



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2023 m. spalio 9 d.
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 13171/23

Dalykas: Tarybos išvados dėl psichikos sveikatos ir mažų garantijų darbo

Delegacijoms pridedamos 2023 m. spalio 9 d. EPSCO tarybos posėdyje patvirtintos Tarybos išvados pirmiau nurodyta tema.

Psichikos sveikata ir mažų garantijų darbas

Tarybos išvados

PRIPAŽINDAMA, KAD:

1. Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo patvirtinamas esminis tikslas nuolat gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas.
2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 3 ir 31 straipsniuose atitinkamai nustatyta teisė į asmens fizinę ir psichinę neliečiamybę ir teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Europos socialinių teisių ramsčio 5 principas nurodo, kad turi būti užkirstas kelias darbo santykiams, kuriuose sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos. 6 principu nustatoma, kad darbuotojai turi teisę į teisingą darbo užmokestį, kuris jiems užtikrintų deramą gyvenimo lygį, o 10 principu pripažįstama, kad darbuotojai turi teisę į aukšto lygio sveikatos apsaugą ir saugą darbe.
3. Europos Sąjunga ir valstybės narės yra įsipareigojusios siekti Jungtinių Tautų darbotvarkėje iki 2030 m. nustatytų darnaus vystymosi tikslų (DVT), įskaitant 8 DVT dėl deramo darbo ir ekonomikos augimo, kuriame nustatytas vienas iš jos tikslų – „apsaugoti darbo teises ir skatinti saugią ir užtikrintą darbo aplinką visiems darbuotojams, įskaitant migrantus, visų pirma migrantės ir nenuolatinį darbą dirbančius asmenis“.
4. Europos Sąjunga ir jos valstybės narės pritaria Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) vertybėms, principams ir tikslams, kad būtų formuojama sąžininga, įtrauki ir saugi darbo ateitis, kurioje būtų užtikrintas visiškas, našus ir laisvai pasirenkamas užimtumas ir deramas darbas visiems. ES propaguoja šios organizacijos konvencijų ir deklaracijų, pavyzdžiui, 1981 m. Konvencijos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos (Nr. 155) ir 2006 m. Konvencijos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos (Nr. 187), kuriose įtvirtintas pagrindinis saugios ir sveikos darbo aplinkos principas ir teisė į tokią darbo aplinką, taip pat Šimtmečio deklaracijos dėl darbo ateities, principus.

5. Tarybos direktyvoje 89/391/EEB, vadinamojoje Pagrindų direktyvoje dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, nustatyta, kad darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, kurie netiesiogiai apima ir psichosocialinę riziką. Europos Sąjunga taip pat priėmė keletą teisinių priemonių, kuriomis siekiama apsaugoti darbuotojus nuo konkrečios rizikos sveikatai ir saugai.
6. 2021–2027 m. ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginėje programoje raginama daugiau dėmesio skirti psichosocialinei rizikai darbe ir psichikos sveikatai.
7. 2023 m. gegužės 15–16 d. Stokholme įvykusiame darbuotojų saugos ir sveikatos apžvalgai skirtame aukščiausiojo lygio susitikime padaryta išvada, kad psichosocialinės rizikos ir psichikos sveikatos darbe klausimus reikia nagrinėti toliau ir tam skirti daugiau dėmesio.
8. 2023 m. birželio 7 d. Komisija priėmė Komunikatą dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą, apie kurį savo 2022 m. rugsėjo 14 d. pranešime apie Sąjungos padėtį buvo paskelbusi Komisijos pirmininkė. Į komunikatą yra įtrauktas psichosocialinei rizikai darbe skirtas skyrius, kuriame paskelbiama apie kelias svarbias iniciatyvas, kuriomis siekiama spręsti psichosocialinės rizikos darbe problemas¹.
9. 2023 m. balandžio 27 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė nuomonę „Mažų garantijų darbas ir psichikos sveikata“, kurioje siūlo keletą psichosocialinės rizikos prevencijos ES lygmeniu priemonių, įskaitant konkrečių teisės aktų priėmimą.

ATSIŽVELGDAMA Į TAI, KAD:

10. Psichikos sveikata – tai geros savijautos būseną, kuri leidžia individui realizuoti savo gebėjimus, įveikti įprastus gyvenimo sunkumus, produktyviai ir rezultatyviai dirbti bei prisidėti prie visuomenės vystymosi. Kokybiškos darbo sąlygos daro teigiamą poveikį darbuotojų psichikos sveikatai.

¹ Šiame kontekste Komisija paskelbė pavyzdinę iniciatyvą, kurios metu bus atliktas „tarpusavio vertinim[as] dėl požiūrių į teisėkūrą ir vykdymą siekiant spręsti psichosocialinės rizikos darbe problemas valstybėse narėse, numat[ant] (priklausomai nuo to vertinimo rezultatų ir socialinių partnerių įnašo) vidutiniu laikotarpiu pateikti ES lygmens iniciatyvą dėl psichosocialinės rizikos“.

11. Psichikos sveikata yra labai svarbi žmonių gerovės dalis, o dėl prastos psichikos sveikatos taip pat kyla ekonominių padarinių ir paveikiama darbo rinka. Ataskaitoje „Apie sveikatą glaustai. Europa 2018 m.“ pabrėžiama, kad su psichikos sveikatos problemomis ES susiduria maždaug 84 mln. žmonių, o bendros su psichikos sveikatos problemomis susijusios išlaidos ES šalyse sudaro daugiau kaip 4 % BVP (600 mlrd. EUR).
12. Psichikos sveikata įvairiapusiškai siejasi su įvairiais kintamaisiais, parametrais, aspektais ir gyvenimo sąlygomis, įskaitant darbą. Psichikos sveikata ir darbas yra glaudžiai susiję: psichosocialinė rizika darbe, pasireišianti, pavyzdžiui, įtampa, gali daryti neigiamą poveikį psichikos sveikatai ir atvirkščiai – psichikos sveikata yra svarbus darbingumo, konkurencingumo ir našumo veiksnys. Vienas iš galimų psichosocialinės rizikos elementų taip pat gali būti nedarbas. Kad pagerintų psichikos sveikatą darbe, įvairūs suinteresuotieji subjektai vykdydami savo atitinkamas funkcijas gali imtis veiksmų.
13. Iš greitosios „Eurobarometro“ apklausos „DSS pulsas. Darbuotojų sauga ir sveikata darbovietėse pasibaigus pandemijai“ matyti, kad dėl COVID-19 pandemijos padidėjo tam tikrų rizikos veiksnių, susijusių su stresu ir psichikos sutrikimais, poveikis².
14. Darbo pasaulis greitai keičiasi. Skaitmenizacija, robotizacija ir naujų technologijų, pvz., dirbtinio intelekto, naudojimas gali būti naudingi patekimo į darbo rinką, geresnių darbo sąlygų ir didesnio našumo požiūriu. Tačiau šie procesai kelia iššūkių, kadangi darbo rinkos ir įgūdžių poreikiai kinta ir kyla skaitmeninės atskirties rizika. Taip pat svarbu žinoti apie jų galimą neigiamą poveikį darbo sąlygoms, pvz., technologinį stresą, ir būti pasirengusiems tinkamai spręsti šį klausimą.

² Remiantis EU-OSHA duomenimis, 27 % Europos Sąjungos darbo jėgos teigia, kad stresas, depresija ir nerimas yra problemos, kurias sukelia arba pasunkina darbas, o daugiau kaip 4 iš 10 darbuotojų visoje ES teigia, kad jų su darbu susijęs stresas dėl COVID-19 pandemijos padidėjo. Šiomis aplinkybėmis 27 % apklaustų ES darbuotojų teigia, kad nuo 2021 m. balandžio mėn. iki 2022 m. balandžio mėn. išgyveno stresą, depresiją ir (arba) nerimą. Šaltinis: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Mažų garantijų darbas – tai menkai apmokamas, nesaugus, neapsaugotas darbas, iš kurio negalima išlaikyti namų ūkio³. Darbo, apibūdinamo kaip mažų garantijų darbas, pobūdį gali lemti darbuotojų teisių, darbo turinio, darbo organizavimo, darbo sąlygų, darbuotojų saugos ir sveikatos (įskaitant psichosocialinius veiksnius) ir darbo santykių aspektai.
16. Iš mokslinių duomenų matyti, kad mažų garantijų darbo sąlygos sukelia neigiamą streso reakciją ir dėl to gali atsirasti tokių sutrikimų kaip nerimas ir depresija.
17. Mažų garantijų darbo paplitimas skiriasi ir turi skirtingą poveikį priklausomai nuo asmeninio ar socialinio pažeidžiamumo kintamųjų. Be to, psichikos sveikatą lemiantys veiksniai susiję su visuomenėje egzistuojančia nelygybe, todėl kyla rizika, kad kai kurių žmonių psichikos sveikatos būklė bus prastesnė nei kitų. Kai prastą psichikos sveikatą lemia diskriminavimas dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, smurtas ir neapykanta, svarbi prevencijos priemonė yra lygybės mūsų visuomenėje skatinimas.
18. Remiantis EU-OSHA duomenimis, tarp asmenų, nurodančių, kad turi psichikos sveikatos problemų, kurias sukelia arba pasunkina darbas, moterys sudaro didesnę procentinę dalį nei vyrai⁴. Tai galima paaiškinti tokiais veiksniais kaip moterų vyravimas mažų garantijų darbo vietose, rizika, su kuria moterys susiduria dažniau nei vyrai, pavyzdžiui, priekabiavimu ir seksualiniu smurtu, arba tai, kad priežiūros pareigų našta ir poveikis moterims dažnai yra didesni.

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

⁴ Pavyzdžiui, nuo 2021 m. balandžio mėn. iki 2022 m. balandžio mėn. patyrę su darbu susijusį stresą, depresiją ar nerimą teigia 30 % apklaustų moterų, o taip teigiančių vyrų – vos 25 %. Be to, dėl pandemijos padaugėjo priežiūros pareigų, derinamų su užimtumu, todėl darbo našta padvigubėjo (šaltinis: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Tai padarė neproporcingai didelį poveikį moterims ir neigiamai paveikė jų, kaip priežiūrinių asmenų, psichikos sveikatą.

19. Esami tyrimai ir šaltiniai nepakankamai dėmesio skyrė užimtumo kokybės ir jos poveikio sveikatai ir gyvenimo kokybei rodikliams stebėti. Reikia daugiau statistinių duomenų apie psichikos sveikatos problemų paplitimą darbe ir vykdyti reguliarią psichosocialinių darbo sąlygų stebėseną, taip pat reikia atlikti tyrimus apie tai, kokie organizaciniai veiksniai ir darbo aplinkos ypatumai skatina gerovę.
20. Siekiant kovoti su psichosocialine rizika darbe, labai svarbu veiksmingai taikyti galiojančius ES ir nacionalinės teisės aktus ir užtikrinti jų vykdymą. Darbdavio sisteminis požiūris į rizikos valdymą padeda vykdyti psichosocialinės rizikos darbe prevenciją, kuri taip pat galėtų būti nukreipta visų pirma į mažų garantijų darbą.
21. Reikėtų dėti daugiau pastangų, kad būtų užtikrinta galimybė naudotis prieinamomis psichikos sveikatos priežiūros paslaugomis, užtikrinant pakankamą skaičių specialistų, dirbančių psichikos sveikatos priežiūros sektoriuje, ir naudojančių telemediciną arba kitomis priemonėmis ir ištekliais.
22. Šios išvados grindžiamos Europos Vadovų Tarybos, Tarybos, Europos Parlamento ir Komisijos anksčiau atliktu darbu ir politiniais įsipareigojimais, taip pat kitų atitinkamų suinteresuotųjų subjektų atliktu darbu, įskaitant priede išvardytus dokumentus.

TARYBA RAGINA VALSTYBES NARES, ATSIŽVELGIANT Į NACIONALINES APLINKYBES, PRIPAŽIŠTANT SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMENĮ IR GERBIANT JŲ SAVARANKIŠKUMĄ:

23. Išsamiau IŠANALIZUOTI naujų darbo ir darbo organizavimo formų teises ir praktines pasekmes, visų pirma tais atvejais, kai darbdavys ir darbdavio pareigos gali būti neaiškios, pavyzdžiui, kai kalbame apie įmonių grupes ir daugiašalius darbo santykius, pavyzdžiui, darbą per laikinojo įdarbinimo įmones, trumpalaikį (arba „trumpų projektų“) darbą ar subrangą.

24. SKATINTI kokybiško užimtumo politiką siekiant kovoti su mažų garantijų darbu visose darbo vietose ir spręsti tokius klausimus kaip nesaugumas darbe, kuris, *inter alia*, yra susijęs su tam tikrų rūšių darbo sutartimis (pvz., ne savo noru sudaromos terminuotos arba nesavanoriškos darbo ne visą darbo dieną sutartys), taip pat nepakankamas darbo užmokestis arba sunkumai naudotis darbuotojų teisėmis ir kiti organizaciniai veiksniai darbe, galintys lemti mažai garantijų darbe.
25. REMTI politiką, kuria darbuotojams ir jų atstovams būtų suteikiamos tokios priemonės kaip mokymas ir švietimo kampanijos, teisinė parama ar dialogo platformos, siekiant sustiprinti jų vaidmenį ir skatinti socialinį dialogą kaip kovos su mažų garantijų darbu išteklių.
- 25a. Laikantis nacionalinės praktikos SKATINTI palankią aplinką dvišaliam ir trišaliam socialiniam dialogui, be kita ko, kolektyvinėms deryboms, sprendžiant psichikos sveikatos ir mažų garantijų darbo klausimus, vadovaujantis Tarybos rekomendacija dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje.
26. UŽTIKRINTI veiksmingą galiojančių ES ir nacionalinės teisės aktų taikymą ir vykdymą, kad būtų garantuojamas deramas darbas, užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata ir skatinamas vienodas požiūris ir nediskriminavimas visų darbuotojų atžvilgiu.
27. STIPRINTI viešąsias sistemas, kuriomis siekiama apsaugoti psichikos sveikatą darbe, pvz., suteikiant joms papildomų išteklių, įskaitant aukštesnės kvalifikacijos žmogiškuosius išteklius, visų pirma pasitelkiant perkvalifikavimą ir kvalifikacijos kėlimą. Atitinkamais atvejais skatinti darbuotojų saugos ir sveikatos bei visuomenės sveikatos sektorių sąveiką.
28. REMTI psichikos sveikatos darbe mokslinius tyrimus, kurie apima prevencinį požiūrį, t. y. kuriuose daugiausia dėmesio skiriama teigiamam ar neigiamam darbo sąlygų poveikiui darbuotojų psichikos sveikatai ir gerovei.

29. Laikantis nacionalinės praktikos UŽTIKRINTI darbuotojų sveikatos, įskaitant psichikos sveikatą, būklės stebėseną, tinkamai pritaikytą pagal jų darbe patiriamą sveikatos ir saugumo riziką, ir skatinti veiksmų koordinavimą su visuomenės sveikatos tarnybomis, ypatingą dėmesį skiriant sektorių, siejamų su mažų garantijų darbo sąlygomis, ir sektorių, teikiančių esmines paslaugas, darbuotojams, įskaitant sveikatos priežiūros specialistus, mokytojus ir ūkininkus⁵.
30. DĖTI DAUGIAU PASTANGŲ, siekiant remti psichikos ligų ar psichikos sutrikimų turinčių darbuotojų įdarbinimą ir siekiant skatinti savanoriškas programas, pagal kurias būtų imamasi ankstyvų intervencinių priemonių, pritaikomas darbas ir teikiama parama darbuotojams, kai jie išeina laikinojo nedarbingumo atostogų dėl psichikos sveikatos problemų ir kai jie sugrįžta į darbą, taip sudarant sąlygas lanksčiai ir laipsniškai vėl integruoti šiuos darbuotojus į darbuotojų kolektyvą, atsižvelgiant į jų gebėjimą dirbti, ir padedant užbėgti už akių poreikiui išeiti laikinojo nedarbingumo atostogų dėl psichikos sveikatos, taip pat padedant mažinti jų trukmę. Atsižvelgiant į tai, svarbu spręsti psichikos sveikatos problemų stigmatizavimo problemą.
31. UŽTIKRINTI, kad darbdaviai tinkamai ir veiksmingai įtrauktų psichosocialinės rizikos valdymą į rizikos darbuotojų sveikatai ir saugai vertinimus ir su tuo susijusius veiksmus.
32. Laikantis nacionalinės praktikos REMTI savarankiškai dirbančius asmenis ir labai mažas, mažąsias ir vidutines įmones sprendžiant iššūkius, susijusius su psichosocialinės rizikos darbe prevencijos valdymu.

⁵ Iš Europos darbo sąlygų tyrimo, apimančio 1995–2015 m. laikotarpį, analizės matyti, kad stresą darbo vietoje sukeliančių veiksnių apskritai padaugėjo (pvz., žemas kontrolės ir atlygio darbe lygis), ir ypač jų padaugėjo žemesnės kvalifikacijos darbuotojų aplinkoje. Darbuotojams, dirbantiems mažų garantijų darbo sąlygomis, įskaitant nekokybišką užimtumą, nesaugumą darbe, pajamų nepakankamumą ir apskritai tinkamos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos trūkumą, paprastai kyla neproporcingai didelė rizika, kad jų sveikatos rodikliai bus prasti. (Šaltinis: RIGÓ, M, et al. „Daugiau streso darbe? Lyginamoji stresą lemiančių darbo veiksnių tendencijų analizė remiantis Europos darbo sąlygų tyrimu“ (anglų k.)).

33. SKATINTI mokymo ir informuotumo didinimo iniciatyvas ir kampanijas psichikos sveikata darbo vietoje ir mažų garantijų darbo sąlygų poveikio psichikos sveikatai klausimais. Skatinti su psichikos sveikata ir psichosocialine rizika darbe susijusio turinio įtraukimą į žmogiškųjų išteklių specialistų, vadovų ir darbuotojų mokymo programas.
- 33a. Laikantis nacionalinės praktikos SKATINTI politikos priemones, kuriomis būtų remiama jaunų darbuotojų psichikos sveikata jiems integruojantis į darbo rinką.
34. STIPRINTI psichosocialinės rizikos darbe valdymo priežiūrą ir tokio valdymo metodines gaires pasitelkiant valstybių narių darbo inspekcijas ar kitas kompetentingas įstaigas, atsižvelgiant į savo nacionalinę praktiką. Šiame kontekste skatinti tinkamą darbo inspektorių mokymą.
35. SKATINTI veiksmingą darbuotojų teisių užtikrinimą, visų pirma galiojančių nacionalinių darbo laiko taisyklių laikymosi užtikrinimą, ir skatinti sąlygas derinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą sudarančią politiką, kad būtų padedama geriau apsaugoti psichikos sveikatą.

TARYBA PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS:

36. UŽTIKRINTI, kad stebint, kaip įgyvendinama 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB, būtų atsižvelgiama į tuos darbo laiko aspektus, kurie gali turėti įtakos psichikos sveikatai.
37. APSVARSTYTI tinkamą psichosocialinės rizikos darbe mažinimo politiką, grindžiamą Pagrindų direktyvoje 89/391/EEB nustatytais teisiniais įpareigojimais, kuri būtų pritaikyta prie naujų realijų, darančių poveikį darbo rinkai, ypatingą dėmesį skiriant psichosocialinės rizikos poveikiui darbuotojų psichikos sveikatai ir pažangai įgyvendinant veiksmus, įtrauktus į Komisijos komunikatą dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą.

38. Rengiant darbo jėgos politikos iniciatyvas ATSIŽVELGTI į Europos gyventojų įvairovę, kad būtų skatinama tinkama pažeidžiamoje padėtyje esančių asmenų, kurių psichikos sveikatai gali kilti pavojus, apsauga.
39. APSVARSTYTI teisę atsijungti kaip priemonę, kuria prisidedama prie psichosocialinės rizikos darbe prevencijos, atsižvelgiant į vykstančias ES įvairių pramonės šakų socialinių partnerių derybas dėl nuotolinio darbo ir teisės atsijungti.
40. SKATINTI valstybių narių pastangų įgyvendinant nacionalines psichosocialinės rizikos darbe valdymo **iniciatyvas** koordinavimą, priemonių rengimą ir gairių kūrimą ir gerinti keitimąsi gerosios praktikos pavyzdžiais padedant Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūrai ir jos ekspertų tinklui.
41. NUSTATYTI, IŠANALIZUOTI IR ĮVERTINTI labiausiai paplitusias mažų garantijų darbo formas sistemingai stebint mažų garantijų darbo vietas ir įvertinti politikos ir intervencinių priemonių veiksmingumą ir sąžiningumą remiantis Eurostato, EU-OSHA ir EUROFOUND statistika ir duomenimis.
42. TOBULINTI informaciją apie psichikos sveikatos problemų paplitimą darbo vietoje, kaupiant naujausią informaciją apie darbo sąlygas, darančias neigiamą poveikį psichikos sveikatai, ir jų konkretų poveikį, suskirstytą pagal lytį ir kitus susijusius veiksnius, kad būtų galima stebėti psichikos sveikatą gerinančios politikos įgyvendinimą.

TARYBA PRAŠO SOCIALINIŲ PARTNERIŲ ES IR VALSTYBIŲ NARIŲ LYGIU, LAIKANTIS NACIONALINĖS PRAKTIKOS, KARTU VISAPUSIŠKAI GERBIANT SAVO ĮGALIOJIMUS IR SAVARANKIŠKUMĄ:

43. TOLIAU DALYVAUTI socialiniame dialoge visais lygmenimis, kad būtų sprendžiamas darbo sąlygų, kurios daro neigiamą poveikį psichikos sveikatai, ypač tų, kurios būdingos mažų garantijų darbui, gerinimo klausimas.

44. TOLIAU DIDINTI darbdavių INFORMUOTUMĄ apie tai, kaip svarbu valdyti psichosocialinę riziką darbe norint užkirsti kelią galimam neigiamam poveikiui psichikos sveikatai, kaip svarbu atpažinti ankstyvuosius psichologinės įtampos požymius, kad atsižvelgdami į tai darbdaviai galėtų imtis tinkamų prevencinių priemonių, ir kaip naudinga skatinti psichikos sveikatą ir gerovę darbe.
45. PRIMINTI darbdaviams, kad į savo rizikos vertinimą jie iš tikrųjų įtrauktų psichosocialinės rizikos darbe veiksnius, o į darbuotojų sveikatos būklės stebėjimo procesą – psichikos sveikatą, kad būtų galima nustatyti, kokios darbo sąlygos gali pakenkti sveikatai, ir jas pagerinti.
46. TOLIAU SKATINTI darbo vietose taikomas intervencines priemones, kuriomis būtų skatinama psichosocialinė gerovė ir gera psichikos sveikata darbe, o ypač – darbo sąlygas paveikiančius organizacinius pokyčius, pirmenybę teikiant, pavyzdžiui, darbo laiko organizavimo intervencinėms priemonėms, o ne į konkrečius asmenis orientuotoms intervencinėms priemonėms. Šiomis intervencinėmis priemonėmis turėtų būti siekiama sukurti palankią aplinką ir praktiką, apsaugančias darbuotojų psichikos sveikatą.
47. TOLIAU PUOSELĖTI proaktyvų požiūrį į skaitmenizaciją ir IRT naudojimą, teigiamai veikiančius darbo sąlygas, ir kuo labiau mažinti jų neigiamą poveikį, pasitelkiant prevencinį psichosocialinės rizikos darbe valdymą. Tuo tikslu gali būti įgyvendinamos priemonės, kuriomis skatinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, mažinama darbo krūvio keliamą įtampa, užtikrinama kuo mažesnė socialinė izoliacija ir teikiama būtina parama darbuotojams, jiems stengiantis įveikti technologijų ir nuotolinio darbo keliamus iššūkius.
48. Užtikrinti SVARESNI socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų VAIDMENĮ gerinant psichosocialinės rizikos darbe nustatymą, prevenciją bei valdymą ir kovojant su diskriminacija, psichologiniu smurtu, priekabiavimu ir seksualiniu priekabiavimu.
49. REMTI lyčių perspektyvos darbo sąlygų srityje integravimą visuose sektoriuose ir visų rūšių darbo vietose, įvertinant tai, kad poveikis vyrų ir moterų psichikos sveikatai yra nevienodas.

ŠALTINIAI

Pirminė ES teisė

1. EUROPOS SĄJUNGA: Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 2012 m., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:lt:PDF>
2. EUROPOS SĄJUNGA: Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, 2000 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos

1. EUROPOS PARLAMENTAS IR TARYBA: Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 2003 m., [EUR-Lex - 32003L0088 -LT - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/Lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088-LT-EUR-Lex(europa.eu))
2. EUROPOS PARLAMENTAS IR TARYBA: Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 2006 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROPOS PARLAMENTAS IR TARYBA: Direktyva 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 2019 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROPOS PARLAMENTAS IR TARYBA: Direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 2019 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EUROPOS PARLAMENTAS IR TARYBA: Direktyva 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, 2022 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROPOS PARLAMENTAS IR TARYBA: Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu šeimoje, 2022 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105>

Europos Sąjungos Taryba

1. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA: Tarybos išvados dėl nuotolinio darbo, 2021 m., [pdf \(europa.eu\)](#).
2. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA: Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, 1989 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA: Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, 2000 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA: Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, 2000 m., [EUR-Lex - 32000L0043 - LT - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA: Tarybos išvados „Darbo ateitis: Europos Sąjunga propaguoja TDO šimtmečio deklaraciją“, 2019 m. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA: Tarybos rekomendacija dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje, 2023 m. birželio 12 d., <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/lt/pdf>

Komisija

1. EUROPOS KOMISIJA: Teminė konferencija „Psichikos sveikatos ir gerovės darbo vietose skatinimas“, 2011 m. (*Thematic Conference ‘Promoting mental health and well-being in workplaces’*, 2011)
2. EUROPOS KOMISIJA: 2021–2027 m. ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginė programa. Darbuotojų sauga ir sveikata kintančiame darbo pasaulyje, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=LT>
3. EUROPOS KOMISIJA: „Darbuotojų saugos ir sveikatos apžvalgai skirtas aukščiausiojo lygio susitikimo išvados“ (anglų k.) (*Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions*, 2023), <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EUROPOS KOMISIJA: Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą, 2023 m., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. EBPO / ES (2018 m.), „Apie sveikatą glaustai. Europa 2018 m. Iniciatyvos „Sveikatos būklė Europos Sąjungoje“ ciklas“ (anglų k.) (OECD/EU (2018), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris), https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Europos Parlamentas

1. EUROPOS PARLAMENTAS: Darbo sąlygos ir mažų garantijų darbas, 2017 m., [Priimti tekstai. Darbo sąlygos ir mažų garantijų darbas, 2017 m. liepos 4 d., antradienis \(europa.eu\)](#)
2. EUROPOS PARLAMENTAS: Psichikos sveikata skaitmeniniame darbo pasaulyje, 2022 m., [Priimti tekstai. Psichikos sveikata skaitmeniniame darbo pasaulyje, 2022 m. liepos 5 d., antradienis \(europa.eu\)](#)

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK)

1. EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETAS (EESRK): Mažų garantijų darbas ir psichikos sveikata (tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Ispanijos prašymu), 2023 m., <https://www.eesc.europa.eu/lt/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETAS (EESRK): Socialinis dialogas kaip darbuotojų sveikatos ir saugos priemonė (tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Prancūzijos prašymu), 2021 m., <https://www.eesc.europa.eu/lt/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Kita

1. TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): Nuo mažų garantijų darbo iki deramo darbo: Darbuotojų simpoziumo dėl kovos su mažų garantijų darbu politikos ir teisės aktų baigiamasis dokumentas (anglų k.) (*From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment*. ILO, 2012)
2. TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): 1981 m. Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos (Nr. 155) (anglų k.) (*Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155)*), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): 2006 m. Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos (Nr. 187) (anglų k.) (*Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (C187)*), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): Namų ūkio darbuotojų konvencija (Konvencija Nr. 189) (anglų k.) (*Domestic Workers Convention (C189)*), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): Konvencija dėl smurto ir priekabiavimo (Konvencija Nr. 190) (anglų k.) (*Violence and Harassment Convention (C190)*), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): TDO šimtmečio deklaracija dėl darbo ateities, TDO, 2019 m. (anglų k.) (ILO Centenary Declaration for the Future of Work. ILO, 2019),
7. PASAULIO SVEIKATOS ORGANIZACIJA (PSO): Psichikos sveikatos darbe gairės: santrauka (anglų k.) (*Guidelines on mental health at work: executive summary*. Geneva: WHO, 2022), <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. PASAULIO SVEIKATOS ORGANIZACIJA (PSO) IR TARPTAUTINĖ DARBO ORGANIZACIJA (TDO): Psichikos sveikata darbe: politikos dokumentas (anglų k.) (*Mental health at work: Policy brief*. WHO-ILO, 2022), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
9. JUNGtinės Tautos: „Keiskime mūsų pasaulį. Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 m.“ (anglų k.) (*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. 2015), https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. PASAULIO SVEIKATOS ORGANIZACIJA (PSO): Pasaulio sveikatos organizacijos konstitucija. Ženeva, 2006 m. (anglų k.) (*Constitution of the World Health Organization*. Geneva. 2006)
11. EKONOMINIO BENDRADARBIAVIMO IR PLĖTROS ORGANIZACIJA (EBPO): „Naujas psichikos sveikatos sistemų lyginamasis standartas. Kova su socialiniais ir ekonominiais psichikos sveikatos sutrikimų padariniais“, 2021 m. (anglų k.) (OECD (2021), *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris), <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>)
12. EKONOMINIO BENDRADARBIAVIMO IR PLĖTROS ORGANIZACIJA (EBPO): Tarybos rekomendacija dėl integruotos psichikos sveikatos, įgūdžių ir darbo politikos (anglų k.) (*Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy*. OECD, 2018. *Flyer_MHW Council Recommendation.pdf* (oecd.org)), https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. EKONOMINIO BENDRADARBIAVIMO IR PLĖTROS ORGANIZACIJA (EBPO), 2023 m.: „Gyventojų psichikos sveikatos vertinimas“ (anglų k.) (OECD (2023), *Measuring Population Mental Health*, OECD Publishing, Paris), <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (red.), PRIMA-EF: Europos psichosocialinio pavojaus valdymo sistemos gairės. Mokomoji priemonė darbdaviams ir darbuotojų atstovams (anglų k.) (LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives*. Protecting Workers' Health. WHO, 2008), http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf)
15. EUROPOS SVEIKATOS DARBO VIETOJE SKATINIMO TINKLAS: Edinburgo deklaracija dėl psichikos sveikatos ir gerovės darbo vietoje skatinimo, 2010 m. (anglų k.) (*The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing*. 2010)
16. SOBOCKI, PATRIK, et al., „Depresijos kaina Europoje“ (anglų k.) (SOBOCKI, PATRIK, et al. *Cost of depression in Europe. Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), pp. 87-98)

17. JAIN, ADITYA, et al., „Nacionalinių teisės aktų dėl psichosocialinės rizikos poveikis organizacijų veiksmų planams, psichosocialinėms darbo sąlygoms ir su darbu susijusiam stresui Europoje“ (anglų k.) (JAIN, ADITYA, et al. *The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, pp. 114987)
18. BENACH, JOAN, et al., „Mažų garantijų darbas: suprasti stiprėjantį sveikatą lemiantį socialinį veiksnių“ (anglų k.) (BENACH, JOAN, et al. *Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. Annual review of public health*. 2014, 35, pp. 229-253)
19. EUROFOUND, 2023 m.: Europos darbo sąlygų telefoninis tyrimas, 2021 m. (anglų k.) (Eurofound: (2023). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. [data collection]. 2nd Edition. UK Data Service. SN: 9026), DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EUROPOS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS AGENTŪRA: „DSS pulsas. Darbuotojų sauga ir sveikata darbovietėse pasibaigus pandemijai. Greitoji „Eurobarometro“ apklausa“ (anglų k.) (OSH Pulse - *Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces*. Flash Eurobarometer. 2022) <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. NACIONALINIS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS INSTITUTAS (ISPANIJA): „Skaitmenizacijos iššūkiai darbuotojų saugai ir sveikatai. Psichosocialinės rizikos ir darbo skaitmeninėse platformose atsiradimas“ (ispanų k.) (*Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*. 2023, Spain), <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. ISPANIJOS VYRIAUSYBĖ: „Mažų garantijų darbas ir psichikos sveikata. Žinios ir politika“ (ispanų k.) (*Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. 2023), <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA, et al., „Suvokiamas nesaugumas darbe ir savižudybių bei pasikėsinimų nusižudyti rizika: Švedijos dirbančių gyventojų populiacijos vyrų ir moterų tyrimas“ (anglų k.) (BLOMQVIST, SANDRA, et al. *Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), pp. 293-301)
24. EUROFOUND, 2020 m.: „Naujos užimtumo formos: 2020 m. atnaujinta versija“ (anglų k.) (EUROFOUND (2020): *New forms of employment: 2020 update*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg)
25. EUROFOUND, 2023 m.: „Kintančios darbo rinkos. Kaip užkirsti kelią įgūdžių ir darbo vietų neatitikimui pereinamuoju laikotarpiu. Informacinis dokumentas“ (anglų k.) (EUROFOUND (2023): *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper*, Eurofound, Dublin)
26. RIGÓ, M, et al., „Daugiau streso darbe? Lyginamoji stresą lemiančių darbo veiksnių tendencijų analizė remiantis Europos darbo sąlygų tyrimu (anglų k.) (RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474, <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>