



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2023. gada 9. oktobrī
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs: Padomes Ģenerālsēkretariāts

Saņēmējs: delegācijas

Iepr. dok. Nr.: 13171/23

Temats: Padomes secinājumi par garīgo veselību un nestabilu darbu

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus Padome (*EPSCO*) apstiprināja 2023. gada 9. oktobra sanāksmē.

Garīgā veselība un nestabils darbs

Padomes secinājumi

ATZĪSTOT, KA:

1. Līgumā par Eiropas Savienības darbību ir nostiprināts būtiskais mērķis – pastāvīgi uzlabot dzīves un darba apstākļus.
2. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 3. un 31. pantā ir noteiktas tiesības attiecīgi gan uz personas fizisko un garīgo neaizskaramību, gan uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. princips paredz, ka ir jānovērš tādas darba attiecības, kuru rezultātā rodas nestabili darba apstākļi. 6. princips nosaka, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgām darba algām, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, un 10. princips atzīst, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz augsta līmeņa darba aizsardzību.
3. Eiropas Savienība un dalībvalstis ir apņēmušās ievērot Apvienoto Nāciju Organizācijas Programmā 2030. gadam nospraustos ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM), tostarp 8. IAM attiecībā uz pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un ekonomikas izaugsmi, kura viens no apakšmērķiem ir "aizsargāt darba ņēmēju tiesības un veicināt drošu darba vidi visiem darba ņēmējiem, tostarp migrējošiem darba ņēmējiem un jo īpaši migrējošām sievietēm un personām, kuras nodarbinātas nestabilā darbā".
4. Eiropas Savienībai un tās dalībvalstīm ir kopīgas vērtības, principi un mērķi ar Starptautisko Darba organizāciju (SDO) nolūkā veidot taisnīgu, iekļaujošu un drošu darbu nākotnē, kurā ikvienam būtu pilnīga, ražīga un brīvi izvēlēta nodarbinātība un pienācīgs darbs. ES veicina principus, ko tā paudusi savās konvencijās un deklarācijās, piemēram, 1981. gada Darba drošības un arodveselības konvencijā (Nr. 155) un 2006. gada Stimulējošajā pamatā Darba drošības un arodveselības konvencijai (Nr. 187), kurā ir nostiprināts pamatprincips un tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī Simtgades deklarācijā par nodarbinātības nākotni.

5. Padomes Direktīvā 89/391/EEK, kas zināma arī kā Darba aizsardzības pamatdirektīva, noteikts, ka darba devējam ir jānodrošina darba ņēmēju drošība un veselības aizsardzība visos ar darbu saistītos aspektos, kas nepārprotami ietver psihosociālos riskus. Eiropas Savienība ir arī pieņēmusi vairākus tiesību instrumentus, kuru mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus no konkrētiem arodveselības un darba drošības riskiem.
6. ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam ir pausts aicinājums likt uzsvāru uz psihosociālajiem riskiem darbā un uz garīgo veselību.
7. Darba aizsardzības izvērtēšanas samitā, kas notika 2023. gada 15. un 16. maijā Stokholmā, tika secināts, ka turpmāk ir jāpievērš lielāka uzmanība psihosociālajiem riskiem un garīgajai veselībai darbā.
8. Komisija 2023. gada 7. jūnijā pieņēma Paziņojumu par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai, par ko Komisijas priekšsēdētāja bija paziņojusi savā 2022. gada 14. septembra runā par stāvokli Savienībā. Paziņojumā ir atsevišķa nodaļa, kas veltīta tieši psihosociālajiem riskiem darbā un kurā paziņotas vairākas svarīgas iniciatīvas psihosociālo risku novēršanai darbā ¹.
9. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 2023. gada 27. aprīlī pieņēma atzinumu "Nestabils darbs un garīgā veselība", kurā tā ierosina virkni pasākumu, kā ES līmenī novērst psihosociālos riskus, tostarp pieņemt konkrētus tiesību aktus.

ŅEMOT VĒRĀ, KA:

10. Garīgā veselība ir stāvoklis, kad cilvēks jūtas labi un spēj pilnvērtīgi izmantot savas spējas, pārvarēt ikdienas dzīves grūtības, produktīvi un rezultatīvi strādāt un dot pienesumu savai kopienai. Labi darba apstākļi pozitīvi ietekmē darba ņēmēju garīgo veselību.

¹ Šajā sakarā Komisija ir paziņojusi par pamatiniciatīvu, kas sastāv no "profesionālapskates par likumdošanas un izpildes pieejām, ar kurām risina psihosociālos riskus darbā dalībvalstīs, nolūkā vidējā termiņā sagatavot ES līmeņa iniciatīvu par psihosociālajiem riskiem, ņemot vērā rezultātus un sociālo partneru ieguldījumu".

11. Garīgā veselība ir cilvēku labbūtības būtiska sastāvdaļa, turklāt slikta garīgā veselība rada ekonomiskās izmaksas un ietekmē darba tirgu. 2018. gada ziņojumā *Health at a Glance Europe* ir uzsvērts, ka garīgās veselības traucējumi ir aptuveni 84 miljoniem iedzīvotāju visā ES, un garīgās veselības traucējumu radītās kopējās izmaksas tiek lēstas vairāk nekā 4 % apmērā (600 miljardi EUR) no ES valstu IKP.
12. Garīgā veselība daudzos veidos ir saistīta ar dažādiem dzīves, tostarp darba, mainīgajiem lielumiem, parametriem, dimensijām un apstākļiem. Garīgā veselība un darbs ir cieši saistīti – psihosociālie riski darbā, kas izpaužas, piemēram, kā nemiers, var negatīvi ietekmēt garīgo veselību, un otrādi – garīgā veselība ir būtisks nosacījums darba spējām, konkurētspējai un ražīgumam. Arī bezdarbs var būt drauds garīgajai veselībai. Lai uzlabotu garīgo veselību darbā, dažādās ieinteresētās personas savu attiecīgo pienākumu ietvaros var veikt vajadzīgos pasākumus.
13. *OSH Pulse*: Eiropas barometra zibensaptauja par darba aizsardzību darba vietās pēc pandēmijas liecina, ka Covid-19 pandēmijas rezultātā darba ņēmēji ir vairāk pakļauti noteiktiem riska faktoriem, kas saistīti ar stresu un garīga rakstura traucējumiem ².
14. Darba jomā notiek straujas pārmaiņas. Digitalizācija, robotizācija un jaunu tehnoloģiju, piemēram, mākslīgā intelekta, izmantošana var sniegt labumu, atvieglojot piekļuvi darba tirgum, uzlabojot darba apstākļus un paaugstinot ražīgumu. Tomēr minētās parādības rada problēmas – sāk būtiski mainīties darba tirgi un prasmju pieprasījums, kā arī veidoties digitālās atstumtības riski. Tāpat ir svarīgi apzināties to iespējamo negatīvo ietekmi uz darba apstākļiem, piemēram, tehnostresu, un būt gataviem šo problēmu attiecīgi risināt.

² Saskaņā ar *EU-OSHA* datiem 27 % no Eiropas Savienības darba ņēmējiem ir norādījuši, ka darbs ir radījis vai saasinājis tādas problēmas kā stress, depresija un trauksme, un vairāk nekā 4 no 10 darba ņēmējiem visā ES ir norādījuši, ka Covid-19 pandēmijas rezultātā viņiem ir palielinājis ar darbu saistītais stress. Šajā kontekstā 27 % no aptaujātajiem ES darba ņēmējiem norādīja, ka laikposmā no 2021. gada aprīļa līdz 2022. gada aprīlim viņiem ir bijis stress, depresija un/vai trauksme. Avots:
https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Nestabila nodarbinātība ir nodarbinātība, kas ir "slikti apmaksāta, nedroša, neaizsargāta un kas nevar nodrošināt iztiku mājsaimniecībai" ³. Nestabils darbs saistās ar darba ņēmēju tiesībām, darba saturu, darba organizāciju, darba apstākļiem, darba aizsardzību (arī psihosociālajiem faktoriem) un darba attiecībām.
16. Zinātniskie pierādījumi liecina, ka nestabili darba apstākļi izraisa negatīvu stresa reakciju, kas var radīt traucējumus, piemēram, trauksmi un depresiju.
17. Nestabila darba izplatība ir mainīga un tai ir dažāda ietekme atkarībā no personiskas vai sociālas neaizsargātības mainīgajiem lielumiem. Turklāt garīgo veselību noteicošie faktori mijiedarbojas ar pastāvošo nevienlīdzību sabiedrībā, pakļaujot dažus cilvēkus augstākam sliktas garīgās veselības riskam nekā citus. Situācijā, kad uz dzimumu, rases vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai ticību, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju balstīta diskriminācija, vardarbība un naidis kļūst par sliktas garīgās veselības cēloni, līdztiesības veicināšana mūsu sabiedrībā ir svarīgs profilakses rīks.
18. Saskaņā ar *EU-OSHA* datiem procentuāli lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu norādīja, ka viņām ir garīgās veselības problēmas, ko izraisījis vai saasinājis darbs ⁴. To var izskaidrot tādi faktori kā tas, ka lielākā daļa nestabila darba veicēju ir sievietes, tādu risku esamība, kuriem sievietes ir pakļautas vairāk nekā vīrieši, piemēram, uzmācšanās un seksuāla vardarbība, vai tas, ka aprūpes pienākumu slogu lielākoties uzņemas sievietes un tā ietekme vairāk skar sievietes.

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

⁴ Piemēram, 30 % aptaujāto sieviešu, salīdzinot ar 25 % aptaujāto vīriešu, norādīja, ka laikposmā no 2021. gada aprīļa līdz 2022. gada aprīlim ir cietušas no darba izraisīta stresa, depresijas vai trauksmes. Turklāt pandēmijas dēļ palielinājās aprūpes pienākumi apvienojumā ar nodarbinātību, tādējādi divkāršojot veicamā darba apjomu (avots: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Tas radīja neproporcionālu ietekmi uz sievietēm, negatīvi ietekmējot sieviešu kā aprūpes pienākumu pildītāju garīgo veselību.

19. Esošajos pētījumos un resursos nav pietiekami pievērsta uzmanība informācijas par nodarbinātības kvalitāti un tās ietekmi uz veselību un dzīves kvalitāti pārraudzībai. Ir vajadzīgs vairāk statistikas datu par to, cik izplatītas ir garīgās veselības problēmas darbā, un regulārs darba psihosociālo apstākļu monitorings, kā arī pētījumi par organizatoriskiem faktoriem un tādas darba vides raksturlielumiem, kura veicina labbūtību.
20. Lai novērstu psihosociālos riskus darbā, būtiska nozīme ir spēkā esošo ES un valstu tiesību aktu efektīvai piemērošanai un izpildei. Darba devēja sistemātiska pieeja risku pārvaldībai veicina ar darbu saistīto psihosociālo risku profilaksi, kas varētu arī būt īpaši vērsta uz nestabilu darbu.
21. Būtu jāpieliek lielākas pūles, lai nodrošinātu piekļuvi cenas ziņā pieejamai garīgās veselības aprūpei, nodrošinot pietiekamu skaitu speciālistu, kuri darbojas garīgās veselības aprūpes nozarē, un izmantojot telemedicīnu vai citus rīkus un resursus.
22. Šā secinājumu kopuma pamatā ir Eiropadomes, Padomes, Eiropas Parlamenta un Komisijas līdzšinējais darbs un politiskās apņemšanās, kā arī citu attiecīgu ieinteresēto personu darbs, tostarp pielikumā uzskaitītie dokumenti.

PADOME AICINA DALĪBVALSTIS, ŅEMOT VĒRĀ APSTĀKĻUS VALSTĪ UN IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU:

23. Sīkāk ANALIZĒT jaunu darba veidu un darba organizācijas juridiskās un praktiskās sekas, jo īpaši situācijās, kad darba devējs un tā pienākumi nav skaidri noteikti, piemēram, uzņēmumu grupas un daudzpušu darba attiecības, piemēram, pagaidu darba aģentūru darbs, gadījumdarbi vai apakšuzņēmuma līgumu slēgšana.

24. VEICINĀT kvalitatīvu nodarbinātības politiku, lai apkarotu visu veidu nestabilitāti darbavietās un risinātu tādus jautājumus kā darbvietas nedrošība, kas saistāma citstarp ar noteikta veida darba līgumiem (piemēram, piespiedu terminēti darba līgumi vai piespiedu nepilna laika darba līgumi), kā arī nepietiekama darba alga vai šķēršļi darba ņēmēju tiesību izmantošanā un citi organizatoriski faktori darbā, kuri var sekmēt nestabilitāti.
25. SEKMĒT politiku, kas darba ņēmējiem un to pārstāvjiem nodrošina tādus instrumentus kā apmācība un izglītības kampaņas, juridiskais atbalsts vai platformas dialogam, lai stiprinātu viņu lomu un atbalstītu sociālo dialogu kā līdzekli pret nestabilitāti.
- 25.a VEICINĀT – saskaņā ar valsts praksi – labvēlīgu vidi divpusējam un trīspusējam sociālajam dialogam, tostarp koplīguma sarunām, risinot garīgās veselības un nestabila darba jautājumus atbilstoši Padomes Ieteikumam par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā.
26. NODROŠINĀT spēkā esošo ES un valsts tiesību aktu efektīvu piemērošanu un izpildi, lai visiem darba ņēmējiem garantētu pienācīgu darbu un darba aizsardzību, kā arī veicinātu vienlīdzīgu un nediskriminējošu attieksmi pret ikvienu darba ņēmēju.
27. STIPRINĀT publiskās sistēmas, kuru uzdevums ir aizsargāt garīgo veselību darbā, piemēram, piešķirot tām papildu resursus, tostarp cilvēkresursus ar augstāku kvalifikāciju, jo īpaši nodrošinot pārkvalifikāciju un prasmju pilnveidi. Attiecīgā gadījumā veicināt sinerģiju starp darba aizsardzību un sabiedrības veselību.
28. ATBALSTĪT pētniecību par garīgo veselību darbā, izmantojot preventīvu pieeju, proti, koncentrēties uz darba apstākļu pozitīvo vai negatīvo ietekmi uz darba ņēmēju garīgo veselību un labbūtību.

29. NODROŠINĀT saskaņā ar valsts praksi, ka darba ņēmējiem tiek veikta veselības uzraudzība, tostarp attiecībā uz garīgo veselību atbilstīgi veselības un drošības riskam, kādam tie ir pakļauti darbā, un veicināt koordināciju ar sabiedrības veselības dienestiem, īpašu uzmanību pievēršot nozarēm, kurām raksturīgi nestabili darba apstākļi, un nozarēm, kuras sniedz pamatpakalpojumus, tostarp veselības aprūpes speciālistiem, skolotājiem un lauksaimniekiem ⁵.
30. PASTIPRINĀT CENTIENUS, kas vērsti uz to, lai atbalstītu tādu darba ņēmēju pieņemšanu darbā, kuriem ir garīga slimība vai garīga rakstura traucējumi, un veicinātu brīvprātīgas programmas attiecībā uz agrīnu iesaistīšanos, darba pielāgošanu un atbalstu darba ņēmējiem situācijās, kad tie izmanto atvaļinājumu garīgās veselības problēmu dēļ un kad atgriežas darbā, nolūkā nodrošināt minēto darba ņēmēju elastīgu un pakāpenisku atkaliekļaušanos darbaspēkā atbilstoši viņu darba spējām un palīdzēt preventīvi novērst un saīsināt ar garīgo veselību saistītus slimības atvaļinājumus. Šajā kontekstā ir svarīgi vērsties pret garīgās veselības problēmu stigmatizāciju.
31. NODROŠINĀT, ka darba devēji darba aizsardzības riska novērtējumos un izrietošajās darbībās pienācīgi un efektīvi iekļauj psihosociālo risku pārvaldības aspektu.
32. ATBALSTĪT – saskaņā ar valsts praksi – pašnodarbinātas personas un mikrouzņēmumus un mazos un vidējos uzņēmumus to centienos risināt problēmas, kas saistītas ar psihosociālo risku darbā novēršanas pārvaldību.

⁵ Eiropas darba apstākļu apsekojuma (*European Working Conditions Survey – EWCS*) analīze par laikposmu no 1995. līdz 2015. gadam liecina, ka ir bijis vispārējs darbavietas stresa izraisītāju pieaugums (piemēram, zems kontroles līmenis un atalgojums) ar īpaši strauju darba ņēmēju skaita pieaugumu mazkvalificētās profesijās. Darba ņēmēji, kuri atrodas nestabilas nodarbinātības apstākļos, kas ietver zemas kvalitātes nodarbinātību, darbavietas nedrošību, nepietiekamus ienākumus un kopumā pienācīgas aizsardzības neesamību darba aizsardzības ziņā, parasti ir pakļauti nesamērīgam sliktu veselības rezultātu riskam. (Avots: *RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey* (Vai pieaug stress darbā? Darba stresa izraisītāju tendenču salīdzinoša analīze, izmantojot Eiropas darba apstākļu apsekojumu)).

33. VEICINĀT apmācības un izpratnes veicināšanas iniciatīvas un kampaņas par garīgo veselību darbā un nestabilu darba apstākļu ietekmi uz garīgo veselību. Veicināt ar garīgo veselību un psihosociālajiem riskiem darbā saistīta satura iekļaušanu apmācības programmās, kas paredzētas cilvēkresursu speciālistiem, vadītājiem un darbiniekiem.
- 33.a VEICINĀT saskaņā ar valsts praksi rīcībpolitikas, lai atbalstītu gados jaunu darba ņēmēju garīgo veselību, viņiem iekļaujoties darba tirgū.
34. STIPRINĀT psihosociālo risku darbā pārvaldības uzraudzību un norādījumus par minēto pārvaldību, izmantojot dalībvalstu darba inspekciju vai citu kompetento struktūru darbību, ievērojot attiecīgās dalībvalsts praksi. Šajā sakarā veicināt atbilstošu apmācību darba inspektoriem.
35. VEICINĀT darba ņēmēju tiesību un jo īpaši spēkā esošo valsts normatīvo aktu, kas reglamentē darba laiku, efektīvu izpildi un sekmēt tādu politiku, kas palīdz saskaņot darba, personīgo un ģimenes dzīvi, lai veicinātu labāku garīgās veselības aizsardzību.

PADOME AICINA EIROPAS KOMISIJU:

36. NODROŠINĀT, ka Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) īstenošanas uzraudzībā tiek ņemti vērā darba laika aspekti, kuri var ietekmēt garīgo veselību.
37. APSVĒRT atbilstošu politiku, kas palīdzētu novērst psihosociālos riskus darbā, pamatojoties uz Pamatdirektīvā 89/391/EEK noteiktajām juridiskajām saistībām, un kura būtu pielāgota jaunajai realitātei, kas ietekmē darba pasauli, īpašu uzmanību pievēršot tās ietekmei uz darba ņēmēju garīgo veselību, kā arī virzīt tālāk darbības, kas izklāstītas Komisijas paziņojumā par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai.

38. ŅEMT VĒRĀ Eiropas iedzīvotāju daudzveidību, izstrādājot darba politikas iniciatīvas, lai veicinātu tādu neaizsargātā situācijā esošu personu pienācīgu aizsardzību, kuru garīgā veselība, iespējams, ir apdraudēta.
39. APSVĒRT tiesības atslēgties kā pasākumu, kas palīdz novērst psihosociālos riskus darbā, ņemot vērā pašlaik notiekošās ES nozaru sociālo partneru sarunas par tāldarbu un tiesībām atslēgties.
40. SEKMĒT dalībvalstu centienu koordināciju to valsts **iniciatīvu** īstenošanā, kas attiecas uz psihosociālo risku darbā pārvaldību, rīku un norādījumu izstrādi, un ar Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras un tās ekspertu tīklu atbalstu uzlabot labas prakses apmaiņu.
41. NOTEIKT, ANALIZĒT UN NOVĒRTĒT visbiežāk sastopamos nestabilas nodarbinātības veidus, veicot nestabilas nodarbinātības sistemātisku uzraudzību, un, balstoties uz *Eurostat*, *EU-OSHA* un *Eurofound* statistiku un datiem, novērtēt īstenotās politikas un intervencu efektivitāti un taisnīgumu.
42. UZLABOT informāciju par garīgās veselības problēmu izplatību darbavietās, apkopojot jaunāko informāciju par darba apstākļiem, kuri negatīvi ietekmē garīgo veselību, un šo apstākļu konkrētas sekas, sadalījumā pēc dzimuma un citiem piemērotiem faktoriem, lai būtu iespējams uzraudzīt to rīcībpolitiku īstenošanu, kuras uzlabo garīgo veselību.

PADOME AICINA SOCIĀLOS PARTNERUS ES UN DALĪBVALSTU LĪMENĪ SASKAŅĀ AR VALSTS PRAKSI UN PILNĪBĀ IEVĒROJOT TO PILNVARAS UN AUTONOMIJU:

43. TURPINĀT PIEDALĪTIES sociālajā dialogā visos līmeņos, lai gādātu par to darba apstākļu uzlabošanu, kuri negatīvi ietekmē garīgo veselību, jo īpaši tos, kas raksturīgi nestabilam darbam.

44. TURPINĀT VAIROT darba devēju IZPRATNI par to, cik svarīga ir psihosociālo risku darbā pārvaldība, lai novērstu iespējamo negatīvo ietekmi uz garīgo veselību, psihosociālo traucējumu agrīno pazīmju atpazīšana, lai darba devēji attiecīgi varētu veikt atbilstošus preventīvos pasākumus, un cik svarīgi ir ieguvumi, ko sniedz garīgās veselības un labbūtības veicināšana darbavietā.
45. ATGĀDINĀT darba devējiem efektīvi iekļaut savā riska novērtējumā psihosociālā riska darbā faktorus, kā arī iekļaut garīgo veselību darba ņēmēju veselības uzraudzībā, lai noteiktu un uzlabotu tos darba apstākļus, kuriem ir iespējami kaitīga ietekme uz veselību.
46. TURPINĀT VEICINĀT intervences darbavietās, lai veicinātu psihosociālo labbūtību un labu garīgo veselību darbā, jo īpaši organizatoriskas pārmaiņas, kas ietekmē darba apstākļus, piemēram, intervences saistībā ar darba laika organizēšanu, nevis intervences, kas ir vērstas uz konkrētām personām. Minētajām intervencēm vajadzētu būt vērstām uz tādas atbalstošas vides un prakses radīšanu, kas aizsargā darba ņēmēju garīgo veselību.
47. TURPINĀT VEICINĀT proaktīvas pieejas digitalizācijai un IKT izmantošanai, kas pozitīvi ietekmē darba apstākļus un mazina to negatīvo ietekmi, izmantojot psihosociālo risku darbā preventīvu pārvaldību. Tas var ietvert tādu pasākumu veikšanu, kuri veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru, mazina darba slodzi, mazina sociālo izolāciju un sniedz darba ņēmējiem vajadzīgo atbalstu, lai pārvarētu tehnoloģiju un attālinātā darba radītās problēmas.
48. STIPRINĀT sociālā dialoga un koplīguma sarunu nozīmi psihosociālo risku darbā noteikšanas, novēršanas un pārvaldības uzlabošanā un diskriminācijas, psiholoģiskās vardarbības, aizskaršanas un seksuālās uzmācšanās apkarošanā.
49. ATBALSTĪT dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanu darba apstākļu kontekstā visās nozarēs un visu veidu darbavietās, novērtējot atšķirīgo ietekmi uz vīriešu un sieviešu garīgo veselību.

ATSAUCES DOKUMENTI

Primārie ES tiesību akti

1. EIROPAS SAVIENĪBA. Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 2012. gads. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:lv:PDF>
2. EIROPAS SAVIENĪBA. Eiropas Savienības Pamattiesību harta. *Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis*, 2000. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas

1. EIROPAS PARLAMENTS UN PADOME: Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 2003. gads. [EUR-Lex - 32003L0088 - LV - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A32003L0088)
2. EIROPAS PARLAMENTS UN PADOME: Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 2006. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EIROPAS PARLAMENTS UN PADOME: Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 2019. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EIROPAS PARLAMENTS UN PADOME: Direktīva 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 2019. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lv/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EIROPAS PARLAMENTS UN PADOME: Direktīva 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 2022. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EIROPAS PARLAMENTS UN PADOME: Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu. 2022. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105>

Eiropas Savienības Padome

1. EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME: Padomes secinājumi par tāldarbu, 2021. gads. [pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=celex%3A31989L0391)
2. EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME: Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. *Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis*, 1989. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME: Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. *Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis*, 2000. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME: Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. *Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis*, 2000. gads. [EUR-Lex - 32000L0043 - LV- EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A32000L0043)
5. EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME: Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: Eiropas Savienības atbalsts SDO simtgades deklarācijai", 2019. gads. [pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A32019L0001)
6. EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME: Padomes ieteikums par sociālā dialoga stiprināšanu ES. 2023. gada 12. jūnijs. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/lv/pdf>

Komisija

1. EIROPAS KOMISIJA: Tematiskā konference "Garīgās veselības un labbūtības veicināšana darbavietās". 2011. gads.
2. EIROPAS KOMISIJA: Stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam. Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=LV>
3. EIROPAS KOMISIJA: Darba aizsardzības (OSH) izvērtēšanas samita secinājumi. 2023. gads. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EIROPAS KOMISIJA: Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu Komitejai par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai. 2023. gads. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Parīze. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Eiropas Parlaments

1. EIROPAS PARLAMENTS: Darba apstākļi un nestabila nodarbinātība. 2017. gads. [Pieņemtie teksti – Darba apstākļi un nestabila nodarbinātība – otrdiena, 2017. gada 4. jūlijs \(europa.eu\)](#)
2. EIROPAS PARLAMENTS: Garīgā veselība digitālajā darba pasaulē. 2022. gads. [Pieņemtie teksti – Garīgā veselība digitālajā darba pasaulē – otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs \(europa.eu\)](#)

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK)

1. EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA (EESK): Nestabils darbs un garīgā veselība (izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Spānijas pieprasījuma). 2023. gads. <https://www.eesc.europa.eu/lv/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA (EESK): Sociālais dialogs – darba aizsardzības veicināšanas instruments (izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Francijas pieprasījuma). 2021. gads. <https://www.eesc.europa.eu/lv/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Citi dokumenti

1. STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): No nestabila darba uz pienācīgu darbu: darba ņēmēju simpozija par politiku un noteikumiem nestabilas nodarbinātības apkarošanai noslēguma dokuments (*From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment*). SDO, 2012. gads.
2. STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): 1981. gada Darba drošības un arodveselības konvencija (Nr. 155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C155
3. STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): 2006. gada Stimulējošais pamats Darba drošības un arodveselības konvencijai (Nr. 187) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C187
4. STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): Konvencija par pienācīgu darbu mājāsaimniecībās nodarbinātajām personām (Konvencija Nr. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C189
5. STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): Konvencija pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Konvencija Nr. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190

6. STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): SDO Simtgades deklarācija par nodarbinātības nākotni. SDO, 2019. gads.
7. PASAULES VESELĪBAS ORGANIZĀCIJA (PVO): Pamatnostādnes par garīgo veselību darbā: kopsavilkums. Ženēva, PVO. 2022. gads.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. PASAULES VESELĪBAS ORGANIZĀCIJA (PVO) UN STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (SDO): Garīgā veselība darbā: politikas pārskats (*Mental health at work: Policy brief*). PVO-SDO, 2022. gads. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. APVIENOTO NĀCIJU ORGANIZĀCIJA: Pārveidosim mūsu pasauli: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam. 2015. gads. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. PASAULES VESELĪBAS ORGANIZĀCIJA: Pasaules Veselības organizācijas Konstitūcija. Ženēva, 2006. gads
11. EKONOMISKĀS SADARBĪBAS UN ATTĪSTĪBAS ORGANIZĀCIJA (ESAO) (2021. gads): Jauns standarts garīgās veselības sistēmām: garīgās veselības problēmu sociālo un ekonomisko izmaksu mazināšana (*A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health, OECD Health Policy Studies*), OECD Publishing, Parīze, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. EKONOMISKĀS SADARBĪBAS UN ATTĪSTĪBAS ORGANIZĀCIJA (ESAO): Padomes ieteikums par integrētu garīgās veselības, prasmju un nodarbinātības politiku. ESAO, 2018. gads. *Flyer_MHW Council Recommendation.pdf* (oecd.org)
https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. EKONOMISKĀS SADARBĪBAS UN ATTĪSTĪBAS ORGANIZĀCIJA (ESAO) (2023. gads): Sabiedrības garīgās veselības novērtēšana (*Measuring Population Mental Health*), OECD Publishing, Parīze, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: Vadlīnijas par Eiropas psihosociālā riska pārvaldības satvaru. Dokuments darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem. Darba ņēmēju veselības aizsardzība (*Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health*) PVO, 2008. gads. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. EIROPAS TĪKLS VESELĪBAS VEICINĀŠANAI DARBAVIETĀ: Edinburgas deklarācija par garīgās veselības un labbūtības veicināšanu darbavietā. 2010. gads.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. Cost of depression in Europe. *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006. gads, 9 (2), 87.-98. lpp.

17. 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*, 302. sējums, 2022. gads, 114987
18. BENACH, JOAN, et al. *Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health*. *Annual review of public health*. 2014. gads, 35, 229.-253. lpp.
19. Eurofound: (2023. gads) Eiropas darba apstākļu telefonaptauja, 2021. gads. [datu vākšana]. 2. izdevums. *UK Data Service*. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EIROPAS DARBA DROŠĪBAS UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBAS AĢENTŪRA: *OSH Pulse – darba aizsardzība pēcpandēmijas darbvietās*. Eiropas barometra zibensaptauja. 2022. gads. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*. 2023. gads, Spānija. <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. SPĀNIJAS VALDĪBA: *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. 2023. gads. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. 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. gads, 48 (4), 293.-301. lpp.
24. EUROFOUND (2020. gads): Jauni nodarbinātības veidi: 2020. gada atjauninājums (*New forms of employment: 2020 update*), Sērija par jauniem nodarbinātības veidiem, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.
25. EUROFOUND (2023. gads): Mainīgie darba tirgi – Kā novērst neatbilstību starp prasmēm un darbavietām pārkārtošanās laikā – informatīvs dokuments (*Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper*); Eurofound, Dublina.
26. 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. gads) 94:459–474. lpp. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>