи на живо и виртуални или онлайн обучителни сесии, както и ресурси по заявка, сесии „от връстници към връстници“ или водени от служители, външни експерти или гост-лектори, вътрешни ресурси и инструменти. Те посочиха, че е изключително важно да се вземе предвид достъпността, ефективността и нивото на ангажираност на избрания метод на провеждане, както и непрекъснато да се оценява и коригира подходът въз основа на обратна връзка и резултати, за да се гарантира, че обучението за управление на стреса е ефективно и добре прието от служителите.

Картината, получена от фокус групите в Кипър, е малко по-различна от тази в България и Хърватия - четирима от петима участници във фокус групата на служителите споделиха, че техните работодатели предлагат обучителни семинари за управление на стреса. Те обаче добавиха, че подобни дейности трябва да се провеждат по-често и в по-голяма дълбочина. Както участниците във фокус групите на работодателите, така и на служителите в Кипър посочиха, че техниките за управление на стреса, представени в обученията, трябва да са насочени както към лично, така и към управленско ниво и да се фокусират върху практически съвети и упражнения.

Освен това, участниците във фокус групите на служителите и HR мениджърите в Кипър споделиха, че намират обученията за по-полезни, когато включват интерактивни упражнения (вкл. видеоклипове) и са съобразени с нуждите на обучаемите. Участниците във фокус групата на работодателите в Кипър се съгласиха, че що се отнася до методите и практиките на обучение, намират за по-полезни практическите упражнения, отколкото теорията, както и съдържание, което може да се приложи както на лично, така и на професионално ниво.

В Испания само участниците във фокус групата на служителите, принадлежащи към големи компании, посочиха примери за обучения, свързани с техники за намаляване на стреса, предоставяни от техния работодател, но съобщиха, че не са участвали в тях, тъй като подобни дейности обикновено са в края на техния „списък със задачи“.

Участниците във фокус групата на работодателите споделиха, че обученията за превенция на стреса са се оказали полезни за намаляване на стреса сред служителите. Въпреки това, участниците както във фокус групите на служителите, така и във фокус групите на работодателите в Испания съобщиха, че са необходими повече действия за повишаване на осведомеността относно появата на стрес, както и повече образование и обучение. Наред с други неща, те определиха следните теми като важни за включване в цикъла на обучение:

- Какво е стрес и какви са неговите отключващи фактори на работното място?
- Видове стрес и как да ги разпознаем.
- Как да се справим с негативните мисли и тяхното влияние върху повишаване на нивата на стрес?
- Какви физически ефекти има стресът върху тялото?

В допълнение към описаното по-горе, участниците във фокус групата на служителите в Нидерландия предложиха обучителните материали за управление на стреса да включват добри практики от реалния живот, докато участниците във фокус групата на работодателите в Нидерландия признаха, че тъй като хората имат различни нужди, те биха били склонни да се ангажират с различни методи и начини за предоставяне на обучително съдържание - офлайн или онлайн; синхронно или асинхронно; в група или индивидуално и др.

Участниците в различни фокус групи споделиха, че в случаите, когато обученията по психично здраве са били предоставяни от работодателя, от тях се е очаквало да ги провеждат извън работно време или че са били в допълнение към редовните им ежедневни дейности, като по този начин участието е добавяло допълнителен натиск и стрес за участниците.

Чрез национално проучване, проведено от нашия консорциум във всичките пет държави членки, потвърдихме, че в нито една от тях няма специфично законодателство, което да изисква от работодателите да предоставят обучения за психично здраве на своите служители. Освен това потвърдихме, че законодателството на държавите членки не уточнява дали подобни обучения, ако изобщо се провеждат, трябва да се провеждат в рамките на или извън работно време. Последното изглежда оставя възможност на работодателите, които предоставят възможности за обучение на своите служители, да ги провеждат извън работно време. Това беше потвърдено като практика, която се прилага чрез резултатите от проучването. Поради тази причина препоръчваме бъдещото законодателство да гарантира, че подобни дейности, свързани с работата, ще се провеждат в рамките на работно време (поне до определен брой часове годишно).

В. Определени места за почивка и медитация

Както беше отбелязано по-горе, огромен процент от респондентите в нашето проучване изпитват тревожност (65%) и/или проблеми със съня (52%) по време на периоди на високи нива на стрес, свързан с работата (общо 83%).

В същото време, осъзнатостта и медитацията бяха сред най-популярните техники за справяне със стреса, за които респондентите от нашето проучване съобщиха, че познават - съответно 44% и 52%. Освен това 29% съобщиха, че биха искали да получат обучение за осъзнатост в бъдеще, докато 32% съобщават, че биха искали да получат обучение за релаксация в бъдеще.

Дискусиите по време на фокус групите само потвърдиха наученото от резултатите от проучването.

Техники за управление на стреса и релаксация, като осъзнатост, медитация и йога, бяха първите препоръчани сред другите теми за обучения, насочени към подобряване на психичното здраве на служителите, обсъдени на фокус групата на работодателите в България.

По подобен начин, участниците както във фокус групата на служителите и работодателите в Испания, така и във фокус групата на служителите в Нидерландия препоръчаха техники за намаляване на стреса, като например техники за осъзнатост и физическа релаксация, както и „Как да се справя с негативните мисли и тяхното въздействие върху увеличаването на стреса ми?“, да бъдат включени в цикъл на обучение относно стреса, свързан с работата.

Участниците във фокус групата на работодателите в Испания също споделиха, че сесиите по осъзнатост и йога са доказано полезни за намаляване на стреса при служителите.

Служители от фокус групата в България предложиха да се обособи специално помещение за уединение в офисната зона като една от четирите основни идеи за инициативи за подобряване на благосъстоянието, тъй като то би могло да се използва като тихо място за почивки и презареждане на служителите.

Участник във фокус група на работодатели в България дори сподели, че една от различните инициативи и събития, насочени към намаляване на стреса, предотвратяване на прегарянето и насърчаване на емоционалния баланс, които компанията предлага, е предоставянето на редовни сесии за осъзнатост и медитация. Тези сесии се провеждат от сертифициран обучител и се предлагат ежеседмично на заинтересованите служители. Целта на тези сесии е да се насърчи релаксацията, да се намали стресът и да се повиши фокусът и производителността. Обратната връзка от служителите относно тези инициативи е изключително положителна.

Като цяло смятаме, че обособяването на такова пространство в офис помещенията не само изглежда силно желано от служителите, които вече са опитали практики като например техники за осъзнатост, медитация и физическа релаксация, за да им се предостави възможност да се отпуснат, да намалят нивата на стрес и да се фокусират по-добре,

но това има потенциал да популяризира тези техники сред други служители, които все още не са се възползвали от тях. Доказателства от множество изследователски проучвания вече подкрепят разбирането, че йога, медитация и техники за осъзнатост повишават фокуса и подобряват производителността, което го прави печеливш сценарий както за работодателите, така и за служителите.

Г. Проучвания за психично здраве

Ключова мярка, която нашият консорциум препоръчва, е компаниите да въведат анонимно проучване за психично здраве, провеждано поне веднъж годишно, чрез което управленският персонал може да събере релевантна информация относно психичното здравословно състояние на служителите, основните фактори на стрес, които идентифицират на работното място, всички нужди, свързани с психичното здраве, препоръки и обратна връзка за всички приложени мерки.

Едно от предложенията, произлезли от фокус групата на работодателите в Кипър, беше, че въвеждането на въпросник за самооценка, който всеки служител може да попълни, би било ценен инструмент за компаниите. Въз основа на предоставените отговори потребителят ще получава обратна връзка и персонализирани техники, които да използва за намаляване на стреса.

По време на фокус групата на работодателите в Испания участниците изразиха загриженост, че в момента липсва събиране на данни за измерване на стреса в организациите. Те посочиха, че съществуващите показатели обикновено се измерват, след като стресът вече създава проблеми (напр. отсъствия от работа), а наличната информация за превенция обикновено не е структурирана, нито ценена (напр. работно натоварване, инциденти с клиенти и др.). Те добавиха също, че организациите са изправени пред предизвикателства при измерването на въздействието на ресурсите върху намаляването на стреса и конкурентоспособността (напр. дали компанията увеличава производителността и/или удовлетвореността на клиентите и продажбите, когато разпределя допълнителен персонал и намалява натоварването на конкретни работни места).

Някои държави членки вече приеха стратегии, насочени към намаляване

на стреса, свързан с работата, като целите могат да бъдат подпомогнати чрез прилагане на подобни проучвания в организациите. Например, въз основа на националното проучване, проведено от нашия консорциум в Нидерландия, работодателите трябва да предотвратят психосоциално напрежение сред служителите, доколкото е възможно. Освен това, те трябва да проучат какви са причините, как да ги предотвратят и как да решат евентуални проблеми в „инвентаризацията и оценката на риска“ (RI&E), за да предотвратят или намалят психосоциалния стрес.

Друг пример е Кипър, където през 2008 г. беше подписана Съвместна декларация за политиката относно стреса, свързан с работата, в съответствие с която основна цел, поставена от Департамента по инспекция на труда, беше разпространението на информация до възможно най-много работодатели, като ги информира за задължението им да оценяват и психологическите рискове. Други цели бяха повишаване на осведомеността на служителите и обучение на инспекторите.

Някои големи компании вече са внедрили проучвания за психично здраве, макар и често под имена като проучвания за „щастие“ или „удовлетвореност“.

Подкрепяме провеждането на подобно проучване като ключова мярка, тъй като то може като цяло да повиши осведомеността на служителите, да се бори със съществуващата стигма около проблемите с психичното здраве и да предостави важна информация на ръководството и отдела по човешки ресурси относно психологическите рискове, основните стрес фактори в местната реалност на компанията, да събере обратна връзка за това, което служителите смятат за най-добри начини за справяне с подобни предизвикателства, и дори да идентифицира по-сериозни проблеми с психичното здраве. Друго предимство е, че прилагането му не изисква много ресурси от гледна точка на компанията.

Проучванията за психично здраве, ако бъдат широко внедрени на организационно ниво, могат на последващ етап да бъдат използвани за национална и европейска статистика и анализ на състоянието и тенденциите в психичното здраве на работещото население, факторите, допринасящи за прекомерен стрес, мерките, прилагани за предотвратяване и управление на прегарянето и др.

Д. Годишно отчитане на психичното здраве на служителите

Въз основа на националното проучване, нашият консорциум потвърди, че в нито една от петте държави членки, участващи в проекта, не е въведено годишно отчитане на психичното здраве на служителите като нормативна мярка - индивидуално или като част от общ пакет за отчитане. Въпреки че някои компании започват да въвеждат такова отчитане като част от своите инициативи за корпоративна социална отговорност или усилия за насърчаване на благосъстоянието на служителите, то все още не е широко въведено, нито е стандартизирано.

Целта на въвеждането на доклад за психичното здраве на служителите, предоставян ежегодно от работодателите, е не само да се повиши осведомеността по темата сред служителите, работодателите и политиките, но по-важното е, че се предоставят надеждни данни за анализ на текущото състояние в по-голям мащаб и от своя страна да се подпомогне прилагането на смислени бъдещи местни, национални и европейски политики.

Като бъдещо съображение, препоръчваме такъв доклад да обхваща точки относно вътрешните политики и внедрените инициативи в компанията, насочени към превенция и управление на прекомерния стрес и прегарянето, теми и продължителност на обученията, предоставяни на служителите и ръководството, свързани с психичното здраве, субективни оценки за това колко ценни намират служителите тези мерки, самооценка на нивата на стрес, свързан с работата, статистика за прегарянето, статистика за отсъствия от работа поради прегаряне и други психични състояния, основни фактори, допринасящи отрицателно за нивата на стрес, свързан с работата, на служителите, въз основа на тяхното мнение и др.

Въз основа на националното проучване, което нашият консорциум проведе в пет държави членки, стигнахме до следните заключения:

1. Националната система за здравно осигуряване във всички анализирани страни покрива поне до известна степен услугите, свързани с психичното здраве.

В България психичното здраве се покрива от националната здравноосигурителна система. Националната здравноосигурителна система включва покритие за консултации с психиатри,

покрите за психиатрична хоспитализация и психиатрични лекарства. За да се възползва от услугите на НЗОК (Национална здравноосигурителна каса), пациентът трябва да посети своя личен лекар, да получи направление за специалист, да го посети и след това да валидира получения протокол за предписание. Ако рецептата е за скъпи лекарства, пациентът трябва да премине и през специална комисия. След това трябва да се върне при своя личен лекар, за да му бъде издадена рецептата, и след това да посети аптека, за да получи лекарствата. Лекарствата за шизофрения и тежки психични разстройства се покриват напълно, но не повече от три на пациент. Антидепресантите се покриват частично, но само в случаи на депресивни разстройства.

В Испания психичното здраве се покрива от националната здравноосигурителна система и са определени три нива на грижа: първична медицинска помощ, специализирана грижа за психично здраве за възрастни или деца/юноши и специализирана болнична помощ.

По същия начин, грижите за психичното здраве включват центрове за междинна грижа, сред които можете да намерите дневни болници със или без прием, както и центрове за грижи за зависимости.

Ползите от Националната здравна система включват общ портфейл за цялата испанска територия. В съответствие с разпоредбите на Кралски указ 1030/2006, който установява портфолиото от общи услуги на Националната здравна система, ползите, свързани с грижите за психичното здраве, включват диагностика и клинично наблюдение на психични разстройства, психофармакотерапия, индивидуална, групова или семейна психотерапия (включително психолози, психотерапевти или психиатри), електроконвулсивна терапия и, когато е уместно, хоспитализация, както и гарантиране на непрекъснатост на грижите и информация, консултиране, превенция и насърчаване на дейности, свързани с психичното здраве.

Достъпът до помощ в рамките на системата за психично здраве се осъществява чрез първичната медицинска помощ (общопрактикуващи лекари). Медицинският специалист обмисля насочването на пациента към специализирани звена за психично здраве.

2. Лекарствата, свързани с психичното здраве, се покриват частично.

В Хърватия, като част от общественото здравеопазване, услугите за психологическа и психиатрична подкрепа са включени чрез здравни центрове и когато са предписани от семейния лекар. Болничното лечение на психични разстройства е включено в общественото здравеопазване (безплатно), също когато е предписано от семейния лекар или когато е спешно.

Допълнителни видове услуги, като Център за защита на психичното здраве + психично здраве на младите хора, Център за хранене, Отдел за превенция на зависимости, Консултативен център за обучителни и адаптивни трудности и др., се предоставят чрез различни институции и също безплатно в Хърватия.

В Кипър секторът на общественото здравеопазване, управляван от Министерството на здравеопазването, предоставя безплатни услуги, включително стоматологични, психично-здравни и фармацевтични услуги, както и общи ресурси за общественото здраве. По-конкретно, клиничните психолози са част от GESY и получателите на помощи имат право на определен брой посещения при психолог годишно на стойност 10 евро след направление от техния личен лекар или друг съответен лекар. Броят на посещенията се определя от психологическата или психиатричната диагноза на получателя. Като цяло, възрастните имат право на между 6 и 18 посещения годишно.

В Нидерландия, стига човек да има направление от личния си лекар, психологичното лечение ще бъде покрито от здравната му застраховка. След като пациентът получи направление, той може да посети една от многото институции на GGZ в Нидерландия. GGZ е „Нидерландската асоциация за психично здраве и грижи за зависимости“. При първия си преглед пациентът ще има интервю за прием със здравен специалист, който ще определи необходимото лечение, ще го организира и планира.

Нидерландия използва системата DBC. DBC е съкращение от „Diagnose Behandel Combinatie“, което означава „Комбинация от диагноза и лечение“. Използва се за каталогизиране на грижите, които се предоставят на пациента, и за определяне на цената им. За да се направи това изчисление, се води отчет за грижите за пациента минута по минута. Никой не знае точно колко време ще продължи лечението на пациента. Това означава, че цената на грижите за психичното здраве може да се определи едва след като те са приключили. Следователно, тя не може да се плаща на сесия.

Здравната застраховка покрива всички или част от разходите за първична и вторична психиатрична здравна помощ. Точните условия зависят от вашия застраховател и полицата, която имате. Ако сте приети в психиатрично заведение, вашата застраховка във всички случаи ще покрие първите три години от хоспитализацията ви. Това е посочено в Закона за хронични грижи (WLZ).

Е. Национални здравни системи и прегаряне. Болнични

Въпреки факта, че от май 2019 г. Световната здравна организация включва синдрома на прегаряне в 11-тата ревизия на Международната класификация на болестите, МКБ-11, като професионален феномен, определяйки го като „синдром, концептуализиран като резултат от хроничен стрес на работното място, който не е бил успешно управляван“, нашето национално изследване показва, че в много от анализирани държави членки националната здравна система все още не е разпознала синдрома и не предвижда болнични поради прегаряне.

Като се има предвид фактът, че по-голямата част от анализирани държави членки все още не са признали синдрома на прегаряне като медицински или професионален феномен, не изглежда изненадващо, че в някои страни общопрактикуващите лекари (ОПЛ) все още не са добре запознати и обучени да се справят с подобно състояние.

За съжаление, въз основа на резултатите от нашето проучване, около 46% от анкетираните са преживели прегаряне веднъж или повече, докато 35% съобщават, че не са сигурни, което означава, че не са образовани относно симптомите и следователно не ги разпознават. Когато бъдат попитани как работодателят им се справя със случаите на прегаряне, по-голямата част от отговорите се отнасят до „Не съм сигурен“ или „Изобщо не“. Много малко отговори се отнасят до разговори с отдела за човешки ресурси или психотерапевтични услуги, които компанията е осигурила.

Всъщност, поради липсата на осведоменост сред широката общественост, е изключително важно поне общопрактикуващите лекари да са добре запознати със симптомите на прегаряне, да са обучени да ги разпознават и да предоставят основни насоки и техники за подкрепа на пациенти, преминаващи през това състояние.

В България националната здравна система не предвижда болнични поради прегаряне. Някои общопрактикуващи лекари в България може да са запознати с прегарянето и да предоставят диагнози, лечение и подкрепа на лица, изпитващи прегаряне, ако сметнат за необходимо.

В Испания, въпреки факта, че много работници, както на заплата, така и на самонаети лица, може би страдат от прегаряне в момента,

особено поради последиците от кризата с COVID-19, синдромът на прегаряне все още не е признат за професионално заболяване от испанската национална здравна система. Различни висши съдилища обаче вече са се изказали в подкрепа на признаването на това ново професионално заболяване.

В Хърватия е възможно да получите болничен и насочване за психолог/психиатър/болнично лечение поради прегаряне.

В Кипър законът не прави разлика за отпуск по болест поради прегаряне или други проблеми с психичното здраве. Всеки получател на помощи може да има достъп до клиничен психолог по свой избор, при условие че е насочен от личен лекар или лекар специалист, който участва в системата за общо здравеопазване.

В Нидерландия, при случаи на прегаряне, това трябва да бъде потвърдено независимо. Служителят може да го докаже с помощта на експертни становища, като например становище от семейния лекар и/или психолог.

Ако болничният отпуск на служителя ще продължи повече от 6 седмици, мениджърът трябва да докладва за това на фирмения лекар или службата по здравословни и безопасни условия на труд (Arbodienst), които ще изготвят анализ на проблема. Този анализ на проблема ще включва диагнозата, възможностите за възстановяване и датата, на която служителят очаква да се върне на работа. Фирменият лекар ще оцени и стъпките, които служителят предприема за възстановяване, и след това ще използва тази информация, за да напише прогноза.

Въз основа на анализа на фирмения лекар, през 8-мата седмица от болничния отпуск служителят и работодателят ще изготвят съвместен план за действие. Този план включва споразумения за броя на работните часове и работните дейности. На всеки 6 седмици планът за действие трябва да бъде оценяван и може да бъде назначен консултант, който да го направи. Консултантът може да бъде външен експерт, като консултант по здравословни и безопасни условия на труд или експерт по застраховане. Консултантът периодично ще оценява служителя, а фирменият лекар ще го оценява поне веднъж на всеки 6 седмици.

За съжаление, лошото психично здраве е доказано като основната причина за дългосрочно отсъствие от работа в Нидерландия. Според Нидерландската организация за приложни научни изследвания (TNO)

проблемите с психичното здраве представляват около 43% от притока на хора с увреждания в Нидерландия. През 2012 г. Нидерландската асоциация за психично здраве и грижи за зависимости (GGZ Nederland) сключи споразумение с Института за социално осигуряване за засилване на сътрудничеството в подкрепа на хора с проблеми с психичното здраве, които се връщат на работа.

Ж. Национално здравно осигуряване и психотерапия

Обхватът на услугите за психично здраве, покривани от националните здравноосигурителни системи, варира значително в различните държави-членки. В някои страни само психиатричните грижи и фармакологичните решения се финансират от публичната система, докато в други държави-членки се покриват и психологическите грижи, а осигурените граждани могат да се възползват от психотерапия.

В България националното здравно осигуряване не покрива сесиите по психотерапия. Освен това не е приета национална стратегия или законодателство, регулиращи професиите по психология и психотерапия, така че понастоящем няма регулация относно критериите за допустимост на специалистите и техните услуги.

В Испания националната здравна система покрива първичната и специализирана грижа за лица с проблеми с психичното здраве. Това включва сесии с психолози, психотерапевти и психиатри. Ако имате нужда от достъп до услуги за психично здраве в Испания, трябва да следвате три стъпки. Първата стъпка е да посетите вашия личен лекар, който може да ви предпише лекарства, ако е необходимо. Втората стъпка е да потърсите насочване към други лекари или за специализирано лечение, ако е необходимо. По-голямата част от това се предоставя от здравни центрове в общността. А третата стъпка включва лечение за сериозни проблеми с психичното здраве в психиатрични болници, дневни центрове и рехабилитационни центрове.

Психотерапевтичните услуги са безплатни за здравноосигурените граждани, но има дълги списъци на чакащи, което означава, че пациентът може да прекара месеци в чакане на специалист по психично здраве, който да го лекува.

В Хърватия психотерапията се покрива от националната здравна осигуровка. Това е

в съответствие с указанията на общопрактикуващ лекар или след болнично лечение под формата на дневна болница. Терапията се провежда индивидуално или групово. За съжаление, поради голямата нужда, услугата е базова и сравнително рядка. Програмите са по-ясно дефинирани след напускане на болничното лечение.

В Кипър възрастните пациенти могат да получат до 18 сесии с психотерапевт, докато децата и юношите могат да получат 24 лечения годишно. Тези цифри се отнасят за всички диагнози, обхванати от тези услуги, комбинирано. В случаите на пациенти, за които клиничният психолог и лекарят преценят, че се нуждаят от повече лечения, те трябва съвместно да подадат заявка за по-голям брой лечения, която, ако е адекватно документирана, ще бъде оценена от Организацията.

В Нидерландия пациентите трябва да имат направление от личен лекар, за да получат достъп до консултация за първична медицинска помощ със специалист по психично здраве. Основните здравноосигурителни полици обикновено покриват това в раздела си за „психично здравеопазване“. За задълбочено и вторично лечение обаче покритието може да варира в зависимост от вашата здравноосигурителна полица.

Леките проблеми с психичното здраве могат да бъдат лекувани от общопрактикуващ лекар, често работещ съвместно с общопрактикуващ специалист по психично здраве. Форма, която се среща почти изключително в Нидерландия, са психолозите от първа линия. Психолозите от първа линия са обучени съгласно държавните насоки. Те трябва да бъдат сертифицирани и регистрирани. Те трябва да диагностицират и лекуват само леки случаи. Областта на грижа на психолога от първичната медицинска помощ се състои от лечение на често срещани проблеми като сложна скръб, болка без физически находки, нарушения на съня или тревожност.

Ако личният лекар и специалистът с обща практика по психично здраве сметнат проблемите на пациента за твърде сложни, за да се лекуват сами, те могат да го/я насочат към доставчик на първа помощ за психично здраве или директно към вторична медицинска помощ. Лечението може да се състои от:

- консултация с психолог, психотерапевт или психиатър;
- някаква форма на онлайн подкрепа за психично здраве (електронно здравеопазване);
- комбинация от консултиране и онлайн подкрепа. Например, човек може да има редица сесии с психолог или психотерапевт, в допълнение към програмата за електронно здравеопазване.

Вториичната психиатрична помощ е предназначена за пациенти със сериозни и сложни психиатрични разстройства, като СДВХ, тревожно разстройство или посттравматично стресово разстройство (ПТСР). Лечението се предоставя от психиатър или клиничен психолог, работещ в психиатрично заведение, болница или частна практика.

Освен това, в Нидерландия обучени специалисти предоставят социални услуги, които могат да включват помощ при психологически проблеми. Те са на разположение 24/7 и пациентите не се нуждаят от направление от личния си лекар, за да получат достъп до тях. Други организации, като Fiom, също предоставят подобни частни услуги и също не изискват направление от личен лекар.

Под длъжността „психотерапевт“ в Нидерландия работят около 5000 терапевти, които предлагат широк спектър от терапии. Законът за индивидуалните професии в здравеопазването регулира обучението и професионалната дейност на здравните специалисти в Нидерландия. Терапевтите трябва да имат регистрация в BIG (Beroepen in de Gezondheidszorg, Професии в здравеопазването), за да могат да упражняват професията си.

В момента психично-здравните грижи се борят с недостиг на капацитет. Списъците с чакащи в институциите за психично здраве се увеличават. Наскоро NOS (холандска обществена медийна компания) съобщи за спиране на пациенти в областта на психично-здравните грижи поради недостиг на практикуващи лекари и твърде дълги списъци с чакащи (Van den Brink, 2021). Проучване на NOS през 2017 г. относно броя на свободните места за психиатри в институциите за психично здраве показва, че те не са причинени от недостиг на психиатри, а от несъответствие между търсенето и предлагането. Психиатрите все по-често избират собствена практика или се насочват към области като осъзнатост или намаляване на стреса.

В зависимост от проблема, компаниите могат да използват професионални коучове за (косвено) намаляване на натиска върху грижите за психичното здраве. Например, изследванията показват, че използването на коучинг може да бъде ефективно за намаляване на чувството на стрес или депресивните симптоми (Theeboom et al., 2014). Но коучингът може да се използва и превантивно, например за повишаване на устойчивостта или общото благосъстояние (Theeboom et al., 2014).

3. Пакети за частно здравно осигуряване и корпоративна отговорност

Въз основа на проучването, само 18% от анкетираните съобщават, че тяхната компания предоставя здравни прегледи и оценки на риска.

В България през последните години става все по-популярно компаниите да предоставят допълнително частно здравно осигуряване за своите служители чрез един от многото фондове, действащи на пазара. Такива допълнителни здравни пакети са доброволни и достъпни за всички лица от 0 до 65 години. Те се осъществяват чрез здравноосигурителна полица срещу специфични медицински рискове. Въз основа на проучването, проведено от нашия консорциум, не открихме информация нито един от тези допълнителни здравни пакети да включва психотерапевтични услуги.

Национално проучване в Испания потвърди, че някои големи компании са започнали да включват достъп до терапевти сред своите инициативи за социална корпоративна отговорност, за да подкрепят служителите си в справянето с проблемите им с психичното здраве. Тъй като психотерапевтичните грижи са частично включени в националното осигуряване, много малко хора могат да ги ползват поради липса на специалисти, които работят по държавна процедура за плащане. Това води до период на чакане от месеци за първоначален преглед и значително влияе върху ефективността на мярката.

В Хърватия психотерапията също не е включена в покритието на частните фондове за допълнително здравно осигуряване. Някои по-големи частни предприемачи обаче са осъзнали проблема, свързан с липсата на налична подкрепа за проблеми с психичното здраве, и са предоставили достъп до нея на своите служители.

В Кипър, в допълнение към националното здравно осигуряване, което осигурява прегледи за психично здраве с клиничен психолог, които могат да бъдат поискани чрез личния лекар, някои организации са започнали да предлагат психологическо консултиране на своите служители. Въпреки тези усилия обаче много компании изглежда все още не са добре подготвени да се справят с проблема.

В Нидерландия сте длъжни да си уредите здравна застраховка, ако живеете и

и работите там. Освен ако не сте склонни да плащате за лечението си лично, трябва да го направите, преди да получите каквато и да е форма на медицинско лечение. Вашият общопрактикуващ лекар ще определи дали се нуждаете от специализирана помощ. Ако прецени, че се нуждаете от лечение за психично здраве, ще ви насочи към подходящ медицински специалист.

Стига да имате направление от вашия личен лекар, вашето психологично лечение ще бъде покрито от вашата здравна застраховка. Има национално договорено минимално ниво на възстановяване на разходите годишно, но всеки застраховател и пакет имат свои собствени критерии за възстановяване на разходите над това ниво.

В Нидерландия е проведена реформа на системата и някои форми на грижи или лечение на някои проблеми (вече) не попадат в обхвата на Закона за здравното осигуряване, следователно не отговарят на условията за възстановяване на разходите. В старата система диагнозата често е определяла разходите за лечение. Това вече не е така при новия начин на таксуване. Доставчикът на здравни услуги регистрира вида на необходимите грижи: видът грижи не определя цената на лечението; вместо това услугите за грижи, които ви се предоставят, определят цената и могат да варират през годината. Например, лечението на проблеми във взаимоотношенията, които не са свързани с психологически и/или психиатрични проблеми, не попада в обхвата на здравноосигурителните грижи, въпреки че проблемите могат да бъдат сериозни и лечението се счита за желателно. Лечението на сериозни проблеми в контекста на скръб без депресия не се възстановява. Проблеми на работното място или други специфични разстройства на адаптацията, които могат да бъдат свързани с много оплаквания, като тъга и по-малка способност за функциониране, също не се покриват от закона за здравното осигуряване. Служителите, които отговарят на условията за тези лечения, трябва сами да плащат разходите на месечна база, освен ако компанията не е подписала допълнителен пакет от услуги за психично здраве.

Въз основа на резултатите от нашето проучване, около 22% от анкетираните са търсили професионална помощ и/или насоки от психолог/психотерапевт, а други 12% са участвали в специализирани коучинг и/или менторски сесии в опит да се справят със стреса или прегарянето, свързани с работата. За съжаление, над 70% от анкетираните съобщават, че не са получили или не са били запознати с каквато и да е подкрепа, предоставяна от работодателя им в случаи на прегаряне. Общо около 5% съобщават, че работодателят им предоставя психологическа подкрепа под формата на покриване на сесии с външен психолог/психотерапевт или наличие на вътрешен такъв като част от социалния пакет.

Тази тема относно достъпа до психотерапия не беше подмината по време на фокус групите, където много участници видяха необходимост както от борба със стереотипите около хората, ползващи услуги за психично здраве, така и от предоставяне на достъпна професионална психологическа помощ на широк кръг служители.

Участниците във фокус групата на работодателите в Кипър споделиха, че намират за необходимо да се приложи допълнителна политика, насочена към справяне със стереотипите относно психичното здраве и повишаване на осведомеността, така че хората да чувстват, че е нормално да потърсят професионална помощ, когато имат нужда от нея.

Участниците във фокус групата за служители в България подчертаха необходимостта от по-всеобхватни политики за управление на стреса, включително ползи за психичното здраве, като например достъп до консултантски услуги или обучение за осъзнатост. Те се съгласиха, че достъпът до психолог е една от четирите основни идеи за инициативи за благосъстояние, тъй като това би могло да осигури на служителите ресурси и подкрепа за справяне със стреса, свързан с работата.

Участниците във фокус групата на работодателите в Испания, които са предоставили възможност на служителите и техните семейства да присъстват на сесии с външен психолог, запазвайки поверителност, споделиха, че това се е доказало като полезно за намаляване на стреса.

По-достъпна алтернатива за компаниите, която е внедрена по-широко в някои от анализираниите страни, е да се назначи доверено лице за всеки служител, който се нуждае от подкрепа, свързана със стреса на работното място. Доверено лице, наричано още консултант или ментор в някои компании, може да предостави информация и подкрепа на служителя, свързани с различни работни предизвикателства, като същевременно запази поверителността на разговорите им. Това обаче не са професионално обучени хора и не могат да бъдат толкова ефективни, колкото психотерапевт.

И. НПО и подкрепа за психично здраве

Алтернативен ресурс за лица, изправени пред прекомерен стрес и прегаряне на работното място, е да потърсят помощ от организации, най-често неправителствени организации, които предоставят безплатна психологическа подкрепа. Въз основа на националното проучване, което нашият консорциум проведе в пет държави членки, ние идентифицирахме такива организации. В България УНИЦЕФ България предоставя безплатна онлайн платформа за самопроверка и психично здраве. В Испания гражданите могат да се обърнат към Конфедерацията за психично здраве на Испания. В Хърватия има редица организации на гражданското общество (НПО сектор), които предоставят този вид услуга, но те често са ограничени по отношение на собствените си организационни възможности, финансиране и др. Те също така често са ограничени до 10 срещи на човек. Например, в клиничния болничен център „Ребро“ има Център за кризисни ситуации и превенция на самоубийства, който предоставя подкрепа на всички здравноосигурени лица.

В Кипър безплатна подкрепа за психично здраве може да бъде намерена чрез:

- Кипърски самаряни – обучени доброволци, предлагащи емоционална подкрепа;
- UNHCR – безплатен достъп до консултантски услуги за бежанци и мигранти;
- Кипърски социални услуги - предоставяне и насърчаване на социални услуги.

В Нидерландия можете да се свържете с телефонна линия за бърза и безплатна подкрепа. Поверителна консултантска услуга е на разположение на всеки, който изпитва затруднения с психичното си здраве или се тревожи за психичното здраве на някой, когото познава. Понякога те са известни като кризисни линии или горещи линии и предлагат подкрепа по телефона, текстово съобщение или чат. Някои са достъпни 24/7. Наред с други теми, те обхващат: ТРЕВОЖНОСТ (MIND Korrelatie), ДЕПРЕСИЯ (MIND Korrelatie), РАБОТА (de Luisterlijn) и СТРЕС (de Luisterlijn).

Като общо заключение, достъпната подкрепа за психично здраве, отвъд фармакологичните решения, изглежда има ограничен обхват в някои държави членки на ЕС. За съжаление, докато психотерапевтичните услуги не бъдат обхванати от националните осигурителни фондове и/или предоставяни от все по-голям брой компании като част от техния социален пакет, това остава привилегия само за тези, които могат да си го позволят.

Й. Правна рамка относно продължителността на работната седмица, платения годишен отпуск и извънредния труд

Въз основа на проучването и фокус групите, проведени от нашия консорциум, забелязахме тревожни тенденции относно служителите, които редовно работят извънредно, без да бъдат компенсирани и често без писмено съгласие или договорно задължение, без това да е част от длъжностната им характеристика или същността на заетостта и да не е форсмажорно обстоятелство.

Според резултатите от нашето проучване, 57% от анкетираните съобщават, че работят повече от 8 часа на ден, а 56% съобщават, че работят извънредно, не като изключение. 26% от участниците съобщават, че им се налага да работят през уикендите поне веднъж месечно, докато други 22% съобщават повече от веднъж месечно – без това да е част от длъжностната им характеристика или същността на заетостта. Други 16% съобщават, че им се налага да работят през уикендите повече от веднъж месечно поради естеството на работата си. Това означава, че над 60% от анкетираните работят поне веднъж месечно през уикендите. 41% от тези, които работят извънредно, съобщават, че не получават никакъв вид възнаграждение. Изненадващо, някои участници съобщават, че получават „възможност за повишение“ като възнаграждение за извънреден труд.

Наблюдаваната тенденция от проучването беше донякъде потвърдена от информацията, събрана от фокус групите.

Докато някои от участниците във фокус групата за служители в България споменаха, че техните компании спазват стандартно работно време и предоставят на служителите определен брой отпуски всяка година, други изразиха опасения, че не са били правилно компенсирани за работа по време на празници, което е довело до повишаване на нивата им на стрес.

Участниците във фокус групата както на служителите, така и на работодателите в Испания споделиха, че трудовото им законодателство е силно развито и разполагат с много изчерпателен набор от законодателни актове в съответствие с международното и европейското законодателство, където се разглеждат въпроси, свързани с работно време, извънреден труд, отпуски, превенция и управление на професионалните рискове и др.

Освен това бяха споменати и действащите колективни трудови договори, сключени между работодатели и работници, където всички тези аспекти са уточнени в зависимост от сектора или компанията. По този начин се гарантират законовите минимуми като права на работниците.

Някои участници казаха, че тези права са им много ясно посочени и че компаниите им осигуряват сигурността на кандидатурата им - в случай че се наложи да работят извънредно, компаниите им предоставят почивни дни. Други участници обаче добавиха, че в малките компании тези мерки са по-разпилени и няма кадрови политики, в които изрично да е установено възнаграждението, което компаниите предоставят на своите работници.

Постоянният извънреден труд може да допринесе за широк спектър от негативни последици - както за работодателя по отношение на намалена производителност, отсъствия от работа, увеличено текучество на служителите и лош имидж на работодателската марка, така и за служителя по отношение на влошено физическо и психическо здраве, лоши взаимоотношения и липса на баланс между работа и личен живот. Въз основа на резултатите от проучването, 27% от участниците съобщават, че балансът между работа и личен живот е лош или относително лош и казват, че често им се налага да жертват други области от живота си, за да изпълняват служебните си задължения. Икономическите разходи, измерени като тежест върху националните здравни системи поради отсъствия от болнични и лечение, както и етичните аспекти, също трябва да се вземат предвид.

Поради тази причина нашият консорциум проведе обширно проучване във всичките пет участващи държави членки, свързано с определенията за продължителност на работната седмица, допустимите почивки, платения годишен отпуск и разпоредбите за извънреден труд в съответните трудови кодекси. Въз основа на това направихме няколко заключения:

Трудово законодателство и условия на труд: стандартна продължителност на работната седмица и почивки.

Стандартната работна седмица има сходна продължителност във всичките пет анализирани държави членки, както и горе-долу сходни разпоредби относно дневните и седмичните почивки.

В България стандартната работна седмица се състои от пет дни, със стандартна продължителност до 40 часа седмично или 8 часа на ден.

Стандартната продължителност на работното време не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в Кодекса на труда. Работното време на служителя или работника се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят предоставя на служителя или работника почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 минути. Почивките не се включват в работното време. В производствени процеси с непрекъсната работа и в предприятия, където работата се извършва непрекъснато, работодателят осигурява на служителя или работника време за хранене през работно време.

Служителят или работникът има право на непрекъсната дневна почивка, която не може да бъде по-малка от 12 часа. При петдневна работна седмица служителят или работникът има право на седмична почивка от два последователни дни, като единият от тях започва в неделя. В тези случаи на служителя или работника се осигурява минимум 48 часа непрекъсната седмична почивка.

В Испания продължителността на работния ден се договаря в колективните трудови договори. Максималната продължителност на обикновения работен ден е 40 часа ефективно работно време на седмица средногодишно.

Чрез колективен трудов договор или, ако това не е постигнато, чрез споразумение между дружеството и представителите на работниците, може да се установи неравномерно разпределение на работното време през цялата година. При липса на споразумение дружеството може да разпредели 10% от работния ден неравномерно през годината. Това разпределение трябва във всички случаи да спазва минималните дневни и седмични почивки и работникът трябва да знае, с поне петдневно предизвестие, деня и часа на произтичащото от него осигуряване на работа.

Обезщетение за разлики, независимо дали се дължат на излишък или недостатък, между работния ден и максималната продължителност на обичайния законов или договорен работен ден, се изисква, както е договорено в колективния трудов договор или, при липса на разпоредба в това отношение, по споразумение между дружеството и представителите на работниците.

При липса на споразумение, разликите, произтичащи от неравномерното разпределение на работното време, трябва да бъдат компенсирани в рамките на дванадесет месеца от датата на тяхното възникване.

Броят на обичайните часове ефективно работно време не може да надвишава девет на ден, освен ако чрез колективен трудов договор или, ако това не е възможно, чрез споразумение между дружеството и представителите на работниците, не е установено друго разпределение на дневното работно време, като се зачита във всички случаи почивката между дните.

Работниците под 18-годишна възраст не могат да извършват повече от осем часа ефективен труд на ден, включително, когато е уместно, времето, посветено на обучение, а ако работят за няколко работодатели, и времето, посветено на всеки от тях.

Ежегодно, след консултация и предварителен доклад от представителите на работниците, компанията изготвя работен календар, който включва работния график и годишното разпределение на работните дни, празниците, седмичните почивки или между дните, както и други неработни дни, като се взема предвид максималният законов работен ден или, където е приложимо, договореният такъв.

От 12 май 2019 г. компанията гарантира воденето на дневния отчет за работния ден, който трябва да включва конкретния начален и краен час на работния ден на всеки работник, без да се засяга установената гъвкавост на работното време. Чрез колективно договаряне или фирмен договор, или, ако това не е възможно, по решение на работодателя след консултация със законните представители на работниците в компанията, този отчет за работните дни е организиран и документиран. Компанията съхранява дневните отчети за работното време в продължение на четири години и те остават достъпни за работниците, техните законни представители и Инспекцията по труда и социалното осигуряване.

Що се отнася до дневната почивка, през деня и седмичната, трудовото законодателство постановява, че между края на един ден и началото на следващия трябва да има най-малко дванадесет часа.

Работниците имат право на минимална седмична почивка, натрупана за периоди до четиринадесет дни, от ден и половина непрекъснато, която по правило включва събота следобед или, където е приложимо, понеделник сутринта и целия ден неделя.

Продължителността на седмичната почивка за лица под 18-годишна възраст е най-малко два непрекъснати дни.

Когато продължителността на непрекъснатата дневна смяна надвишава шест часа, през нея трябва да се установи почивка не по-малка от петнадесет минути. Този период се счита за ефективно работно време, когато е определен или установен с колективен трудов договор или трудов договор.

Когато продължителността на непрекъснатия работен ден надвишава четири часа и тридесет минути, работниците под 18-годишна възраст имат почивка с минимална продължителност тридесет минути.

Трудовото законодателство в Испания постановява, че работниците имат право на почивка за хранене, ако работният им ден надвишава шест часа. Продължителността на тази почивка не може да бъде по-малка от 30 минути и може да бъде удължена до два часа.

Важно е да се отбележи, че тази почивка не е включена в работния ден, така че не се счита за отработено време. Освен това, компанията не е задължена да възнаграждава този период на почивка, въпреки че може да избере да го направи чрез колективни трудови договори или индивидуални споразумения със своите работници.

Друг важен аспект, който трябва да се има предвид, е, че законът не установява конкретно време за хранене, а по-скоро компанията е тази, която трябва да гарантира, че служителите ѝ могат да се насладят на тази почивка в подходящо време и че това не прекъсва развитието на работата.

В случай на неспазване на тази разпоредба, работниците могат да предявят правото си на почивка за хранене пред компанията, представителите на работниците или в крайна сметка пред Инспекцията по труда и социалното осигуряване.

В Хърватия, Кодексът на труда определя, че работното време е периодът, през който работникът е длъжен да изпълнява задачи, т.е. през който е готов (на разположение) да изпълнява задачи съгласно инструкциите на работодателя, на мястото, където се изпълняват задачите му, или на друго място, определено от работодателя. Трудовият договор може да бъде сключен за работа на пълно или непълно работно време. Работата на пълно работно време не може да надвишава 40 часа седмично.

Работник, който работи най-малко шест часа на ден, има право на почивка от най-малко тридесет минути всеки работен ден, освен ако не е предвидено друго в специален закон. Времето за почивка се включва в работното време.

През всеки двадесет и четири часов период работникът има право на дневна почивка от най-малко дванадесет непрекъснати часа. Работникът има право на седмична почивка от най-малко двадесет и четири часа непрекъсната продължителност, към която се добавя дневна почивка. За всяка календарна година работникът има право на платен отпуск от най-малко четири седмици.

В Кипър Кодексът на труда постановява, че общият брой работни часове на обхванатите лица не може да надвишава 48 на седмица, включително извънреден труд - обичайният модел на работно време в Кипър е 40 часа на седмица. Правят се някои изключения за специфични индустрии. Например, здравеопазването и хотелиерството имат различни ограничения.

Що се отнася до прекъсванията за почивка, когато работният ден е по-дълъг от шест часа, работникът има право на почивка от 15 последователни минути. По време на почивката работникът може да напусне работното си място. Почивката не може да бъде предоставена в началото или в края на работния ден.

Всеки работник има право на дневна почивка от най-малко 11 последователни часа за период от 24 часа. Всеки работник има право на минимална седмична почивка от 24 часа. Ако работодателят реши, работникът може, за период от 14 дни, да има: • Два отделни периода на почивка от по 24 часа; или • Един период на почивка от 48 последователни часа.

В Нидерландия работната седмица е петдневна, с нормално седмично работно време между 36 и 40 часа; 7 до 8 часа дневно. Продължителността на работните часове зависи от сектора на промишлеността и вида на извършвания труд. Като цяло, на служителя е разрешено да работи максимум 12 часа на ден, за максимум 60 часа седмично. За период от 4 седмици максималният брой работни часове е 55 на седмица. За период от 16 седмици максималният брой работни часове е 48 часа седмично. Споразуменията за работното време, включени в индивидуален трудов договор, които не са в съответствие със Закона за работното време, могат да бъдат обявени за нищожни. Указът за работното време предвижда изключения и допълнителни мерки за определени индустрии (наред с други неща, сектора на грижите).

Работното време на служител или работник се прекъсва от една или няколко почивки. Служителите, работещи 5,5 часа, имат право на почивка от поне 30 минути, която може да бъде разделена на две по 15 минути. Служителите, работещи повече от

10 часа трябва да имат поне 45 минути почивка, която може да бъде разделена на няколко интервала от по 15 минути. Колективното споразумение (CAO) може да включва споразумения за по-малко почивки, но ако служителят работи повече от 5 ½ часа, той трябва да има поне 15 минути почивка.

Служителите имат право и на 11-часова почивка между смените (веднъж седмично, почивката може да бъде осем часа, ако естеството на работата или бизнес обстоятелствата го изискват) и минимум 36 последователни часа почивка на седмица. По-дълга работна седмица е възможна само ако служителят има поне 72 последователни часа почивка в рамките на 14 дни. Останалата част може да бъде разделена на два периода от по 32 часа всеки.

Трудово законодателство и условия на труд: платен годишен отпуск

Платеният годишен отпуск е със сходна продължителност и в петте анализирани държави членки.

В България минималната продължителност на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни. При постъпване на работа за първи път, служителят или работникът може да ползва платения си годишен отпуск, след като е натрупал минимум 4 месеца трудов стаж. В случай на прекратяване на трудовото правоотношение, служителят или работникът има право на обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, изчислено в съответствие с Кодекса на труда.

В Испания продължителността на основния платен годишен отпуск се договаря индивидуално или колективно, но никога не е по-малка от 30 календарни дни, което се равнява на 22 работни дни годишно. Платеният годишен отпуск не може да бъде заменен с финансово обезщетение, освен в случай на прекратяване на трудовия договор, което прави невъзможно ползването му.

В Хърватия работникът има право на платен отпуск от най-малко 4 работни седмици за всяка календарна година. Непълнолетните работници и работниците, които работят на места, където при прилагането на мерки за здравословни и безопасни условия на труд не е възможно работникът да бъде защитен от вредни влияния, имат право на годишен отпуск от най-малко пет седмици за всяка календарна година.

В Кипър всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко 4 седмици, което е 20 работни дни за петдневна работна седмица и 24 работни дни за

шестдневна работна седмица. Плащане вместо отпуск се допуска само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение.

В Нидерландия служителите имат право на законоустановен отпуск от минимум 4 пъти броя на часовете, които работят седмично. Например, ако работят 40 часа седмично, те ще имат право на $4 \times 40 = 160$ часа (20 дни) платен отпуск годишно. Размерът на законоустановения отпуск се изчислява пропорционално за служителите, които работят на непълно работно време. Работодателите могат да предложат на служителите допълнителен отпуск, който понякога се изисква съгласно колективните трудови договори. Много компании предлагат повече от минималния брой дни, като 24 и дори 32 дни годишен отпуск са доста често срещани. След като служител е работил непрекъснато за работодател в продължение на една година, той има законно право на платен годишен отпуск. Всеки годишен отпуск от предходната година, който служителят не е използвал, се пренася в следващата година (добавя се към новото му право на отпуск). Ако дадено лице е наето на срочен трудов договор и срокът е по-малък от 12 месеца, тогава вместо да предоставя платен отпуск, работодателят може да предложи платен отпуск.

Трудово законодателство и условия на труд: извънреден труд

Що се отнася до извънредния труд, въз основа на националното проучване, проведено в анализирания пет държави членки, нашият консорциум забелязва разнообразието в практиките по отношение на максималния брой часове за определен период от време, вида и размера на възнаграждението и регулаторните процедури. Докато в някои страни извънредните часове трябва да се заплащат по-високо от основната ставка, в други няма специално законодателство относно възнаграждението за извънреден труд и някои граждани търсят обезщетение чрез трудови спорове в съда. В някои страни е въведена процедура за докладване до държавни органи относно извънредните часове, докато в други спазването на изискванията е оставено на отговорност на служителите.

В България за полагане на извънреден труд, за дежурство или за предоставяне на разположение на фирмата се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително. В случаите, когато извънредният труд се извършва през почивните дни, заповедта за извънреден труд трябва да посочва деня, в който ще се ползва непрекъснатата почивка от не по-малко от 24 часа през следващата работна седмица.

Кодексът на труда в България определя, че извънредният труд се заплаща по по-висока ставка от основната.

което е договорено между служителя или работника и работодателя, но не по-малко от: 50% увеличение за извънреден труд през работни дни; 75% - за извънреден труд през почивните дни; 100% - за извънреден труд по време на национални празници; 50% - за извънреден труд, когато се прилага кумулативно работно време.

Продължителността на извънредния труд не може да надвишава:

- 30 часа дневна или 20 часа нощна работа в рамките на един календарен месец;
- 6 часа дневна или 4 часа нощна работа в рамките на една календарна седмица;
- 3 часа дневна или 2 часа нощна работа в продължение на 2 последователни работни дни.

Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане на извънредния труд. Натрупаният извънреден труд през календарната година трябва да бъде записан и докладван на органа по инспекция по труда до 31 януари на следващата календарна година.

Специалната книга за отчитане на извънреден труд включва следната информация: пълното име на служителя или работника, номерът на заповедта за полагане на извънреден труд, денят и часът на започване и прекратяване на работата, размерът на възнаграждението, изплатено на служителя или работника за положения извънреден труд, и денят, определен за почивка съгласно Националния правилник за работното време, почивките и отпуските.

В Испания всеки час работа, извършен над максималната продължителност на обикновения ден, се счита за извънреден труд. Предоставянето му е доброволно, освен ако няма индивидуален или колективен трудов договор, или в случаите, когато е необходимо за предотвратяване или отстраняване на злополуки или други извънредни и неотложни щети, като например риск от загуба на суровини.

Забранено е извършването на доброволен извънреден труд през нощния период (освен в случаите на специални дни, удължени с нормативен акт, или когато е необходимо за предотвратяване и отстраняване на злополуки или други извънредни и неотложни щети). По същия начин е забранено извършването му на непълнолетни под 18-годишна възраст.

За целите на изчисляването на извънредния труд, работният ден на всеки работник се записва ден по ден и се сумира в периода, определен за изплащане на възнаграждение, като се предостави копие от обобщението на работника в съответната разписка.

Представителите на работниците имат право да бъдат информирани ежемесечно от работодателя за извънредните часове, положени от работниците, независимо от формата им на възнаграждение, като за тази цел получават копие от отчетите.

Към обикновения работен ден могат да се добавят извънредни часове. Максималният брой извънредни часове е 80 годишно, въпреки че извънредният труд, компенсирани за време за почивка (неплатена) в рамките на четирите месеца след завършването му, не се зачита в този лимит. Излишъкът от часове, отработени за предотвратяване или отстраняване на злополуки и други извънредни и неотложни щети, също не се взема предвид за целите на максималната продължителност на обикновения работен ден, нито за изчисляване на максималния брой разрешени извънредни часове, без да се засяга тяхното компенсиране като извънреден труд.

За целите на изчисляването на извънредния труд, от 2019 г. работният ден на всеки работник се отчита ден по ден и се сумира в периода, определен за изплащане на възнаграждението, като на работника се предоставя копие от обобщението в съответната разписка. Работното време ще се изчислява така, че както в началото, така и в края на дневната смяна работникът да е на работното си място.

Извънредният труд се компенсира финансово или с почивка по индивидуален или колективен трудов договор. Сумата, която се заплаща за всеки извънреден час, в никакъв случай не може да бъде по-малка от стойността на обикновения час или ще се компенсира с еквивалентни времена на платена почивка. При липса на споразумение в това отношение се приема, че извънредният труд трябва да бъде компенсирани с почивка в рамките на четири месеца след неговото завършване.

Максималният брой извънредни часове, които работниците с годишен работен ден по-кратък от общия работен ден в компанията могат да положат, ще бъде намален в същата пропорция, каквато съществува между тези работни часове.

Ограничението от 80 часа извънреден труд годишно не се прилага за тези, извършени за предотвратяване или отстраняване на извънредни и неотложни щети, въпреки че те ще трябва да бъдат заплатени като извънреден труд и полагането им е задължително за работника.

В Хърватия, в случай на непреодолима сила, извънредно увеличение на обема на работа и в други подобни случаи на неотложна нужда, работникът трябва да работи по-дълго от пълно или непълно работно време (извънреден труд), но до осем часа седмично по искане на работодателя.

Извънредният труд на отделен служител не трябва да надвишава 32 часа на месец или 180 часа годишно.

Извънредният труд на непълнолетни е забранен. Бременна жена, родител с дете до тригодишна възраст, самотен родител с дете до шестгодишна възраст и работник на непълно работно време могат да работят извънредно само ако предоставят на работодателя писмено изявление за доброволно съгласие за такъв труд, освен в случаите на непреодолима сила.

За тежки условия на труд, извънреден и нощен труд, както и за работа в неделя, празници и почивни дни, определени със специален закон, работникът има право на увеличена работна заплата, в размер и по начина, определени с колективния трудов договор, правилника за труда или трудовия договор, като увеличението за всеки час работа в неделя или празници не може да бъде по-малко от 50%.

В Кипър, освен в случаите, когато за работниците се прилагат по-благоприятни разпоредби, седмичното работно време не може да надвишава средно 48 часа, включително извънреден труд. Когато работодателят изисква от работника да работи повече от 48 часа, това може да стане само по предварително взаимно съгласие. Работникът има право да откаже, без това да навреди на трудовата му заетост. Обезщетението за извънреден труд обикновено е по споразумение с работодателя и може да се изплаща на нормална или по-висока ставка или да се използва като почивен ден.

Когато със съгласието на работника работата надвишава максималното седмично работно време (48 часа), работодателят е длъжен да води регистър на имената на всички работници, работещи повече от 48 часа, и да предостави този регистър на Министерството на труда и социалното осигуряване, заедно с данните на работниците, включително тяхното съгласие за извършване на работа, надвишаваща максимума от 48 часа. Министърът може да ограничи или забрани възможността за превишаване на максималното седмично работно време от съображения за безопасност и здраве на работниците.

В Нидерландия няма специално законодателство относно обезщетенията за

извънреден труд. Дали извънредният труд ще трябва да бъде компенсиран следва да произтича от това, което е било договорено в трудовия договор, допълнено от наръчника за служителите или установено в колективния трудов договор (ако е приложимо). Дори да се предположи, че тези предписани източници не казват нищо по отношение на компенсирането на служителите за положен извънреден труд, все още е възможно работодателят да е задължен да го направи. Особено като се има предвид високата вероятност при трудов спор съдилищата да решат, че работодателят трябва да компенсира служителя за извънреден труд, защото това е, което може да се очаква от „добър работодател“ при същите обстоятелства.

При извънреден труд е необходимо да се спазва Законът за работното време. Заплащането за извънреден труд може да се предоставя под формата на парично обезщетение или допълнителен отпуск. Действителното почасово заплащане за даден период на заплащане обаче никога не може да бъде по-малко от законоустановената минимална почасова заплата, освен ако това не е предвидено в колективен трудов договор.

Нидерландското законодателство е определило следните разпоредби за дежурство при непредвидени обстоятелства (дежурство на разположение):

Не повече от 13 часа на 24 часа, включително часовете, произтичащи от повиквания.

Максимум 14 работни дни в рамките на 4-седмичен период.

Трябва да има поне 2 последователни почивни дни на всеки 4 седмици

Не непосредствено преди или след нощна смяна.

Не през 11-те часа преди нощна смяна или през 14-те часа след нощна смяна.

К. Гъвкави условия на труд

Гъвкавите условия на труд, като например работата от вкъщи и гъвкавото работно време, стават все по-популярни през последното десетилетие, особено по време и след COVID-19. Резултатите от нашето проучване и информацията от фокус групите, проведени от нашия консорциум, обаче оставят впечатление, че подобни предимства все още не са толкова широко разпространени или недостатъчни по същество, за да подкрепят постоянно променящия се начин на живот и нуждите на европейските граждани.

Въз основа на анализа на резултатите от анкетата, 34% от участниците съобщават, че техният „идеален начин на работа“ би включвал по-голяма гъвкавост в графика и възможности за хибридна среда. Освен това 33% съобщават, че биха искали възможност да работят на непълно работно време или на намалено работно време.

„Гъвкавостта“ беше най-желаната и широко обсъждана мярка, която участниците във фокус групите, проведени във всичките пет държави членки, посочиха като необходима, за да им помогне да постигнат по-добър баланс между професионалния и личния живот и да се справят със стреса, свързан с работата.

В България един от участниците във фокус групата на работодателите подкрепи идеята, че винаги когато е възможно, дистанционната работа (или работа от вкъщи) и хибридните опции трябва да са на разположение по всяко време.

По време на фокус групите за служители в България бяха обсъдени необходимостта от по-всеобхватни политики за управление на стреса, включително гъвкави схеми на работа. Някои участници подчертаха важността на баланса между работа и личен живот, като предложиха техните компании да обмислят въвеждането на гъвкави схеми на работа, като например дистанционна работа или гъвкаво работно време, за да отговорят по-добре на личните нужди на служителите и да намалят нивата им на стрес.

По-късно в дискусиата, когато бяха помолени да споделят мисли за допълнителни политики на организационно ниво, които биха могли да подобрят благосъстоянието на служителите, участниците на първо място предложиха въвеждането на гъвкаво работно време. Вариантът за домашен офис беше предложен като една от четирите основни идеи за инициативи за благосъстояние, които компаниите биха могли да внедрят, тъй като това би могло да осигури на служителите по-голяма гъвкавост и контрол върху работната им среда и от своя страна да намали нивата на стрес.

Участниците в другата фокус група със служители от България също препоръчаха компаниите да предложат опция за домашен офис, тъй като това би могло да им осигури по-голяма гъвкавост и контрол върху работната среда, което от своя страна би могло да намали нивата на стрес. Един от участниците добави, че по време на COVID-19 много компании са осъзнали, че не всички срещи трябва да се провеждат лице в лице и че дистанционната работа може да бъде по-ефективна и благоприятна за производителността.

На въпроса да сподели мнението си за политики, които могат да помогнат за насърчаване на благосъстоянието и производителността на служителите, мениджър „Човешки ресурси“ посочи, че те трябва да включват политики за гъвкаво работно време, които позволяват гъвкави условия на работа, като например опции за дистанционна работа, гъвкаво работно време, компресирани работни седмици или споразумения за споделяне на работа, тъй като такива политики биха могли да помогнат на служителите да постигнат по-добър баланс между работа и личен живот, да намалят стреса от пътуване до работа и да подобрят цялостното си благосъстояние. Освен това тя спомена политиките за платен семеен отпуск и отпуск за полагащи грижи, политиките за работно натоварване и работно време и др. Мениджърът „Човешки ресурси“ добави също, че е важно да се оценят специфичните нужди и контекст на организацията или региона и да се разработят политики, съобразени с уникалните обстоятелства и изисквания на служителите и организацията като цяло.

Както участниците във фокус групата на работодателите, така и на служителите в Кипър посочиха гъвкавите условия на труд – в случаите, когато могат да бъдат приложени и същевременно да бъдат продуктивни, като необходима политика, която компаниите трябва да прилагат.

Участниците във фокус групата за служители в Хърватия съобщиха, че гъвкавостта е най-важната политика за тях, когато става въпрос за намаляване на стреса, предотвратяване на прегаряне и подкрепа за емоционалния баланс на служителите – следователно всички са дали приоритет на гъвкавостта по отношение на времето и мястото на работа.

Освен това, когато бяха помолени да споделят мнението си относно допълнителни политики, които да бъдат въведени на различни нива, служителите предложиха въвеждането на 4-дневна работна седмица или 6-часов работен ден като възможност за избор на служителите. Намалената продължителност на работната седмица може да бъде от полза както за работодателите, така и за служителите, поради повишената производителност и по-добрия баланс между работа и личен живот.

По подобен начин, участниците във фокус групата на мениджърите по човешки ресурси в Кипър посъветваха, че може да се приложи по-малко часове работа и по-ефективно, като например политика на 4 дни в седмицата.

Поради високия интерес към гъвкавите условия на труд, разпространението им сред дигиталните работни места и особено бързото увеличаване на броя на хората, които започнаха да работят от вкъщи в резултат на COVID-19, нашият консорциум проучи действащото законодателство, прилагано в анализирани държави членки относно гъвкавите условия на труд.

В България гъвкавото работно време е установено въз основа на Кодекса на труда, с цел да се осигури по-голяма свобода и мобилност на служителите/работниците. Дефинирани са следните характеристики на гъвкавото работно време:

1. Може да се установи за всички служители или за конкретни случаи. Работодателят определя задължителното време за присъствие в компанията, докато началото и краят на работния ден се определят от служителя.
2. Подобно на компресираното работно време, гъвкавото работно време с променливи граници се определя със заповед, издадена от работодателя. Тази заповед е еднократна и остава валидна, докато не бъде издадена нова заповед за отмяна на предишната.

Българското национално трудово законодателство не насърчава конкретно работодателите да осигуряват гъвкави условия на труд за своите служители, но Директива 2019/1158 на Европейския съюз относно баланса между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, може да е повлияла на работодателите в България да осигурят гъвкави условия на труд за своите служители.

В Испания дистанционната работа е регулирана от септември 2020 г. Според приетото законодателство, дистанционната работа се разбира като „форма на организация на работата или извършване на трудова дейност, в съответствие с която тя се предоставя в дома на работника или на избрано от него място, през целия му ден или част от работата му редовно“. Разбира се, че е регулирана „дистанционна работа, която се предоставя в референтен период от 3 месеца в размер на минимум 30% от работния ден или еквивалентен пропорционален процент в зависимост от продължителността на трудовия договор“.

Упражняването на дистанционна работа трябва да бъде формализирано писмено чрез споразумение, постигнато между компанията и работника, или в първоначалния договор, или на по-късен етап, но във всички случаи преди започване на дистанционната работа.

Работниците, работещи дистанционно, се ползват със същите права като работещите лице в лице, с изключение на тези, които са присъщи на изпълнението на работа лице в лице, и следователно не могат да понесат никакви вреди в условията си на труд. Работникът има право да поиска връщане към предишния си работен ден или договорен режим, след като договореният период е приключил или когато промяната в обстоятелствата го оправдава, дори ако планираният период не е изтекъл.

След влизането в сила през 2007 г. на Закона за равните възможности между жените и мъжете на работното място и последващите му подобрения и адаптации, които определиха задължението на определени компании (към момента, 2023 г., компании с над 50 работници) да разработват планове за равенство в компанията, компаниите все по-често включват мерки за балансиране на професионалния, семейния и личния живот в тези планове, сред които са мерки, свързани с гъвкавото работно време.

Някои частни компании, по собствена инициатива, и много публични организации, като мярка за улесняване на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот на работниците, установяват гъвкави мерки, като например гъвкаво време за влизане и излизане от работа, например, те установяват един времеви интервал за влизане в работа и друг за излизане от работа, така че работниците могат да избират да влизат в работа по-рано и да си тръгват по-рано или обратното, да влизат в работа по-късно и да си тръгват по-късно.

В Хърватия, ако дневният и седмичният график на работното време не са определени с правилник, колективен трудов договор, споразумение, сключено между работническия съвет и работодателя, или трудов договор, работодателят взема решение за графика на работното време с писмено решение.

Трудов договор, сключен в писмена форма, т.е. удостоверение за сключен трудов договор, трябва да съдържа цялата съществена информация, както и мястото на работа, а ако няма постоянно или основно място на работа, бележка, че работата се извършва на различни места.

Трудов договор, сключен в писмена форма, т.е. удостоверение за сключен трудов договор за извършване на работа в дома на работника или в друго помещение, което не е помещение на работодателя, трябва да съдържа и допълнителна информация относно:

1. Дневното, седмичното или месечното време на задължителното присъствие на работника на работното място;
2. сроковете, времето и начинът за наблюдение на работата и качеството на изпълнение на работата на работника;
3. машини, инструменти и оборудване за изпълнение на задачи, които работодателят е задължен да придобие, инсталира и поддържа;

4. Използване на собствени машини, инструменти и друго оборудване на работниците и възстановяване на свързаните с това разходи;
5. Възстановяване на други разходи на работника, свързани с изпълнението на работата;
6. Методът за обучение и професионално развитие на работниците.

Заплатата на работник, с когото работодателят сключва договор, не може да бъде определена на по-нисък размер от заплатата на работник, който работи в помещенията на този работодател на същите или подобни работни места.

Към днешна дата в Кипър няма специфично законодателство, което изрично да урежда гъвките условия на труд, като например гъвкаво работно време, дистанционна работа или хибридни офис споразумения. Трудовата нормативна уредба в Кипър се регулира предимно от Закона за заетостта на лицата и друго свързано законодателство. Тези закони обаче не предвиждат подробни разпоредби за гъвкави условия на труд. Гъвките условия на труд в Кипър обикновено са въпрос на договаряне между работодатели и служители, очертават се в трудови договори и подлежат на взаимно съгласие. Конкретните условия на гъвките условия на труд обикновено се уреждат чрез трудови договори, политики на работното място или колективни трудови договори.

Важно е обаче да се отбележи, че Камарата на представителите разглежда проектозакон относно работата от разстояние и хибридната работа.

В Нидерландия работата от вкъщи не е законово право. Въпреки това, съгласно Закона за гъвкаво работно време, служителите могат да подадат писмено искане за работа (частично) от вкъщи. Например, ако са загрижени за здравето си, трябва да има основателна причина за отказ на такова искане. Някои примери биха били: работата от вкъщи причинява проблеми с работния график; работата не може да се извърши другаде; или работното място от вкъщи не е безопасно или подходящо за работа.

Съществуват и условия за служителите, които искат да работят от вкъщи:

- Фирмата трябва да има минимум 10 служители.
- Служителят трябва да е работил поне шест месеца.
- Служителят трябва да подаде писмено заявление не по-късно от 2 месеца преди желаната дата на започване на работа.

Служителите също трябва да могат да си вършат работата безопасно и правилно у дома. Когато служителите работят от вкъщи, те имат допълнителни разходи, които нямат в офиса: повече разходи за отопление, вода, електричество, но също така чай, кафе и тоалетна хартия. Компаниите могат да възстановят тези разходи без данъци с надбавка за работа от вкъщи от 2,15 евро на ден.

По време на пандемията от COVID-19 много служители работеха от вкъщи. Сега, когато повечето мерки срещу COVID-19 вече не са необходими, нидерландското правителство насърчава хибридната работа, като обмисля предимствата на работата от вкъщи, като по-малко време за пътуване и разходи. На 5 юли 2022 г. долната камара на нидерландския парламент прие предложението за Закон „Работете, където искате“ (изменение на Закона за гъвкавото работно време), но нидерландският сенат го отхвърли през октомври 2023 г. Този законопроект би могъл значително да засили правото на служителите да работят дистанционно, включително в други страни от ЕС. Имаше опасения относно потенциалната регулаторна тежест, особено ако служителите искаха да работят в чужбина, това би могло да има дългосрочни последици, включително нидерландските работодатели да трябва да обмислят и прилагат чуждестранно трудово законодателство. Щеше да има и данъчни и социалноосигурителни последици.

Л. Въздействие на COVID-19

Няма съмнение, че COVID-19 оказва значително влияние върху дигитализацията и гъвкавостта на работното място. Последиците от COVID-19 върху живота на гражданите на ЕС бяха обсъдени и във фокус групите, проведени от нашия консорциум.

Докато някои от участниците във фокус групата за служители в България споделиха, че COVID-19 им е предоставил възможност да бъдат по-гъвкави, тъй като са преминали към работа от вкъщи, и един от тях го е намерил за ценно време за самосъзнание и определяне на приоритети, повечето участници споделиха, че като цяло смущенията, причинени от пандемията, значително са увеличили нивата им на стрес, предизвикали са ги установените модели на работа

и са ги принудили бързо да придобият нови умения, за да останат продуктивни. Някои участници казаха, че нещата са станали много трудни както в личен, така и в професионален план.

Участниците във фокус групата на работодатели в Нидерландия споделиха, че COVID-19 е повлиял значително на нивата на стрес в институцията и че е най-големият смущаващ фактор през последните 20 години в сферата на образованието, и особено в начина, по който служителите възприемат стреса и динамиката на работата.

Въз основа на своите наблюдения, HR мениджър от България сподели, че пандемията от COVID-19 е повлияла значително на нивата на стрес сред служителите, тъй като внезапното преминаване към дистанционна работа, несигурността относно сигурността на работното място, опасенията за здравето и безопасността, увеличеното натоварване за някои и размиването на границите между работата и личния живот са допринесли за повишени нива на стрес в организацията. Тя добави, че необходимостта от адаптиране към новите начини на работа, бързите промени в бизнес стратегиите и емоционалното въздействие на пандемията върху отделните хора и техните семейства са допринесли за общите нива на стрес в организацията.

Участниците във фокус групите както на служителите, така и на работодателите в Испания споделиха, че през първите месеци на ограниченията, причинени от COVID-19, нивата на стрес са били много високи поради няколко причини. На първо място, те споменаха необходимостта от адаптиране към новата ситуация, която в много случаи е принудила хората да работят онлайн, с дълги работни часове и много интензивно натоварване, съчетано с емоционален стрес.

Участник във фокус групата на работодателите в България (мениджър на кол център) сподели, че COVID-19 е оказал значително влияние върху нивата на стрес в нейната организация. Пандемията е причинила много несигурност и страх, което е довело до повишена тревожност и стрес, като по този начин е повлияла пряко на психичното здраве на служителите.

Освен това, преходът към дистанционна работа е бил труден за много от служителите ѝ, тъй като те трябвало да се адаптират към нова работна среда, докато се справят с лични предизвикателства като домашно обучение и грижи за членове на семейството. Това е довело до много стрес и прегаряне сред служителите ѝ.

Участниците във фокус групата на служителите в Хърватия потвърдиха, че COVID-19 е оказал значително влияние върху живота им, което е довело до нежелание на служителите да „губят“ време за пътуване до и от работа, прекарвайки 8 часа и 5 дни в седмицата на работа, когато виждат, че могат да си свършат работата в по-разумно време, и по този начин в момента предпочитат гъвкавостта пред много други „привилегии“. Участниците във фокус групата на работодателите също споделиха, че връщането в офиса и приспособяването към стари навици след ограниченията, свързани с COVID-19, причиняват допълнителна тревожност на служителите.

Въпреки че работата от вкъщи наистина може да помогне на служителите да изградят по-добър баланс между работа и личен живот, да спести време за пътуване и да намали емисиите на парникови газове, да намали сметките на компаниите за наем и съоръжения и като цяло да допринесе за по-ниски нива на стрес, свързан с работата, искаме да напомним, че постоянната липса на контакт с други хора може да бъде отчуждаваща, особено в дигиталната ера, и че все по-голям брой граждани страдат от проблеми с психичното здраве, като депресия, поради недостатъчни социални взаимодействия.

Въз основа на анализа на резултатите от нашето проучване, 68% от анкетираните съобщават, че невъзможността да посещават групови дейности или да практикуват хобита поради COVID-19 е оказала средно до високо въздействие върху нивата им на стрес, а 61% от анкетираните съобщават, че невъзможността да напускат дома си поради COVID-19 е друг фактор, който има средно до високо въздействие върху нивата им на стрес. Не е изненадващо, че гореспоменатите бяха избрани като двата фактора с най-голямо отрицателно въздействие върху нивата на стрес на анкетираните, свързани с COVID-19.

Поради тази причина препоръчваме на компаниите, чиито служители работят предимно от вкъщи, да организират поне 2 дни годишно, в които служителите да се срещат физически за работа, обучение или изграждане на екип.

М. Уязвими групи

В някои от фокус групите темата за гъвкавостта беше разширена до дискусии относно уязвими групи като родители на малки деца, лица, полагащи грижи за деца, самотни родители, възрастни хора, студенти и др., за които подобни условия изглеждат още по-желани и необходими.

По време на дискусиата във фокус групата със служители от България, повечето от участниците посочиха, че тяхната компания няма вътрешна политика относно допълнителните почивни дни или гъвкавото работно време за родители или служители, които се грижат за роднини. Някои участници обаче предложиха компанията им да обмисли прилагането на такива политики, за да подпомогне служителите, които се справят със семейните си задължения, и да намали нивата им на стрес. Те посочиха, че много компании в техните индустрии са започнали да предлагат този вид придобивки като част от своите програми за благосъстояние на служителите и че това би могло да помогне за привличането и задържането на най-добрите таланти и за създаването на по-позитивна работна среда като цяло.

Сред малкото добри практики, мениджър „Човешки ресурси“ от България сподели, че нейната компания се стреми да осигури подкрепяща и приобщаваща работна среда, която отчита нуждите и предизвикателствата на служителите с отговорности за полагане на грижи, и че са работили със служителите, за да намерят подходящи договорености, които им помагат да управляват ефективно работата и отговорностите си за полагане на грижи, като същевременно минимизират стреса и насърчават благосъстоянието.

За да получим повече яснота по темата, нашият консорциум проучи допълнително националното законодателство в петте анализирани държави членки като част от проведеното национално изследване.

В България Кодексът на труда не изисква изрично, нито стимулира компаниите да предоставят по-привилегировани или гъвкави условия на труд на служители със специални нужди, като например родители на малки деца, болногледачи, възрастни хора или студенти.

Що се отнася до извънредния труд, Кодексът на труда гласи, че съгласието за полагане на извънреден труд от майки с деца до 6-годишна възраст, от майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им, и от работещи по трудово правоотношение работници и служители се дава в писмена форма за всеки отделен случай.

В Испания може да се приложи намаление на работното време по семейни причини при определени обстоятелства. В случаите на раждане, осиновяване, попечителство с цел осиновяване или приемна грижа, работниците имат право на един час отсъствие от работа (след изтичане на първоначалното обезщетение за майчинство от най-малко 16 седмици), което могат да разделят на две части, за грижи за бебето, докато то навърши девет месеца. Когато и двамата родители, осиновители, настойници или приемни родители упражняват това право със същата продължителност и режим, периодът на ползване може да бъде удължен, докато бебето навърши дванадесет

месеца, с пропорционално намаление на заплатата след девет месеца.

Работниците, които се считат за жертви на насилие, основано на пола, или жертви на тероризъм, ще имат право да упражнят ефективно своята защита или правото си на всеобхватна социална помощ, на намаляване на работното време с пропорционално намаление на заплатата или на реорганизация на работното време чрез адаптиране на графика, прилагане на гъвкаво работно време или други форми на организация на работното време, използвани в компанията. Те също така имат право да извършват работата си изцяло или частично дистанционно или да преустановят това, ако това е установената система, при условие че и в двата случая този вид предоставяне на услуги е съвместим с длъжността и функциите, изпълнявани от лицето.

Работниците имат право да поискат адаптации към продължителността и разпределението на работния ден, към организацията на работното време и под формата на обезщетения, включително предоставяне на работа от разстояние, за да реализират правото си на съвместяване на професионалния и семейния живот. Тези адаптации трябва да бъдат разумни и пропорционални спрямо нуждите на работника и организационните или производствените нужди на компанията. Ако имат синове или дъщери, работниците имат право да отправят това искане, докато синовете или дъщерите навършат дванадесет години.

При липса на колективни трудови договори, компанията, при искане за адаптиране на работния ден, ще започне процес на преговори с работника за максимален период от тридесет дни. След приключване на този процес, компанията ще уведоми писмено за приемането на искането, ще предложи алтернативно предложение, което отговаря на нуждите на работника от помирение, или ще изрази отказа си да го приложи. В последния случай ще бъдат посочени обективните причини, обосноваващи решението.

В Хърватия е прието обширно законодателство, посветено на защитата на бременни жени, родители и осиновители, обхванато в глава 7 от Закона за труда. Други мерки по отношение на гъвкавост, работа от вкъщи, намалено работно време и др., насочени към подкрепа на по-широк кръг от уязвими групи, обаче не са въведени като част от действащото законодателство.

По време на бременност, ползването на отпуск по майчинство, родителски отпуск, отпуск за осиновяване, работа на половин работен ден, работа на намалено работно време поради увеличени грижи за дете, отпуск на бременна или кърмеща майка и отпуск или работа на намалено работно време за грижи за дете с тежки

увреждания в развитието, т.е. в рамките на петнадесет дни от прекратяване на бременността или прекратяване на ползването на тези права, работодателят не може да прекрати трудовия договор на бременна жена и лице, което ползва едно от посочените права.

След изтичане на отпуска по майчинство, родителски отпуск, отпуск за осиновяване, отпуск за грижи и грижи за дете с тежки увреждания в развитието, както и преустановяване на трудовото правоотношение до третата година от живота на детето в съответствие със специален правилник, работникът, който е ползвал едно от тези права, има право да се върне на работните места, на които е работил преди упражняване на това право, а ако е отпаднала необходимостта от изпълнение на тези работни места, работодателят е длъжен да му предложи сключването на трудов договор за изпълнение на други подходящи работни места, чиито условия на труд не трябва да бъдат по-неблагоприятни от условията на труд на работните места, които е изпълнявал преди упражняване на това право.

Това е допълнително дефинирано от други закони, като например Закона за родителските и майчинските обезщетения. Ползвателят на обезщетения има право на:

- отпуск по майчинство;
- отпуск по бащинство;
- родителски отпуск;
- работа на половин работен ден;
- работа на половин работен ден поради увеличени грижи за деца;
- почивка за кърмене на детето;
- отпуск на бременна работничка или отпуск на работничка, родила дете, или отпуск на работничка, която кърми дете;
- свободен работен ден за пренатален преглед;
- отпуск или работа на непълен работен ден за грижи за дете с умствени увреждания;

- прекъсване на трудовото правоотношение или дейността, въз основа на която е придобит осигуреният статут, до третата година от живота на детето (неплатен отпуск).

В Кипър беше въведен новият Закон за гъвкави схеми на работа за баланс между професионалния и личния живот от 2022 г. с цел хармонизиране на националното законодателство с разпоредбите на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно баланса между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

Всеки работещ родител с дете до 8 (осем) години, както и всеки, който полага грижи за него, също има право да поиска гъвкави условия на работа поради причини, свързани с грижите за него. За да отговаря на условията, служителят трябва да е работил непрекъснато 6 (шест) месеца при един и същ работодател. Продължителността на тези условия може да бъде ограничена по разумен начин. Важно е да се отбележи, че работещите родители имат право да се върнат към същия режим на работа в края на договорения период.

Съгласно закона, работодателят разглежда и обработва искане за гъвкаво работно време и информира писмено служителя за решението в рамките на 1 (един) месец от подаването му. След като вземе предвид нуждите както на работодателя, така и на служителя, законът дава право на работодателя да одобри, отложи или отхвърли такова искане. При условие че преди да отложи или отхвърли исканията на работещите родители, работодателите трябва да вземат предвид възраженията на работещите родители и да ги информират писмено за решението, като обосноват причините за отлагането или отхвърлянето на тези искания.

В Нидерландия, съгласно Закона за гъвкаво работно време (Wfw), работодателите са длъжни да разрешат на служителите си да работят на непълно работно време или да работят с гъвкаво работно време. Работодаателят може да отхвърли подобно искане само ако има сериозни и обективни причини да не го разреши. След шест месеца работа служителите могат да поискат корекция на работното си време и работното си място (т.е. работа от вкъщи). Ако работодателят отхвърли това искане, служителят може да подаде ново след една година. Само работодатели с десет или повече служители попадат в обхвата на Закона за гъвкаво работно време. За тези служители е възможно да договорят гъвкаво работно време с работодателя си. Това може да включва:

- работа от вкъщи един или повече дни в седмицата.

- по-дълги работни дни в замяна на един свободен ден седмично или две седмици.
- време вместо отработени часове вечер или през почивните дни.

Работата от вкъщи обикновено е уредена в наръчника за служителите, в специфична политика или (в зависимост от индустрията) в колективния трудов договор. Не е обичайно да се добавят клаузи за работа от вкъщи в стандартния трудов договор, освен в случаите, когато е договорено, че новонает служител ще работи от вкъщи. Почесто се включва препратка към специфична политика или по-общото ръководство за служителите.

Работодателите трябва да информират новите и бъдещите майки за специалните им права по отношение на условията на труд (напр. коригиране на условията на труд и работното време). Те също така трябва да ограничат психологическия и физическия стрес за бременните служителки. Няма законови предписания за намаляване на психологическия стрес, освен повече почивки по време на работното време. Що се отнася до физическия стрес върху бременна служителка, до 6 месеца след раждането всяка работа, включваща повдигане, носене, дърпане и бутане на предмети, трябва да се увеличава постепенно.

Работниците с едно или повече деца имат право на „ouderschapsverlof“ (родителски отпуск). Този отпуск съответства на максимум 26 пъти броя на работното време на седмица. Те имат право на този размер родителски отпуск през периода от раждането до навършване на 8 години на детето. Този отпуск е неплатен, освен ако не са постигнати други уговорки с работодателя или в колективен трудов договор. От 2 август 2022 г. родителите могат да се възползват от схемата за платен родителски отпуск в резултат на измененията на Европейската директива 2019/1158. Целта на директивата е да се постигне баланс между професионалния и личния живот и равно третиране на жените и мъжете чрез насърчаване на участието на жените на пазара на труда и чрез премахване на разликата между жените и мъжете в доходите и заплащането. Сега те получават обезщетение от Агенцията за осигуряване на служителите (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV). Обезщетението на UWV за платен родителски отпуск е в размер на 70% от дневното възнаграждение. Служителите трябва да вземат платения отпуск през първата година на детето.

Служители, които са осиновили дете или са взели дете под грижите на приемно семейство, имат право на 6 седмици отпуск за осиновяване или приемно семейство. Отпускът се отнася и за двамата родители. Те имат право на обезщетение за осиновяване или обезщетение за приемно семейство. Служителят трябва да подаде заявление за отпуск за осиновяване или приемно семейство поне 3 седмици предварително.

Те могат да вземат този отпуск, разпределен за по-дълъг период от време. Работодателят не може да откаже това, освен ако в резултат на това предприятието ще се сблъска със сериозни проблеми. Ако служителите са използвали целия си родителски отпуск и е необходимо да променят работното си време след него, те могат да поискат временна промяна на работното време за периода след това. Служителят трябва да подаде това искане 3 месеца преди края на периода на родителския отпуск, а компанията трябва да вземе решение 4 седмици преди края на периода на отпуска.

Служителите могат да кандидатстват за „zorgverlof“ (отпуск за грижи), краткосрочен или дългосрочен, когато трябва да отсъстват от работа, за да се грижат за близък човек, като например болно дете, партньор, родител, друг роднина или приятел. В случай на краткосрочен отпуск за грижи, те ще получават най-малко 70% от заплатата си, но никога по-малко от минималната работна заплата. Те нямат право на заплата по време на дългосрочен отпуск за грижи. По време на отпуск за грижи законоустановените дни за почивка ще продължат да се натрупват. Работодателят може да откаже краткосрочен и дългосрочен отпуск за грижи само ако този отпуск би причинил сериозни проблеми на работното място.

Деца на възраст между 13 и 16 години имат право да работят извън учебните часове и по време на ваканциите, но само при определени условия. От 16-годишна възраст младите хора са свободни да извършват всякакъв вид работа. Младите хора от 15 до 20 години получават минималната младежка работна заплата.

Студентите от ЕС/ЕИП или Швейцария могат да работят без ограничения. Те не се нуждаят от разрешение за работа и няма ограничения по отношение на работното време, освен ограниченията и правилата, предвидени от нидерландското законодателство в Закона за работното време (ATW). За студенти, които не са от ЕС/ЕИП или Швейцария, има някои ограничения, ако искат да работят успоредно с обучението си. Работодателят трябва да им предостави лично разрешение за работа. Те могат да работят само ако имат това специално разрешение за работа и могат да работят максимум 16 часа седмично през годината или на пълен работен ден през месеците юни, юли и август.

Предстоят нови правила на пазара на труда. Например, договорите с нулево работно време ще изчезнат и служителите ще получат постоянен договор по-бързо. Новите правила не се отнасят за студенти със странична работа: те могат да продължат да работят на повикване и по този начин да позволят работата им да съвпада например с изпитни седмици и ваканции.

„Закон за повече сигурност за работещите на гъвкаво работно време“ беше в процес на обсъждане до 4 септември 2023 г., чрез internetconsultatie.nl. Министър Кариен ван Генип (социални въпроси и заетост) заяви:

„Мерките, които договорих с работодателите и служителите миналата пролет, са и остават крайно необходими. Гъвкавата работа винаги ще бъде налична, за да се справят с временни струпвания и болести. В Нидерландия обаче твърде много хора не знаят дали могат да платят наема следващия месец. Те отлагат бъдещи планове. Служителите с временен договор или работа на повикване, по-специално, се нуждаят от по-голяма сигурност относно заплатите и графика си. Ето защо е важно да се затегнат правилата, така че по принцип да получите постоянен договор за строителни работи.“ Всъщност несигурността на временните договори може да доведе до стрес и оплаквания.

Н. Национални инициативи и възможности за финансиране

Накрая, ще обсъдим текущите национални инициативи, както и наличните възможности за финансиране, насочени към повишаване на осведомеността относно психичното здраве, намаляване на стреса, свързан с работата, и предотвратяване на прегарянето.

Проучихме темата чрез национални изследвания във всичките пет анализирани държави членки.

В България липсват национални инициативи по отношение на осведомеността за психичното здраве, намаляването на стреса на работното място или предотвратяването на прегарянето. Въпреки това, като държава членка на ЕС, България може да бъде повлияна и от европейски инициативи и насоки, свързани с психичното здраве и благосъстояние на работното място.

Проектът на ЕС „Родители в заетостта“ се изпълнява по „Програма за развитие на човешките ресурси 2021-2027“, Приоритет 1: „Насърчаване на заетостта и развитието на умения“, Специфична цел 3: „Насърчаване на балансирано участие на половете на пазара на труда, равни условия на труд и баланс между професионалния и личния живот, включително чрез финансово достъпни грижи за деца и лица на издръжка“. Бюджет на проекта: 24 000 000,00 лв. Продължителност: до 2026 г.

В Испания има План за действие в областта на психичното здраве за периода 2022-2024 г. Планът за действие в областта на психичното здраве на Министерството на здравеопазването е осигурен със 100 милиона евро за периода 2022-2024 г. Той има шест стратегически направления и 44 действия със съответните им показатели за подобряване на качеството на психичното здраве на хората. Основните направления на действие са:

- Ред 1: Укрепване на човешките ресурси в областта на психичното здраве.
- Ред 2: Оптимизиране на цялостните грижи за психичното здраве във всички области на социалните мрежи.
- Ред 3. Повишаване на осведомеността и борба със стигматизацията на хора с проблеми с психичното здраве.
- Ред 4. Превенция, ранно откриване и внимание към суицидно поведение.
- Ред 5. Справяне с проблемите на психичното здраве в контекст на по-голяма уязвимост. Действие 5.9. Разработване на действия в областта на психичното здраве и труда в рамките на Испанската стратегия за безопасност и здраве на работното място 2022-2027 г. и здравословни условия на труд, насочени към разбиране на въздействието на заетостта и условията на труд върху психичното здраве и предотвратяване на психосоциалните рискове на работното място.
- Ред 6. Превенция на пристрастяващо поведение със и без вещества

Освен това, в Испанската стратегия за безопасност и здраве при работа 2022-2027 г. има една цел, свързана с темата, Цел 2: Управление на промените, произтичащи от новите форми на организация на труда, демографските и климатичните промени. В рамките на тази цел можем да открием следните области на действие:

- Анализиране на разпоредбите, за идентифициране на евентуални недостатъци по отношение на тяхната приложимост към нови модели на работа.
- Проучване на нововъзникващите рискове, идентифициране на най-засегнатите дейности и групи и насърчаване на действия за еднаква защита на всички работници.
- Подкрепа за компаниите в процеса на адаптиране към тези промени чрез инструменти, които улесняват управлението на нови рискове, със специално внимание към тези, произтичащи от цифровизацията.

- Настояване за целта да се повиши осведомеността на компаниите за важността на здравеопазването, като се насърчават съвременни модели за управление на здравето, със специален акцент върху психичното здраве.

През март 2023 г. Министерството на труда представи доклада относно несигурността на работното място и психичното здраве. Докладът отправя три общи препоръки: борба с несигурността на работното място и нейното въздействие върху психичното здраве, подобряване на условията на закрила, здраве и грижи за работниците и измерване, анализ и оценка на несигурността на работното място и проблемите с психичното здраве. В него се предлага и разработването на универсална, справедлива, безплатна, хуманна и качествена система за психично здраве.

Не на последно място, Конфедерацията за психично здраве на Испания стартира различни инициативи за повишаване на социалната чувствителност и осведоменост относно психичното здраве на работното място.

В Хърватия, Стратегическата рамка за развитие на психичното здраве до 2030 г. има глава за опазването и подобряването на психичното здраве на работното място. Главата предвижда следните мерки:

1. Разработване на програми за работодатели и работници за намаляване на психосоциалния стрес, стреса, свързан с работата, с акцент върху прегарянето на работното място, насърчаване на оптимална организация на работата с цел постигане на баланс между професионалния и личния живот.
2. Идентифициране на психосоциалните стресови фактори на работното място и прилагане на мерки за опазване на психичното здраве, включително ранно разпознаване на нарушеното психично здраве, същевременно подкрепа и дестигматизиране за психичните заболявания и разстройства.
3. Подобряване на осведомеността на всички социални партньори относно значението на здравословните условия на работното място и обучение на служителите относно въздействието на работната среда върху психичното здраве.
4. Насърчаване на установяването на баланс между бизнеса и семейния живот в работната среда.

5. Планиране и прилагане на програми и интервенции, насочени към предотвратяване на тормоз, сексуален тормоз, всички форми на насилствено поведение и злоупотреба на работното място.
6. Подобряване на ранното разпознаване на проблеми с психичното здраве, особено проблеми, свързани с употребата на алкохол и други пристрастяващи вещества, и подобряване на методите за ранна интервенция на работното място.
7. Прилагане на интервенции за служителите и работодателите за подобряване на психичното здраве.
8. Насърчаване на всеобхватен обществен диалог относно значението на нормите, които насърчават равенството в организацията на работата и времето за почивка, както и организационната етика и справедливост при регулирането на стреса на работното място и предотвратяването на свързани с работата проблеми с психичното здраве.
9. Засилване на сътрудничеството на всички заинтересовани страни в работния процес, включително инспекцията на труда.
10. Систематично образование на обществеността и други заинтересовани страни относно необходимостта от подобряване на здравето на работното място.
11. Насърчаване на активното участие на работниците във вземането на решения и насърчаване на признаването на области на лична компетентност у работниците.
12. В съответствие с насоките на ЕС и националното законодателство, независимите оценители следва редовно да оценяват наличието на психосоциални стресори на работното място и да прилагат интервенции в рамките на работната среда, за да ги намалят.
13. Насърчаване на изследванията върху стреса и синдрома на прегаряне, свързани с работата или с работата, както и психичните разстройства и смущения, свързани с рисковете на работното място, свързани с работното място.
14. Запазване и подобряване на психичното здраве, предоставяне на психологическа подкрепа и прилагане на кризисни интервенции в професиите, които първи пристигат на мястото на инцидента (полиция, пожарникари, спешни служби и др.).

15. Засилени грижи за психичното здраве на работещите във високорискови професии (полиция, пожарникари, работници в службите за спешна помощ и др.) чрез провеждане на различни научно и професионално валидирани психологически обучения и програми от експерти по психично здраве.

16. Засилени грижи за психичното здраве и допълнително обучение на работниците, които се грижат за защитата на уязвимите групи (жертви на насилие, наркозависими, потребители на социални услуги, затворници), с цел оказване на адекватна помощ на хора, които освен че принадлежат към определена уязвима група, имат и психично разстройство.

В Кипър, сред ключовите усилия и инициативи за справяне с психичното здраве на работното място и намаляване на стреса, свързан с работата, са следните:

1. Осведоменост за психичното здраве: Различни организации, включително правителствени и неправителствени организации, насърчават кампании за повишаване на осведомеността за психичното здраве в Кипър. Тези инициативи целят да намалят стигмата около проблемите с психичното здраве и да насърчат хората да търсят помощ, когато е необходимо.

2. Здраве и безопасност при работа: Кипърският департамент по инспекция на труда (DLI) отговаря за прилагането на разпоредбите за здраве и безопасност на работното място. Те работят, за да гарантират, че работодателите спазват стандартите за здраве и безопасност, което може косвено да допринесе за намаляване на стреса, свързан с работата, и предотвратяване на прегарянето.

В Нидерландия няма обща национална стратегия, насочена към психичното здраве. Въпреки това, през 2014 г. министър Ашер (социални въпроси и заетост) стартира „Седмичата на стреса на работното място“, тъй като проучванията показват, че 1 на 8 служители има проблеми със стрес, свързан с работата, и се смята, че почти 1 милион души са изложени на риск всяка година от прегаряне и други заболявания, свързани с работата и стреса. Оттогава една седмица от ноември е обявена за „Седмица на стреса на работното място“, за да се насърчат работодателите и служителите да се съсредоточат върху въвеждането на мерки за справяне с този проблем. Стартиран е уебсайт, предлагащ редица дейности и факти, свързани със стреса на работното място.

От 13 до 17 ноември 2023 г. OVAL (Организация за жизненост, активиране и кариера) организира Седмичата на стреса на работното място, а централната тема тази година е „Силни психически и физически!“

Последиците от пандемията от коронавирус са ясно видими. В Нидерландия има значителен недостиг на персонал; служителите трябва да търсят нов баланс между работа и личен живот, след като работят от вкъщи, а все повече млади служители изпитват стрес на работното място. При добро психично здраве служителите изпитват по-малко стрес. Но доброто състояние може също да гарантира, че стресът ще се отрази по-малко. Ето защо по време на Седмицата на стреса на работното място 2023 г. се обръща внимание на психичното здраве и физическата страна. Тези две неща не могат да се разглеждат отделно.

Набор от данни



А. Данни от проучването

По време на фазата на събиране на данни (чрез анкета) респондентите самостоятелно отчитаха различни компоненти, влияещи върху благосъстоянието им на работното място и нивата им на стрес. Събрахме 516 отговора, обхващащи различни демографски и възрастови групи в „трудоспособна възраст“, включително млади хора и по-старши специалисти. Изследвахме различни елементи, които биха могли да допринесат за индивидуалния опит със стрес и прегаряне, свързани с работата, включително въздействието на промените в поведението на работното място, свързани с Covid-19. Данните бяха анализирани на два етапа:

- Първо, използвахме информацията от първите 150 респонденти, за да изградим нашите въпросници за фокус групи и национални изследователски рамки.
- Второ, след като достигнахме прага от 500 отговора, анализирахме данните по-задълбочено. Заключениета и от двата анализа обаче не показват съществени промени, а процентното представяне на различните категории варира средно с по-малко от 0,5%.

Проучването остава отворено, тъй като служи не само за събиране на данни, но и за повишаване на осведомеността относно различни фактори, влияещи върху психичното здраве.

**Участвайте в
анкетата**

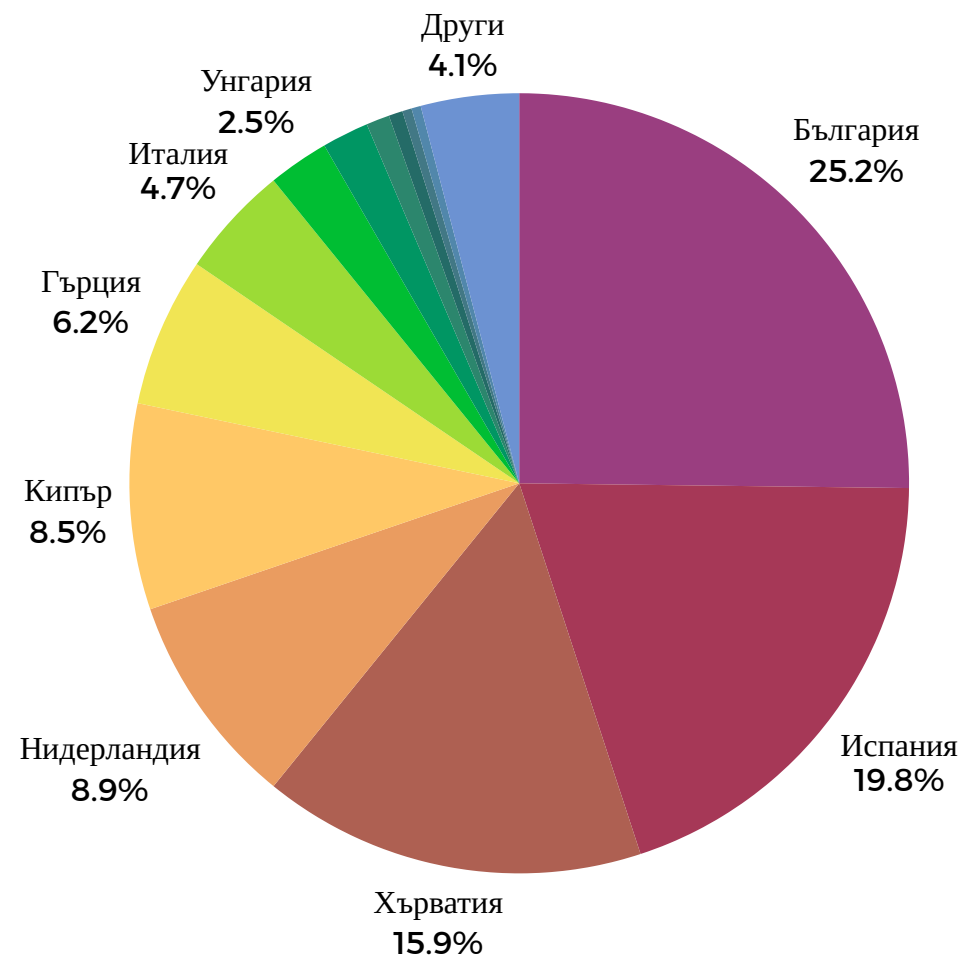
ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

516



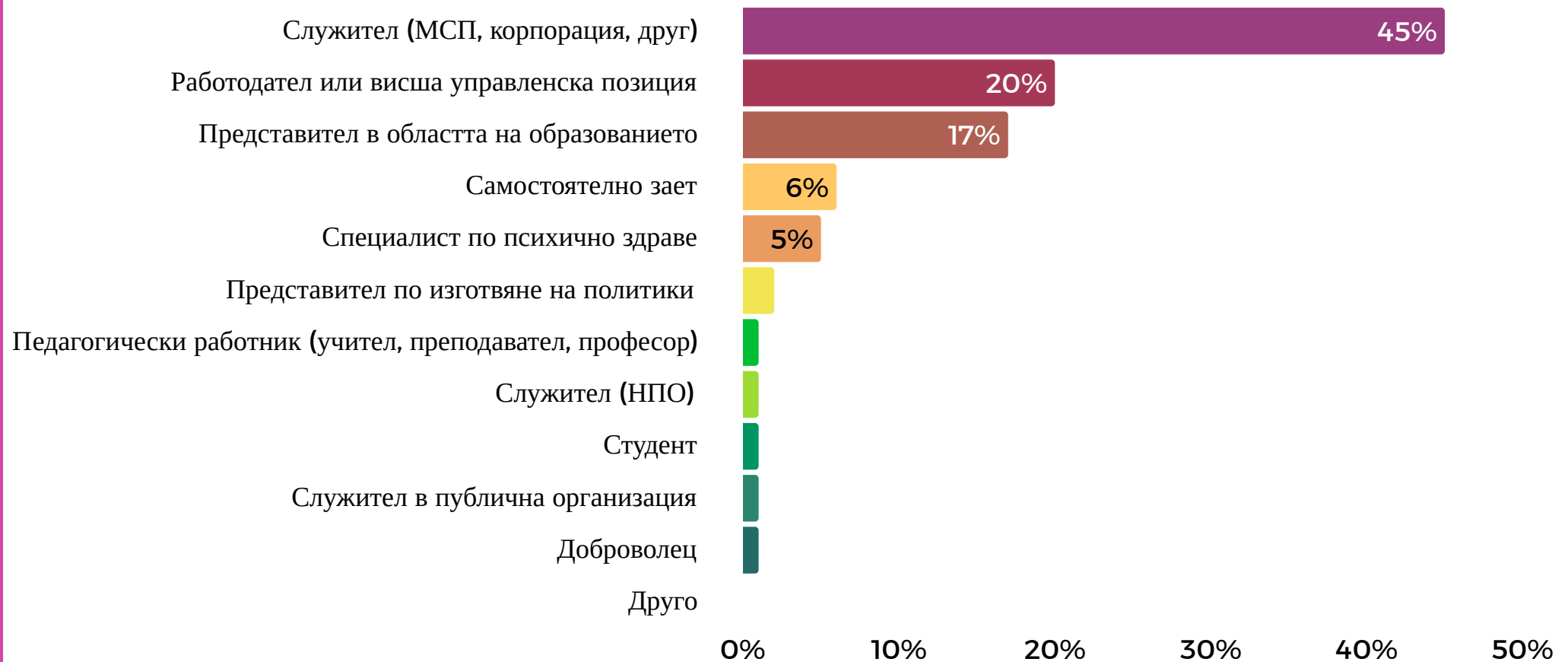
РЕСПОНДЕНТИ

Разпределение на респондентите по страни на пребиваване



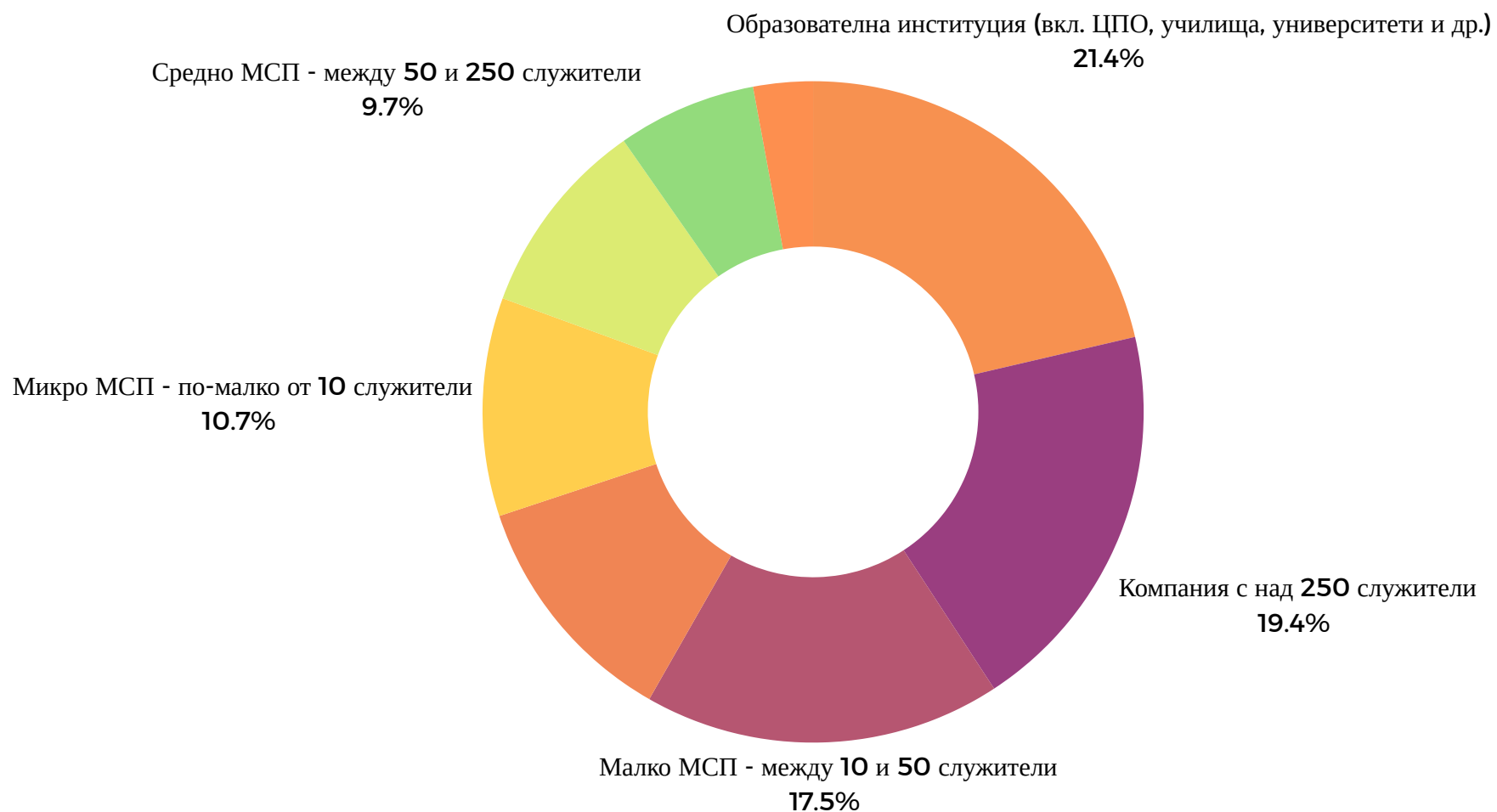
ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

Настояща позиция



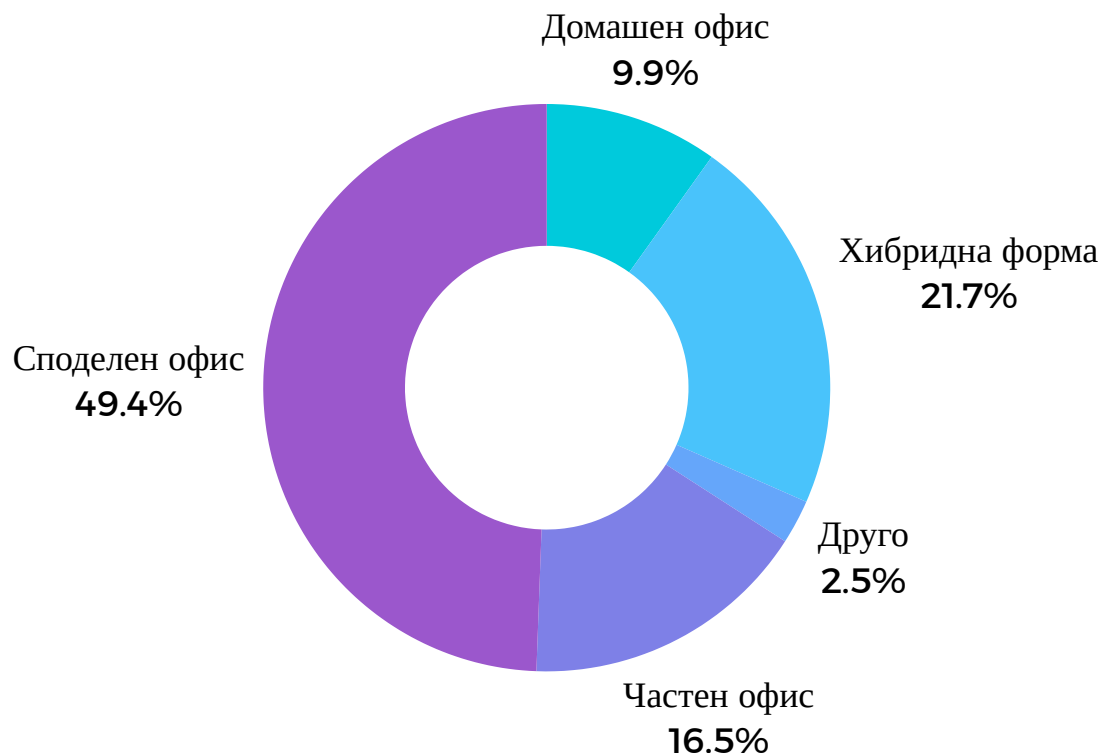
ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

Тип на работното място



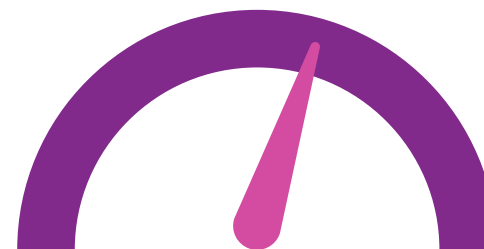
ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

Текуща работна среда



СТРЕС И КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ

Въздействие на нивата на стрес (среден резултат по скала от 1 до 10)



ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ ПРИ ВКЛЮЧВАНЕ: 5.98/10 (УМЕРЕН ЕФЕКТ – МОЖЕ ДА ПОПРЕЧИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА)



ВЪРХУ КАЧЕСТВОТО НА ЖИВОТ: 7.53/10
(ЗНАЧИТЕЛЕН ЕФЕКТ – СИЛНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ ВЪРХУ БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО)

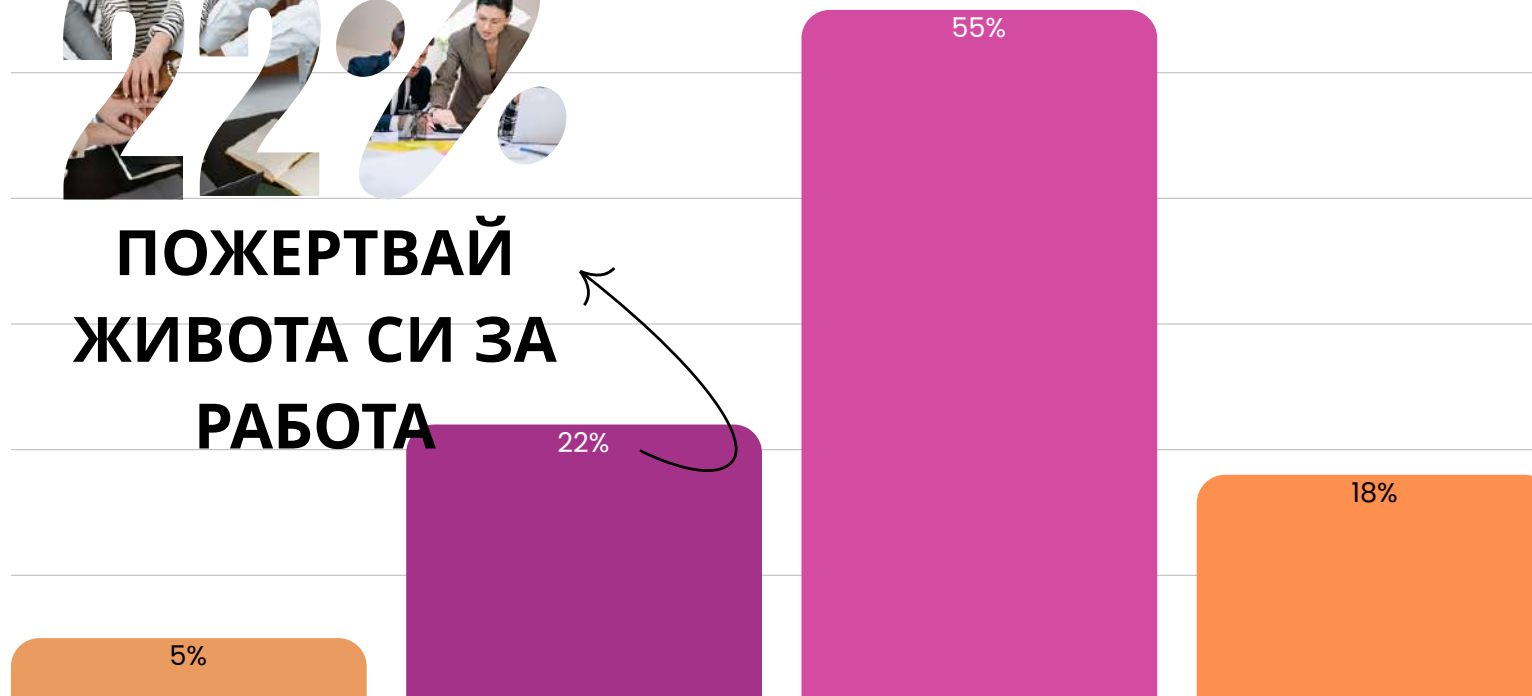
СТРЕС И КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ

Как бихте оценили баланса между личния и професионалния си живот?

- Лошо е, че жертвам някои аспекти от живота си всеки ден, за да мога да изпълнявам служебните си задължения.
- Сравнително зле, често ми се налага да жертвам други области от живота си, за да изпълнявам служебните си задължения.
- Сравнително добре, понякога се налага да жертвам аспекти от личния си живот, за да изпълнявам служебните си задължения
- Добре, мога да се справям с служебните си задължения, без да се налага да жертвам другите аспекти от живота си. ● Друго



**ПОЖЕРТВАЙ
ЖИВОТА СИ ЗА
РАБОТА**

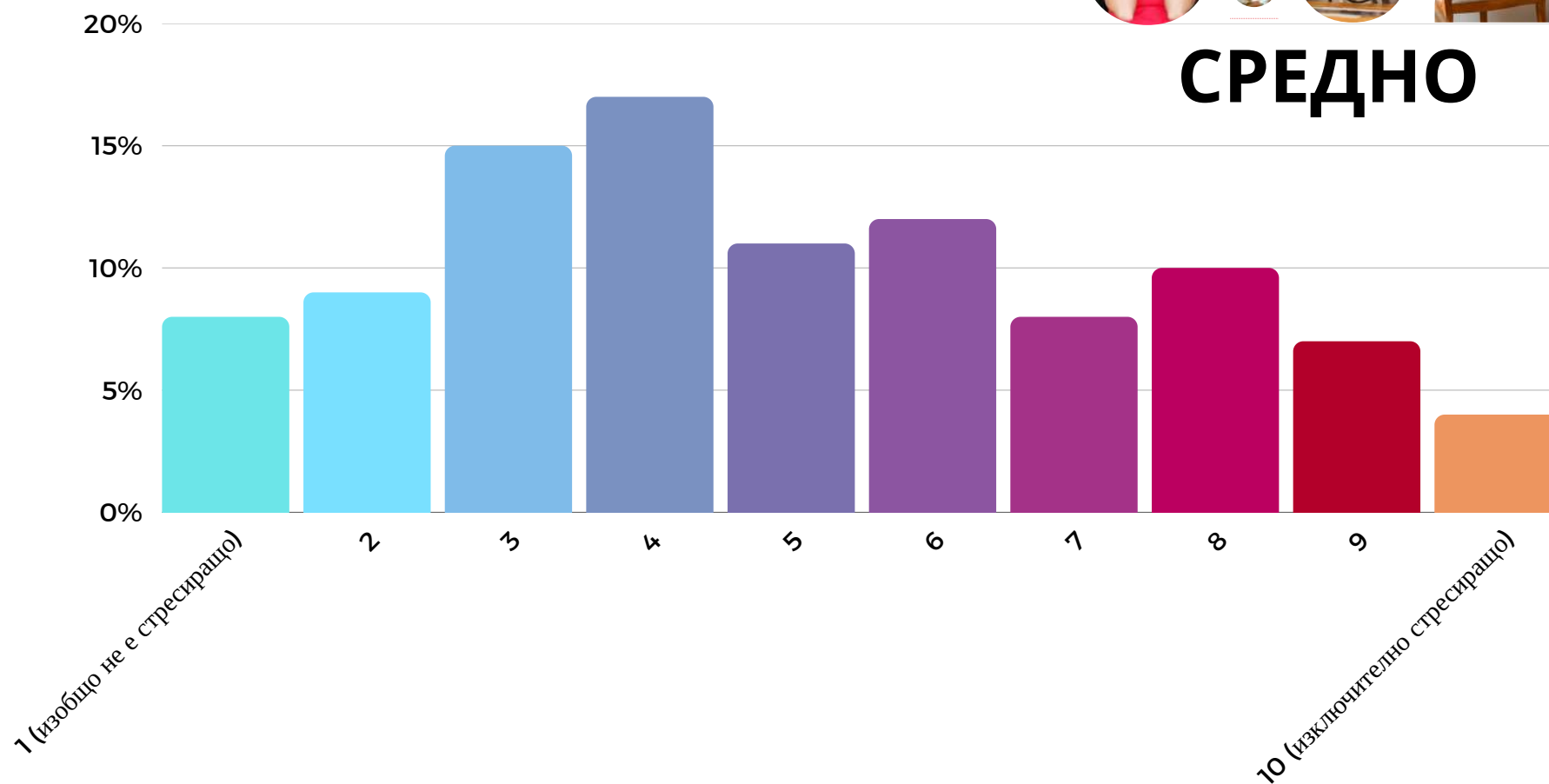


СТРЕС И КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ

Колко стресиращо е работното ви място?



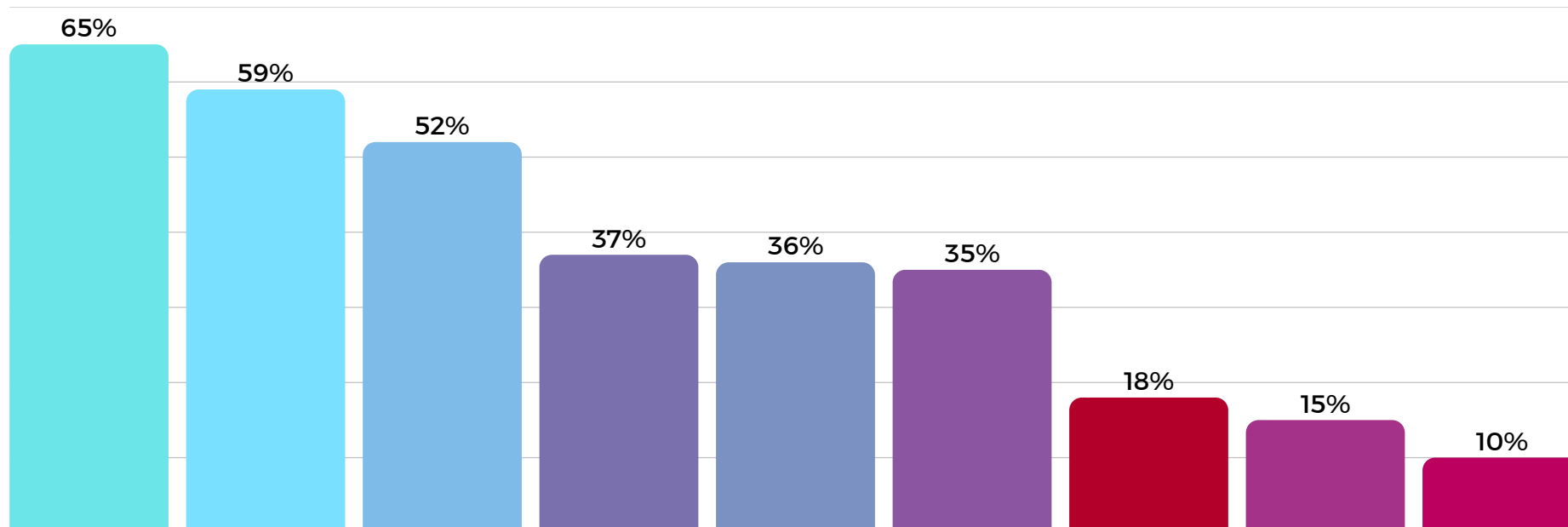
СРЕДНО



СТРЕС И КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ

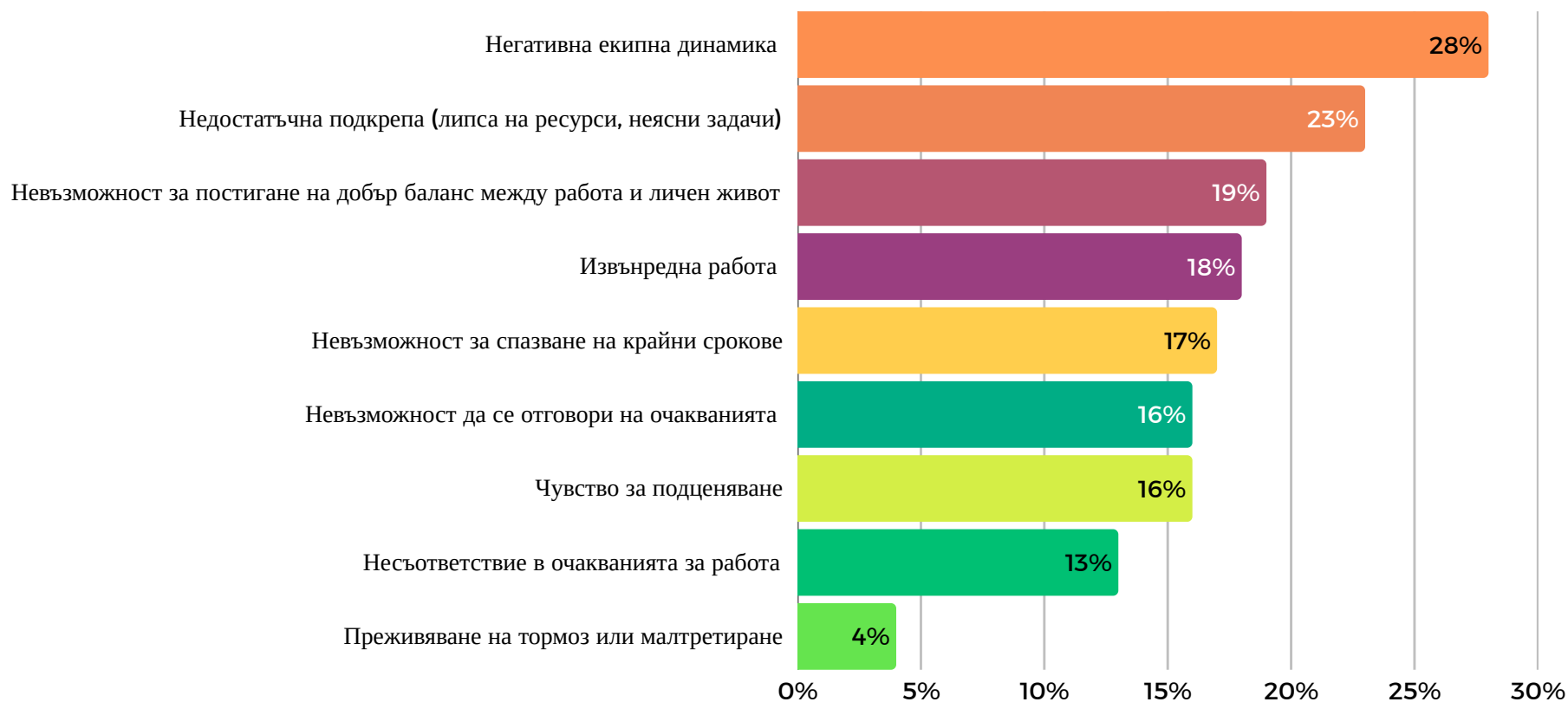
Кои от следните показатели и симптоми изпитвате по време на периоди на висок стрес?

- Тревожност
- Раздразнителност и нетърпение
- Затруднено заспиване
- Състезателни мисли, които не можеш да контролираш
- Мускулни болки и главоболие
- Липса на интерес към ежедневието или обичайните дейности
- Депресия
- Задух
- Панически атаки



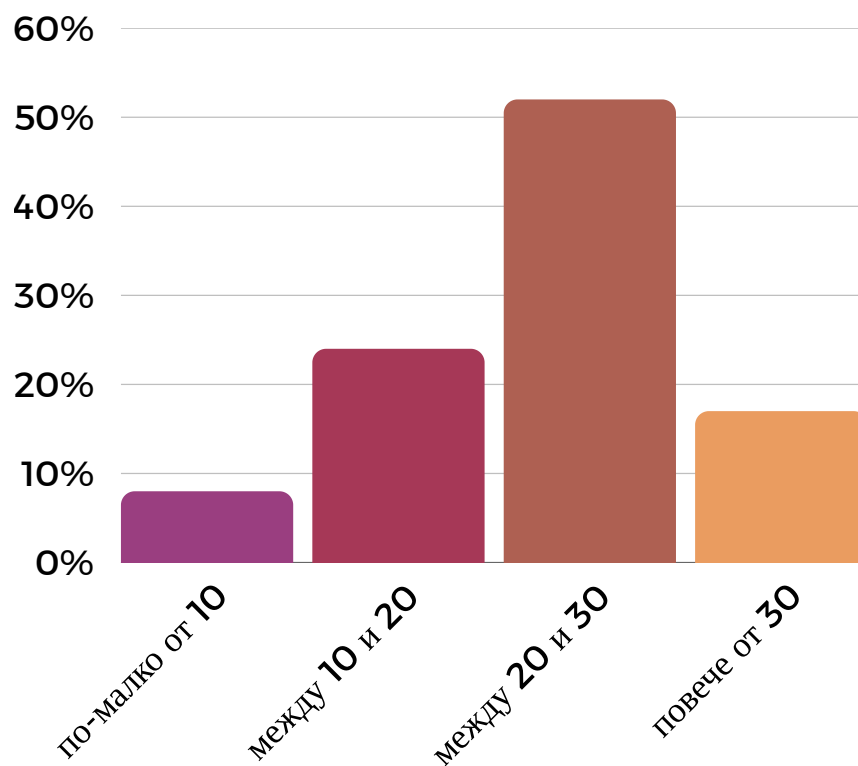
СТРЕС ФАКТОРИ

Основни причини за стрес на работното място

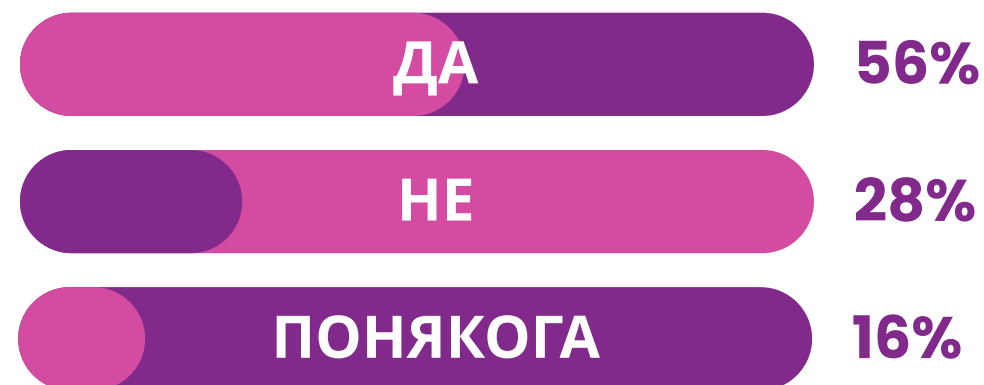


СТРЕС ФАКТОРИ

Колко дни отпуск използвате
годишно?



Работите ли извънредно?



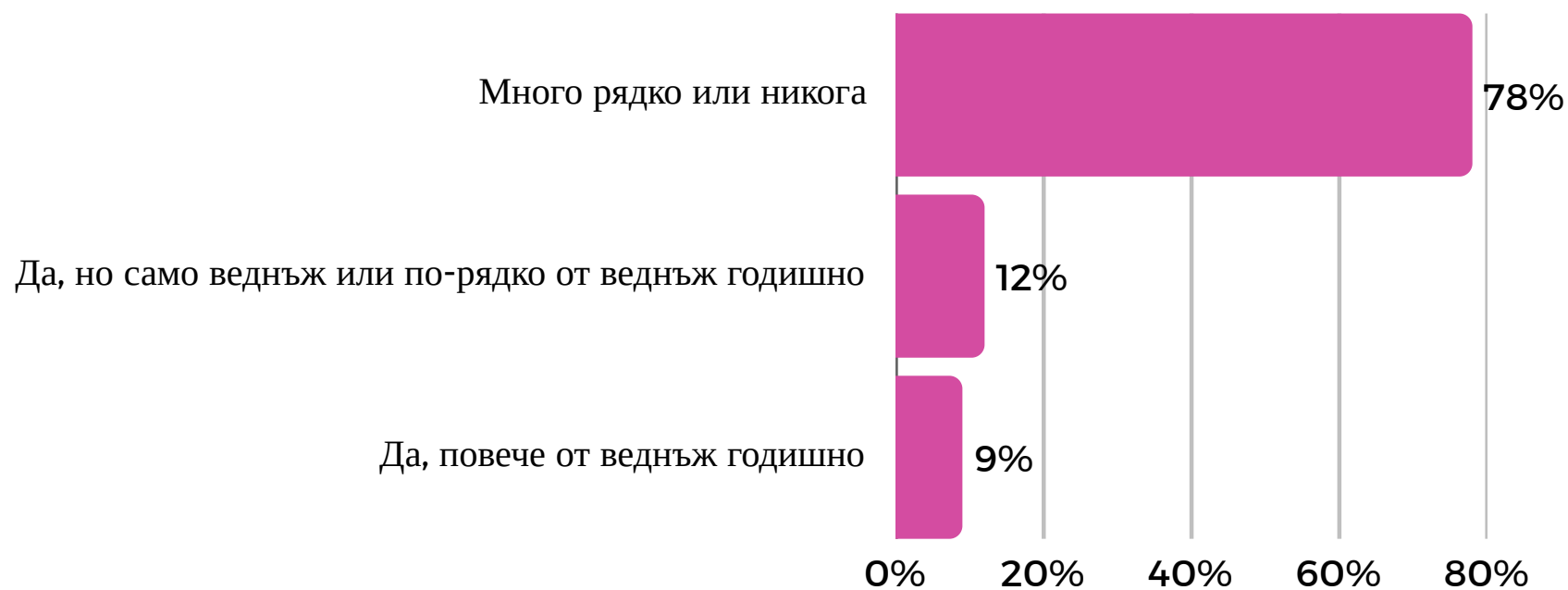
СТРЕС ФАКТОРИ

Колко часа на ден работите?



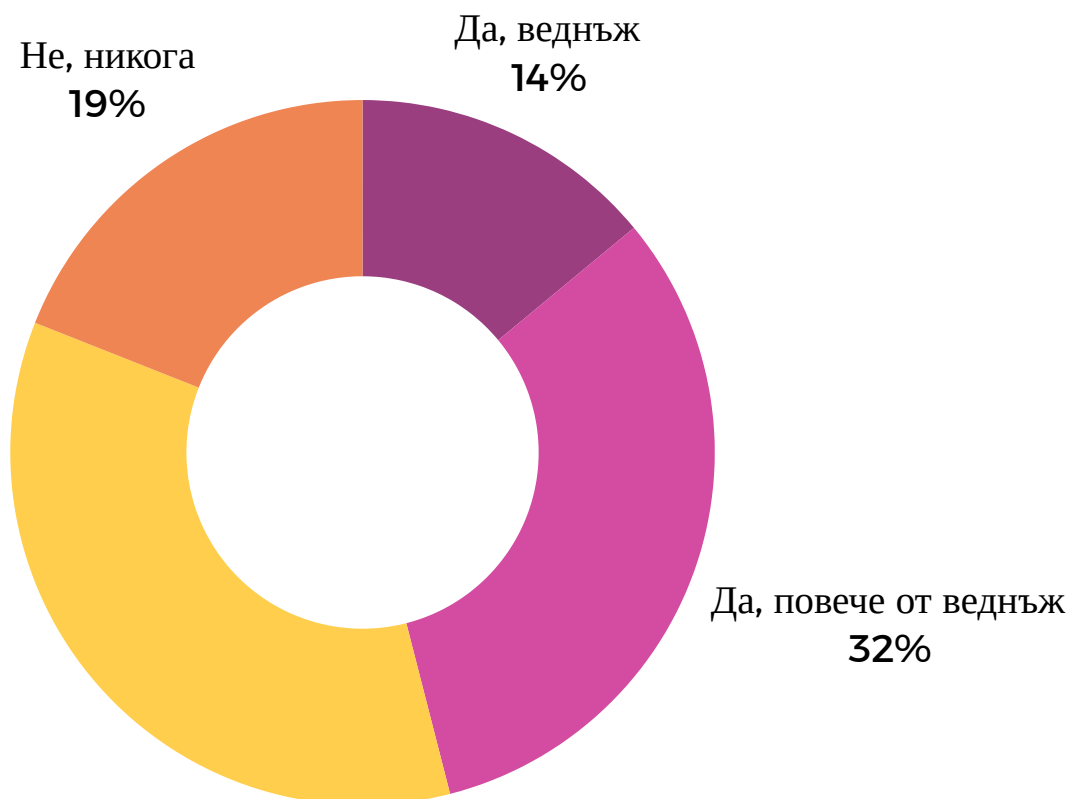
СТРЕС ФАКТОРИ

Вие или вашата организация предоставяте ли обучения, свързани с управление на стреса?



СТРЕС ФАКТОРИ

Изпитвали ли сте някога прегаряне?

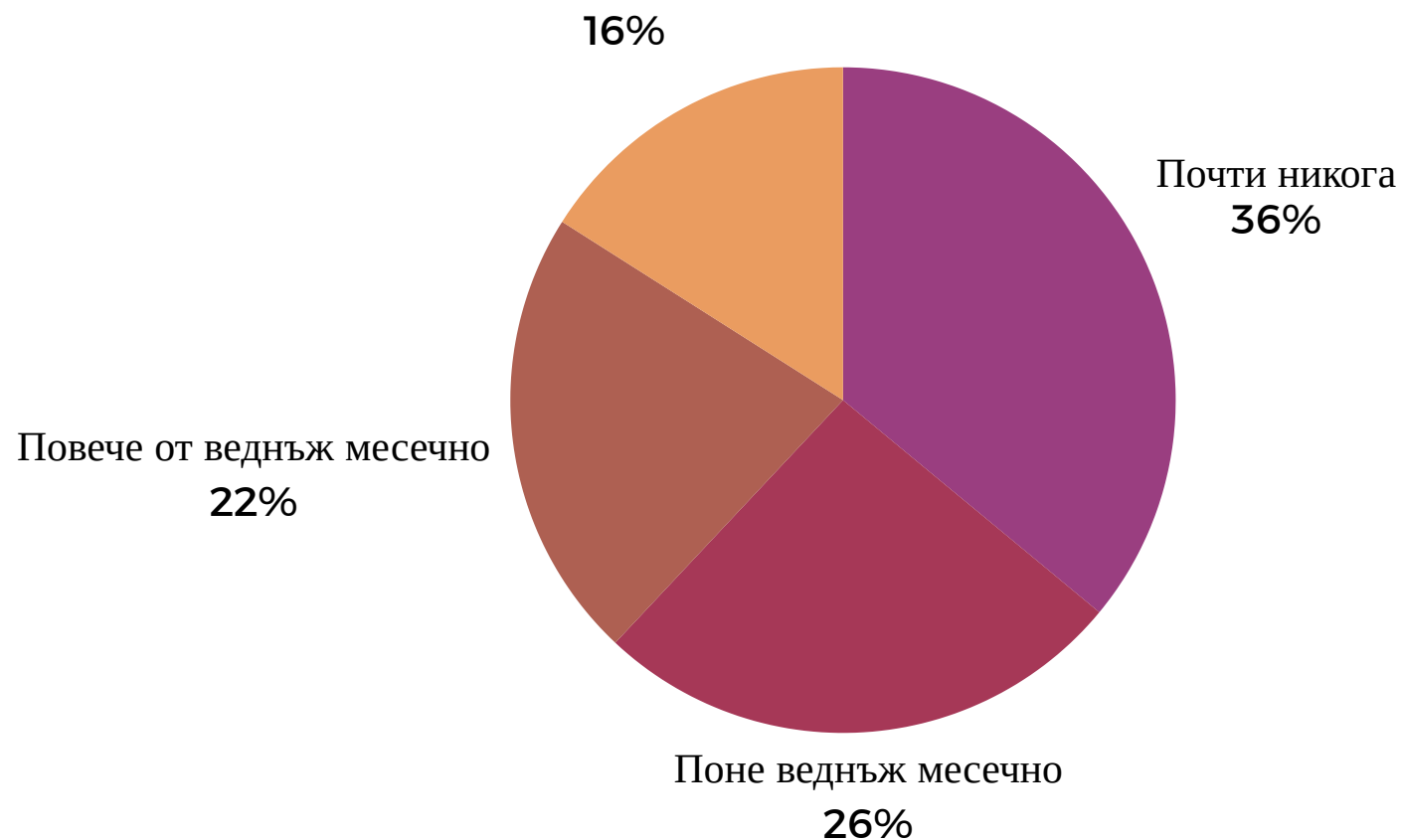


Не съм сигурен (не мога да идентифицирам симптомите)
35%

СТРЕС ФАКТОРИ

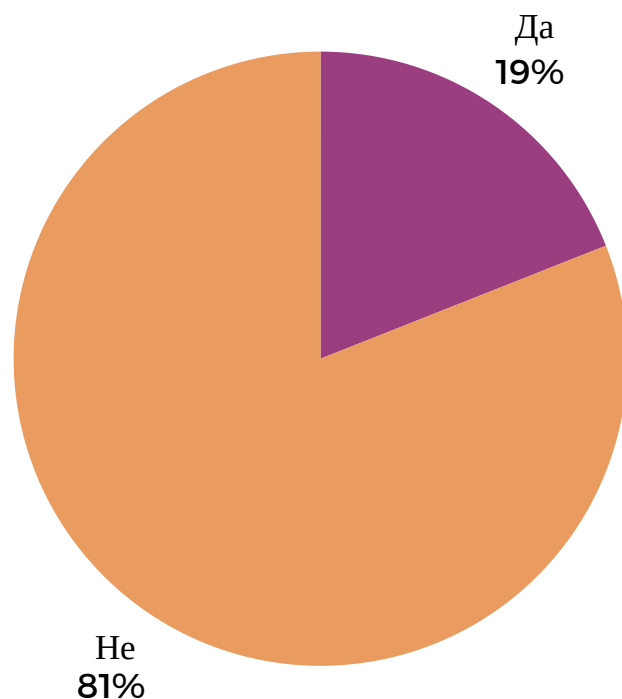
Колко често се налага да работите през уикендите?

Повече от веднъж месечно, но това се дължи на същността на работата.

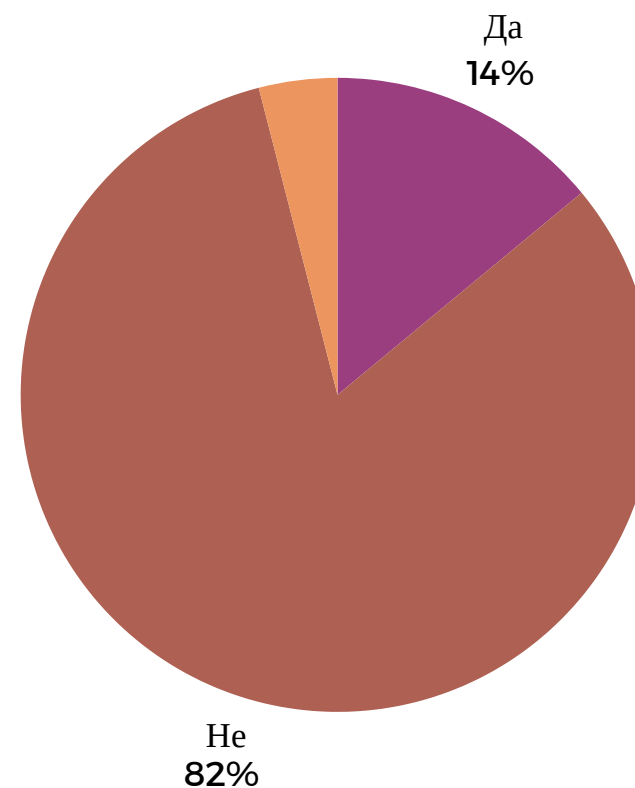


СИСТЕМА ЗА ПОДКРЕПА

Компанията, за която работите, има ли корпоративен план за благосъстоянието?

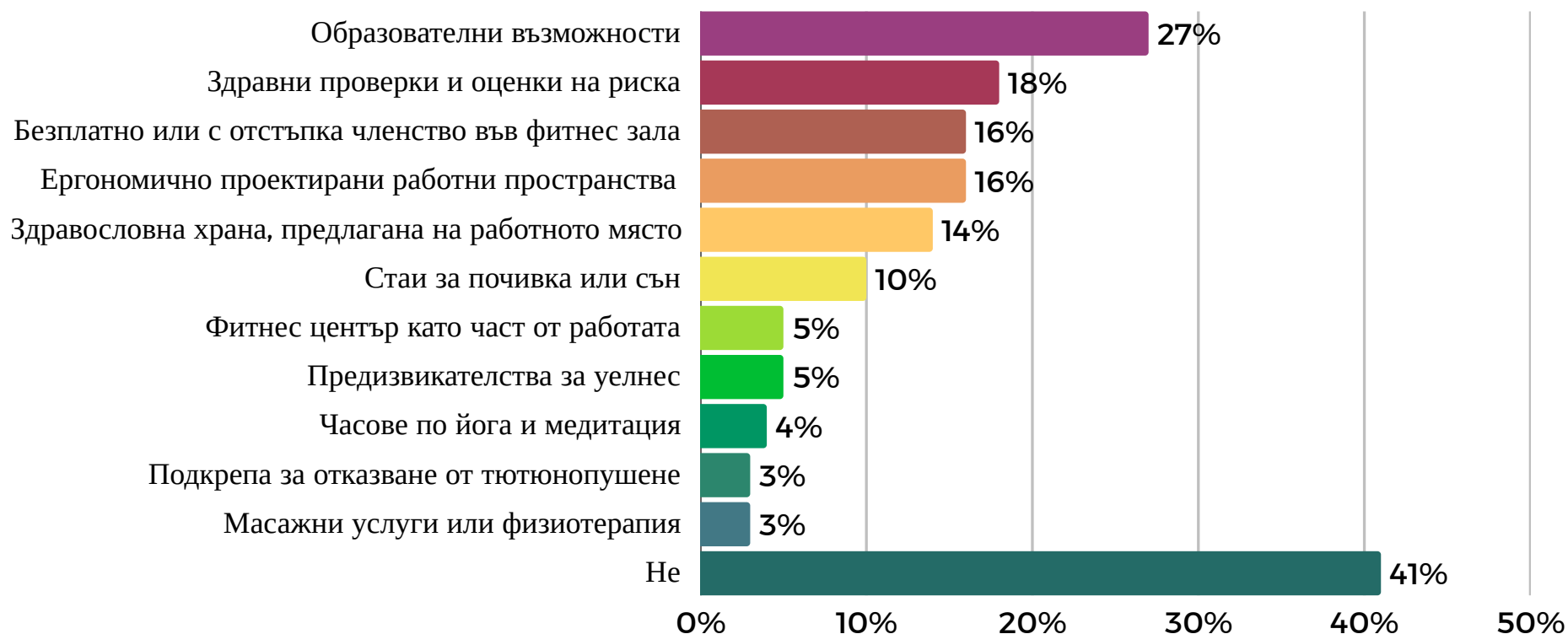


Вашата организация предоставя ли ви безплатни терапевтични сесии с професионалист, когато е необходимо?



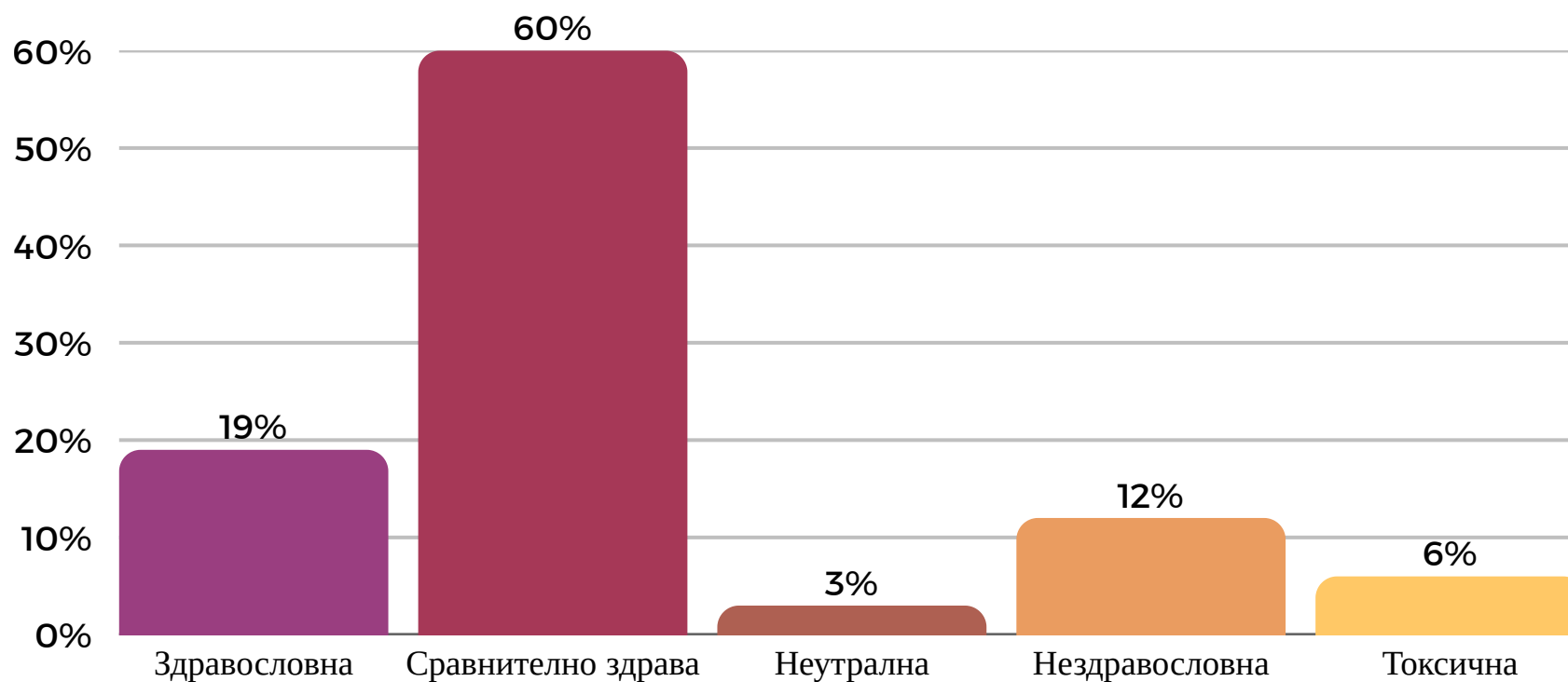
СИСТЕМА ЗА ПОДКРЕПА

Вашата компания има ли някакви програми или инициативи, които да помогнат на служителите да се справят със стреса?



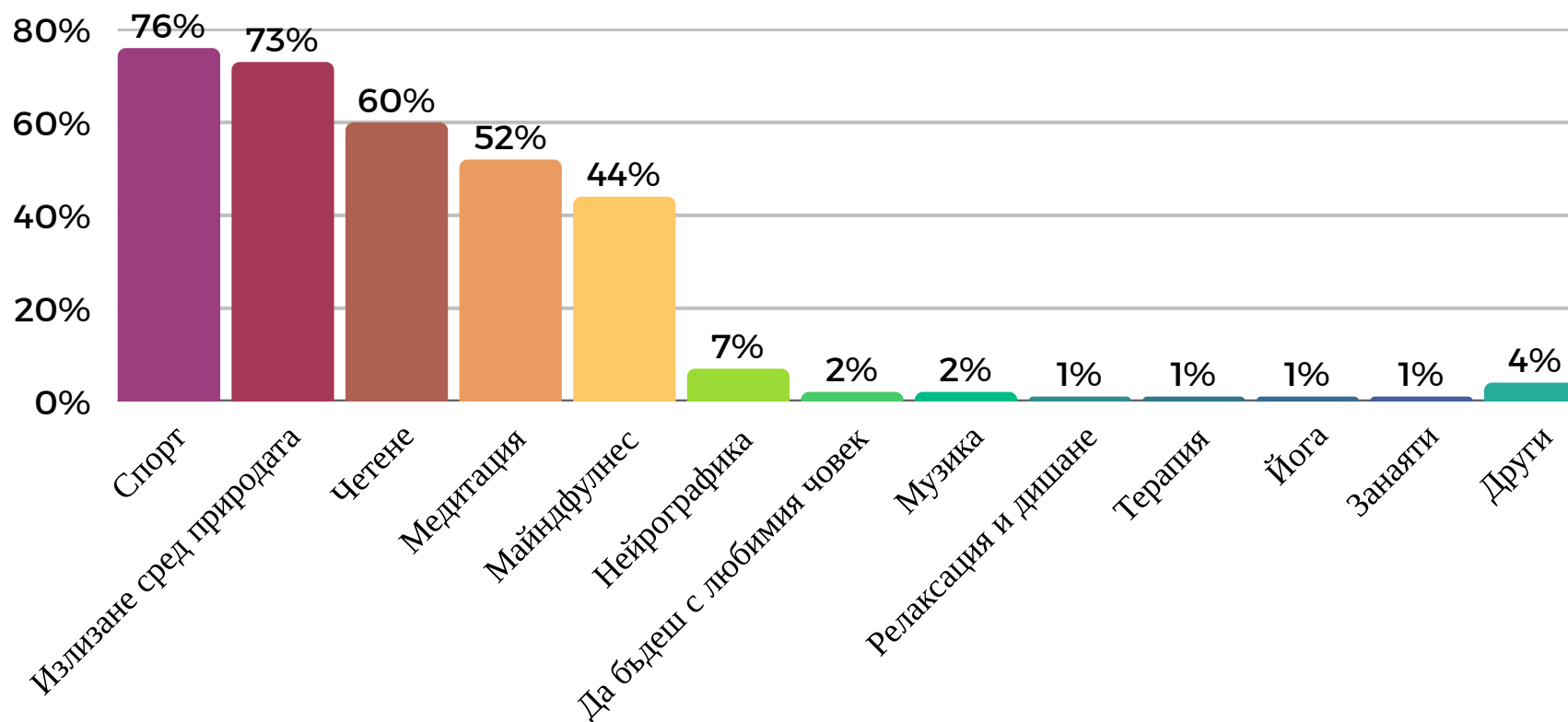
СИСТЕМА ЗА ПОДКРЕПА

Как бихте описали културата във вашата организация?



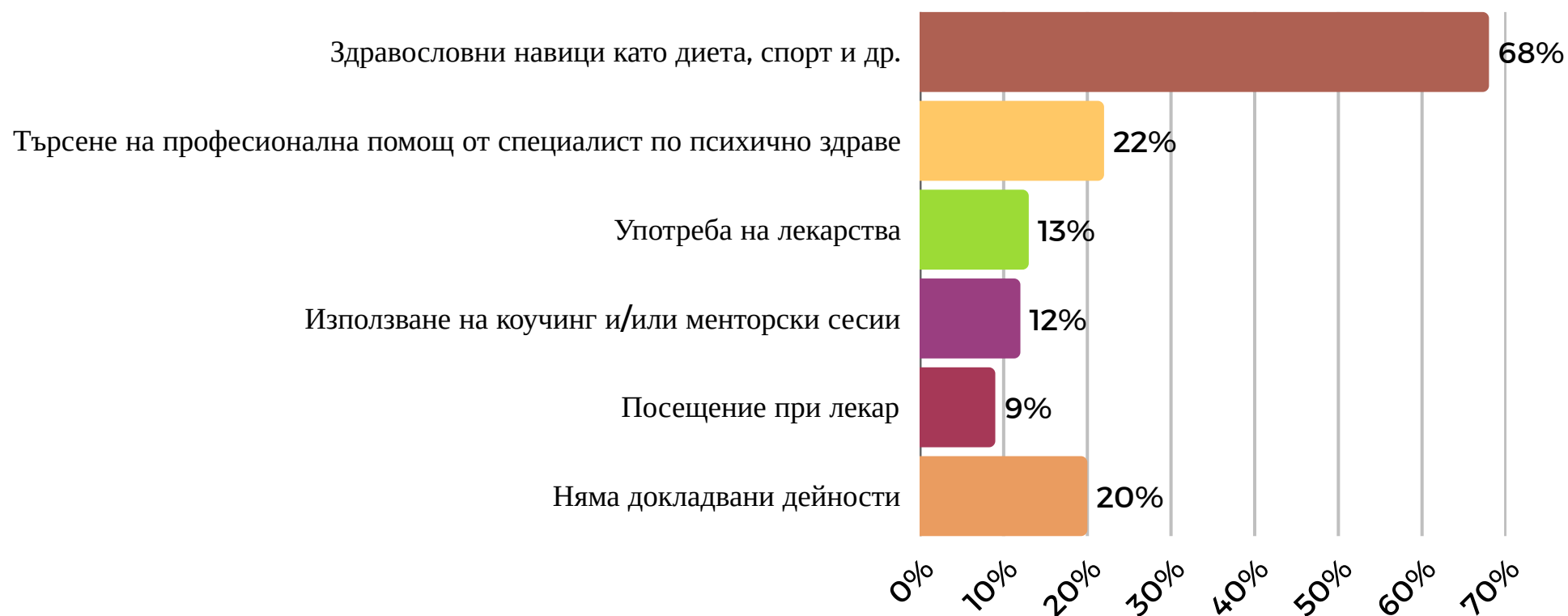
СПРАВЯНЕ СЪС СТРЕСА

Какви техники за справяне със стреса познавате?



СПРАВЯНЕ СЪС СТРЕСА

Опитвали ли сте се някога да управлявате стреса или прегарянето си, свързани с работата, чрез:



СПРАВЯНЕ СЪС СТРЕСА

Най-предпочитани обучения:



ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА COVID-19

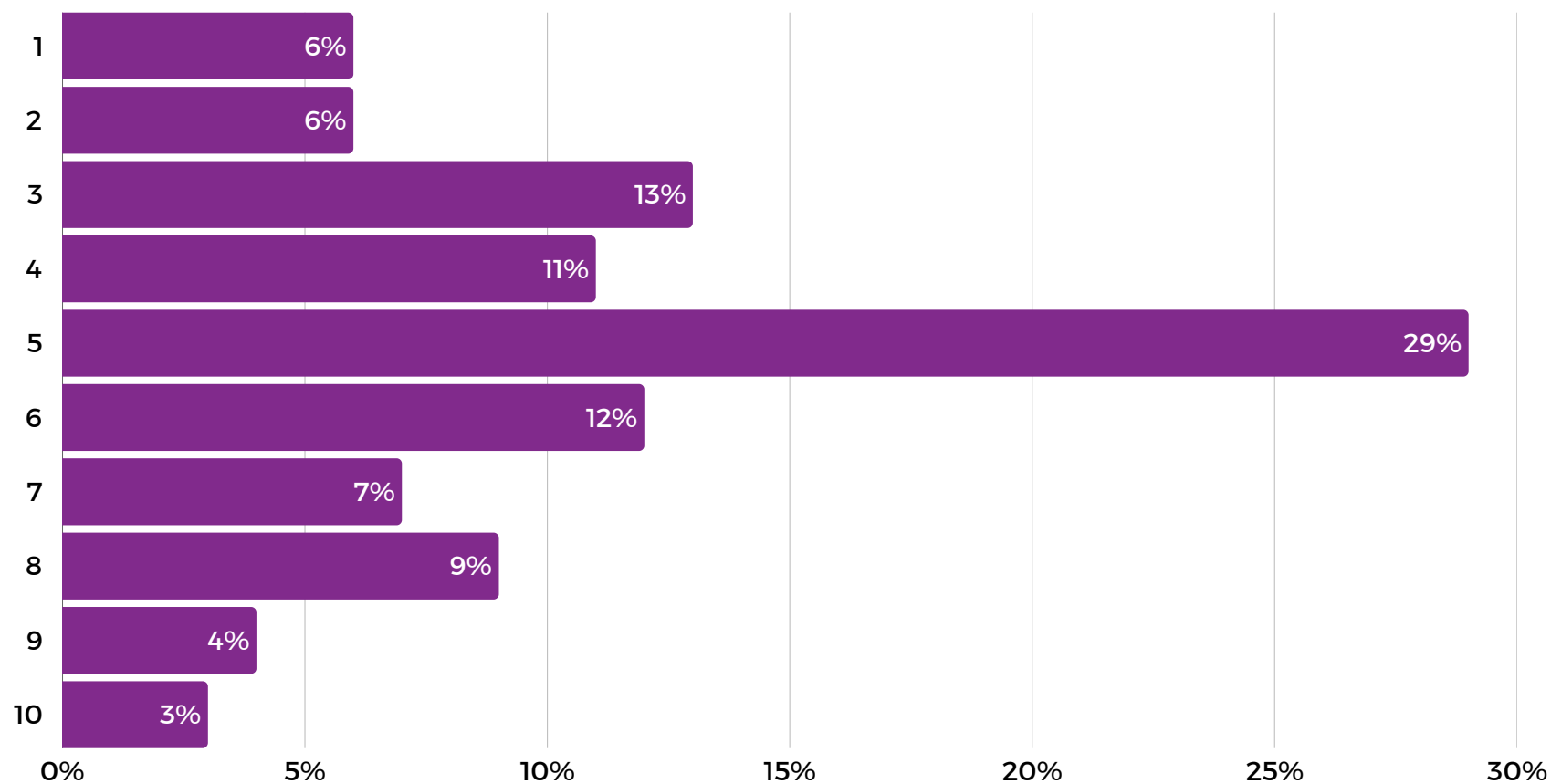
Как последиците от COVID-19 повлияха на нивата ви на стрес?



ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА COVID-19

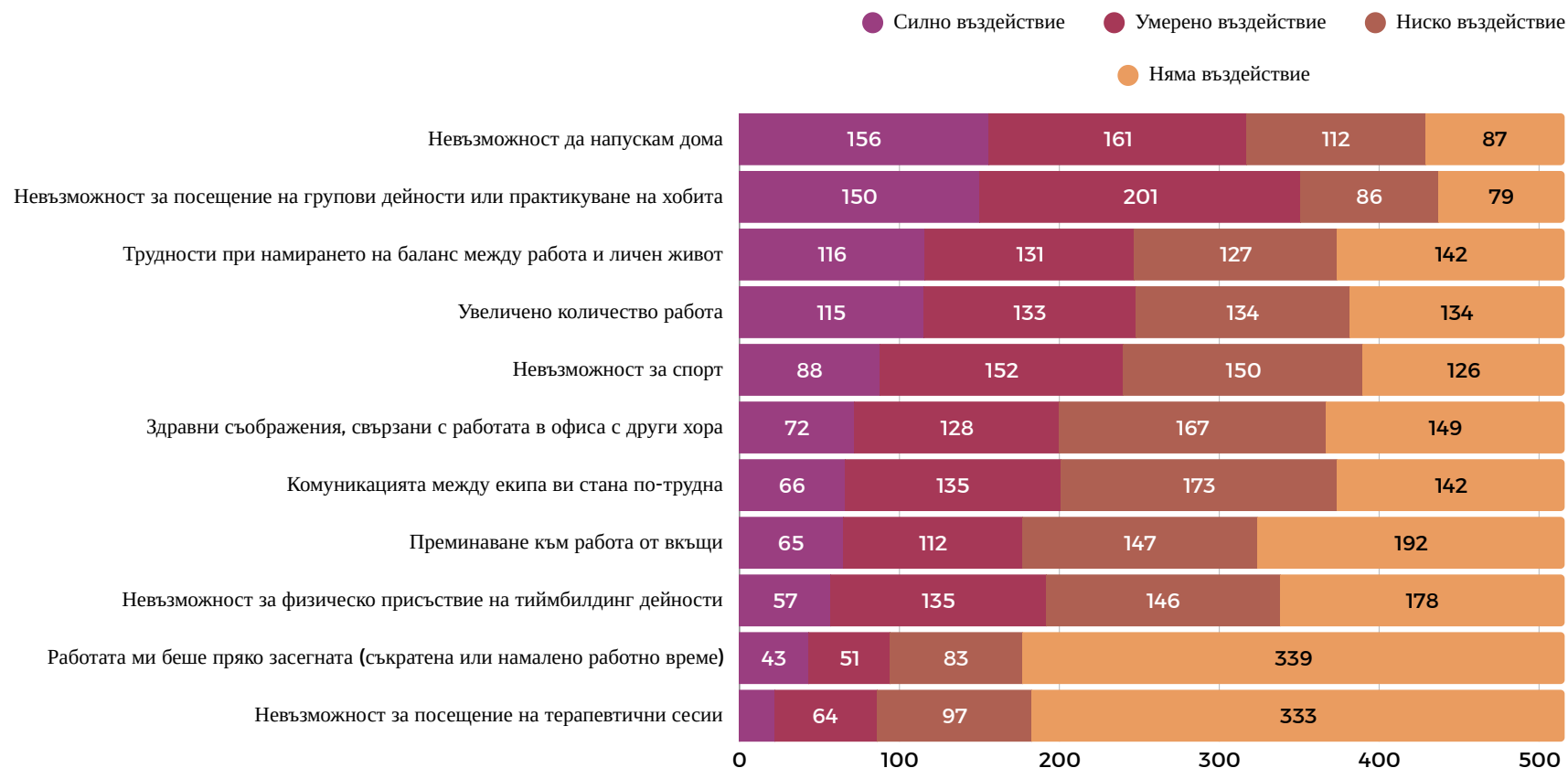
Как COVID-19 повлия на баланса ви между работа и личен живот

(1 = най-малко | 10 = най-много)



ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА COVID-19

Кой/кои фактор/и, свързани с COVID-19, са повлияли най-много на нивата на стрес?



Б. Методология на фокус групите

За целите на проекта всеки партньор избра да събере отговорите индивидуално или чрез групова дискусия. В случай на колективни отговори, модераторът на фокус групата насърчаваше разкриването на информацията в открит и спонтанен формат. Целта на модератора беше да генерира максимален брой различни идеи и мнения от възможно най-много различни участници в рамките на определеното време.

Идеалното време, отделено за фокус група, варираше от 45 до 90 минути, когато беше организирана в колективна среда. Фокус групите бяха структурирани около набор от внимателно предварително определени въпроси. В идеалния случай коментарите на участниците стимулираха и повлияха на мисленето и споделянето на другите. Някои участници дори промениха мислите и мненията си по време на дискусията.

Във фокус групите бяха използвани три вида въпроси:

1. Въпросите за ангажиране бяха разработени, за да запознаят участниците с темата и да им помогнат да се чувстват комфортно в дискуссионната среда.
2. Използваха се проучвателни въпроси, за да се задълбочи в същината на дискусията и да се съберат задълбочени прозрения.
3. В края бяха зададени заключителни въпроси, за да се гарантира, че няма да бъдат пропуснати важни моменти по време на сесията.

ВЪПРОСИ ЗА АНГАЖИРАНЕ (незадължителни)

1. Защо решихте да се присъедините към фокус групата?
2. Какво бихте искали да извлечете от фокус групата?
3. Какво знаете за проекта StressOUT?
4. Имате ли някакви очаквания, които бихте искали да споделите, преди да започнем?
5. Моля, опишете вашата организация и вашата роля в нея:

ПРОУЧВАТЕЛНИ ВЪПРОСИ

1. Компанията, за която работите, има ли корпоративен план за благосъстоянието? Моля, опишете го. Ако не – какво според Вас трябва да включва този план?
2. Вашата компания има ли политика за обучение/работа по теми, свързани със социално-емоционалната интелигентност? Какви по-точно?
3. Какви методи/обучения/събития се прилагат във вашата компания за намаляване на стреса, предотвратяване на прегаряне и емоционален баланс на служителите? Какъв е ефектът? Как служителите/мениджърите приемат тези мерки? Как им влияят?
4. Компанията стимулира ли служителите си да посещават терапия, йога или друга алтернативна форма на саморазвитие и релаксация?
5. Как последиците от COVID-19 повлияха на нивата на стрес във вашата организация?

6. Кой са най-честите причини за стресови ситуации, свързани с работата, във вашата организация?
7. Какви правителствени/административни политики относно управлението на стреса следва вашата компания (работно време, отпуски, обезщетения и др.)?
8. Компанията предоставя ли допълнителни почивни дни или гъвкаво работно време на родители и хора, които се грижат за роднини?
9. Как се измерва производителността в компанията?
10. Какви допълнителни политики според Вас са необходими на организационно, местно, национално и европейско ниво?
11. Какво бихте ни препоръчали да включим в нашата програма за обучение?
12. Какъв начин на провеждане на обучения за управление на стреса бихте сметнали за най-полезен?

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ ВЪПРОСИ

1. Какви резултати от проекта бихте искали да използвате в работата си?
2. Какво беше преживяването за вас по време на провеждането на фокус групата?
3. Имате ли някакви коментари или препоръки?

В. Национална рамка за проучването

След завършване на фокус групите в участващите страни и преглед на първоначалните данни от проучването, които включваха повече от 150 отговора, партньорите по проекта продължиха с по-задълбочено проучване на правните, административните и други съответни аспекти, които влияят върху работната среда във всеки национален контекст. Тази стъпка беше от съществено значение за по-доброто разбиране на структурните и системните условия, които оформят професионалния опит и възможности.

Като се има предвид, че законодателството оказва значително влияние върху професионалния живот на всички граждани, особено по отношение на трудовите права, условията на работното място и достъпа до услуги, всеки партньор беше натоварен със задачата да предостави подробна информация от собствената си страна. Това включваше не само общ преглед на съществуващата правна рамка, но и информация за практическото ѝ прилагане, пропуските в политиката и административните реалности, които могат да засегнат лицата в работната сила, особено тези от уязвимите или недостатъчно представените групи.

НАЦИОНАЛЕН ВЪПРОСНИК

1. Как трудовото законодателство определя стандартната продължителност на работната седмица? Определено ли е времето за обяд в законодателството? Определени ли са други почивки?
2. Какъв е минималният брой дни платен годишен отпуск, които работодателите трябва да предоставят съгласно трудовото законодателство?
3. Каква е националната правна рамка за извънредния труд? Какво обезщетение е осигурено от трудовото законодателство? Какви изисквания и разпоредби гарантират, че служителите са запознати с нея и работодателите я спазват?
4. Как са уредени гъвкавите условия на труд, като например гъвкаво работно време, работа от вкъщи и хибриден офис и др., в националното трудово законодателство? Насърчава ли националното трудово законодателство работодателите да осигуряват гъвкави условия на труд на своите служители?
5. Националното трудово законодателство изисква или стимулира ли компаниите да предоставят по-привилегировани или гъвкави условия на труд на служители със специални нужди, като например родители на малки деца, болногледачи, възрастни хора, студенти и др.?
6. Има ли национални инициативи, насочени към повишаване на осведомеността относно психичното здраве, намаляване на стреса, свързан с работата, и предотвратяване на прегарянето? Има ли национално финансиране за финансиране на такива инициативи?
7. Включва ли някой от задължителните годишни отчети, които компаниите трябва да представят по закон, раздели за психичното здраве (напр. организационни политики и статистика за текущото състояние, действия за превенция, план за действие при прегаряне, брой дни болнични поради психични заболявания и др.)?

НАЦИОНАЛЕН ВЪПРОСНИК

- Има ли във вашата страна законодателство относно цикъла на обучение
8. по психично здраве, което е задължително за работодателите да предоставят на служителите? Ако да – на какво основание? Законът уточнява ли дали тези дни (прекарани в обучение) се заплащат от работодателя, използват се като част от платения годишен отпуск на служителя или по друг начин?
 9. Покрива ли се психичното здраве от националната здравноосигурителна система? Какви видове услуги?
 10. Предвижда ли националната здравна система болнични поради прегаряне? Запознати ли са общопрактикуващите лекари с подобно състояние?
 11. Покрива ли националната здравна осигуровка сесиите за психотерапия? Ако да - при какви условия, колко сесии или е фиксирана сума (напр. до 300 евро годишно)? Има ли критерии за допустимост за терапевтите, чиито услуги се покриват от системата и вида терапия?
 12. Практика ли е допълнителните здравни пакети да включват психотерапевтични услуги и при какви условия, колко сесии или до каква сума годишно? Включено ли е психичното здраве в пакета за годишни прегледи? Колко разпространено е предоставянето от компаниите на допълнителни услуги за психично здраве на служителите им?
 13. Има ли асоциации/организации, които предоставят безплатна подкрепа за психично здраве (терапия или други форми на улесняване)?
 14. Всякакви други коментари или съображения

ИЗПОЛЗВАНИ РЕФЕРЕНЦИИ ЗА НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДАННИ



България

Министерски съвет на Република България. (2025). Наредба за работното време, почивките и отпуските. Държавен вестник.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ на Република България. (2025 г.). Работно време. Портал за публикувани работници.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ на Република България. (2025 г.). Периоди на почивка. Портал за публикувани работници.

Национална агенция по заетостта на Република България. (2025). Родители, работещи 2.0. Портал за командировани работници.

УНИЦЕФ България. (б.д.). Започнете без платформа: За грижа за себе си и психично здраве на тийнейджъри.

ИЗПОЛЗВАНИ РЕФЕРЕНЦИИ ЗА НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДАННИ



Испания

Министерство на труда и социалната икономика на Испания. (2025 г.).
Ръководство по труда.

Министерство на труда и социалната икономика на Испания. (2020 г.). Кралски
декрет-закон 28/2020 от 22 септември относно дистанционната работа.
Държавен вестник.

Министерство на здравеопазването на Испания. (9 юни 2023 г.). Министерството
на здравеопазването ще насърчи цялостен подход към психичното здраве в
Европа по време на испанското председателство на Съвета на ЕС. Ла Монклоа.

Министерство на здравеопазването на Испания. (9 май 2022 г.). План за
действие в областта на психичното здраве 2022–2024 г. Главна дирекция
„Обществено здраве“.

Национален институт за безопасност и здраве при работа (INSST). (2023, април).
Испанска стратегия за безопасност и здраве при работа 2023–2027: Резюме.

Генерален съвет на официалните фармацевтични колегии. (2023). Психично
здраве в Испания.

Confederación Salud Mental España. (n.d.). Проекти и програми за организации-членове.

Министерство на здравеопазването на Испания. (2008). Ползи от националната здравна система.

Харо, И. (26 февруари 2022 г.). Съдилищата започват да признават болничния отпуск за „синдром на прегаряне“, засягащ много самонаети работници.
Autónomos y Emprendedores.

Confederación Salud Mental España. (n.d.). Confederación Salud Mental España.

ИЗПОЛЗВАНИ РЕФЕРЕНЦИИ ЗА НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДАННИ



Хърватия

Република Хърватия. (2023 г.). Закон за труда (Официален вестник бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

Република Хърватия. (2025 г.). Закон за обезщетенията за майчинство и родителство (Официален вестник № 34/2025 г.).

Република Хърватия. (12 юни 2013 г.). Закон за задължителното здравно осигуряване (Официален вестник № 80/13).

ИЗПОЛЗВАНИ РЕФЕРЕНЦИИ ЗА НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДАННИ



Кипър

Република Кипър. (н.д.). Министерство на труда и социалното осигуряване.

Република Кипър. (2008). Ръководство за заетост. Министерство на труда и социалното осигуряване.

Република Кипър. (н.д.). Обща система за здравеопазване (GeSY). Организация за здравно осигуряване.

ИЗПОЛЗВАНИ РЕФЕРЕНЦИИ ЗА НАЦИОНАЛНИТЕ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДАННИ



Нидерландия

Министерство на социалните въпроси и заетостта на Нидерландия. (10 май 2010 г.). Закон за работното време (английска версия).

Безграничен EOR. (н.д.). Работно време в Нидерландия. Безграничен EOR.

Нидерландска агенция за предприемачество. (н.д.). Право на отпуск. [Business.gov.nl](https://business.gov.nl).

lamExpat. (н.д.). Болничен, отпуск по майчинство и отпуск по работа в Нидерландия.

L&E Global. (20 април 2025 г.). Условия на труд в Нидерландия.

Световна федерация по ADHD. (2021). Международно консенсусно становище на Световната федерация по ADHD. *The Lancet Psychiatry*, 8(4), 323–333.

Нидерландска търговска камара (KVK). (б.д.). Работа от вкъщи: правата на вашите служители. Business.gov.nl.

Rijksoverheid. (n.d.). Arbeidsomstandigheden: thuiswerken.

CMS. (б.д.). Експертно ръководство на CMS за дистанционна работа: Нидерландия.

Проверете е werkstress. (n.d.). Voorkom stress – maak je leven makkelijk.

Хага онлайн. (3 ноември 2014 г.). Министърът открива днес Седмичата на проверяване на стреса на работното място.

Европейска комисия. (2023, 28 ноември). Психично здраве в Нидерландия. Youth Wiki.

Arboportaal. (2024 г., 11 ноември). Week van de Werkstress.

Theeboom, T., Beersma, B., & Van Vianen, A. E. M. (2014). Работи ли коучингът? Мета-анализ на ефектите от коучинга върху индивидуалните резултати в организационен контекст. International Coaching Psychology Review, 9(1), 6–18.

Expatica. (12 юни 2025 г.). Достъп до услуги за психично здраве в Нидерландия.

Нидерландска агенция за предприемачество (RVO). (н.д.). Физическо и психосоциално натоварване. Business.gov.nl.

Адвокати от GMW. (н.д.). Болест и прегаряне.

Houtman, I. (16 юли 2015 г.). Нидерландия: Подпомагане на служители с проблеми с психичното здраве да се върнат на работа. Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд.

Психотерапевтична и психологическа практика Well Being B.V. (н.д.). Възстановяване на разходите.

De Nederlandse ggz. (n.d.). Информация на английски език.

Заклучения



Въз основа на резултатите от проучването и фокус групите, проведени в пет държави членки, нашият консорциум заключи, че въпреки че са въведени някои отделни мерки на организационно и национално ниво, в повечето страни все още не е въведен цялостен подход за справяне с проблемите, свързани със стреса и прегарянето на работното място. Докато някои компании вече са започнали да провеждат обучения за психично здраве и да предоставят някои предимства като гъвкави условия на труд или безплатен достъп до психологически услуги, резултатите от нашето проучване показват, че 81% от организациите нямат корпоративен план за благосъстояние, само 9% съобщават, че са получавали обучение за управление на стреса повече от веднъж годишно, докато над 70% съобщават, че биха искали да получават такова в бъдеще, и само 1% от анкетираните съобщават за терапия като техника за справяне със стреса, за която знаят.

На фокус групите много от участниците подчертаха важността на работата по превенция, а не по коригиране, след като стресът вече е засегнал служителите. Други общи препоръки от фокус групите бяха, че е необходима повече подкрепа за служителите, които изпитват прегаряне или стрес, свързан с работата, на национално ниво, както и че дори когато правната рамка вече е установена, са необходими допълнителни усилия за контрол, за да се гарантира спазването ѝ. Накрая, нашият консорциум препоръчва повече действия за повишаване на осведомеността, насочени към по-широкото население в активна трудоспособна възраст.

Обобщение



Проектът StressOut има за цел да предостави инструменти за превенция и управление на стреса както на лично, така и на бизнес ниво.

Наред с другите дейности, включени в програмата на проекта, консорциумът зад него, състоящ се от шест организации от пет държави членки на ЕС, а именно България, Хърватия, Испания, Кипър и Нидерландия, е създал документ с препоръки за политика, базиран на следните дейности:

1. Проведено е международно проучване (2023 - 2025 г.), в което са събрани общо 516 отговора.
2. Общо 14 фокус групи и 5 индивидуални интервюта бяха проведени в същите държави членки, в които участваха 96 участници, представляващи служители, работодатели и управленски персонал, с цел потвърждаване и доразвиване на резултатите, събрани от проучването.
3. В същите пет държави членки бяха проведени национални изследвания с цел задълбочаване на знанията и разбирането за настоящите практики и прилаганата правна рамка.

Въз основа на резултатите от проучването и фокус групите, проведени в петте държави членки, нашият консорциум заключи, че въпреки че някои отделни мерки са били приложени на организационно и национално ниво, в повечето страни все още не е въведен цялостен подход за справяне с проблемите,

свързани със стреса и прегарянето на работното място.

Въпреки че някои компании вече са започнали да провеждат обучения за психично здраве и да предоставят някои предимства, като например гъвкави условия на труд или безплатен достъп до психологически услуги, резултатите от нашето проучване показват, че 81% от организациите нямат корпоративен план за благосъстоянието, само 9% съобщават, че са получавали обучение, свързано с управление на стреса, повече от веднъж годишно, докато 78% съобщават, че организацията им предоставя такова много рядко или никога, и само 1% от анкетираните съобщават за терапия като техника за справяне със стреса, за която знаят.

Въз основа на мненията на участниците и препоръките от фокус групите, нашият консорциум предлага да се обърне повече внимание на превенцията, а не на коригирането, след като стресът вече засяга служителите. Други общи препоръки, произтичащи от фокус групите, са, че е необходима повече подкрепа за служителите, които изпитват прегаряне или стрес, свързан с работата, на национално ниво, както и че дори когато правната рамка вече е установена, са необходими допълнителни усилия за контрол, за да се гарантира спазването ѝ. Накрая, нашият консорциум препоръчва повече действия за повишаване на осведомеността, насочени към по-широкото население в активна трудоспособна възраст.

НАУЧЕТЕ ПОВЕЧЕ



www.stressout-project.eu



@stressout-проект



@stressout.проект

Партньорството зад проекта StressOut

Зад проекта StressOut стоят 6 организации от 5 европейски държави – България, Кипър, Хърватия, Испания и Нидерландия.

