

ЛЕКЦІЯ 5

СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ЗМІН

В основі всіх стратегій із покращення психічного здоров'я на робочому місці – профілактики, захисту та зміцнення й підтримки – лежать сім комплексних факторів, які мають критично важливе значення для прогресу, а саме: лідерство, інвестиції, права, інтеграція, участь, доказова база й дотримання норм.

Таблиця
2

Комплексні заходи із покращення ментального психічного здоров'я на робочому місці

Для
роботодавців



на основі
консультацій із
працівниками
та (або) їхніми
представниками



Лідерство

Посилення прихильності до покращення психічного здоров'я на робочому місці

- ◇ Розробити конкретну політику чи план щодо психічного здоров'я на робочому місці, спрямовані на його неухильне покращення та інтегровані в систему управління БЗР.
- ◇ Визначити ролі, обов'язки та відповідальність за розроблення та виконання політики та плану, зокрема призначити старшого координатора.
- ◇ Ухвалити мандат на покращення психічного здоров'я на роботі шляхом забезпечення участі вищого керівництва та, де доречно, зацікавлених сторін.
- ◇ Чітко й регулярно повідомляти про свою прихильність до виконання політики та плану й про досягнутий прогрес.



Інвестиції

Надання достатніх коштів і ресурсів для захисту, зміцнення й підтримки психічного здоров'я на робочому місці

- ◇ Виділити фінансові та людські ресурси для реалізації політики й заходів щодо психічного здоров'я на робочому місці.
- ◇ Включити послуги з психічного здоров'я, у доречних випадках, до соціального пакету для працівників, щоб працівники мали доступ до достатньої допомоги з охорони психічного здоров'я.



Права

Дотримання права людей на повну та ефективну участь на роботі

- ◇ Розробити та запровадити політику з питань рівності й недискримінації на всьому циклі зайнятості, включно з процедурами реагування на образливу поведінку, несправедливе ставлення та зловживання.
- ◇ Зменшити негативне ставлення до психічних розладів за допомогою відповідного навчання та перевірених заходів проти стигматизації, а саме контактної стратегії
- ◇ Забезпечити конфіденційність і захист від покарань для заохочення добровільного інформування про психічні розлади і сприяння доступу до підтримки.

Для урядів



наприклад,
національних і
субнаціональних
органів влади, на
основі консультацій
з організаціями
роботодавців та (або)
працівників

- ◇ Призначити старшого координатора або лідера з питань психічного здоров'я на робочому місці з відповідними повноваженнями на ухвалення рішень для підвищення обізнаності, відстоювання необхідних заходів і керування розробкою політики.
- ◇ Інтегрувати питання психічного здоров'я на робочому місці в інші відповідні плани та політику в усіх галузях.
- ◇ Створити механізми багатогалузевої координації у сферах зайнятості, охорони здоров'я населення та соціального забезпечення, наприклад, через професійні асоціації або тристоронні органи з питань БЗР.

- ◇ Сформувати цільовий бюджет із питань охорони здоров'я, соціальних послуг і праці для розробки та здійснення заходів у галузі психічного здоров'я на робочому місці, зокрема консультацій фахівців стосовно ефективних заходів втручання.
- ◇ Підтримувати підприємства, менш забезпечені ресурсами (тобто МСП), для виконання ними рекомендацій без створення додаткового тягаря, зокрема, шляхом надання їм послуг з охорони психічного здоров'я та працевлаштування.
- ◇ Виділити ресурси для консультування, інспектування й забезпечення дотримання норм безпеки щодо психічного здоров'я на робочому місці.
- ◇ Розбудувати спроможність служб охорони здоров'я та праці, включно зі службами первинної медико-санітарної допомоги, для виявлення психічних розладів пов'язаних із роботою і реагування на них для розширення доступу до послуг з охорони психічного здоров'я, особливо для тінювих працівників.
- ◇ Включити охорону психічного здоров'я до пакетів основних послуг із загального охоплення медичним обслуговуванням і схем фінансового захисту.

- ◇ Узгодити закони й нормативні акти з питань зайнятості з міжнародними актами в галузі прав людини, щоб забезпечити недопущення дискримінації.
- ◇ Розробити маршрути перенаправлення працівників, які мають психічні розлади, для забезпечення їхньої підтримки в системах охорони здоров'я, соціального захисту та праці.
- ◇ Реалізувати перевірених заходи проти стигматизації в громаді для зменшення хибних уявлень про людей із психічними розладами.



Інтеграція

Інтеграція заходів із профілактики, захисту та зміцнення й підтримки психічного здоров'я на робочому місці в усіх галузях

- ◆ Включити психічне здоров'я в наявну систему управління БЗР.
- ◆ Забезпечити проведення комплексної програми заходів, орієнтованих на організацію, керівників і працівників, на основі фактичних даних про поширеність і вплив психосоціальних ризиків на робочому місці, а також про якість і ефективність заходів втручання.
- ◆ Спілкуватися з місцевими закладами охорони здоров'я, щоб забезпечити наявність відповідних послуг.



Участь

Залучення працівників і людей із життєвим досвідом до ухвалення рішень про психічне здоров'я на робочому місці на всіх рівнях

- ◆ Розробити стратегії та заходи втручання на основі консультацій із працівниками, зокрема з тими, у житті яких були психічні розлади, для того, щоб розширити права й поваження людей в ухваленні рішень щодо їхнього власного психічного здоров'я.
- ◆ Створити безпечний та конфіденційний механізм повідомлення, доступний для всіх працівників, щоб виявляти психосоціальні ризики й повідомляти про них.
- ◆ Проводити змістовні та своєчасні консультації щодо змін на робочих місцях, вислуховувати думки працівників і демонструвати, як їхні думки враховано.
- ◆ Адаптувати програми під місцеві умови та різноманітність робочої сили з огляду на результати обґрунтованого оцінювання місцевих потреб.



Доказова база

Зміцнення доказової бази щодо поширеності та впливу ризиків, пов'язаних із роботою, та ефективності заходів втручання

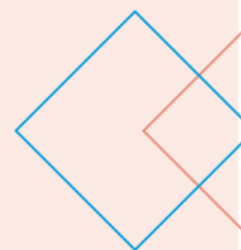
- ◆ Забезпечити, щоб усі заходи втручання базувалися на останніх наявних фактичних даних [1].
- ◆ Співпрацювати з науковою спільнотою в реалізації дослідницьких проєктів із вивчення ефективності та прийнятності, доступності та реалізації заходів втручання з тим, щоб краще зрозуміти, що працює, де і для кого.
- ◆ Проводити дослідження на основі широкої участі працівників та (або) їхніх представників для відстеження тенденцій та поглиблення розуміння ключових ризиків у різних секторах роботи та способів їх зменшення.
- ◆ Використовувати оцінювання психосоціальних потреб для визначення потреб у втручанні.
- ◆ Регулярно переглядати документацію, наприклад, щодо відпусток через хворобу та інвалідність, користування послугами охорони здоров'я та проведення опитувань про задоволення працівників для визначення потенційних пріоритетів профілактики.



Дотримання норм

Посилення впровадження основаних на фактичних даних законів, нормативних актів і рекомендацій та їх дотримання

- ◆ Перевіряти акредитацію під час укладання контрактів із надавачами послуг із реалізації заходів втручання.
- ◆ Установити показники результативності та засоби вимірювання для моніторингу й оцінювання стану реалізації програми заходів з охорони психічного здоров'я на робочому місці та використання результатів оцінювання для обґрунтування постійного вдосконалення.
- ◆ Надавати працівникам інформацію про послуги, основані на фактичних даних (як внутрішні, так і сторонні).



- ◆ Надавати психічному здоров'ю такого самого значення, як і фізичному, у національних стратегіях із БЗР та відповідних нормативних актах і рекомендаціях щодо зайнятості.
- ◆ Додати робочі місця як об'єкт для профілактики та зміцнення психічного здоров'я на рівні громад у національні плани в галузі психічного здоров'я.
- ◆ Зміцнювати спроможність служб БЗР і первинної медико-санітарної допомоги щодо реагування на потреби працівників з охорони психічного здоров'я в співпраці зі спеціалістами в галузі психічного здоров'я.
- ◆ Інтегрувати питання психічного здоров'я на робочому місці в програми навчання для зацікавлених сторін у сфері праці, первинної медико-санітарної допомоги, охорони психічного здоров'я та здоров'я на робочому місці.

- ◆ Спільно розробляти всі стратегії, плани, закони й розвивати послуги та дослідження в галузі психічного здоров'я на робочому місці з людьми, які мають особистий досвід психічних розладів.
- ◆ Заохочувати тресторонню дискусію з питань психічного здоров'я на робочому місці з урядом, організаціями роботодавців і працівників.

- ◆ Ухвалити та переглянути закони, кодекси практичних правил і керівні настанови, щоб забезпечити їхню доречність і достатність для протидії психосоціальним ризикам.
- ◆ Використовувати досвід, набутий під час надзвичайних ситуацій та інших криз, для обґрунтування політики та планів у галузі психічного здоров'я на робочому місці.
- ◆ Ухвалити програму досліджень для поглиблення розуміння психосоціальних ризиків у різних галузях і покращення реагування на них.
- ◆ Забезпечити збирання фактичних даних про поширеність ризиків та ефективність заходів втручання в просторово-часовому розрізі та за різними соціально-демографічними групами й галузями.

- ◆ Зaproвадити процеси регулювання, які можуть скеровувати роботодавців у реалізації заходів втручання, зокрема в разі залучення надавачів послуг за контрактом.
- ◆ Здійснювати постійний моніторинг і оцінювання впливу законів, кодексів і політики в галузі психічного здоров'я на робочому місці, зокрема ступеню, в якому вони виконуються в різних галузях.
- ◆ Включити питання психічного здоров'я в коло обов'язків національної інспекції праці та інших механізмів забезпечення дотримання норм і дозволити їм притягати роботодавців до відповідальності за недотримання.
- ◆ Використовувати комбінацію різних варіантів правозастосування, зокрема попереджувальних інспекційних відвідувань, а також розслідувань за фактом отримання скарги чи інциденту.
- ◆ Надавати експертні консультації та настанови щодо стандартів та їх виконання, зокрема за допомогою безпосередніх відвідувань об'єктів.

Багатосторонні заходи в галузі психічного здоров'я на робочому місці

Організації роботодавців і працівників:



- ◇ є першою точкою контакту для роботодавців або працівників, занепокоєних із приводу психічного здоров'я на робочому місці;
- ◇ за допомогою консультативних методів виявляють психосоціальні небезпеки та оцінюють пов'язані з ними ризики, визначають пріоритетність потреб, допомагають розробляти, реалізувати та контролювати заходи втручання;
- ◇ вирішують питання за допомогою спільних механізмів роботодавця і працівників, а саме комітети з питань здоров'я та безпеки на роботі;
- ◇ забезпечують, щоб представники працівників мали час і ресурси для того, щоб ефективно представляти працівників на переговорах і в дискусіях, коли до них звертаються по допомогу.

Організації громадянського суспільства:



- ◇ відстоюють необхідність стратегій та заходів втручання, ведуть переговори щодо них, притягають уряди й роботодавців до відповідальності щодо забезпечення безпеки та інклюзивності робочих місць;
- ◇ підвищують рівень обізнаності як працівників, так і роботодавців щодо психічного здоров'я на роботі та заходів втручання, заснованих на фактичних даних;
- ◇ протидіють стигматизації на робочому місці через проблеми із психічним здоров'ям за допомогою освіти й соціальних контактів;
- ◇ відстоюють необхідність ініціатив із надання підтримки у працевлаштуванні та програм повернення на роботу та беруть участь в них.

Органи, що планують діяльність служб охорони здоров'я:



- ◇ проводять заходи для працівників з обмеженим доступом до допомоги, зокрема для тінювих працівників та працівників, зайнятих в умовах обмеженості ресурсів;
- ◇ зміцнюють потенціал служб здоров'я на роботі, охорони психічного здоров'я та первинної медико-санітарної допомоги для виявлення психічних розладів, пов'язаних із роботою, та надання відповідної допомоги;
- ◇ призначають дільничних координаторів для консультування роботодавців і надання допомоги в реалізації заходів втручання, особливо на МСП;
- ◇ беруть участь в ініціативах із надання підтримки у працевлаштуванні та програмах повернення на роботу, надають поради щодо розумних пристосувань.