Европейски парламент
2024-2029

Комисия по заетост и социални въпроси

2026/2023(INL)

25.3.2026

ПРОЕКТ НА ДОКЛАД

съдържащ препоръки към Комисията относно психосоциалния риск, стреса и психичното здраве на работното място
(2026/2023(INL))

Комисия по заетост и социални въпроси

Докладчик: Естел Кьолеманс

(Право на инициатива – член 47 от Правилника за дейността)

СЪДЪРЖАНИЕ

Страница

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ.....3

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ: ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ.....10

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ.....23

ПРИЛОЖЕНИЕ: ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ИЗТОЧНИЦИТЕ НА ИНФОРМАЦИЯ.....25

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

съдържащ препоръки към Комисията относно психосоциалния риск, стреса и психичното здраве на работното място
(2026/2023(INL))

Европейският парламент,

– като взе предвид член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),

– като взе предвид Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално членове 1, 3, 21, 27, 31 и 35 от нея,

– като взе предвид Европейския стълб на социалните права, и по-специално принцип 10 относно здравословната, безопасна и добре приспособена работна среда,

– като взе предвид Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място[1],

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1937 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2019 г. относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза[2],

– като взе предвид Директива (ЕС) 2024/2831 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2024 г. година относно подобряването на условията на труд при работата през платформа[3] и по-специално член 12 от нея,

– като взе предвид Директива № 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време[4], Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз[5] и Директива № 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност[6],

– като взе предвид Рамковото споразумение на европейските социални партньори относно стреса на работното място (2004 г.),

– като взе предвид рамковите споразумения на европейските социални партньори

[1] ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
[2] ОВ L 305, 26.11.2019 г., стр. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
[3] ОВ L, 2024/2831, 11.11.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
[4] ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
[5] ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
[6] ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

относно тормоза и насилието на работното място (2007 г.),

– като взе предвид стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г., определяща ключови приоритети за предвиждане и управление на промените в новия свят на труда, подобряване на предотвратяването на трудови злополуки и заболявания и повишаване на готовността за бъдещи здравни кризи,

– като взе предвид своята резолюция от 10 март 2022 г. относно нова стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд,

– като взе предвид своята резолюция от 5 юли 2022 г. относно психичното здраве в цифровия свят на труда (2021/2098(INI)),

– като взе предвид своята резолюция от 21 януари 2021 г. относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)),

– като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет относно „Несигурна заетост и психично здраве“ (SOC/745-EESC-2023),

– като взе предвид заключенията на Съвета относно психичното здраве (15971/23),

– като взе предвид съобщението на Комисията от 4 декември 2025 г., озаглавено „Пътна карта за качествени работни места“,

– като взе предвид съобщението на Комисията от 7 юни 2023 г. относно всеобхватен подход към психичното здраве,

– като взе предвид проучването на Тематичния отдел на Европейския парламент, публикувано през май 2023 г., относно минималните стандарти за здравословни и безопасни условия на труд за защита на психичното здраве на работното място,

– като взе предвид проучването на Eurofound на условията на труд в Европа за 2024 г.: Първи констатации. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз

– като взе предвид доклада на EU-OSHA, озаглавен „Свързаните с работата психосоциални рискове и психичното здраве в сектора на здравеопазването и социалните грижи в ЕС“, публикуван на 13 ноември 2025 г.,

– като взе предвид становището на комисията по правни въпроси относно предложеното правно основание,

– като взе предвид членове 47 и 55 от своя Правилник за дейността,

– като взе предвид становището на комисията по обществено здраве,

– като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A10 0000/2026),

A. като има предвид, че свързаните с работата психосоциални рискове произтичат предимно от излагането на рискови фактори, свързани с организацията,

проектирането и управлението на работата, както и от социалния и междуличностния контекст на работата и условията на труд;

Б. като има предвид, че излагането на психосоциални рискови фактори като прекомерното работно натоварване, неразумното темпо на работа, недостига на работна сила, липсата на автономност, несигурността на работното място, лошите управленски практики, нефункционалните системи за оценка на резултатите и заслугите, увеличават значително свързаните с работата психосоциални рискове;

В. като има предвид, че излагането на психосоциални рискови фактори има сериозни отрицателни последици за психичното и физическото здраве на работниците, включително свързан с работата стрес, професионално изчерпване, тревожни разстройства, депресия, сърдечносъдови заболявания, мускулно-скелетни смущения и дългосрочна неработоспособност;

Г. като има предвид, че проучването на Eurofound на условията на труд в Европа показва, че излагането на висок интензитет на икономическа активност се е увеличило от 27% през 2015 г. на 40 % през 2021 г., като всеки трети служител работи при висок интензитет на икономическа активност, в кратки срокове или по време на свободното си време;

Д. като има предвид, че свързаните с работата психосоциални рискове пораждат значителни социални и икономически разходи, включително отсъствия от работа, напускане на пазара на труда и намалена производителност в целия Съюз, което представлява приблизително 60% от загубените работни дни в ЕС, като по този начин допринасят за недостига на работна ръка и повишената интензивност на труда за работниците в организации, засегнати от такъв недостиг; като има предвид, че предприемането на мерки по отношение на свързаните с работата психосоциални рискове, стреса и психичното здраве на работното място е от полза както за работниците, така и за работодателите;

Е. като има предвид, че неблагоприятното социално поведение, включително словесни нападки, заплахи, нежелано сексуално внимание, малтретиране, насилие и тормоз, оказва особено тежко и дълготрайно въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците, като същевременно засяга непропорционално работниците в областта на здравеопазването, публичната администрация и професиите, при които има работа с клиенти; като има предвид, че насилието, включително насилието от трети страни — клиенти, пациенти, получатели на грижи или ползватели на услуги, следва да бъде изрично признато и разгледано;

Ж. като има предвид, че настоящата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд, по-специално Директива 89/391/ЕИО, не предоставя достатъчно конкретни задължителни правила, в които да се посочва отговорността на работодателя за справяне с всички рискове;

З. като има предвид, че съществуват значителни различия в разпространението на свързаните с работата психосоциални рискове и в начина, по който те биват разглеждани в националното законодателство и по-широките политики, включително тези, с които се прилагат споразуменията на европейските социални партньори относно свързания с работата стрес и относно тормоза и насилието;

като има предвид, че тези различия отразяват различията в структурите на пазара на труда, регулаторните рамки и практиките за прилагане, като по този начин водят до неравностойни равнища на защита в целия Съюз;

И. като има предвид, че свързаните с климата психосоциални рискове, включително излагането на екстремни метеорологични явления и условия и резултатите от тях, като например топлинен стрес, екотревожност и стрес на работното място, свързан с екологичния преход, са важни определящи фактори за здравето и безопасността на работниците; като има предвид, че интегрирането на тези рискове в правото на ЕС би го модернизирало и би гарантирало трайното му значение за развиващия се свят на труда;

Й. като има предвид, че EU-OSHA подчертава значението на процесите на основана на участието оценка на риска и ефективното участие на работниците и техните представители в предотвратяването на свързаните с работата психосоциални рискове;

К. като има предвид, че 29% от работниците съобщават, че не са много добре информирани или изобщо не са информирани за превенцията на стреса на работното място, което показва значителни пропуски в знанията и комуникацията относно превенцията на психосоциалните рискове;

Л. като има предвид, че нарастващото използване на цифрови технологии, алгоритмично управление и изкуствен интелект допринася за технологичния стрес, когнитивното претоварване, интензификацията на работата, социалната изолация и загубата на автономност и често води до необходимостта от адаптиране на работниците към машините, а не до адаптиране на технологиите към работниците;

М. като има предвид, че дистанционната работа и гъвкавите схеми на работа, въпреки че осигуряват автономност и гъвкавост, са свързани и с повишена интензивност на труда, размиване на границата между професионалния и личния живот, разширена работна наличност и появата на култура на непрекъсната работна наличност, която може да окаже отрицателно въздействие върху психичното здраве, ако не бъде правилно регулирана;

Н. като има предвид, че жените, младите и по-възрастните работници, работниците с несигурни или нестандартни форми на заетост, ръководният персонал, работниците мигранти и етническите малцинства, работниците, живеещи с хронично заболяване, и работниците, подлежащи на интензивен мониторинг на резултатите и основани на заслугите системи за възнаграждение, са непропорционално изложени на свързани с работата психосоциални рискове; като има предвид, че това не се дължи на индивидуалната уязвимост, а на структурни неравенства, властови дисбаланси и дискриминационни практики в организацията на труда, включително сексизъм, възрастова дискриминация, расизъм, дискриминация в полза на хората без увреждания, дискриминация въз основа на класа и дискриминация, основана на сексуална ориентация, полова идентичност или изразяване; като има предвид, че тези пресичащи се форми на дискриминация сами по себе си представляват психосоциални рискови фактори;

О. като има предвид, че работниците мигранти са непропорционално изложени на психосоциални рискове на работното място поради различни фактори, като например несигурна заетост, опасни условия на труд, неравно третиране и пречки пред достъпа до права и докладването на злоупотреби; като има предвид, че работниците с нередовен статут са особено уязвими на трудова експлоатация, злоупотреби и страх от ответни действия с цел отмъщение или депортиране, когато се опитват да отстояват правата си; като има предвид, че тези рискове са особено сериозни в сектори като домашния труд, където жените мигранти са свръхпредставени;

П. като има предвид, че трудностите при правното признаване на свързаните с работата психосоциални заболявания, произтичащи от излагането на свързани с работата психосоциални рискове, и тежестта на доказване, която пада върху работниците, представляват основни пречки пред ефективната превенция, правоприлагане и достъп до правосъдие;

Р. като има предвид, че работниците, които съобщават за закононарушения, нарушения на здравословните и безопасни условия на труд или свързани с работата психосоциални рискове, както и преките и непреките свидетели, са особено изложени на ответни действия с цел отмъщение, изолация, сплашване и санкции за професионалното развитие;

С. като има предвид, че вторичната превенция играе ключова роля за защитата на здравето на работниците, като дава възможност за ранно откриване на свързани с работата увреждания на здравето, по-специално тези, свързани с психосоциалните рискове, и като гарантира навременна намеса за предотвратяване на влошаването им; като има предвид, че това включва, наред с другото, подходящи механизми за мониторинг, предупреждение и подкрепа, включително достъп до услуги в областта на здравословните условия на труд и съответните мерки за подкрепа; като има предвид, че структурираният подход към вторичната превенция допринася за намаляване на продължителността на отсъствията, улесняване на устойчивото завръщане на работа и предотвратяване на повторното им възникване, като по този начин допълва първичните превантивни мерки;

Т. като има предвид, че свързаните с работата психосоциални рискове са отговорност на работодателя и трябва да бъдат преодолени предимно чрез колективни и организационни превантивни мерки, а не чрез индивидуализирани стратегии за справяне;

1. подчертава неотложната необходимост от укрепване на законодателната рамка на ЕС относно предотвратяването, идентифицирането и управлението на свързаните с работата психосоциални рискове и от гарантиране на високо равнище на защита на здравето и безопасността на работниците;

2. призовава Комисията и държавите членки изрично да признаят, че свързаните с работата психосоциални рискове водят до професионални заболявания, включително психични разстройства, както и до трудови злополуки, и съответно да адаптират националните системи за признаване, превенция и обезщетяване за професионалните заболявания и трудовите злополуки; призовава Комисията да

преразгледа и при необходимост да измени съответно Препоръка (ЕС) 2022/2337 на Комисията от 28 ноември 2022 г. относно Европейската програма за професионални заболявания;

3. призовава за въвеждането на механизми за обръщане или облекчаване на тежестта на доказване, когато работникът е засегнат от неблагоприятно увреждане на здравето поради експозиция на свързани с работата психосоциални рискове;

4. призовава държавите членки да гарантират, че оценките на психосоциалните рискове са задължителни, систематични, основани на участието и надлежно документирани за всички места на работа и се извършват с ефективното участие на работниците и техните представители; призовава за систематично интегриране на чувствителна към аспектите на пола и междусекторна перспектива в тези оценки, като се вземат предвид дискриминацията и структурните неравенства;

5. припомня задължението за информиране на работниците и техните представители и провеждането на консултации с тях на всички етапи от оценката, предотвратяването и премахването на психосоциалните рискове в съответствие с трудовото право на ЕС и принципите на социалния диалог, като се гарантира участието на работниците и техните представители в разработването и прилагането на мерки и непрекъснатото наблюдение на рисковете чрез създаване на специални органи на работните места, където те не съществуват, и укрепване на прерогативите на съществуващите комисии по здраве и безопасност, като им се предоставят права за извършване на експертни оценки;

6. подчертава важната роля на социалните партньори и колективното договаряне за предотвратяването и справянето със свързаните с работата психосоциални рискове чрез осигуряване на структуриран социален диалог, укрепване на защитата на работниците и насърчаване на по-здравословни, по-безопасни и по-устойчиви работни места;

7. призовава държавите членки да гарантират задължително и непрекъснато обучение за работодателите, ръководителите, работниците и представителите на работниците относно свързаните с работата психосоциални рискове и психосоциални рискови фактори, включително тормоза и насилието, както и превантивни мерки;

8. подчертава значението на ясните, поверителни, независими и достъпни процедури за справяне със случаи на тормоз, насилие и дискриминация на работното място, като се гарантира защита срещу ответни действия с цел отмъщение и зачитане на правата на жертвите;

9. призовава Комисията и държавите членки да укрепят инспекциите по труда чрез установяване на минимални стандарти за целия ЕС за инспекциите по труда в областта на свързаните с работата психосоциални рискове, включително специализирано обучение, хармонизирани инструменти за оценка и мониторинг и подходящи ресурси в подкрепа на ефективната превенция и правоприлагане;

10. настоятелно призовава държавите членки да включат мерки за първична и вторична превенция в националните си стратегии за здравословни и безопасни

условия на труд, като осигурят ефективна координация между системите на здравеопазване, инспекциите по труда и социалните партньори; подчертава, че за да се оцени по-точно ефективността на мерките за превенция и намеса, е важно да се подобри събирането, мониторинга и отчитането на данни за свързаните с работата психосоциални рискове и дължащите се на тях отсъствия, професионални заболявания и трудови увреждания;

11. подчертава необходимостта от всеобхватни политики за реинтеграция на работното място, които подкрепят служителите след прекарано заболяване или преживени психосоциални трудности; насърчава държавите членки да разработят приспособени към конкретната ситуация програми за реинтеграция, включващи адаптиране на работното място, гъвкави графици и постоянна подкрепа за здраве на работното място; подчертава значението на сътрудничеството между работодателите, доставчиците на здравно обслужване и социалните партньори за осигуряването на плавна, устойчива и приобщаваща реинтеграция на работното място, като същевременно се предотвратяват рецидиви и се насърчава дългосрочното благосъстояние;

12. подчертава необходимостта от установяване на минимални стандарти за признаване, превенция и компенсиране на свързаните с работата психосоциални рискове, за да се избегнат правната разпокъсаност и нееднаквата защита на работниците и служителите; призовава Комисията да предложи ясно и правно обвързващо определение на свързаните с работата психосоциални рискове и психосоциални рискови фактори, което да обхваща рисковете от практики, свързани с организацията, планирането и управлението на работата, контекста на социалните взаимоотношения на работното място и условията на труд, и да включва въпроси като свързания с работата стрес, професионалното изчерпване, тормоза, насилието и дискриминацията;

13. изисква от Комисията да представи до края на 2026 г., въз основа на член 153, параграф 2, буква б) и член 153, параграф 1, буква а) от Договора за функционирането на Европейския съюз, предложение за директива относно свързаните с работата психосоциални рискове, стрес и психично здраве на работното място, включително минимални изисквания с оглед на постигането на равностойно, високо равнище на защита за всички работници и служители в Съюза, в съответствие с препоръките, изложени в приложението към настоящата резолюция;

14. счита, че финансовите последици от исканото предложение следва да бъдат покрити със съществуващите бюджетни средства;

15. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция и придружаващите я препоръки на Комисията и на Съвета, както и на парламентите и правителствата на държавите членки.

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ: ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ТЕКСТ НА ИСКАНОТО ЗАКОНОДАТЕЛНО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно превенцията на свързаните с работата психосоциални рискове, стрес и психично здраве на работното място

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква а) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет[1],

като взеха предвид становището на Комитета на регионите[2],

в съответствие с обикновената законодателна процедура[3],

като имат предвид, че:

(1) Европейският парламент многократно е призовавал за приемането на специална директива на ЕС, която да гарантира високо и равностойно равнище на защита срещу свързаните с работата психосоциални рискове за всички работници и служители в Съюза.

(2) За да се гарантира сигурност за работодателите и работниците, на европейско равнище следва да се приеме определение за свързаните с работата психосоциални рискове и психосоциални рискови фактори, дължащи се на организацията, планирането и управлението на работата, контекста на социалните взаимоотношения на работното място и условията на труд.

(3) Свързаните с работата психосоциални рискове следва да бъдат признати за професионални рискове по смисъла на правото на Съюза в областта на здравословните и безопасни условия на труд.

(4) Превенцията на свързаните с работата психосоциални рискове следва да се

[1] ОВ...
[2] ОВ...
[3] Позиция на Европейския парламент ...

основава предимно на колективни и организационни мерки съгласно йерархията на превенцията, включително адаптиране на работното натоварване, работното време, контрола на работата, числеността на персонала, управленските практики и системите за оценка на резултатите. Подчертава се, че индивидуалното обучение за изграждане на устойчивост, консултациите или програмите за поддържане на благосъстояние/добро здравословно състояние не могат да заменят законовите задължения на работодателите да предотвратяват свързаните с работата психосоциални рискове чрез адаптиране на организацията, планирането и управлението на работата.

(5) Държавите членки следва да предвиждат ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на правата и задълженията, определени в настоящата директива.

(6) Работодателите следва да гарантират, че здравето, достойнството и основните права на работниците и служителите се зачитат при организацията на работата, практиките на управление и системите за оценка на резултатите,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет и цел

Настоящата директива определя минимални изисквания за предотвратяване, премахване или, когато това не е възможно, намаляване на свързаните с работата психосоциални рискове.

С нея се установяват обвързващи организационни, структурни и основани на участието задължения за работодателите с цел да се защити психичното и физическото здраве на работниците и служителите и да се осигурят безопасни и достойни условия на труд.

Настоящата директива не засяга съществуващи или бъдещи национални разпоредби и разпоредби на Общността, които са по-благоприятни за опазването на безопасността и здравето на работниците при работа.

Член 2

Обхват

Настоящата директива се прилага за работниците и служителите във всички сектори на икономическа дейност, както публични, така и частни.

Член 3

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

(1) „свързани с работата психосоциални рискове“ означава свързани с работата рискове от излагането на психосоциални рискови фактори, дължащи се на организацията, планирането и управлението на работата, контекста на социалните взаимоотношения на работното място и условията на труд, които могат да окажат влияние върху психичното и физическото здраве, безопасността и достойнството на работниците и служителите; тези рискове могат да доведат, наред с другото, до свързан с работата стрес, професионално изчерпване, тормоз, насилие, психични разстройства, пристрастяване или самоубийствено поведение, сърдечносъдови заболявания и мускулно-скелетни смущения;

(2) „свързан с работата стрес“ означава състояние на физическо, емоционално и психологическо напрежение, произтичащо от продължително излагане на изисквания на работното място, които надхвърлят възможностите или ресурсите на работещия; характеризира се не само с чувство на изтощение, но и с повишени нива на напрежение, тревожност или постоянно състояние „на ръба“, което показва както прекомерна активност (стрес/тревожност), така и изтощение (умора);

(3) „психосоциални рискови фактори“ означава свързани с работата рискови фактори, дължащи се на организацията, планирането и управлението на работата, контекста на социалните взаимоотношения и условията на труд, включително голямо работно натоварване, висока интензивност на труда, продължително работно време, липса на автономност, липса на подкрепа от страна на преките ръководители, тормоз, насилие и дискриминационно поведение, високи емоционални изисквания, висока цифрова интензивност, подчиняване на автоматизирани системи за вземане на решения или мониторинг, нереалистични цели;

(4) „първична превенция“ означава мерки, насочени към премахване и предотвратяване на свързаните с работата психосоциални рискове при източника им чрез адаптиране на организацията, планирането и управлението на работата и условията на труд;

(5) „вторична превенция“ означава мерки, насочени към ранното установяване и своевременно управление на възникващите неблагоприятни последици от излагането на свързани с работата психосоциални рискове, с цел да се предотврати тяхното развитие, да се намали въздействието им и да се избегне появата на по-сериозни последици, включително чрез скрининг, мониторинг и целенасочена намеса при работниците и служителите, които показват първи признаци на експозиция или увреждане.

ГЛАВА II

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Член 4

Общо задължение за превенция

1. Работодателите гарантират, че свързаните с работата психосоциални рискове се предотвратяват чрез:

   а) избягване на рисковете;

   б) оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати;

   в) борба с рисковете при източника им;

   г) адаптиране на работата към индивида, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работно оборудване, избора на работни и производствени методи, с оглед, в частност, премахването на монотонната работа и работата с наложен ритъм и за намаляване на въздействието им върху здравето;

   д) привеждане в съответствие с техническия прогрес;

   е) замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно;

   ж) разработване на последователна цялостна политика за превенция, която да обхваща технологията, организацията на работата, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на факторите, свързани с работната среда;

   з) отдаване на предимство на колективните защитни мерки пред личните защитни мерки;

   и) даване съответни инструкции на работниците и служителите.

2. Работодателите гарантират, че организационните ресурси в подкрепа на първичната превенция, включително подкрепата от страна на ръководството, участието на работниците и достъпът до обучение, се предоставят ефективно на всички работници и служители.

   Освен това те осигуряват редовно и подходящо обучение на работниците и служителите, ръководителите и преките ръководители относно свързаните с работата психосоциални рискове и психосоциални рискови фактори, дължащите се на организацията, планирането и управлението на работата, контекста на социалните взаимоотношения на работното място и условията на труд, както и относно мерките за превенция.

3. Работодателите приемат и прилагат кодекс за поведение, в който се определят и забраняват прояви на насилие, тормоз и дискриминация, накърняващи достойнството, здравето или благосъстоянието на работниците и служителите.

4. Работодателите прилагат също подходящи мерки за вторична превенция,

включително механизми за ранно откриване, достъп до услуги в областта на здравословните условия на труд и навременна подкрепа за работниците и служителите, изложени на психосоциални рискове.

Член 5

Задължителна оценка на психосоциалните рискове

1. Работодателите извършват оценка на психосоциалните рискове най-малко веднъж годишно, както и при настъпването на съществени промени в организацията на работата и при организационно преструктуриране.

2. В оценката на психосоциалните рискове се анализират психосоциалните рискови фактори, по-специално работното натоварване, интензивността на труда, липсата на автономност, продължителното работно време, липсата на подходящи възнаграждения и признание поради неадекватни системи за оценка на резултатите, емоционалните изисквания, излагането на неблагоприятно социално поведение, несигурността на заетостта, въздействието на работата върху личния живот, постоянната достъпност чрез цифрови средства извън работното време или подчиняването на автоматизирани системи за вземане на решения или мониторинг;

   Тази оценка се основава на научно утвърдени методи.

3. При извършването на оценка на психосоциалните рискове работодателите осигуряват ефективното участие на представителите на работниците и синдикалните организации, както и участието на службите за защита и превенция на психосоциалните рискове, определени съгласно член 15, в целия процес.

4. Резултатите от оценката се документират и съобщават на всички работници и служители на работното място по достъпен начин.

Член 6

Годишен план за действие

1. Въз основа на оценката на психосоциалните рискове работодателите приемат годишен план за действие, в който се определят конкретни мерки за предотвратяване, премахване или намаляване на свързаните с работата психосоциални рискове. Работодателите изпълняват, наблюдават и оценяват прилагането на годишния план за действие.

2. Планът за действие включва, когато е уместно:

   а) мерки за намаляване на прекомерното работно натоварване, недостига на работна сила и интензивността на труда, както и за намаляване на монотонната работа;

б) ограничения на извънредния труд и непредсказуемото работно време;

в) ефективно прилагане на правото на откъсване от работната среда;

г) мерки за предотвратяване на неприемливо социално поведение, като например тормоз, малтретиране и насилие;

д) правила, регулиращи цифровия мониторинг, наблюдение и използването на изкуствен интелект с цел предотвратяване на излагането на работниците и служителите на свързани с работата психосоциални рискове;

е) мерки, насочени към предотвратяване на постоянната достъпност и работната култура на „непрекъснатост“, включително технически и организационни предпазни мерки;

ж) целенасочени мерки за секторите, професиите и групите работници, определени като изложени на по-висок риск, включително в здравеопазването, публичната администрация и услугите с пряк контакт с клиенти;

з) мерки за ранна намеса и подкрепа, включително достъп до консултации, проследяване на здравното състояние на работното място и механизми, улесняващи трайната реинтеграция на работното място.

3. Планът за действие подлежи на одобрение от съответните служби за защита и превенция на психосоциалните рискове, определени съгласно член 15. Представителите на работниците и синдикалните организации участват надлежно и систематично в разработването, изпълнението и оценката на този план.

4. Работодателите предприемат всички необходими мерки за предотвратяване, премахване или намаляване на свързаните с работата психосоциални рискове, установени чрез оценката на риска.

Член 7

Реорганизация на работата и технологични промени

Всяко преструктуриране, реорганизация на работата или въвеждане на технологии за наблюдение или цифрово управление е предмет на предварителна оценка на психосоциалните рискове.

ГЛАВА III

ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Член 8

Право на психологически безопасна работна среда и на подходящи услуги за подкрепа

Работниците и служителите имат право на психологически безопасна работна среда, която не ги излага на постоянни психосоциални рискове, свързани с работата, както и на унизителни или оскърбителни практики, които могат да окажат значително отрицателно въздействие върху тяхното физическо и психическо здраве.

Член 9

Право на подкрепа при реинтеграция на работното място след увреждане в резултат на излагане на свързани с работата психосоциални рискове

Работниците и служителите, които са отсъствали от работа поради здравословни проблеми, дължащи се на свързани с работата психосоциални рискове, включително свързан с работата стрес, професионално изчерпване, тормоз или насилие, имат право на подпомогната и устойчива реинтеграция на работното място.

Работодателите гарантират, че реинтеграцията е организирана по начин, който защитава здравето на работника или служителя и предотвратява повторно възникване на рисковете, довели до отсъствието.

Това право е част от задълженията на работодателя в рамките на вторичната и третичната превенция на свързаните с работата психосоциални рискове.

Член 10

Индивидуален план за реинтеграция на работното място

1. Преди работникът или служителят да се върне на работа след период на отсъствие поради свързани с работата психосоциални рискове, работодателят изготвя индивидуален план за реинтеграция на работното място.

2. Планът се разработва в сътрудничество със съответния работник или служител, службите по трудова медицина и представителите на работниците, ако е целесъобразно.

В него се посочва при необходимост:

а) постепенното възобновяване на задълженията;

б) временното или постоянно адаптиране на задачите или работното натоварване;

в) адаптирането на работното време или организацията на работата;

г) мерките за справяне със свързаните с работата психосоциални рискове,

които са оказали отрицателно въздействие върху здравето на работника или служителя.

Член 11

Проследяване и предотвратяване на повторно възникване

Работодателите осигуряват редовно проследяване през периода на реинтеграция, включително възможност за преразглеждане и адаптиране на плана за реинтеграция на работното място.

При необходимост работодателите предприемат организационни мерки за справяне с психосоциалните рискови фактори, довели до отсъствието на работника или служителя.

Работниците или служителите, които се връщат на работа след отсъствие поради свързани с работата рискове, не трябва да бъдат подлагани на дискриминация или неблагоприятно третиране по причина на това отсъствие.

Констатациите от процесите на завръщане на работа се вземат предвид при оценката на психосоциалните рискове и превантивните мерки, предприети от работодателя, с цел предотвратяване на повторни инциденти и подобряване на условията на труд.

Член 12

Право на съобщаване и защита срещу ответни действия с цел отмъщение

Работниците имат право да съобщават за свързани с работата психосоциални рискове, в т.ч. и анонимно.

Работниците не могат да бъдат подлагани на ответни действия с цел отмъщение, дискриминация или поставяни в неблагоприятно положение в резултат на такова съобщаване.

Настоящият член се прилага, без да се засяга Директива (ЕС) 2019/1937.

Член 13

Право на откъсване от работната среда

От работниците не се изисква да осъществяват свързана с работата комуникация или задачи извън работно време.

Работодателите гарантират, че цифровите инструменти и организацията на труда допринасят за ефективното упражняване на това право.

Член 14

Право на информиране, консултиране и участие

Работниците и техните представители се информират, консултират и участват във всички етапи на оценката, превенцията, наблюдението и отстраняването на свързаните с работата психосоциални рискове.

Работодателите гарантират, че работниците са ясно и редовно информирани за свързаните с работата психосоциални рискове и за мерките, въведени за тяхната превенция и смекчаване на отрицателното им въздействие.

Особено внимание се обръща на това да се гарантира, че всички работници разбират, че свързаните с работата психосоциални рискове произтичат от излагането на психосоциални рискови фактори, както и от естеството на тези фактори.

ГЛАВА IV

ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО И УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 15

Услуги за закрила и за превенция на психосоциални рискове

1. Работодателите определят един или повече работници, които да извършват дейности, свързани с превенцията и управлението на психосоциалните рискове в рамките на дружеството и/или предприятието.

2. Определените работници не могат да бъдат поставяни в неблагоприятно положение поради техните дейности, свързани с превенцията на психосоциални рискове. Следва да им бъдат предоставяни достатъчно време и подходящи ресурси за изпълнението на техните задължения.

3. Когато в рамките на дружеството и/или предприятието няма лица с компетенции за извършване на дейностите, посочени в параграф 1, работодателят назначава компетентни външни служби или лица с експертен опит в областта на психосоциалните рискове.

4. В такива случаи работодателят уведомява тези служби или лица за всички съответни фактори, за които е известно, че засягат или се предполага, че засягат психичното здраве и благосъстоянието на работниците, в т.ч. организацията на труда, условията на труд и междуличностните отношения на работното място.

5. За всички случаи:

   — определените работници трябва да разполагат с необходимите умения, обучение и средства в областта на превенцията на психосоциалните рискове;

   — външните служби или консултираните лица трябва да притежават необходимите умения и професионални ресурси; както и

— броят на определените работници и външните служби или лица, с които се провеждат консултации, следва да е достатъчен, като се вземат предвид размерът на дружеството и/или предприятието, естеството на дейностите, както и равнището и разпределението на излагането на психосоциални рискове.

6. Превенцията на психосоциалните рискове може да се извършва от един или повече работници, от вътрешна служба или от външни служби. При необходимост тези участници си сътрудничат, за да се гарантира съгласуван и ефективен подход.

7. Държавите членки могат да определят съобразно естеството на дейностите и размера на дружествата категориите дружества, в които работодателят, в случай че има съответните компетенции, може сам да поеме отговорността за мерките, посочени в параграф 1.

8. Държавите членки определят:

— необходимите умения и квалификации в областта на превенцията на психосоциалните рискове;

— достатъчен брой лица или услуги за изпълнението на тези задачи.

Член 16

Консултации и участие на работниците

1. Работодателят гарантира, че работниците и/или техните представители са консултирани и са допуснати да участват в обсъжданията на всички етапи от превенцията и управлението на психосоциалните рискове.

2. Тези консултации и участие се отнасят по-конкретно до:

— установяването и оценката на психосоциални рискове;

— разработването, планирането и въвеждането на превантивни мерки и планове за действие;

— наблюдението и оценката на ефективността на тези мерки;

— непрекъснатото подобряване на политиките и практиките, свързани с психосоциалните рискове.

3. На работниците и/или техните представители се предоставят необходимата информация, обучение и средства за ефективно участие в процесите, посочени в параграф 2.

4. Участието се осъществява своевременно и по съдържателен начин, което дава възможност на работниците и/или техните представители да допринесат за вземането на решения и разработването на подходящи мерки.

5. Разпоредбите на настоящия член се прилагат, без да се засягат националните закони и практики относно информирането, консултирането и участието на работниците.

ГЛАВА V

ПРИЛАГАНЕ, ИНСПЕКЦИИ И САНКЦИИ

Член 17

Инспекции по труда

Държавите членки гарантират, че на органите за инспекция по труда се предоставят подходящи правомощия, обучение, експертен опит, инструменти и ресурси в областта на свързаните с работата психосоциални рискове, включително с оглед на ефективното установяване, оценка и проверка на тези рискове.

Член 18

Законова презумпция и тежест на доказване

1. Държавите членки гарантират, че когато работник установи факти, от които може да се предположи, че е бил изложен на свързани с работата психосоциални рискови фактори и е претърпял увреждане на здравето, съвместимо с това излагане, се приема, че увреждането е свързано с работата.

2. В такива случаи тежестта на доказване се прехвърля върху работодателя, който следва да докаже, че:

   а) са предприети подходящи превантивни мерки в съответствие с настоящата директива; както и

   б) увреждането на здравето не е свързано с условията на труд.

3. Държавите членки могат да предвидят по-благоприятни разпоредби, включително механизми за облекчаване на тежестта на доказване.

Член 19

Мониторинг и събиране на данни

Европейската комисия, в сътрудничество с Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA), осъществява мониторинг на тенденциите в свързаните с

работата психосоциални рискове в държавите членки, за да оцени ефективността на настоящата директива.

Член 20

Санкции

Държавите членки определят правилата относно санкциите, приложими при нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки незабавно нотифицират Комисията за тези разпоредби и мерки и я нотифицират своевременно за всяко последващо изменение, което ги засяга.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 21

Запазване на нивото на закрила

Прилагането на настоящата директива не представлява основание за намаляване на нивото на закрила, предоставена на работниците.

Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори.

Член 22

Прилагане

1. В съответствие с националното си право и националната си практика държавите членки приемат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.

2. Държавите членки могат да поверят прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

3. Следва да се зачита автономността на социалните партньори. Държавите членки следва да могат да разрешат на социалните партньори, при специфични условия, да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори, които се отклоняват от някои разпоредби на настоящата директива, като същевременно се зачита общата степен на защита на работниците през платформа.

Член 23

Транспониране

В срок до две години, считано от датата на влизането ѝ в сила държавите членки въвеждат законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за да спазват настоящата директива. Те съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

Свързаните с работата психосоциални рискове представляват все по-голямо предизвикателство за здравословните и безопасни условия на труд в Европейския съюз. Дълбоките промени в организацията на труда, управленските практики и условията на заетост значително увеличиха излагането на свързани с работата психосоциални рискове в различните сектори и професии. Тези рискове произтичат предимно от организацията, установяването и управлението на работата, както и от социалния и междуличностния контекст на работата и условията на труд;

Прекомерното работно натоварване и интензивност на работата, липсата на автономност, продължителното работно време, несигурността на работното място, неблагоприятното социално поведение и липсата на подходящи награди и признание в резултат на неадекватни системи за оценка на резултатите и обща оценка са признати психосоциални рискови фактори, от които произтичат психосоциалните рискове. Тези фактори допринасят за свързан с работата стрес, професионално изчерпване, тормоз, насилие и дискриминация, които имат сериозни и дългосрочни последици за психичното и физическото здраве на работниците, включително тревожни разстройства, депресия, сърдечносъдови заболявания и дългосрочна неработоспособност. В допълнение към въздействието им върху хората, свързаните с работата психосоциални рискове пораждат значителни социални и икономически разходи, включително отсъствия от работа, напускане на пазара на труда и намалена производителност.

Настоящата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд, по-специално Директива 89/391/ЕИО, установява общи принципи за превенция, но не предоставя достатъчно конкретни, обвързващи или хармонизирани разпоредби за преодоляване на свързаните с работата психосоциални рискове. Освен това прилагането на споразуменията на европейските социални партньори относно стреса на работното място и тормоза и насилието на работното място продължава да бъде неравномерно в отделните държави членки и сектори, което води до различни нива на закрила на работниците.

Най-новите тенденции, свързани с цифровизацията, допълнително засилиха свързаните с работата психосоциални рискове. Нарастващото използване на цифрови технологии, алгоритмичното управление, изкуственият интелект и автоматизираните системи за наблюдение на ефективността допринасят за технологичния стрес, повишаването на интензивността на работата, социалната изолация и намалената автономност. Тези промени пораждат опасения относно необходимостта да се гарантира, че организацията на труда продължава да бъде адаптирана към работниците в съответствие с основните принципи на здравословни и безопасни условия на труд.

Данните сочат, че излагането на свързани с работата психосоциални рискове е неравномерно разпределено. Определени групи работници, включително жени, млади и по-възрастни работници, работници с несигурна заетост, управленски персонал и подлежащи на интензивен мониторинг на резултатите работници са непропорционално засегнати. Това непропорционално излагане отразява структурните неравенства, дисбаланса между участниците и дискриминационните практики в организацията на труда. Поради това преодоляването на свързаните с работата психосоциални рискове

изисква интегрирането на чувствителна към аспектите на пола и междусекторна перспектива в политиките за превенция.

В доклада също така се подчертават предизвикателствата по отношение на правното признаване на свързаните с работата заболявания, произтичащи от излагането на свързани с работата психосоциални рискове, и тежестта на доказване, която е задължение на работниците. Тези трудности възпрепятстват ефективната превенция, прилагане и достъп до правосъдие. Свързаните с работата психосоциални рискове могат да доведат до професионални заболявания, включително психични разстройства, както и до трудови злополуки, но системите за признаване и обезщетение остават разпокъсани между държавите членки.

Ефективната превенция на свързаните с работата психосоциални рискове трябва да се основава предимно на колективни и организационни мерки съгласно йерархията на превенцията. Проучванията и насоките от агенциите на ЕС изтъкват значението на процесите на основаната на участието оценка на риска и ефективното участие на работниците и техните представители. Индивидуализираните стратегии за справяне с предизвикателствата или инициативите за поддържане на благосъстоянието/доброто здравословно състояние не могат да заменят задълженията на работодателите да адаптират организацията на труда и условията на труд.

И накрая, в настоящия доклад се изтъква необходимостта от по-съгласуван и хармонизиран подход на ЕС към свързаните с работата психосоциални рискове. В него се призовава Комисията да представи предложение за специална директива на ЕС за установяване на задължителни минимални изисквания за превенция, признаване и управление на свързаните с работата психосоциални рискове. Такава инициатива е необходима, за да се гарантира високо и еднакво равнище на закрила на всички работници в Съюза и защита на принципите на субсидиарност и пропорционалност.

ПРИЛОЖЕНИЕ: ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ИЗТОЧНИЦИТЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

В съответствие с член 8 от приложение I към Правилника за дейността докладчикът декларира, че в доклада е включена информация по свързани с предмета на досието въпроси, която в хода на изготвяне на проекта на доклад е била предоставена от следните представители на интереси, попадащи в обхвата на Междуинституционалното споразумение за задължителен регистър за прозрачност[1], или от следните представители на публични органи на трети държави, включително техните дипломатически мисии и посолства:

1. Представители на интереси, попадащи в обхвата на Междуинституционалното споразумение за задължителен регистър за прозрачност
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Представители на публични органи на трети държави, включително техните дипломатически мисии и посолства
Няма

Списъкът по-горе е изготвен в рамките на изключителната отговорност на докладчика.

Когато физически лица са идентифицирани в списъка по име, по функция или и по двете, докладчикът декларира, че на съответните физически лица е представено Съобщение за защита на данните № 484 на Европейския парламент (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), в което се определят приложимите условия за обработването на техните лични данни и правата, свързани с това обработване.

[1] Междуинституционално споразумение от 20 май 2021 г. между Европейския парламент, Съвета на Европейския съюз и Европейската комисия за задължителен регистър за прозрачност (ОВ L 207, 11.6.2021 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).