



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 9 октомври 2023 г.
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Делегациите
№ предх. док.:	13171/23
Относно:	Заклучения на Съвета относно психичното здраве и несигурната заетост

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета по посочения по-горе въпрос, одобрени от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на заседанието му от 9 октомври 2023 г.

Психично здраве и несигурна заетост

Заключения на Съвета

КАТО ОТЧИТА, ЧЕ:

1. Договорът за функционирането на Европейския съюз утвърждава основната цел за постоянно подобряване на условията на живот и труд.
2. Членове 3 и 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз предвиждат съответно правото на физическа и психическа неприкосновеност на личността и правото на условия на труд, гарантиращи опазване на здравето и безопасността на работниците и зачитане на тяхното достойнство. Принцип 5 от Европейския стълб на социалните права гласи, че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват. Принцип 6 установява, че работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот, а принцип 10 признава, че работниците имат право на високо равнище на защита на тяхното здраве и безопасност на работното място.
3. Европейският съюз и държавите членки са ангажирани с целите за устойчиво развитие (ЦУР) на Програмата на ООН до 2030 г., включително ЦУР 8 относно достойния труд и икономическия растеж, която определя като една от целите си „защита на трудовите права и насърчаване на безопасна и сигурна работна среда за всички работници, включително работниците мигранти, по-специално жените мигранти, и лицата с несигурна заетост“.
4. Европейският съюз и неговите държави членки споделят ценностите, принципите и целите на Международната организация на труда (МОТ) за изграждане на справедливо, приобщаващо и сигурно бъдеще на труда с пълноценна, продуктивна и свободно избрана заетост и достоен труд за всички. ЕС утвърждава принципите на своите конвенции и декларации, като Конвенцията за здравословни и безопасни условия на труд от 1981 г. (№ 155) и Конвенцията относно рамката за насърчаване на здравословни и безопасни условия на труд от 2006 г. (№ 187), които утвърждават основния принцип и правото на безопасна и здравословна работна среда, както и Декларацията на МОТ относно бъдещето на труда по случай стогодишнината на МОТ.

5. Директива 89/391/ЕИО на Съвета, известна като „Рамкова директива относно здравословните и безопасни условия на труд“, предвижда, че работодателят трябва да гарантира безопасността и здравето на работниците във всички аспекти, свързани с работата, което имплицитно включва психосоциалните рискове. Европейският съюз прие и няколко правни инструмента, насочени към защита на работниците от специфични рискове за здравето и безопасността.
6. В Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 – 2027 г. се призовава за съсредоточаване върху психосоциалните рискове на работното място и върху психичното здраве.
7. На срещата на върха за преглед на здравословните и безопасни условия на труд, която се проведе в Стокхолм на 15 и 16 май 2023 г., се стигна до заключението, че психосоциалните рискове и психичното здраве на работното място се нуждаят от по-задълбочено разглеждане.
8. След обявяването му в речта на председателя за състоянието на Съюза от 14 септември 2022 г., на 7 юни 2023 г. Комисията прие „Съобщение относно всеобхватен подход към психичното здраве“. В съобщението се съдържа глава, посветена на психосоциалните рискове на работното място, в която се обявяват няколко важни инициативи за преодоляване на психосоциалните рискове на работното място¹.
9. На 27 април 2023 г. Европейският икономически и социален комитет прие становище, озаглавено „Несигурна заетост и психично здраве“, в което предлага поредица от мерки за предотвратяване на психосоциалните рискове на равнището на ЕС, включително приемане на специално законодателство.

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ:

10. Психичното здраве е състояние на благоденствие, в което индивидът може да реализира способностите си, да устоява на обичайните стресови ситуации в живота, да работи продуктивно и плодотворно и е в състояние да дава принос за своята общност. Качествените условия на труд оказват положително въздействие върху психичното здраве на работниците.

¹ В този контекст Комисията обяви водеща инициатива, състояща се от „партньорска проверка на законодателните подходи и подходите в областта на правоприлагането, за да разгледа психосоциалните рискове на работното място в държавите членки с намерението – в зависимост от резултатите от нея и от приноса на социалните партньори – да представи инициатива на равнището на ЕС относно психосоциалните рискове в средносрочен план.“

11. Психичното здраве е жизненоважен елемент от благосъстоянието на хората, а лошото психично здраве води също така до икономически разходи и оказва влияние върху пазара на труда. В доклада „Health at a Glance: Europe 2018“ („Здравето накратко: Европа 2018 г.“) се подчертава, че проблемите с психичното здраве засягат приблизително 84 милиона души в целия ЕС, а общите разходи, свързани с проблемите на психичното здраве, се оценяват на повече от 4% от БВП (600 милиарда евро) в държавите от ЕС.
12. Психичното здраве е свързано по много начини с различни променливи, параметри, измерения и условия на живот, включително с работата. Психичното здраве и работата са тясно свързани помежду си: психосоциалните рискове на работното място, които се проявяват например в стресови ситуации, могат да окажат отрицателно въздействие върху психичното здраве и обратно, психичното здраве е важен фактор за работоспособността, конкурентоспособността и производителността. Безработицата също може да представлява риск за психичното здраве. Различните заинтересовани страни могат да предприемат действия в съответните им роли за подобряване на психичното здраве на работното място.
13. OSH Pulse: Експресното проучване на Евробарометър относно здравословните и безопасни условия на труд на работните места след пандемията показва, че в резултат на пандемията от COVID-19 излагането на определени рискови фактори, свързани със стреса и психичните разстройства, се е увеличило².
14. Сферата на труда се променя с бързи темпове. Цифровизацията, роботизацията и използването на нови технологии като изкуствения интелект могат да се окажат полезни по отношение на достъпа до пазара на труда, по-добрите условия на труд и повишената производителност. Те обаче пораждат предизвикателства по отношение на реструктурирането на пазарите на труда и търсените умения и създаването на рискове от цифрово изключване. Важно е също така да сме наясно с потенциалното им отрицателно въздействие върху условията на труд, например технологичния стрес, и да бъдем готови да се справим по подходящ начин с този проблем.

² Според данни на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) 27% от работещите в Европейския съюз твърдят, че стресът, депресията и тревожността са проблеми, причинени или утежнени от работата, а над 4 от 10 от трудещите си в целия ЕС заявяват, че свързаният с работата им стрес се е увеличил в резултат на пандемията от COVID-19. В този контекст 27% от анкетираните работещи в ЕС твърдят, че са били засегнати от стрес, депресия и/или тревожност между април 2021 г. и април 2022 г. Източник: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Несигурната заетост е заетост, която е „недобре платена, несигурна, незащитена и не може да осигури издръжката на домакинство“³. Несигурната заетост е свързана с трудовите права, съдържанието на труда, организацията на труда, условията на труд, здравословните и безопасни условия на труд (включително психосоциалните фактори) и трудовите отношения.
16. Научните доказателства показват, че несигурните условия на труд водят до отрицателни реакции на стрес, които могат да причинят разстройства като тревожност и депресия.
17. Разпространението на несигурната заетост варира и оказва различно въздействие в зависимост от различни променливи на личната или социалната уязвимост. Освен това определящите психичното здраве фактори си взаимодействат със съществуващите неравенства в обществото, при което някои хора се излагат на по-висок риск от влошено психично здраве в сравнение с други. Когато дискриминацията въз основа на пола, расовия или етническия произход, религията или убежденията, уврежданията, възрастта или сексуалната ориентация, както и насилието и омразата са причини за влошено психично здраве, насърчаването на равенството в нашите общества е важен инструмент за превенция.
18. Според данни на EU-OSHA по-висок процент от жените, отколкото мъжете, съобщават, че имат проблеми с психичното здраве, причинени или влошени от работата⁴. Това може да се обясни с фактори като преобладаващия брой жени на несигурни работни места, съществуването на рискове, които засягат жените по-често от мъжете, като тормоз и сексуално насилие, или с това, че тежестта и въздействието на отговорностите за полагане на грижи често са по-големи за жените.

³ <https://osha.europa.eu/bg/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁴ Например 30% от анкетираните жени твърдят, че са били подложени на стрес, депресия или тревожност на работното място между април 2021 г. и април 2022 г., в сравнение с 25% от мъжете. Освен това пандемията увеличи отговорностите за полагане на грижи в комбинация със заетостта, като по този начин доведе до удвояване на работата (Източник: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Това е оказало непропорционално въздействие върху жените, с отрицателно въздействие върху психичното им здраве като хора с отговорности за полагане на грижи.

19. Съществуващите проучвания и ресурси не са съсредоточени в достатъчна степен върху мониторинга на информацията относно качеството на заетостта и нейното въздействие върху здравето и качеството на живот. Необходими са повече статистически данни за разпространението на проблеми, свързани с психичното здраве на работното място, и редовно наблюдение на психосоциалните условия на труд, както и проучвания на организационните фактори и характеристиките на работната среда, които насърчават благосъстоянието.
20. Ефективното прилагане и изпълнение на съществуващото законодателство на ЕС и национално законодателство е от съществено значение за справянето с психосоциалните рискове на работното място. Систематичният подход на работодателя към управлението на риска допринася за предотвратяването на психосоциалните рискове на работното място, което също така би могло да се насочи по-специално върху несигурната заетост.
21. Следва да се положат повече усилия, за да се гарантира достъп до финансово достъпни грижи за психичното здраве чрез достатъчен брой специалисти, работещи в сферата на грижата за психичното здраве, и използването на телемедицина или други инструменти и ресурси.
22. В основата на настоящите заключения стоят досегашната работа и политическите ангажименти на Европейския съвет, Съвета, Европейския парламент и Комисията, както и работата на други заинтересовани страни, в т.ч. документите, изброени в приложението.

**СЪВЕТЪТ ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, КАТО ВЗЕМАТ ПРЕДВИД
НАЦИОНАЛНИТЕ ОБСТОЯТЕЛСТВА И ПРИ ЗАЧИТАНЕ НА РОЛЯТА И
АВТОНОМНОСТТА НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ:**

23. ДА АНАЛИЗИРАТ по-подробно правните и практическите последици от новите форми на работа и организация на труда, по-специално в ситуации, при които работодателят и отговорностите на работодателя могат да бъдат неясни, като например групи от предприятия и многостранни трудови правоотношения като работа чрез агенции за временна заетост, работа в платформа, работа по отделни заявки или възлагане на дейности на подизпълнители.

24. ДА НАСЪРЧАВАТ политики за качествена заетост с цел борба с несигурността на всички видове работни места и решаване на въпроси като несигурността на работното място, които са свързани, наред с другото, с някои видове трудови договори (като например принудителни временни договори или принудителни договори на непълно работно време), както и с неадекватно заплащане или затруднение при упражняването на трудовите права и други организационни фактори на работното място, които могат да допринесат за несигурността.
25. ДА НАСЪРЧАВАТ политики, които позволяват на работниците и техните представители да разполагат с инструменти като кампании за обучение и образование, правна подкрепа или платформи за диалог, за да се засили тяхната роля и да се насърчи социалният диалог като средство за борба с несигурността.
- 25a. ДА НАСЪРЧАВАТ, в съответствие с националната практика, благоприятна среда за двустранен и тристранен социален диалог, включително колективно договаряне, с цел справяне с психичното здраве и несигурната заетост, в съответствие с Препоръката на Съвета относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз.
26. ДА ОСИГУРЯВАТ ефективното прилагане и осигуряване на съблюдаването на съществуващото законодателство на ЕС и на националното законодателство, за да гарантират достоен труд и безопасност и здраве на работното място и да насърчават равното третиране и недискриминацията за всички работници.
27. ДА УКРЕПВАТ публичните системи, насочени към опазване на психичното здраве на работното място, например чрез предоставяне на допълнителни ресурси, включително човешки ресурси с по-висока квалификация, по-специално чрез преквалификация и повишаване на квалификацията. ДА НАСЪРЧАВАТ, когато е целесъобразно, полезните взаимодействия между здравословните и безопасни условия на труд и общественото здраве.
28. ДА ПОДКРЕПЯТ изследванията на психичното здраве на работното място с превантивен подход, т.е. фокусиране върху положителното или отрицателното въздействие на условията на труд върху психичното здраве и благосъстоянието на работниците.

29. ДА ГАРАНТИРАТ, в съответствие с националната практика, че работниците получават наблюдение на здравето, включително по отношение на психичното здраве, отговарящо на риска за здравето и безопасността, на който са изложени по време на работа, и да насърчават координацията с услугите на общественото здравеопазване, като обръщат специално внимание на секторите, свързани с несигурните условия на труд, и секторите, предоставящи основни услуги, включително здравните специалисти, учителите и земеделските стопани⁵.
30. ДА УВЕЛИЧАТ УСИЛИЯТА за подпомагане на наемането на работници с психични заболявания или психични разстройства и за насърчаване на доброволни програми за ранна интервенция, адаптиране на работата и подкрепа за работниците при ползването на отпуск по причини, свързани с психичното здраве, и при завръщането им на работа, което дава възможност за гъвкаво и постепенно повторно включване на тези работници в работната сила в съответствие с тяхната работоспособност и подпомага предотвратяването и съкращаването на отпуските по болест, свързани с психичното здраве. В този контекст е важно да се обърне внимание на стигматизацията на проблемите, свързани с психичното здраве.
31. ДА ГАРАНТИРАТ, че работодателите правилно и ефективно включват управлението на психосоциалните рискове в оценките на рисковете за здравето и безопасността на работното място и произтичащите от тях действия.
32. ДА ПОДКРЕПЯТ, в съответствие с националните практики, самостоятелно заетите лица и микро-, малките и средните предприятия за справяне с предизвикателствата, свързани с управлението на предотвратяването на психосоциалните рискове на работното място.

⁵ Анализът на Европейското проучване на условията на труд (EWCS), което обхваща периода между 1995 г. и 2015 г., показва, че е налице общо нарастване на стресовите фактори на работното място (например ниско ниво на контрол и възнаграждения на работното място), с особено рязко нарастване на тези фактори при хората с по-нискоквалифицирани професии. Работниците с несигурни условия на труд, включващи заетост с ниско качество, несигурност на работното място, неадекватност на доходите и като цяло липса на подходяща защита по отношение на безопасността и здравето на работното място, като цяло са изложени на непропорционален риск от незадоволително здравно състояние. (Източник: Rigó, M, et al. Нараства ли стресът на работното място? Сравнителен анализ на тенденциите при стресовите фактори на работното място въз основа на Европейското проучване на условията на труд)

33. ДА НАСЪРЧАВАТ инициативи и кампании за обучение и повишаване на осведомеността относно психичното здраве на работното място и относно въздействието на несигурните условия на труд върху психичното здраве. Насърчаване на включването на съдържание, свързано с психичното здраве и психосоциалните рискове на работното място, в програмите за обучение на специалисти в областта на човешките ресурси, ръководители и персонал.
- 33a. ДА НАСЪРЧАВАТ политики в подкрепа на психичното здраве на младите работници при интегрирането им на пазара на труда в съответствие с националните практики.
34. ДА ЗАСИЛЯТ надзора и предоставянето на насоки, свързани с управлението на психосоциалните рискове на работното място, чрез действията на инспекторатите по труда или други компетентни органи в държавите членки в съответствие с техните национални практики. В този контекст да насърчават подходящото обучение за инспекторите по труда.
35. ДА НАСЪРЧАВАТ ефективното прилагане на правата на работниците, по-специално на действащите национални разпоредби в областта на работното време, и да поощрява политики за съчетаване на професионалния, личния и семейния живот, за да се стимулира по-добрата защита на психичното здраве.

СЪВЕТЪТ ПРИКАНВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

36. ДА ГАРАНТИРА, че аспектите на работното време, които могат да влияят на психичното здраве, се вземат предвид при наблюдението на прилагането на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г.
37. ДА ОБМИСЛИ адекватна политика за справяне с психосоциалните рискове на работното място въз основа на правните задължения, определени в Рамковата директива 89/391/ЕИО, адаптирана към новите реалности, засягащи сферата на труда, и като обърне специално внимание на тяхното въздействие върху психичното здраве на работниците и напредъка по действията, включени в Съобщението на Комисията относно всеобхватен подход към психичното здраве.

38. ДА ВЗЕМЕ ПРЕДВИД многообразието на европейското население при разработването на инициативи в областта на трудовата политика, така че да се насърчи подходящата защита на лицата в уязвимо положение, чието психично здраве е потенциално изложено на риск.
39. ДА РАЗГЛЕДА правото на откъсване от работната среда като мярка, която допринася за предотвратяването на психосоциалните рискове на работното място, като се вземат предвид текущите преговори между междуотрасловите социални партньори в ЕС относно работата от разстояние и правото на откъсване от работната среда.
40. ДА НАСЪРЧИ координирането на усилията на държавите членки за изпълнение на националните инициативи за управление на психосоциалните рискове на работното място, разработване на инструменти и насоки и подобряване на обмена на добри практики с подкрепата на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа и нейните експертни мрежи.
41. ДА ОПРЕДЕЛИ, АНАЛИЗИРА И ОЦЕНИ най-често срещаните форми на несигурна заетост чрез систематично наблюдение на несигурната заетост и да направи оценка на ефективността и справедливостта на политиките и интервенциите, прилагани въз основа на статистически данни и информация от Евростат, EU-OSHA и Eurofound.
42. ДА ПОДОБРИ информацията във връзка с разпространението на проблеми, свързани с психичното здраве на работното място, чрез събиране на актуална информация за условията на труд, които имат отрицателно въздействие върху психичното здраве, и техните специфични последици, представени по пол и други съответни фактори, така че да се даде възможност за мониторинг на прилагането на политиките за подобряване на психичното здраве.

СЪВЕТЪТ ПРИКАНВА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ НА РАВНИЩЕТО НА ЕС И НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, В СЪОТВЕТСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИТЕ ПРАКТИКИ, ПРИ ПЪЛНО ЗАЧИТАНЕ НА ТЕХНИТЕ МАНДАТИ И АВТОНОМНОСТ:

43. ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА УЧАСТВАТ в социалния диалог на всички равнища с цел подобряване на условията на труд, които оказват отрицателно въздействие върху психичното здраве, по-специално тези, които са характерни за несигурните работни места.

44. ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА ПОВИШАВАТ НИВОТО НА ИНФОРМИРАНОСТ на работодателите по въпроси като значението на управлението на психосоциалните рискове на работното място, за да се предотврати потенциалното отрицателно въздействие върху психичното здраве, значението на признаването на ранните признаци на психологически стрес, така че работодателите да могат да предприемат подходящи превантивни мерки в съответствие с това, както и ползите от насърчаването на психичното здраве и благосъстоянието на работното място.
45. ДА ПРИПОМНЯТ на работодателите да включат ефективно психосоциалните рискове на работното място в своята оценка на риска и да обхванат и психичното здраве в наблюдението на здравето на работниците с цел идентифициране и подобряване на условията на труд, които са потенциално вредни за здравето.
46. ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА НАСЪРЧАВАТ интервенциите на работните места за насърчаване на психосоциалното благосъстояние и доброто психично здраве на работното място, по-специално организационни промени, засягащи условията на труд, като например интервенции за организацията на работното време, а не интервенции, насочени към конкретни лица. Тези интервенции следва да се съсредоточат върху създаването на подкрепяща среда и практики за защита на психичното здраве на работниците.
47. ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА НАСЪРЧАВАТ проактивните подходи към цифровизацията и използването на ИКТ, които оказват положително въздействие върху условията на труд и свеждат до минимум отрицателното им въздействие чрез превантивно управление на психосоциалните рискове на работното място. Това може да включва прилагането на мерки, които насърчават равновесието между професионалния и личния живот, намаляват напрежението от работното натоварване, свеждат до минимум социалната изолация и предоставят необходимата подкрепа на работниците за справяне с предизвикателствата, породени от технологиите и дистанционната работа.
48. ДА ЗАСИЛЯТ ролята на социалния диалог и колективното договаряне за подобряване на идентифицирането, предотвратяването и управлението на психосоциалните рискове на работното място и за борба с дискриминацията, психологическото насилие, тормоза и сексуалния тормоз.
49. ДА ПОДКРЕПЯТ включването на аспекта, свързан с равенството между половете по отношение на условията на труд във всички сектори и на всички видове работни места, като се оценява неравномерното въздействие върху психичното здраве при мъжете и жените.

РЕФЕРЕНТНИ ДОКУМЕНТИ

Първично право на ЕС

1. ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ. Консолидиран текст на Договора за функционирането на Европейския съюз. Официален вестник на Европейския съюз, 2012 г. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:bg:PDF>
2. ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ. Харта на основните права на Европейския съюз. Официален вестник на Европейските общности, 2000 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Директиви на Европейския парламент и на Съвета

1. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТ: Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време Официален вестник на Европейския съюз, 2003 г. [EUR-Lex - 32003L0088 - BG - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088-1999-01-01BG)
2. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТ: Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена). Официален вестник на Европейския съюз, 2006 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТ: Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. Официален вестник на Европейския съюз, 2019 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТ: Директива (ЕС) 2019/1152 за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Официален вестник на Европейския съюз, 2019 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТ: Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. Официален вестник на Европейския съюз, 2022 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТ: Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно борбата с насилието над жени и домашното насилие. 2022 г. eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Съвет на Европейския съюз

1. СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: Заключение на Съвета относно работата от разстояние, 2021 г. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: Директива 89/391/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място. Официален вестник на Европейските общности, 1989 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите. Официален вестник на Европейските общности, 2000 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход. Официален вестник на Европейските общности, 2000 г. [EUR-Lex - 32000L0043 - BG - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: Заключение на Съвета „Бъдещето на труда: Европейският съюз подкрепя Декларацията по случай стогодишнината на МОТ“, 2019 г. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ: Препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в ЕС, 12 юни 2023 г. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/bg/pdf>

Комисия

1. ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ: Тематична конференция „Насърчаване на психичното здраве и благоденствието на работното място“, 2011 г.
2. ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ: Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 – 2027 г. Здравословни и безопасни условия на труд в променящ се свят на труда. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=BG>
3. ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ: Заключение от срещата на върха за преглед на здравословните и безопасни условия на труд. 2023 г. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=bg>
4. ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ: Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно всеобхватен подход към психичното здраве. 2023 г. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. ОИСР/ЕС (2018 г.), Здравето накратко: Европа 2018 г.: Цикъл „Състояние на здравеопазването в ЕС“, Служба за публикации на ОИСР, Париж. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Европейски парламент

1. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ: Условия на труд и несигурна заетост. 2017 г. [Приети текстове – Условия на труд и несигурна заетост – Вторник, 4 юли 2017 г., \(europa.eu\)](#).
2. ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ: Психичното здраве в цифровия свят на труда. 2022 г. [Приети текстове – Психичното здраве в цифровия свят на труда – Вторник, 5 юли 2022 г. \(europa.eu\)](#)

Европейски икономически и социален комитет (ЕИСК)

1. ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ (ЕИСК): Несигурна заетост и психично здраве (проучвателно становище по искане на испанското председателство). 2023 г. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ (ЕИСК): Социалният диалог като инструмент за здравословни и безопасни условия на труд (проучвателно становище по искане на френското председателство). 2021 г. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Други

1. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): От несигурен труд към достоен труд: заключителен документ на симпозиума на работниците относно политиките и разпоредбите за борба с несигурната заетост. Международна организация на труда, 2012 г.
2. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): Конвенция за здравословни и безопасни условия на труд, 1981 г. (C155)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): Конвенция относно рамката за насърчаване на здравословните и безопасни условия на труд от 2006 г. (C 187).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): Конвенция за домашните работници (C189).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): Конвенция относно насилието и тормоза от 2019 г.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): Декларация на МОТ относно бъдещето на труда по случай стогодишнината на МОТ. Международна организация на труда, 2019 г.
7. СВЕТОВНА ЗДРАВНА ОРГАНИЗАЦИЯ (СЗО): Насоки за психичното здраве на работното място: резюме. Женева: СЗО, 2022 г.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. СВЕТОВНА ЗДРАВНА ОРГАНИЗАЦИЯ (СЗО) И МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ): Психично здраве на работното място: Обзор на политиката: СЗО – МОТ, 2022 г. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБЕДИНЕНИТЕ НАЦИИ: Да преобразим света: програма до 2030 г. за устойчиво развитие. 2015 г. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. СВЕТОВНА ЗДРАВНА ОРГАНИЗАЦИЯ: Устав на Световната здравна организация. Женева, 2006 г.
11. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ (ОИСР) (2021 г.): Нов референтен показател за системите за психично здраве: справяне със социалните и икономическите разходи за разстройствата на психичното здраве, Проучвания на ОИСР в областта на здравната политика, Служба за публикации на ОИСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ (ОИСР): Препоръка на Съвета относно интегрираната политика в областта на психичното здраве, уменията и труда. ОИСР, 2018 г. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ (ОИСР) (2023 г.): Измерване на психичното здраве на населението, Служба за публикации на ОИСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: Насоки относно Европейската рамка за управление на психосоциалните рискове. Материал за работодателите и представителите на работниците. Защита на здравето на работниците. СЗО, 2008 г. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. ЕВРОПЕЙСКА МРЕЖА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗДРАВЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО: Декларацията от Единбург относно насърчаването на психичното здраве и благоденствието на работното място. 2010 г.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. Цена на депресията в Европа. *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006 г., 9 (2), стр. 87 – 98.

17. JAIN, ADITYA, et al. Въздействието на националното законодателство в областта на психосоциалните рискове върху организационните планове за действие, психосоциалните условия на труд и стреса на работното място в Европа. *Social Science & Medicine*, том 302, 2022 г., 114987
18. BENACH, JOAN, et al. Несигурната заетост: разбиране за нововъзникващия определящ здравето социален фактор. *Annual review of public health*. 2014 г., 35, стр. 229 – 253.
19. Eurofound: (2023 г.). Европейско телефонно проучване на условията на труд, 2021 г. [събиране на данни]. 2-ро издание. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. ЕВРОПЕЙСКА АГЕНЦИЯ ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА: OSH Pulse – Здравословни и безопасни условия на труд на работните места след пандемията. Експресно проучване на Евробарометър. 2022 г. <https://osha.europa.eu/bg/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Desafíos de la Digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. 2023 г., Испания. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. ПРАВИТЕЛСТВО НА ИСПАНИЯ Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. 2023 г. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA, et al. Усещане за несигурност на работното място и риск от самоубийство и опити за самоубийство: проучване сред мъже и жени от работещото население в Швеция. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022 г., 48 (4), стр. 293 – 301.
24. EUROFOUND (2020 г.): Нови форми на заетост: актуализация от 2020 г., поредица „Нови форми на заетост“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.
25. EUROFOUND (2023 г.): Променящи се пазари на труда – Как да предотвратим несъответствието между уменията и работните места по време на преход – информационен документ, Eurofound, Дъблин.
26. Rigó, M, et al. Нараства ли стресът на работното място? Сравнителен анализ на тенденциите в стресовите фактори на работното място въз основа на Европейското проучване на условията на труд. *Международен архив на здравето на работното място и околната среда* (2021 г.) 94: 459 – 474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>