Europos Parlamentas
2024-2029

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

2026/2023(INL)

25.3.2026

PRANEŠIMO PROJEKTAS

su rekomendacijomis Komisijai dėl psichosocialinės rizikos, streso ir psichikos sveikatos darbe
(2026/2023(INL))

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

Pranešėja: Estelle Ceulemans

(Iniciatyva. Darbo tvarkos taisyklių 47 straipsnis)

TURINYS

Psl.

PASIŪLYMAS DĖL EUROPOS PARLAMENTO REZOLIUCIJOS 3

PASIŪLYMO DĖL REZOLIUCIJOS PRIEDAS. REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO 9

AIŠKINAMOJI DALIS 21

PRIEDAS. GAUTOS INFORMACIJOS DEKLARACIJA 23

PASIŪLYMAS DĖL EUROPOS PARLAMENTO REZOLIUCIJOS

su rekomendacijomis Komisijai dėl psichosocialinės rizikos, streso ir psichikos sveikatos darbe
(2026/2023(INL))

Europos Parlamentas,

– atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 225 straipsnį,

– atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, ypač į jos 1, 3, 21, 27, 31 ir 35 straipsnius,

– atsižvelgdamas į Europos socialinių teisių ramstį, ypač į 10 principą dėl sveikos, saugios ir gerai pritaikytos darbo aplinkos,

– atsižvelgdamas į 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo[1],

– atsižvelgdamas į 2019 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1937 dėl asmenų, pranešančių apie Sąjungos teisės pažeidimus, apsaugos[2],

– atsižvelgdamas į 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo[3], ypač į jos 12 straipsnį,

– atsižvelgdamas į 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[4], 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje[5] ir 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje[6],

– atsižvelgdamas į Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl su darbu susijusio streso (2004 m.),

– atsižvelgdamas į Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.),

– atsižvelgdamas į 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą, kurioje nustatyti pagrindiniai prioritetai pokyčių numatymo ir valdymo naujame darbo pasaulyje, nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų prevencijos gerinimo ir pasirengimo bet kokioms galimoms būsimoms sveikatos krizėms didinimo srityse,

---

1 OL L 183, 1989 6 29, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 OL L 305, 2019 11 26, p. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 OL L, 2024/2831, 2024 11 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 OL L 299, 2003 11 18, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 OL L 186, 2019 7 11, p. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 OL L 80, 2002 3 23, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

– atsižvelgdamas į savo 2022 m. kovo 10 d. rezoliuciją dėl naujos ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginės programos,

– atsižvelgdamas į savo 2022 m. liepos 5 d. rezoliuciją dėl psichikos sveikatos skaitmeniniame darbo pasaulyje (2021/2098(INI)),

– atsižvelgdamas į savo 2021 m. sausio 21 d. rezoliuciją dėl teisės atsijungti (2019/2181(INL)),

– atsižvelgdamas į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę dėl mažų garantijų darbo ir psichikos sveikatos (SOC/745-EESC-2023),

– atsižvelgdamas į Tarybos išvadas dėl psichikos sveikatos (15971/23),

– atsižvelgdamas į 2025 m. gruodžio 4 d. Komisijos komunikatą dėl kokybiškų darbo vietų kūrimo gairių,

– atsižvelgdamas į 2023 m. birželio 7 d. Komisijos komunikatą dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą,

– atsižvelgdamas į 2023 m. gegužės mėn. paskelbtą Europos Parlamento teminio skyriaus tyrimą „Minimalūs sveikatos ir saugos reikalavimai siekiant apsaugoti psichikos sveikatą darbo vietoje“,

– atsižvelgdamas į EUROFOUND atliktą apklausą „2024 m. Europos darbo sąlygų tyrimas. Pirmosios išvados“ (Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras),

– atsižvelgdamas į 2025 m. lapkričio 13 d. paskelbtą EU-OSHA ataskaitą „Su darbu susijusi psichosocialinė rizika ir psichikos sveikata ES sveikatos ir socialinės rūpybos sektoriuje“,

– atsižvelgdamas į Teisės reikalų komiteto nuomonę dėl pasiūlyto teisinio pagrindo,

– atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 47 ir 55 straipsnius,

– atsižvelgdamas į Visuomenės sveikatos komiteto nuomonę,

– atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A10 0000/2026),

A. kadangi su darbu susijusi psichosocialinė rizika visų pirma kyla dėl patiriamų rizikos veiksnių, susijusių su darbo organizavimu, planavimu ir valdymu, apraiškų, taip pat dėl socialinių ir santykių aplinkybių darbe ir darbo sąlygų;

B. kadangi psichosocialinės rizikos veiksnių, pvz., pernelyg didelio darbo krūvio, neracionalaus darbo tempo, darbo jėgos trūkumo, savarankiškumo stokos, darbo vietos nesaugumo, prastos valdymo praktikos, disfunkcinės veiklos ir nuopelnais grindžiamų vertinimo sistemų, apraiškos gerokai padidina su darbu susijusią psichosocialinę riziką;

C. kadangi psichosocialinės rizikos veiksnių apraiškos daro didelį neigiamą poveikį darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai, įskaitant su darbu susijusį stresą, perdegimą, nerimo sutrikimus, depresiją, širdies ir kraujagyslių ligas, raumenų ir kaulų sistemos

ligas ir ilgalaikį nedarbingumą;

D. kadangi EUROFOUND Europos darbo sąlygų tyrimas rodo, kad didelio darbo intensyvumo apraiškų mastas padidėjo nuo 27 proc. 2015 m. iki 40 proc. 2021 m., kai vienas iš trijų darbuotojų dirbo didelio intensyvumo darbą, laikėsi trumpų terminų arba dirbo laisvalaikiu;

E. kadangi dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos visoje Sąjungoje atsiranda didelių socialinių ir ekonominių išlaidų, įskaitant pravaikštas, pasitraukimą iš darbo rinkos ir sumažėjusį našumą, ir dėl to susidaro apie 60 proc. prarastų darbo dienų ES, o tai prisideda prie darbo jėgos trūkumo ir didesnio darbuotojų darbo intensyvumo organizacijose, kurias paveikė toks trūkumas; kadangi su darbu susijusios psichosocialinės rizikos, streso ir psichikos sveikatos darbe problemos sprendimas yra naudingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams;

F. kadangi neigiamas socialinis elgesys, įskaitant žodinį užgauliojimą, grasinimus, nepageidaujamą seksualinį dėmesį, patyčias, smurtą ir priekabiavimą, daro ypač didelį ir ilgalaikį poveikį darbuotojų fizinei ir psichikos sveikatai, o sveikatos, viešojo administravimo ir su darbu su klientais susijusių profesijų darbuotojai patiria neproporcingą poveikį; kadangi klientų, pacientų, priežiūros paslaugų gavėjų ar paslaugų naudotojų smurtas, įskaitant trečiųjų šalių smurtą, turėtų būti aiškiai pripažintas ir su juo turėtų būti kovojama;

G. kadangi dabartinėje ES darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) sistemoje, visų pirma Direktyvoje 89/391/EEB, nėra pakankamai konkrečių privalomų taisyklių, kuriomis būtų nustatyta darbdavio atsakomybė už visų rūšių rizikos šalinimą;

H. kadangi su darbu susijusios psichosocialinės rizikos paplitimas ir tai, kaip į ją atsižvelgiama nacionalinės teisės aktuose ir platesnėje politikoje, įskaitant priemones, kuriomis įgyvendinami Europos socialinių partnerių susitarimai dėl su darbu susijusio streso ir priekabiavimo bei smurto, labai skiriasi; kadangi tokie skirtumai atspindi darbo rinkos struktūrų, reglamentavimo sistemų ir įgyvendinimo praktikos skirtumus, o tai lemia nevienodą apsaugos lygį visoje Sąjungoje;

I. kadangi su klimatu susijusi psichosocialinė rizika, įskaitant ekstremalių meteorologinių reiškinių ir sąlygų bei jų padarinių, pvz., karščio sukelto streso, nerimo dėl ekologijos ir su darbu susijusio streso dėl ekologinės pertvarkos, apraiškas, yra svarbūs darbuotojų sveikatą ir saugą lemiantys veiksniai; kadangi įtraukus šią riziką į ES teisę ši teisinė sistema būtų modernizuota ir būtų užtikrinta, kad ji ir toliau būtų aktuali kintančiam darbo pasauliui;

J. kadangi EU-OSHA pabrėžia dalyvaujamojo rizikos vertinimo procesų ir veiksmingo darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimo svarbą užkertant kelią su darbu susijusiai psichosocialinei rizikai;

K. kadangi 29 proc. darbuotojų teigia, kad jie nėra labai gerai informuoti arba visai neinformuoti apie su darbu susijusio streso prevenciją savo darbo vietoje, o tai rodo, kad esama didelių žinių ir komunikacijos spragų psichosocialinės rizikos prevencijos srityje;

L. kadangi vis dažnesnis skaitmeninių technologijų, algoritminio valdymo ir dirbtinio

intelekto naudojimas prisideda prie technologinio streso, kognityvinės perkrovos, darbo intensyvėjimo, socialinės izoliacijos ir savarankiškumo praradimo ir dažnai lemia tai, kad darbuotojai turi prisitaikyti prie mašinų, o ne technologijos pritaikomos darbuotojams;

M. kadangi nuotolinis darbas ir lanksčios darbo sąlygos, kartu suteikiant savarankiškumą ir lankstumą, taip pat siejami su didesniu darbo intensyvumu, darbo įsiterpimu į asmeninį gyvenimą, didesniu prieinamumu ir ištisinio darbo kultūros atsiradimu, o tai gali neigiamai paveikti psichikos sveikatą, jei nebus tinkamai reglamentuojama;

N. kadangi moterys, jauni ir vyresnio amžiaus darbuotojai, mažų garantijų arba nestandartinių formų darbą dirbantys darbuotojai, vadovaujantys darbuotojai, darbuotojai migrantai ir etninės mažumos, lėtinėmis ligomis sergantys darbuotojai ir darbuotojai, kuriems taikoma intensyvi veiklos rezultatų stebėsena ir nuopelnais grindžiamos atlygio sistemos, patiria neproporcingai didelę su darbu susijusią psichosocialinę riziką; kadangi taip yra ne dėl asmens pažeidžiamumo, o dėl struktūrinės nelygybės, galios disbalanso ir diskriminacinės darbo organizavimo praktikos, įskaitant seksizmą, diskriminaciją dėl amžiaus, rasizmą, eiblizmą, klasinę diskriminaciją ir diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ar išraiškos; kadangi šios tarpusavyje susijusios diskriminacijos formos pačios savaime yra psichosocialinės rizikos veiksniai;

O. kadangi darbuotojai migrantai patiria neproporcingai didelę psichosocialinę riziką darbe dėl įvairių veiksnių, pvz., mažų garantijų darbo, nesaugių darbo sąlygų, nevienodo požiūrio ir kliūčių naudotis teisėmis ir pranešti apie piktnaudžiavimą; kadangi neteisėtai šalyje gyvenantys darbuotojai, norintys apginti savo teises, yra ypač pažeidžiami išnaudojimo darbe, piktnaudžiavimo praktikos ir kerštо ar deportacijos baimės atvejais; kadangi ši rizika ypač didelė tokiuose sektoriuose kaip namų ruoša, kuriuose dirba labai daug moterų migrančių;

P. kadangi sunkumai teisiškai pripažinti su darbu susijusias psichosocialines ligas, kilusias dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos apraiškų, ir darbuotojams tenkanti įrodinėjimo pareiga yra pagrindinės kliūtys veiksmingai prevencijai, vykdymo užtikrinimui ir teisei kreiptis į teismą;

Q. kadangi darbuotojams, kurie praneša apie pažeidimus, darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatų pažeidimus ar su darbu susijusią psichosocialinę riziką, taip pat tiesioginiams ir netiesioginiams liudytojams ypač gresia atsakomieji veiksmai, izoliacija, bauginimas ir nuobaudos karjeros srityje;

R. kadangi antrinė prevencija atlieka svarbų vaidmenį apsaugant darbuotojų sveikatą, nes sudaro sąlygas anksti nustatyti su darbu susijusius sveikatos sutrikimus, visų pirma susijusius su psichosocialine rizika, ir užtikrina, kad būtų laiku imamasi intervencinių veiksmų siekiant užkirsti kelią jų pablogėjimui; kadangi ji apima, be kita ko, tinkamus stebėsenos, perspėjimo ir paramos mechanizmus, įskaitant galimybę naudotis profesinės sveikatos paslaugomis ir atitinkamomis paramos priemonėmis; kadangi struktūrinis požiūris į antrinę prevenciją padeda sutrumpinti nebuvimo darbe trukmę, palengvinti tvarų grįžimą į darbą ir užkirsti kelią pasikartojimui, taip papildant pirmines prevencijos priemones;

S. kadangi už su darbu susijusią psichosocialinę riziką yra atsakingas darbdavys ir ši problema turi būti sprendžiama visų pirma taikant kolektyvines ir organizacines prevencijos priemones, o ne individualizuotas įveikos strategijas;

1. pabrėžia, kad reikia skubiai stiprinti ES teisės aktų sistemą dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencijos, nustatymo ir valdymo ir užtikrinti aukšto lygio darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą;

2. ragina Komisiją ir valstybes nares aiškiai pripažinti, kad su darbu susijusi psichosocialinė rizika sukelia profesines ligas, įskaitant psichikos sveikatos sutrikimus, taip pat su darbu susijusius nelaimingus atsitikimus, ir atitinkamai pritaikyti nacionalines profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo, prevencijos ir kompensavimo sistemas; ragina Komisiją atitinkamai peržiūrėti ir prireikus iš dalies pakeisti 2022 m. lapkričio 28 d. Komisijos rekomendaciją (ES) 2022/2337 dėl Europos profesinių ligų sąrašo;

3. ragina nustatyti įrodinėjimo pareigos perkėlimo arba palengvinimo mechanizmus, kai darbuotojas patiria neigiamą poveikį turintį sveikatos sutrikimą dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos;

4. ragina valstybes nares užtikrinti, kad psichosocialinės rizikos vertinimai būtų privalomi, sistemingi, dalyvaujamieji ir tinkamai dokumentuojami visose darbo vietose ir kad jie būtų atliekami veiksmingai dalyvaujant darbuotojams ir jų atstovams; ragina į tokius vertinimus sistemingai integruoti lyčiai atžvalgų ir tarpsektorinį požiūrį, atsižvelgiant į diskriminaciją ir struktūrinę nelygybę;

5. primena pareigą informuoti darbuotojus ir jų atstovus ir su jais konsultuotis visais psichosocialinės rizikos vertinimo, prevencijos ir šalinimo etapais, laikantis ES darbo teisės ir socialinio dialogo principų, užtikrinant darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimą rengiant ir įgyvendinant priemones ir nuolatinę rizikos stebėseną, įsteigiant specialius organus darbo vietose, kuriose jų nėra, ir stiprinant esamų sveikatos ir saugos komitetų prerogatyvas, suteikiant jiems teises atlikti ekspertinius vertinimus;

6. pabrėžia svarbų socialinių partnerių ir kolektyvinių derybų vaidmenį užkertant kelią su darbu susijusiai psichosocialinei rizikai ir ją šalinant, užtikrinant struktūrinį socialinį dialogą, stiprinant darbuotojų apsaugą ir skatinant sveikesnes, saugesnes ir atsparesnes darbo vietas;

7. ragina valstybes nares užtikrinti privalomą ir tęstinį darbdavių, vadovų, darbuotojų ir darbuotojų atstovų mokymą apie su darbu susijusią psichosocialinę riziką ir psichosocialinės rizikos veiksnius, įskaitant priekabiavimą ir smurtą, ir prevencijos priemones;

8. pabrėžia aiškių, konfidencialių, nepriklausomų ir prieinamų procedūrų svarbą siekiant šalinti priekabiavimo, smurto ir diskriminacijos darbe atvejus, užtikrinant apsaugą nuo atsakomųjų veiksmų ir pagarbą nukentėjusiųjų teisėms;

9. ragina Komisiją ir valstybes nares stiprinti darbo inspekcijas nustatant būtiniausius ES masto darbo inspekcijų standartus su darbu susijusios psichosocialinės rizikos srityje, įskaitant specializuotą mokymą, suderintas vertinimo ir stebėsenos priemones ir

tinkamus išteklius veiksmingai prevencijai ir vykdymo užtikrinimui remti;

10. primygtinai ragina valstybes nares į savo nacionalines darbuotojų sveikatos ir saugos strategijas įtraukti pirminės ir antrinės prevencijos priemones, užtikrinant veiksmingą sveikatos priežiūros sistemų, darbo inspekcijų ir socialinių partnerių veiklos koordinavimą; pabrėžia, kad svarbu gerinti duomenų apie su darbu susijusią psichosocialinę riziką ir susijusį nebuvimą darbe, profesines ligas ir sužalojimus rinkimą, stebėseną ir teikimą, kad būtų galima tiksliau įvertinti prevencijos ir intervencijos priemonių veiksmingumą;

11. pabrėžia, kad reikia visapusiškos grįžimo į darbą politikos, kuria būtų remiami darbuotojai, grįžtantys po ligos ar patyrę psichosocialinių sunkumų; ragina valstybes nares parengti pritaikytas reintegracijos programas, įskaitant darbo vietos pritaikymą, lanksčius tvarkaraščius ir nuolatinę paramą darbuotojų sveikatai; pabrėžia darbdavių, sveikatos priežiūros paslaugų teikėjų ir socialinių partnerių bendradarbiavimo svarbą siekiant sudaryti palankesnes sąlygas sklandžiam, tvariam ir įtraukiam grįžimui į darbą, kartu užkertant kelią atkryčiams ir skatinant ilgalaikę gerovę;

12. pabrėžia, kad reikia nustatyti būtiniausius su darbu susijusios psichosocialinės rizikos pripažinimo, prevencijos ir kompensavimo standartus, kad būtų išvengta teisinio susiskaidymo ir nevienodos darbuotojų apsaugos; ragina Komisiją pasiūlyti aiškią ir teisiškai privalomą su darbu susijusios psichosocialinės rizikos ir psichosocialinės rizikos veiksnių apibrėžtį, apimančią riziką, kylančią dėl darbo organizavimo, formos ir valdymo praktikos, socialinių ir santykių aplinkybių darbe ir darbo sąlygų, taip pat tokius klausimus kaip su darbu susijęs stresas, perdegimas, priekabiavimas, smurtas ir diskriminacija;

13. prašo Komisijos, remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 2 dalies b punktu ir 153 straipsnio 1 dalies a punktu, iki 2026 m. pabaigos pateikti pasiūlymą dėl direktyvos dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos, streso ir psichikos sveikatos darbe, įskaitant būtiniausius reikalavimus, siekiant lygiavertės aukšto lygio visų darbuotojų apsaugos Sąjungoje, atsižvelgiant į priede pateiktas rekomendacijas;

14. mano, kad finansiniai padariniai, susiję su prašomu pateikti pasiūlymu, turėtų būti padengti iš esamų biudžeto asignavimų;

15. paveda Pirmininkei perduoti šią rezoliuciją ir pridedamas rekomendacijas Komisijai ir Tarybai bei valstybių narių parlamentams ir vyriausybėms.

PASIŪLYMO DĖL REZOLIUCIJOS PRIEDAS. REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO

PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO DĖL TEISĖKŪROS PROCEDŪRA PRIIMAMO AKTO TEKSTAS

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl psichosocialinės rizikos, streso ir psichikos sveikatos darbe

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies a punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę[1],

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę[2],

laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros[3],

kadangi:

(1) Europos Parlamentas ne kartą ragino priimti specialią ES direktyvą, kad visiems Sąjungos darbuotojams būtų užtikrinta aukšto ir lygiaverčio lygio apsauga nuo su darbu susijusios psichosocialinės rizikos;

(2) su darbu susijusios psichosocialinės rizikos ir rizikos veiksnių, susijusių su darbo organizavimu, forma ir valdymu, socialinėmis ir santykių aplinkybėmis darbe ir darbo sąlygomis, apibrėžtis turėtų būti priimta Europos lygmeniu, kad darbdaviams ir darbuotojams būtų užtikrintas tikrumas;

(3) su darbu susijusi psichosocialinė rizika turėtų būti pripažįstama kaip profesinė rizika, kaip tai suprantama Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose;

(4) su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencija visų pirma turėtų būti grindžiama kolektyvinėmis ir organizacinėmis priemonėmis, laikantis prevencijos hierarchijos, įskaitant darbo krūvio, darbo laiko, darbo kontrolės, darbuotojų skaičiaus, valdymo praktikos ir veiklos rezultatų vertinimo sistemų koregavimą. Pabrėžtina, kad individualus atsparumo mokymas, konsultavimas arba gerovės ir (arba) sveikatingumo

[1] OL...
[2] OL...
[3] ... Europos Parlamento pozicija.

programos negali pakeisti darbdavių teisinių pareigų užkirsti kelią su darbu susijusiai psichosocialinei rizikai pritaikant darbo organizavimą, formą ir valdymą;

(5) valstybės narės turėtų nustatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomąsias nuobaudas už šioje direktyvoje nustatytų teisių ir pareigų pažeidimus;

(6) darbdaviai turėtų užtikrinti, kad organizuojant darbą, taikant valdymo praktiką ir veiklos rezultatų vertinimo sistemas būtų paisoma darbuotojų sveikatos, orumo ir pagrindinių teisių,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Dalykas ir tikslai

Šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai siekiant užkirsti kelią su darbu susijusiai psichosocialinei rizikai, ją pašalinti arba, jei tai neįmanoma, sumažinti.

Ja nustatomos privalomos organizacinės, struktūrinės ir dalyvavimo pareigos darbdaviams, siekiant apsaugoti darbuotojų psichinę ir fizinę sveikatą ir užtikrinti saugias ir orumo nežeminančias darbo sąlygas.

Ši direktyva nedaro poveikio esamoms ar būsimoms nacionalinėms ir Bendrijos nuostatoms, palankesnėms siekiant apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.

2 straipsnis

Taikymo sritis

Ši direktyva taikoma visų ekonominės veiklos sektorių – tiek viešojo, tiek privačiojo – darbuotojams.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

1) su darbu susijusi psichosocialinė rizika – su darbu susijusi rizika, kylanti dėl psichosocialinės rizikos veiksnių, susijusių su darbo organizavimu, forma ir valdymu, socialinėmis ir santykių aplinkybėmis darbe ir darbo sąlygomis, apraiškų, kurios gali turėti įtakos darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai, saugai ir orumui; tokia rizika gali sukelti, *inter alia*, su darbu susijusį stresą, perdegimą, priekabiavimą, smurtą, psichikos

sutrikimus, priklausomybę ar savižudišką elgesį, širdies ir kraujagyslių ligas bei raumenų ir griaučių sistemos sutrikimus;

2) su darbu susijęs stresas – fizinė, emocinė ir psichologinė įtampa, atsirandanti dėl patiriamų ilgalaikių darbo reikalavimų, viršijančių darbuotojo pajėgumus ar išteklius; jam būdingi ne tik išsekimo pojūčiai, bet ir padidėjusi įtampa, nerimas arba nuolatinis buvimas „ant ribos“, atspindintis tiek perteklinį aktyvumą (stresą ir (arba) nerimą), tiek išsekimą (nuovargį));

3) psichosocialinės rizikos veiksniai – su darbu susiję rizikos veiksniai, susiję su darbo organizavimu, forma ir valdymu, jo socialinėmis ir santykių aplinkybėmis bei darbo sąlygomis, įskaitant didelį darbo krūvį, didelį darbo intensyvumą, ilgas darbo valandas, savarankiškumo stoką, prižiūrinčiųjų asmenų paramos trūkumą, priekabiavimą, smurtą ir diskriminacinį elgesį, didelius emocinius reikalavimus, didelį skaitmeninį intensyvumą, automatizuotų sprendimų priėmimo ar stebėsenos sistemų taikymą, nerealistiškus tikslus;

4) pirminė prevencija – priemonės, kuriomis siekiama pašalinti su darbu susijusią psichosocialinę riziką jos susidarymo vietoje ir užkirsti jai kelią pritaikant darbo organizavimą, formą, valdymą ir darbo sąlygas;

5) antrinė prevencija – priemonės, kuriomis siekiama anksti nustatyti ir laiku valdyti dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos atsirandančius neigiamus padarinius, kad būtų užkirstas kelias jų progresavimui, sumažintas jų poveikis ir išvengta sunkesnių padarinių atsiradimo, be kita ko, atliekant darbuotojų, kuriems pasireiškia pradiniai poveikio ar žalos požymiai, patikrą, stebėseną ir vykdant tikslines intervencines priemones.

II SKYRIUS

DARBDAVIŲ PAREIGOS

4 straipsnis

Bendroji prevencijos pareiga

1. Darbdaviai užtikrina psichosocialinės rizikos darbe prevenciją:

   a) vengia rizikos;

   b) įvertina tų rūšių riziką, kurios neįmanoma išvengti;

   c) šalina riziką jos atsiradimo vietoje;

   d) pritaiko darbą prie asmens, visų pirma, užtikrina atitinkamą darbo vietos įrengimą, darbo priemonių, darbo ir gamybos metodų pasirinkimą, siekdami pirmiausia palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu ir sumažinti tokio darbo poveikį sveikatai;

e) prisitaiko prie technikos pažangos;

f) pakeičia pavojingą darbą nepavojingu ar mažiau pavojingu;

g) parengia nuoseklią bendros prevencijos politiką, apimančią technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikį;

h) teikia pirmenybę kolektyvinėms apsaugos priemonėms, palyginti su asmeninėmis apsaugos priemonėmis;

i) duoda tinkamus nurodymus darbuotojams.

2. Darbdaviai užtikrina, kad organizaciniai ištekliai, kuriais remiama pirminė prevencija, įskaitant vadovų paramą, darbuotojų dalyvavimą ir galimybes mokytis, būtų veiksmingai prieinami visiems darbuotojams.

Jie taip pat reguliariai ir tinkamai moko darbuotojus, vadovus ir prižiūrinčiuosius asmenis apie su darbu susijusią psichosocialinę riziką ir rizikos veiksnius, susijusius su darbo organizavimu, forma ir valdymu, socialinėmis ir santykių aplinkybėmis darbe, darbo sąlygomis ir prevencinėmis priemonėmis.

3. Darbdaviai priima ir įgyvendina elgesio kodeksą, kuriame apibrėžiamas ir draudžiamas smurtas, priekabiavimas ir diskriminacinis elgesys, kenkiantis darbuotojų orumui, sveikatai ar gerovei.

4. Darbdaviai taip pat įgyvendina tinkamas antrinės prevencijos priemones, įskaitant ankstyvo nustatymo mechanizmus, galimybę naudotis profesinės sveikatos paslaugomis ir laiku teikiamą paramą psichosocialinę riziką patiriantiems darbuotojams.

5 straipsnis

Privalomas psichosocialinės rizikos vertinimas

1. Darbdaviai psichosocialinės rizikos vertinimą atlieka bent kartą per metus ir kiekvieną kartą, kai įvyksta svarbių darbo organizavimo pokyčių ir organizacijos restruktūrizavimas.

2. Atliekant psichosocialinės rizikos vertinimą įvertinami psichosocialinės rizikos veiksniai, įskaitant darbo krūvį, darbo intensyvumą, savarankiškumo stoką, ilgas darbo valandas, tinkamo atlygio ir pripažinimo trūkumą dėl prastų veiklos rezultatų ir vertinimo sistemų, emocinius reikalavimus, priešiško socialinio elgesio apraiškas, nesaugumą darbe, darbo įsiterpimą į asmeninį gyvenimą, skaitmeninį junglumą ne darbo laiku arba atvejus, kai taikomos automatizuotos sprendimų priėmimo ar stebėsenos sistemos.

Toks vertinimas grindžiamas moksliškai patvirtintais metodais.

3. Atlikdami psichosocialinės rizikos vertinimą darbdaviai užtikrina veiksmingą darbuotojų atstovų ir profesinių sąjungų dalyvavimą ir tai, kad per visą procesą būtų

teikiamos apsaugos nuo psichosocialinės rizikos ir jos prevencijos paslaugos, nustatytos pagal 15 straipsnį.

4. Vertinimo rezultatai dokumentuojami ir prieinamu būdu pateikiami visiems darbuotojams darbo vietoje.

6 straipsnis

Metinis veiksmų planas

1. Remdamiesi psichosocialinės rizikos vertinimu, darbdaviai priima metinį veiksmų planą, kuriame nustatomos konkrečios priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią su darbu susijusiai psichosocialinei rizikai, ją pašalinti arba sumažinti. Darbdaviai įgyvendina metinį veiksmų planą, stebi ir vertina jo taikymą.

2. Veiksmų plane, kai aktualu, apimama:

   a) priemonės, skirtos pernelyg dideliam darbo krūviui, darbo jėgos trūkumui, darbo intensyvumui mažinti ir monotoniškam darbui mažinti;

   b) viršvalandžių ir nenuspėjamų darbo valandų apribojimai;

   c) veiksmingas teisės atsijungti įgyvendinimas;

   d) priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią piktnaudžiaujamajam socialiniam elgesiui, pavyzdžiui, priekabiavimui, patyčioms ir smurtui;

   e) taisyklės, kuriomis reglamentuojama skaitmeninė stebėsena, priežiūra ir dirbtinio intelekto naudojimas siekiant užkirsti kelią su darbu susijusios psichosocialinės rizikos poveikiui darbuotojams;

   f) priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią didesniam darbuotojo prieinamumui ir ištisinio darbo kultūrai, įskaitant technines ir organizacines apsaugos priemones;

   g) tikslinės priemonės sektoriams, profesijoms ir darbuotojų grupėms, kuriems, kaip nustatyta, kyla didesnė rizika, įskaitant sveikatos, viešojo administravimo ir su klientais susijusias paslaugas;

   h) ankstyvosios intervencijos ir paramos priemonės, įskaitant galimybę gauti konsultaciją, tolesnius veiksmus profesinės sveikatos srityje ir mechanizmus, kuriais sudaromos palankesnės sąlygos tvariam grįžimui į darbą.

3. Veiksmų planą tvirtina atitinkamos psichosocialinės rizikos apsaugos ir prevencijos tarnybos, paskirtos pagal 15 straipsnį. Rengiant, įgyvendinant ir vertinant šį planą tinkamai ir sistemingai dalyvauja darbuotojų atstovai ir profesinės sąjungos.

4. Darbdaviai imasi visų būtinų priemonių, kad užkirstų kelią atliekant rizikos vertinimą nustatytai su darbu susijusiai psichosocialinei rizikai, ją pašalintų arba sumažintų.

7 straipsnis

Darbo reorganizavimas ir technologiniai pokyčiai

Bet kokiam darbo restruktūrizavimui, reorganizavimui arba stebėjimo ar skaitmeninio valdymo technologijų diegimui taikomas išankstinis psichosocialinės rizikos vertinimas.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ TEISĖS

8 straipsnis

Teisė į psichologiškai saugią darbo aplinką ir atitinkamas paramos paslaugas

Darbuotojai turi teisę į psichologiškai saugią darbo aplinką, kurioje jiems nekiltų nuolatinė su darbu susijusi psichosocialinė rizika ir orumą paminanti ar žeminanti praktika, galinti turėti didelį neigiamą poveikį jų fizinei ir psichikos sveikatai.

9 straipsnis

Teisė į remiamą grįžimą į darbą patyrus žalą dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos

Darbuotojai, kurie nebuvo darbe dėl sveikatos sutrikimų, susijusių su darbu susijusia psichosocialine rizika, įskaitant su darbu susijusį stresą, perdegimą, priekabiavimą ar smurtą, turi teisę į remiamą ir tvarų grįžimą į darbą.

Darbdaviai užtikrina, kad grįžimas į darbą būtų organizuojamas taip, kad būtų apsaugota darbuotojo sveikata ir užkirstas kelias rizikos, kuri prisidėjo prie to, kad darbuotojas nebuvo darbe, pasikartojimui.

Ši teisė yra darbdavio pareigų, susijusių su antrine ir tretine su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencija, dalis.

10 straipsnis

Individualus grįžimo į darbą planas

1. Prieš darbuotojui vėl pradedant eiti pareigas po nebuvimo darbe laikotarpio, susijusio su psichosocialine rizika darbe, darbdavys parengia individualų grįžimo į darbą planą.

2. Planas rengiamas bendradarbiaujant su atitinkamu darbuotoju, profesinės sveikatos tarnybomis ir darbuotojų atstovais, kai tikslinga.

Prireikus jame nurodoma:

a) palaipsnis darbo atnaujinimas;

b) laikinas ar nuolatinis užduočių ar darbo krūvio pritaikymas;

c) darbo laiko ar darbo organizavimo pakeitimai;

d) priemonės, kuriomis mažinama su darbu susijusi psichosocialinė rizika, turėjusi neigiamą poveikį jų sveikatai.

11 straipsnis

Tolesni veiksmai ir pasikartojimo prevencija

Darbdaviai užtikrina reguliarius tolesnius veiksmus grįžimo į darbą laikotarpiu, įskaitant galimybę peržiūrėti ir pritaikyti grįžimo į darbą planą.

Prireikus darbdaviai imasi organizacinių priemonių, kad pašalintų psichosocialinės rizikos veiksnius, dėl kurių darbuotojas nebuvo darbe.

Darbuotojai, grįžtantys po nebuvimo darbe dėl su darbu susijusios rizikos laikotarpio, neturi patirti diskriminacijos ar priešiško požiūrio dėl savo nebuvimo darbe.

Į grįžimo į darbą procesų rezultatus atsižvelgiama darbdaviui atliekant psichosocialinės rizikos vertinimą ir imantis prevencijos priemonių, kad būtų užkirstas kelias pasikartojimui ir pagerintos darbo sąlygos.

12 straipsnis

Teisė pranešti ir apsauga nuo atsakomųjų veiksmų

Darbuotojai turi teisę pranešti apie su darbu susijusią psichosocialinę riziką, be kita ko, anonimiškai.

Nė vienas darbuotojas dėl tokio pranešimo neturi patirti atsakomųjų veiksmų, diskriminacijos ar nepalankios padėties.

Šis straipsnis taikomas nedarant poveikio Direktyvai (ES) 2019/1937.

13 straipsnis

Teisė atsijungti

Negalima reikalauti, kad darbuotojai bendrautų su darbu susijusiais klausimais arba atliktų užduotis ne savo darbo laiku.

Darbdaviai užtikrina, kad skaitmeninės priemonės ir darbo organizavimas padėtų veiksmingai naudotis šia teise.

14 straipsnis

Teisė į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą

Darbuotojai ir jų atstovai informuojami, su jais konsultuojamasi ir jie įtraukiami visais su darbu susijusios psichosocialinės rizikos vertinimo, prevencijos, stebėsenos ir šalinimo etapais.

Darbdaviai užtikrina, kad darbuotojai būtų aiškiai ir reguliariai informuojami apie su darbu susijusią psichosocialinę riziką ir taikomas priemones, kuriomis siekiama užkirsti jai kelią ir sumažinti jos neigiamą poveikį.

Ypatingas dėmesys skiriamas tam, kad būtų užtikrinta, kad visi darbuotojai suprastų, jog su darbu susijusi psichosocialinė rizika kyla dėl patiriamų psichosocialinės rizikos veiksnių apraiškų, ir suprastų šių veiksnių pobūdį.

IV SKYRIUS

ATSTOVAVIMAS DARBUOTOJAMS IR JŲ DALYVAVIMAS

15 straipsnis

Apsaugos nuo psichosocialinės rizikos ir jos prevencijos paslaugos

1. Darbdaviai paskiria vieną ar daugiau darbuotojų vykdyti veiklą, susijusią su psichosocialinės rizikos prevencija ir valdymu įmonėje ir (arba) įstaigoje.

2. Paskirti darbuotojai negali atsidurti nepalankioje padėtyje dėl savo veiklos, susijusios su profesinės rizikos prevencija. Jiems suteikiama pakankamai laiko ir tinkamų išteklių savo pareigoms atlikti.

3. Jei įmonėje ir (arba) įstaigoje nėra kompetentingų asmenų vykdyti 1 dalyje nurodytą veiklą, darbdavys samdo kompetentingas išorės tarnybas arba asmenis, turinčius ekspertinių žinių psichosocialinės rizikos srityje.

4. Tokiais atvejais darbdavys informuoja tas tarnybas ar asmenis apie visus svarbius veiksnius, kurie, kaip žinoma arba įtariama, daro poveikį darbuotojų psichikos sveikatai ir gerovei, įskaitant darbo organizavimą, darbo sąlygas ir tarpasmeninius santykius darbe.

5. Visais atvejais:

– paskirti darbuotojai privalo turėti reikiamų gebėjimų, būti apmokyti ir turėti priemonių psichosocialinės rizikos prevencijos srityje;

– išorės tarnybos arba asmenys, su kuriais konsultuojamasi, privalo turėti reikiamus gebėjimus ir profesinius išteklius ir

– paskirtų darbuotojų ir išorės tarnybų ar asmenų, su kuriais konsultuojamasi, skaičius turi būti pakankamas, atsižvelgiant į įmonės ir (arba) įstaigos dydį, veiklos pobūdį ir psichosocialinės rizikos apraiškų lygį ir pasiskirstymą.

6. Psichosocialinės rizikos prevenciją gali vykdyti vienas ar daugiau darbuotojų, vidaus tarnyba arba išorės tarnybos. Šie asmenys prireikus bendradarbiauja, kad užtikrintų nuoseklų ir veiksmingą požiūrį.

7. Valstybės narės gali nustatyti įmonių kategorijas pagal veiklos pobūdį ir įmonių dydį, kai darbdavys, jeigu jis yra kompetentingas, gali pats prisiimti atsakomybę už 1 dalyje nurodytas priemones.

8. Valstybės narės nustato:

– kokių reikia gebėjimų ir kvalifikacijų psichosocialinės rizikos prevencijos srityje;

– koks yra pakankamas asmenų ar tarnybų, reikalingų šioms užduotims atlikti, skaičius.

16 straipsnis

Konsultavimasis su darbuotojais ir jų dalyvavimas

1. Darbdavys užtikrina, kad su darbuotojais ir (arba) jų atstovais būtų konsultuojamasi ir jiems būtų leidžiama dalyvauti diskusijose visais psichosocialinės rizikos prevencijos ir valdymo etapais.

2. Tokios konsultacijos ir dalyvavimas visų pirma yra susiję su:

– psichosocialinės rizikos nustatymu ir vertinimu;

– prevencinių priemonių ir veiksmų planų rengimu, planavimu ir įgyvendinimu;

– tų priemonių veiksmingumo stebėsena ir vertinimu;

– nuolatiniu politikos ir praktikos, susijusios su psichosocialine rizika, tobulinimu.

3. Darbuotojams ir (arba) jų atstovams suteikiama būtina informacija, mokymas ir priemonės, kad jie galėtų veiksmingai dalyvauti 2 dalyje nurodytuose procesuose.

4. Dalyvavimas vyksta tinkamu laiku ir prasmingai, kad darbuotojai ir (arba) jų atstovai galėtų prisidėti prie sprendimų priėmimo ir atitinkamų priemonių rengimo.

5. Šio straipsnio nuostatos taikomos nedarant poveikio nacionaliniams įstatymams ir

praktikai, susijusiems su darbuotojų informavimu, konsultavimusi su jais ir jų dalyvavimu.

V SKYRIUS

VYKDYMO UŽTIKRINIMAS, PATIKRINIMAI IR SANKCIJOS

17 straipsnis

Darbo inspekcija

Valstybės narės užtikrina, kad darbo inspekcijos institucijoms būtų suteikti tinkami įgaliojimai, mokymai, ekspertinės žinios, priemonės ir ištekliai su darbu susijusios psichosocialinės rizikos srityje, be kita ko, siekiant veiksmingai nustatyti, įvertinti ir ištirti šią riziką.

18 straipsnis

Teisinė prezumpcija ir įrodinėjimo pareiga

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas nustato faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jis patyrė su darbu susijusių psichosocialinės rizikos veiksnių poveikį ir kad jo sveikatos sutrikimas yra tokio poveikio pasekmė, būtų daroma prielaida, kad sutrikimas yra susijęs su darbu.

2. Tokiais atvejais pareiga įrodyti perkeliama darbdaviui, kuris įrodo, kad:

   a) buvo imtasi tinkamų prevencinių priemonių pagal šią direktyvą ir

   b) sveikatos sutrikimas nėra susijęs su darbo sąlygomis.

3. Valstybės narės gali numatyti palankesnes nuostatas, įskaitant įrodinėjimo pareigos palengvinimo mechanizmus.

19 straipsnis

Stebėsena ir duomenų rinkimas

Europos Komisija, bendradarbiaudama su Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondu (EUROFOUND) ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), stebi su darbu susijusios psichosocialinės rizikos tendencijas visose valstybėse narėse, kad įvertintų šios direktyvos veiksmingumą.

20 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, kurios taikomos pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, ir imasi visų būtinų priemonių, kuriomis užtikrinama, kad jos būtų įgyvendinamos. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės nedelsdamos praneša Komisijai apie tas taisykles ir tas priemones ir nedelsdamos praneša jai apie visus tolesnius joms įtakos turinčius pakeitimus.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21 straipsnis

Draudimas bloginti sąlygas

Šios direktyvos įgyvendinimas nėra pagrindas mažinti darbuotojams jau suteiktos apsaugos lygį.

Ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.

22 straipsnis

Įgyvendinimas

1. Valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių įsitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.

2. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jei valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad jie bet kuriuo metu galėtų užtikrinti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

3. Turi būti gerbiamas socialinių partnerių savarankiškumas. Valstybės narės turėtų galėti leisti socialiniams partneriams, esant konkrečioms sąlygoms, palikti galioti kolektyvines sutartis, kurios skiriasi nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų, vesti derybas dėl tokių sutarčių, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, kartu užtikrinant bendrą darbuotojų apsaugą.

23 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

Valstybės narės per dvejus metus po šios direktyvos įsigaliojimo dienos priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

AIŠKINAMOJI DALIS

Su darbu susijusi psichosocialinė rizika yra vis didesnis iššūkis darbuotojų saugai ir sveikatai Europos Sąjungoje. Esminiai darbo organizavimo, valdymo praktikos ir įdarbinimo sąlygų pokyčiai gerokai padidino su darbu susijusios psichosocialinės rizikos apraiškas įvairiuose sektoriuose ir profesijose. Ši rizika kyla visų pirma dėl darbo organizavimo, formos ir valdymo, taip pat dėl socialinių ir santykių aplinkybių, kuriomis atliekamas darbas, ir darbo sąlygų.

Pernelyg didelis darbo krūvis ir darbo intensyvumas, savarankiškumo stoka, ilgos darbo valandos, nesaugumas dėl darbo, priešiškas socialinis elgesys ir tinkamo atlygio bei pripažinimo trūkumas dėl prastų veiklos rezultatų ir vertinimo sistemų yra pripažinti psichosocialinės rizikos veiksniai, dėl kurių kyla psichosocialinė rizika. Šie veiksniai prisideda prie su darbu susijusio streso, perdegimo, priekabiavimo, smurto ir diskriminacijos, kurie turi rimtų ir ilgalaikių pasekmių darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai, įskaitant nerimo sutrikimus, depresiją, širdies ir kraujagyslių ligas ir ilgalaikį nedarbingumą. Su darbu susijusi psichosocialinė rizika ne tik daro poveikį žmonėms, bet ir lemia dideles socialines ir ekonomines išlaidas, įskaitant nebuvimą darbe, pasitraukimą iš darbo rinkos ir sumažėjusį našumą.

Dabartinėje ES darbuotojų saugos ir sveikatos sistemoje, visų pirma Direktyvoje 89/391/EEB, nustatyti bendrieji prevencijos principai, tačiau joje nėra pakankamai konkrečių, privalomų ar suderintų nuostatų dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos šalinimo. Be to, Europos socialinių partnerių susitarimai dėl su darbu susijusio streso ir priekabiavimo bei smurto darbe valstybėse narėse ir sektoriuose įgyvendinami nevienodai, todėl darbuotojų apsaugos lygis skiriasi.

Pastarojo meto pokyčiai, susiję su skaitmeninimu, dar labiau padidino su darbu susijusią psichosocialinę riziką. Vis dažnesnis skaitmeninių technologijų, algoritminio valdymo, dirbtinio intelekto ir automatizuotų veiklos rezultatų stebėsenos sistemų naudojimas prisideda prie streso technologijų srityje, darbo intensyvėjimo, socialinės izoliacijos ir sumažėjusio savarankiškumo. Šie pokyčiai kelia susirūpinimą dėl poreikio užtikrinti, kad darbo organizavimas ir toliau būtų pritaikytas darbuotojams, laikantis pagrindinių darbuotojų saugos ir sveikatos principų.

Iš duomenų matyti, kad su darbu susijusios psichosocialinės rizikos apraiškos pasiskirsto netolygiai. Tam tikroms darbuotojų grupėms, įskaitant moteris, jaunus ir vyresnio amžiaus darbuotojus, mažų garantijų darbą dirbančius darbuotojus, vadovaujančius darbuotojus ir darbuotojus, kuriems taikoma intensyvi veiklos rezultatų stebėsena, daromas neproporcingas poveikis. Šis neproporcingas poveikis atspindi struktūrinę nelygybę, galios disbalansą ir diskriminacinę praktiką darbo organizavimo srityje. Todėl sprendžiant su darbu susijusios psichosocialinės rizikos problemą į prevencijos politiką reikia integruoti lyčiai atžvalgų ir tarpsektorinį požiūrį.

Pranešime taip pat pabrėžiami iššūkiai, susiję su teisiniu su darbu susijusių ligų dėl su darbu susijusios psichosocialinės rizikos apraiškų pripažinimu, ir darbuotojams tenkanti įrodinėjimo pareiga. Šie sunkumai trukdo veiksmingai prevencijai, vykdymo užtikrinimui ir teisei kreiptis į teismą. Su darbu susijusi psichosocialinė rizika gali sukelti profesines ligas, įskaitant psichikos sveikatos sutrikimus, taip pat su darbu susijusius nelaimingus atsitikimus, tačiau pripažinimo ir kompensavimo sistemos valstybėse narėse tebėra fragmentuotos.

Veiksminga su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencija visų pirma turi būti grindžiama kolektyvinėmis ir organizacinėmis priemonėmis, laikantis prevencijos hierarchijos. ES agentūrų moksliniuose tyrimuose ir gairėse pabrėžiama dalyvaujamojo rizikos vertinimo procesų ir veiksmingo darbuotojų bei jų atstovų dalyvavimo svarba. Individualizuotos įveikos strategijos arba gerovės ir (arba) sveikatingumo iniciatyvos negali pakeisti darbdavių pareigų pritaikyti darbo organizavimą ir darbo sąlygas.

Taip pat šiame pranešime pabrėžiama, kad reikia nuoseklesnio ir labiau suderinto ES požiūrio į su darbu susijusią psichosocialinę riziką. Jame Komisija raginama pateikti pasiūlymą dėl konkrečios ES direktyvos, kuria būtų nustatyti privalomi būtiniausi su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencijos, pripažinimo ir valdymo reikalavimai. Tokia iniciatyva yra būtina siekiant užtikrinti aukštą ir lygiavertį visų Sąjungos darbuotojų apsaugos lygį, subsidiarumo ir proporcingumo principus.

PRIEDAS. GAUTOS INFORMACIJOS DEKLARACIJA

Pagal Darbo tvarkos taisyklių I priedo 8 straipsnį pranešėja pareiškia, kad į savo pranešimą įtraukė su dokumento dalyku susijusią informaciją, kurią, rengdama pranešimo projektą, gavo iš toliau nurodytų interesų grupių atstovų, kuriems taikomas Tarpinstitucinis susitarimas dėl privalomo skaidrumo registro[1], arba trečiųjų šalių valdžios institucijų, įskaitant jų diplomatines atstovybes ir ambasadas, atstovų:

1. Interesų grupių atstovai, kuriems taikomas Tarpinstitucinis susitarimas dėl privalomo skaidrumo registro
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. Trečiųjų šalių valdžios institucijų, įskaitant jų diplomatines atstovybes ir ambasadas, atstovai
Nėra.

Šį sąrašą parengė ir visą atsakomybę už jį prisiima pranešėja.

Jeigu sąraše esančių fizinių asmenų tapatybę galima nustatyti pagal jų vardą ir pavardę, jų pareigas arba pagal abu požymius, pranešėja pareiškia, kad ji atitinkamiems fiziniams asmenims pateikė Europos Parlamento pranešimą dėl duomenų apsaugos Nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), kuriame išdėstytos jų asmens duomenų tvarkymui taikomos sąlygos ir su tuo tvarkymu susijusios teisės.

[1] 2021 m. gegužės 20 d. Europos Parlamento, Europos Sąjungos Tarybos ir Europos Komisijos tarpinstitucinis susitarimas dėl privalomo skaidrumo registro (OL L 207, 2021 6 11, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).