Eiropas Parlaments
2024-2029

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

2026/2023(INL)

25.3.2026

ZIŅOJUMA PROJEKTS

ar ieteikumiem Komisijai par psihosociālajiem riskiem, stresu un psihoemocionālo veselību darbā
(2026/2023(INI))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referente: *Estelle Ceulemans*

(Iniciatīva – Reglamenta 47. pants)

SATURA RĀDĪTĀJS

Lpp.

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS 3

PIELIKUMS REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAM.IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU 9

PASKAIDROJUMS 20

PIELIKUMS. PIENESUMA DEKLARĀCIJA 22

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

ar ieteikumiem Komisijai par psihosociālajiem riskiem, stresu un psihoemocionālo veselību darbā
(2026/2023(INI))

Eiropas Parlaments,

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 225. pantu,

– ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, jo īpaši tās 1., 3., 21., 27., 31. un 35. pantu,

– ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pīlāru, jo īpaši tā 10. principu par veselīgu, drošu un labi pielāgotu darba vidi,

– ņemot vērā Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvu 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā[1],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2019/1937 (2019. gada 23. oktobris) par to personu aizsardzību, kuras ziņo par Savienības tiesību aktu pārkāpumiem[2],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2024/2831 (2024. gada 23. oktobris) par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā[3] un jo īpaši tās 12. pantu;

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem[4], Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā[5], un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā[6],

– ņemot vērā Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu par stresu darbā (2004. gads),

– ņemot vērā Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā (2007. gads),

– ņemot vērā ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam, kurā izklāstītas galvenās prioritātes pārmaiņu prognozēšanai un pārvaldībai jaunajā darba pasaulē, labākai nelaimes gadījumu un arodslimību profilaksei

---

1 OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp., ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/lav.
2 OV L 305, 26.11.2019., 17. lpp., ELI: hhttps://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj/lav.
3 OV L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/lav
4 OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp., ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/lav.
5 OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp., ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/lav.
6 OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp., ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj/lav

un sagatavotības uzlabošanai turpmākām veselības krīzēm,

– ņemot vērā 2022. gada 10. marta rezolūciju par jaunu ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā,

– ņemot vērā 2022. gada 5. jūlija rezolūciju par garīgo veselību digitālajā darba pasaulē (2021/2098(INI)),

– ņemot vērā 2021. gada 21. janvāra rezolūciju par tiesībām būt bezsaistē (2019/2181(INL)),

– ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu "Nestabils darbs un garīgā veselība" (SOC/745-EESC-2023),

– ņemot vērā Padomes secinājumus par garīgo veselību (15971/23),

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 4. decembra paziņojumu "Kvalitatīvu darbvietu ceļvedis",

– ņemot vērā Komisijas 2023. gada 7. jūnija paziņojumu par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai,

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta Politikas departamenta 2023. gada maijā publicēto pētījumu par minimālajām veselības un drošības prasībām psihoemocionālās veselības aizsardzībai darbavietā,

– ņemot vērā *Eurofound* 2024. gada Eiropas darba apstākļu apsekojumu: Pirmie konstatējumi. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs,

– ņemot vērā EU-OSHA ziņojumu "Ar darbu saistītie psihosociālie riski un garīgās veselības sekas ES veselības un sociālās aprūpes nozarē", kas publicēts 2025. gada 13. novembrī,

– ņemot vērā Juridiskās komitejas atzinumu par ierosināto juridisko pamatu,

– ņemot vērā Reglamenta 47. un 55. pantu,

– ņemot vērā Sabiedrības veselības komitejas atzinumu,

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A10 0000/2026),

A. tā kā ar darbu saistītos psihosociālos riskus galvenokārt rada pakļautība riska faktoriem, kas saistīti ar darba organizāciju, plānošanu un pārvaldību, kā arī darba sociālais un attiecību konteksts un darba apstākļi;

B. tā kā pakļautība tādiem psihosociālā riska faktoriem kā pārmērīga darba slodze, nesamērīgs darba temps, darbaspēka trūkums, autonomijas trūkums, nedrošība par darbavietu, neefektīva vadības prakse, disfunkcionāls sniegums un uz nopelniem balstītas novērtēšanas sistēmas ievērojami palielina ar darbu saistītos psihosociālos riskus;

C. tā kā pakļautība psihosociālā riska faktoriem būtiski negatīvi ietekmē darba ņēmēju garīgo un fizisko veselību, tostarp izraisa ar darbu saistītu stresu, izdegšanu, trauksmes traucējumus, depresiju, sirds un asinsvadu slimības, balsta un kustību aparāta slimības un ilgstošu darbnespēju;

D. tā kā *Eurofound* Eiropas darba apstākļu apsekojums liecina, ka pakļautība augstai darba intensitātei ir pieaugusi no 27 % 2015. gadā līdz 40 % 2021. gadā un katrs trešais darba ņēmējs strādāja ar augstu darba intensitāti, ievērojot saspringtus termiņus vai savā brīvajā laikā;

E. tā kā ar darbu saistīti psihosociālie riski rada ievērojamas sociālās un ekonomiskās izmaksas, tostarp darba kavējumus, aiziešanu no darba tirgus un produktivitātes samazināšanos visā Savienībā, kas veido aptuveni 60 % no zaudētajām darba dienām ES, tādējādi veicinot darbaspēka trūkumu un lielāku darba intensitāti darba ņēmējiem organizācijās, kuras skāris šāds trūkums; tā kā gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem ir svarīga tādu jautājumu risināšana kā ar darbu saistīti psihosociālie riski, stress un psihoemocionālās veselības problēmas darbā;

F. tā kā nelabvēlīga sociālā uzvedība, tostarp verbāla vardarbība, draudi, nevēlama seksuāla uzmanība, iebiedēšana, vardarbība un vajāšana, īpaši smagi un ilgstoši ietekmē darba ņēmēju fizisko un psihoemocionālo veselību, vienlaikus nesamērīgi ietekmējot darba ņēmējus veselības aprūpes, valsts pārvaldes un klientu apkalpošanas jomā; tā kā būtu skaidri jāatzīst un jānovērš vardarbība, tostarp trešo personu vardarbība no klientu, pacientu, aprūpes saņēmēju vai pakalpojumu lietotāju puses;

G. tā kā pašreizējais ES darba drošības un veselības aizsardzības (*OSH*) regulējums, jo īpaši Direktīva 89/391/EEK, neparedz pietiekami konkrētus saistošus noteikumus, kas noteiktu darba devēja atbildību par visu risku novēršanu;

H. tā kā ievērojami atšķiras ar darbu saistītu psihosociālo risku izplatība un tas, kā tie ir risināti valstu tiesību aktos un plašākās politikas jomās, tostarp tajās, ar kurām īsteno Eiropas sociālo partneru nolīgumus par stresu darbā un par uzmākšanos un vardarbību; tā kā šādas atšķirības atspoguļo atšķirības darba tirgus struktūrās, tiesiskajā regulējumā un īstenošanas praksē, kas rada nevienlīdzīgu aizsardzības līmeni visā Savienībā;

I. tā kā ar klimatu saistītie psihosociālie riski, tostarp pakļaušana ekstremāliem laikapstākļiem un to sekas, piemēram, pārmērīgs karstums, ekoloģiskā trauksme un stress darbā, kas saistīts ar vidisko pārkārtošanos, ir būtiski darba ņēmēju veselību un drošību noteicošie faktori; tā kā šo risku integrēšana ES tiesību aktos tos modernizētu un nodrošinātu to turpmāko atbilstību mainīgajai darba pasaulei;

J. tā kā *EU-OSHA* uzsver, cik svarīgi ir līdzdalīgi riska novērtēšanas procesi un darba ņēmēju un viņu pārstāvju efektīva iesaiste ar darbu saistītu psihosociālo risku novēršanā;

K. tā kā 29 % darba ņēmēju ziņo, ka nav pietiekami labi informēti vai vispār nav informēti par darba izraisīta stresa novēršanu darbavietā, kas liecina par ievērojamu zināšanu un komunikācijas trūkumu psihosociālā riska novēršanas jomā;

L. tā kā arvien plašāka digitālo tehnoloģiju, algoritmiskās pārvaldības un mākslīgā

intelekta izmantošana veicina tehnoloģisko stresu, kognitīvo pārslodzi, darba intensifikāciju, sociālo izolāciju un autonomijas zudumu un bieži vien noved pie tā, ka darba ņēmējiem ir jāpielāgojas mašīnām, nevis tehnoloģijai, kas pielāgota darba ņēmējiem;

M. tā kā, lai gan tāldarbs un elastīgs darba režīms nodrošina autonomiju un elastību, tas ir saistīts arī ar lielāku darba intensitāti, iejaukšanos darba un privātajā dzīvē, ilgstošu pieejamību un "nepārtrauktas sasniedzamības" darba kultūras rašanos, kas var negatīvi ietekmēt psihoemocionālo veselību, ja to pienācīgi nereglamentē;

N. tā kā sievietes, jaunieši un vecāka gadagājuma darba ņēmēji, nestabilā vai nestandarta nodarbinātībā iesaistīti darba ņēmēji, vadošais personāls, migrējošie darba ņēmēji un etnisko minoritāšu pārstāvji, darba ņēmēji ar hroniskām slimībām un darba ņēmēji, uz kuriem attiecas intensīva snieguma uzraudzība un uz nopelniem balstītas atalgojuma sistēmas, ir nesamērīgi pakļauti ar darbu saistītiem psihosociālajiem riskiem; tā kā tas nav saistīts ar individuālu neaizsargātību, bet gan ar strukturālu nevienlīdzību, varas nelīdzsvarotību un diskriminējošu praksi darba organizācijā, tostarp seksismu, diskrimināciju vecuma dēļ, rasismu, diskrimināciju spēju dēļ, diskrimināciju sociālās piederības dēļ un diskrimināciju seksuālās orientācijas, dzimumidentitātes vai izpausmes dēļ; tā kā šie savstarpēji saistītie diskriminācijas veidi paši par sevi ir psihosociālā riska faktori;

O. tā kā migrējošie darba ņēmēji ir nesamērīgi pakļauti psihosociālajiem riskiem darbā dažādu faktoru, piemēram, nestabilas nodarbinātības, nedrošu darba apstākļu, nevienlīdzīgas attieksmes un šķēršļu dēļ, kas kavē piekļuvi tiesībām un ziņošanu par ļaunprātīgu izmantošanu; tā kā neatbilstīgā situācijā esoši darba ņēmēji, cenšoties aizstāvēt savas tiesības, ir īpaši neaizsargāti pret darbaspēka ekspluatāciju, ļaunprātīgu praksi un bailēm no atriebības vai deportācijas; tā kā šie riski ir īpaši aktuāli tādās nozarēs kā mājsaimniecības darbs, kur sievietes migrantes ir pārmērīgi pārstāvētas;

P. tā kā grūtības juridiski atzīt ar darbu saistītas psihosociālās slimības, ko izraisa pakļautība ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem, un darba ņēmējiem uzliktais pierādīšanas pienākums ir galvenie šķēršļi efektīvai profilaksei, izpildei un tiesu iestāžu pieejamībai;

Q. tā kā darba ņēmēji, kas ziņo par ļaundarību, darba drošības un veselības aizsardzības pārkāpumiem vai ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem, kā arī tiešie un netiešie liecinieki ir īpaši pakļauti atriebībai, izolācijai, iebiedēšanai un negatīvai ietekmei uz karjeru;

R. tā kā sekundārajai profilaksei ir būtiska nozīme darba ņēmēju veselības aizsardzībā, jo tā ļauj agrīni atklāt ar darbu saistītus veselības traucējumus, jo īpaši tos, kas saistīti ar psihosociālajiem riskiem, un nodrošina savlaicīgu iejaukšanos, lai novērstu to pasliktināšanos; tā kā tas cita starpā ietver atbilstīgus uzraudzības, brīdināšanas un atbalsta mehānismus, tostarp piekļuvi arodveselības pakalpojumiem un attiecīgiem atbalsta pasākumiem; tā kā strukturēta pieeja sekundārajai profilaksei palīdz samazināt prombūtnes ilgumu, veicināt ilgtspējīgu atgriešanos darbā un novērst atkārtošanos, tādējādi papildinot primāros preventīvos pasākumus;

S. tā kā ar darbu saistītie psihosociālie riski ir darba devēja atbildība un tie galvenokārt ir

jānovērš, izmantojot kolektīvus un organizatoriskus preventīvus pasākumus, nevis individuālas pārvarēšanas stratēģijas;

1. uzsver, ka ir steidzami jāstiprina ES tiesiskais regulējums ar darbu saistītu psihosociālo risku novēršanai, identificēšanai un pārvaldībai un jānodrošina augsts darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības līmenis;

2. aicina Komisiju un dalībvalstis skaidri atzīt, ka ar darbu saistītie psihosociālie riski izraisa arodslimības, tostarp psihoemocionālās veselības traucējumus, kā arī ar darbu saistītus nelaimes gadījumus, un attiecīgi pielāgot valstu sistēmas arodslimību un nelaimes gadījumu darbā atzīšanai, profilaksei un kompensēšanai; aicina Komisiju pārskatīt un vajadzības gadījumā attiecīgi grozīt Komisijas 2022. gada 28. novembra Ieteikumu (ES) 2022/2337 par Eiropas arodslimību sarakstu;

3. aicina ieviest mehānismus pierādīšanas pienākuma atcelšanai vai atvieglošanai, ja darba ņēmējs cieš no nelabvēlīgiem veselības traucējumiem, ko izraisījusi pakļautība ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem;

4. aicina dalībvalstis nodrošināt, ka psihosociālā riska novērtējumi ir obligāti, sistemātiski, līdzdalības principā balstīti un pienācīgi dokumentēti visās darbavietās un tiek veikti, efektīvi iesaistot darba ņēmējus un viņu pārstāvjus; aicina šādos novērtējumos sistemātiski integrēt dzimumsensitīvu un intersekcionālu perspektīvu, ņemot vērā diskrimināciju un strukturālo nevienlīdzību;

5. atgādina par pienākumu informēt un apspriesties ar darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem visos psihosociālā riska novērtēšanas, novēršanas un izskaušanas posmos saskaņā ar ES darba tiesību un sociālā dialoga principiem, nodrošinot darba ņēmēju un viņu pārstāvju līdzdalību pasākumu izstrādē un īstenošanā un risku pastāvīgā uzraudzībā, izveidojot īpašas struktūras darbavietās, kurās tādu nav, un stiprinot esošo veselības aizsardzības komiteju pilnvaras, piešķirot tām tiesības izmantot ekspertu atzinumus;

6. uzsver sociālo partneru un koplīguma sarunu nozīmīgo lomu ar darbu saistītu psihosociālo risku novēršanā un risināšanā, nodrošinot strukturētu sociālo dialogu, stiprinot darba ņēmēju aizsardzību un veicinot veselīgākas, drošākas un noturīgākas darbavietas;

7. aicina dalībvalstis nodrošināt darba devējiem, vadītājiem, darba ņēmējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem obligātu un pastāvīgu apmācību par psihosociālajiem riskiem, kas saistīti ar darbu, un psihosociālajiem riska faktoriem, tostarp uzmākšanos un vardarbību, un preventīviem pasākumiem;

8. uzsver, cik svarīgas ir skaidras, konfidenciālas, neatkarīgas un pieejamas procedūras, lai risinātu uzmākšanās, vardarbības un diskriminācijas gadījumus darbā, nodrošinot aizsardzību pret atriebību un cietušo tiesību ievērošanu;

9. aicina Komisiju un dalībvalstis stiprināt darba inspekcijas, izveidojot minimālos ES mēroga standartus darba inspekcijām ar darbu saistītu psihosociālo risku jomā, tostarp specializētu apmācību, saskaņotus novērtēšanas un uzraudzības instrumentus un pienācīgus resursus, lai atbalstītu efektīvu novēršanu un izpildi;

10. mudina dalībvalstis savās valsts arodveselības un darba drošības stratēģijās iekļaut primāros un sekundāros profilakses pasākumus, nodrošinot efektīvu koordināciju starp veselības aprūpes sistēmām, darba inspekcijām un sociālajiem partneriem; uzsver, ka ir svarīgi uzlabot datu vākšanu, uzraudzību un ziņošanu par psihosociālajiem riskiem, kas saistīti ar darbu, un ar tiem saistīto prombūtni, arodslimībām un traumām, lai varētu precīzāk novērtēt profilakses un intervences pasākumu efektivitāti;

11. uzsver, ka ir vajadzīga visaptveroša politika attiecībā uz atgriešanos darbā, kas atbalsta darba ņēmējus pēc slimības vai psihosociālām grūtībām; mudina dalībvalstis izstrādāt pielāgotas reintegrācijas programmas, tostarp pielāgojumus darbavietā, elastīgus grafikus un pastāvīgu atbalstu arodveselības jomā; uzsver, cik svarīga ir sadarbība starp darba devējiem, veselības aprūpes sniedzējiem un sociālajiem partneriem, lai veicinātu netraucētu, ilgtspējīgu un iekļaujošu atgriešanos darbā, vienlaikus novēršot recidīvus un veicinot ilgtermiņa labbūtību;

12. uzsver, ka ir vajadzīgi minimālie standarti ar darbu saistītu psihosociālo risku atzīšanai, novēršanai un kompensēšanai, lai izvairītos no juridiskās sadrumstalotības un nevienlīdzīgas darba ņēmēju aizsardzības; aicina Komisiju ierosināt skaidru un juridiski saistošu ar darbu saistītu psihosociālo risku un psihosociālo riska faktoru definīciju, aptverot riskus, kas izriet no darba organizācijas, plānošanas un vadības prakses, sociālā un attiecību konteksta darbā un darba apstākļiem, un ietverot tādus jautājumus kā ar darbu saistīts stress, izdegšana, aizskaršana, vardarbība un diskriminācija;

13. prasa Komisijai līdz 2026. gada beigām, pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu un 153. panta 1. punkta a) apakšpunktu, iesniegt priekšlikumu direktīvai par psihosociālajiem riskiem, stresu un psihoemocionālo veselību darbā, tostarp minimālās prasības, lai nodrošinātu līdzvērtīgu un augstu aizsardzības līmeni visiem darba ņēmējiem Savienībā, ievērojot pielikumā izklāstītos ieteikumus;

14. uzskata, ka ar pieprasīto priekšlikumu saistītie finansiālie izdevumi būtu jāsedz ar pašreizējiem budžeta piešķīrumiem;

15. uzdod priekšsēdētājai šo rezolūciju un pielikumā izklāstītos sīki izstrādātos ieteikumus nosūtīt Komisijai un Padomei, kā arī dalībvalstu valdībām un parlamentiem.

PIELIKUMS REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAM.IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU

PIEPRASĪTĀ TIESĪBU AKTA PRIEKŠLIKUMA TEKSTS

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVAI,

par to, kā novērst darba izraisītus psihosociālos riskus, stresu un psihoemocionālās veselības problēmas darbā

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta a) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu[1],

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu [2],

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru [3],

tā kā:

1) Eiropas Parlaments ir vairākkārt aicinājis pieņemt īpašu ES direktīvu, lai visiem darba ņēmējiem Savienībā nodrošinātu augstu un līdzvērtīgu aizsardzības līmeni pret darba izraisītiem psihosociālajiem riskiem.

2) Lai nodrošinātu noteiktību darba devējiem un darba ņēmējiem, Eiropas līmenī būtu jāpieņem ar darbu saistītu psihosociālo risku un tādu riska faktoru definīcija, kas saistīti ar darba organizāciju, plānošanu un vadību, sociālo un attiecību kontekstu darbā un darba apstākļiem.

3) Ar darbu saistīti psihosociālie riski būtu jāatzīst par arodriskiem Savienības darba aizsardzības tiesību aktu nozīmē.

4) Ar darbu saistītu psihosociālo risku novēršanas pamatā galvenokārt vajadzētu būt kolektīviem un organizatoriskiem pasākumiem saskaņā ar novēršanas hierarhiju, tostarp darba slodzes, darba laika, darba kontroles, personāla līmeņa, vadības prakses un snieguma izvērtēšanas sistēmu pielāgošanai. Uzsver, ka individuālas noturības apmācības, konsultācijas vai labbūtības/labsajūtas programmas nevar aizstāt darba

[1] OV ...
[2] OV ...
[3] Eiropas Parlamenta nostāja ...

devēju juridiskos pienākumus novērst ar darbu saistītus psihosociālos riskus, pielāgojot darba organizāciju, plānošanu un vadību.

5) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas par šajā direktīvā noteikto tiesību un pienākumu pārkāpumiem.

6) Darba devējiem būtu jānodrošina, ka darba organizācijā, vadības praksē un snieguma novērtēšanas sistēmās tiek ievērota darba ņēmēju veselība, cieņa un pamattiesības,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU:

I NODAĻA

VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets un mērķis

Šajā direktīvā ir noteiktas minimālās prasības, lai nepieļautu, novērstu vai, ja tas nav iespējams, samazinātu ar darbu saistītus psihosociālos riskus.

Tajā ir noteikti saistoši organizatoriski, strukturāli un līdzdalības pienākumi darba devējiem, lai aizsargātu darba ņēmēju psihoemocionālo un fizisko veselību un nodrošinātu drošus un cilvēka cienīgus darba apstākļus.

Šī direktīva nav pretrunā pašreizējiem vai turpmākiem valstu un Kopienas noteikumiem, kas ir vēl labvēlīgāki darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai.

2. pants

Darbības joma

Šī direktīva attiecas uz darba ņēmējiem visās saimnieciskās darbības nozarēs — gan publiskajā, gan privātajā sektorā.

3. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) "Ar darbu saistīti psihosociālie riski" ir ar darbu saistīti riski, ko rada pakļautība psihosociālā riska faktoriem, kuri saistīti ar darba organizēšanu, plānošanu un vadību, sociālo un attiecību kontekstu darbā un darba apstākļiem, kas var ietekmēt darba ņēmēju psihoemocionālo un fizisko veselību, drošību un cieņu; šādi riski cita starpā var izraisīt ar darbu saistītu stresu, izdegšanu, uzmākšanos, vardarbību, psihoemocionālās veselības traucējumus, atkarību vai pašnāvniecisku uzvedību, sirds un asinsvadu slimības un

muskuļu un kaulu sistēmas traucējumus;

2) "Ar darbu saistīts stress" ir fiziskas, emocionālas un psiholoģiskas spriedzes stāvoklis, ko rada ilgstoša saskare ar darba prasībām, kuras pārsniedz darba ņēmēja spējas vai resursus; to raksturo ne tikai izsīkuma sajūta, bet arī paaugstināts spriedzes, trauksmes līmenis vai pastāvīga "nervozitāte", kas atspoguļo gan pārlieku aktivizāciju (stresu/trauksmi), gan izsīkumu (nogurumu);

3) "Psihosociālā riska faktori" ir ar darbu saistīti riska faktori, kas saistīti ar darba organizāciju, plānošanu un vadību, tā sociālo un attiecību kontekstu un darba apstākļiem, tostarp lielu darba slodzi, augstu darba intensitāti, garām darba stundām, autonomijas trūkumu, uzraudzītāju atbalsta trūkumu, uzmākšanos, vardarbību un diskrimināciju, augstām emocionālajām prasībām, augstu digitālo intensitāti, pakļautību automatizētām lēmumu pieņemšanas vai uzraudzības sistēmām, nereāliem mērķiem;

4) "Primārā profilakse" ir pasākumi, kuru mērķis ir novērst un nepieļaut ar darbu saistītus psihosociālos riskus to rašanās vietā, pielāgojot darba organizāciju, plānošanu un vadību, kā arī darba apstākļus;

5) "Sekundārā profilakse" ir pasākumi, kuru mērķis ir agrīni identificēt un savlaicīgi pārvaldīt nelabvēlīgās sekas, ko izraisa pakļautība ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem, lai novērstu to progresēšanu, mazinātu to ietekmi un izvairītos no nopietnāku seku attīstības, tostarp veicot skrīningu, uzraudzību un mērķtiecīgus intervences pasākumus attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem ir sākotnējas iedarbības vai kaitējuma pazīmes.

II NODAĻA

DARBA DEVĒJU PIENĀKUMI

4. pants

Vispārīgais pienākums veikt profilakses pasākumus

1. Darba devēji nodrošina ar darbu saistītu psihosociālo risku novēršanu, veicot šādus pasākumus:

   a) izvairoties no riskiem;

   b) izvērtējot nenovēršamus riskus;

   c) vēršoties pret riska cēloni;

   d) pielāgojot darbu indivīdam, īpaši darbavietu ierīkojuma, darba inventāra, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, tostarp domājot, kā atvieglot monotonu darbu un darbu normētā tempā un samazināt šāda darba iespaidu uz veselību;

   e) piemērojoties tehnikas attīstībai;

f) aizstājot bīstamo ar drošo vai mazāk bīstamo;

g) izveidojot saskanīgu vispārējas profilakses politiku, kas aptver tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, sabiedriskās attiecības un darba vides faktoru ietekmi;

h) dodot priekšroku kolektīviem, nevis individuāliem aizsardzības pasākumiem;

i) pienācīgi instruējot darba ņēmējus.

2. Darba devēji nodrošina, ka visiem darba ņēmējiem ir faktiski pieejami organizatoriskie resursi, kas atbalsta primāro profilaksi, tostarp vadības atbalstu, darba ņēmēju līdzdalību un piekļuvi apmācībai.

Tāpat viņi nodrošina darba ņēmējiem, vadītājiem un uzraudzītājiem regulāru un pienācīgu apmācību par psihosociālajiem riskiem un riska faktoriem, kas saistīti ar darba organizāciju, plānošanu un vadību, sociālo un attiecību kontekstu darbā un darba apstākļiem, kā arī profilakses pasākumiem.

3. Darba devēji pieņem un īsteno rīcības kodeksu, kurā definē un aizliedz vardarbību, uzmākšanos un diskrimināciju, kas apdraud darba ņēmēju cieņu, veselību vai labbūtību.

4. Darba devēji arī īsteno atbilstošus sekundāros profilakses pasākumus, tostarp agrīnas atklāšanas mehānismus, piekļuvi arodveselības pakalpojumiem un savlaicīgu atbalstu darba ņēmējiem, kas pakļauti psihosociālajiem riskiem.

5. pants

Obligāta psihosociālā riska novērtēšana

1. Darba devēji vismaz reizi gadā un ikreiz, kad notiek būtiskas izmaiņas darba organizācijā un organizatoriskā pārstrukturēšana, veic psihosociālā riska novērtēšanu.

2. Psihosociālā riska novērtējumā izvērtē psihosociālā riska faktorus, tostarp darba slodzi, darba intensitāti, autonomijas trūkumu, garas darba stundas, atbilstošas atlīdzības un atzinības trūkumu sliktu snieguma un novērtēšanas sistēmu dēļ, emocionālās prasības, pakļautību nelabvēlīgai sociālajai uzvedībai, darba nedrošību, darba un privātās dzīves traucējumus, digitālo savienojamību ārpus darba laika vai automatizētas lēmumu pieņemšanas vai uzraudzības sistēmas;

Šāda novērtējuma pamatā ir zinātniski apstiprinātas metodes.

3. Veicot psihosociālā riska novērtējumu, darba devēji nodrošina darba ņēmēju pārstāvju un arodbiedrību efektīvu līdzdalību un to, ka visā procesā piedalās psihosociālo risku aizsardzības un profilakses dienesti, kas izraudzīti saskaņā ar 15. pantu.

4. Novērtējuma rezultātus dokumentē un piekļūstamā veidā paziņo visiem darba ņēmējiem darba vietā.

6. pants

Gada rīcības plāns

1. Pamatojoties uz psihosociālā riska novērtējumu, darba devēji pieņem gada rīcības plānu, kurā izklāstīti konkrēti pasākumi, lai nepieļautu, novērstu vai samazinātu ar darbu saistītos psihosociālos riskus. Darba devēji īsteno, uzrauga un izvērtē gada rīcības plāna piemērošanu.

2. Rīcības plānā attiecīgā gadījumā iekļauj:

   a) pasākumus, lai samazinātu pārmērīgu darba slodzi, darbaspēka trūkumu, darba intensitāti un monotonu darbu;

   b) ierobežojumus attiecībā uz virsstundām un neparedzamu darba laiku;

   c) tiesību būt bezsaistē efektīvu īstenošanu;

   d) pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu sociālo rīcību, piemēram, uzmākšanos, iebiedēšanu un vardarbību;

   e) noteikumus, ar ko reglamentē digitālo uzraudzību, novērošanu un mākslīgā intelekta izmantošanu, lai novērstu darbinieku pakļautību ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem;

   f) pasākumus, kuru mērķis ir novērst ilgstošas pieejamības un "nepārtrauktas sasniedzamības" darba kultūru, tostarp tehniskus un organizatoriskus drošības pasākumus;

   g) mērķtiecīgus pasākumus nozarēm, profesijām un darbinieku grupām, kas identificētas kā pakļautas augstākam riskam, tostarp veselības aprūpes, valsts pārvaldes un klientu apkalpošanas pakalpojumu jomā;

   h) agrīnas intervences un atbalsta pasākumus, tostarp konsultāciju pieejamību, turpmākus pasākumus arodveselības jomā un mehānismus, kas veicina ilgtspējīgu atgriešanos darbā.

3. Rīcības plānu apstiprina attiecīgie psihosociālo risku aizsardzības un profilakses dienesti, kas izraudzīti saskaņā ar 15. pantu Šā plāna izstrādē, īstenošanā un izvērtēšanā pienācīgi un sistemātiski iesaista darba ņēmēju pārstāvjus un arodbiedrības.

4. Darba devēji veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nepieļautu, novērstu vai samazinātu ar darbu saistītus psihosociālos riskus, kas apzināti riska novērtējumā.

7. pants

Darba reorganizācija un tehnoloģiskās pārmaiņas

Pirms jebkādas pārstrukturēšanas, darba reorganizācijas vai uzraudzības vai digitālo pārvaldības tehnoloģiju ieviešanas veic psihosociālo risku novērtējumu.

III NODAĻA

DARBA ŅĒMĒJU TIESĪBAS

8. pants

Tiesības uz psiholoģiski drošu darba vidi un attiecīgiem atbalsta pakalpojumiem

Darba ņēmējiem ir tiesības uz psiholoģiski drošu darba vidi, kas viņus nepakļauj pastāvīgiem ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem un pazemojošai praksei, kura var būtiski negatīvi ietekmēt viņu fizisko un psihoemocionālo veselību.

9. pants

Tiesības uz atbalstītu atgriešanos darbā pēc kaitējuma, ko radījusi pakļautība ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem

Darba ņēmējiem, kuri ir bijuši prombūtnē no darba tādu veselības traucējumu dēļ, kas saistīti ar darba izraisītiem psihosociāliem riskiem, tostarp ar darba izraisītu stresu, izdegšanu, uzmākšanos vai vardarbību, ir tiesības uz atbalstītu un ilgtspējīgu atgriešanos darbā.

Darba devēji nodrošina, ka atgriešanās darbā tiek organizēta tā, lai aizsargātu darba ņēmēja veselību un novērstu to risku atkārtošanos, kas veicināja prombūtni.

Šīs tiesības ir daļa no darba devēja pienākumiem saistībā ar darba izraisītu psihosociālo risku sekundāru un terciāru novēršanu.

10. pants

Individuālais plāns par atgriešanos darbā

1. Pirms darba ņēmējs atsāk pildīt savus pienākumus pēc prombūtnes perioda, kas saistīts ar darba izraisītiem psihosociālajiem riskiem, darba devējs izstrādā individuālu plānu par atgriešanos darbā.

2. Plānu izstrādā sadarbībā ar attiecīgo darba ņēmēju, arodveselības dienestiem un attiecīgā gadījumā darba ņēmēju pārstāvjiem.

Plānā attiecīgā gadījumā norāda:

a) darba pakāpenisku atsākšanu;

b) uzdevumu vai darba slodzes pagaidu vai pastāvīgu pielāgošanu;

c) darba laika vai darba organizācijas pielāgošanu;

d) pasākumus, kas vērsti pret psihosociālajiem riskiem, kuri saistīti ar darbu un negatīvi ietekmē darba ņēmēju veselību.

11. pants

Turpmākie pasākumi un atkārtošanās novēršana

Darba devēji nodrošina regulārus turpmākos pasākumus periodā, kad notiek atgriešanās darbā, tostarp iespēju pārskatīt un pielāgot plānu par atgriešanos darbā.

Vajadzības gadījumā darba devēji veic organizatoriskus pasākumus, lai novērstu psihosociālā riska faktorus, kas veicināja darba ņēmēja prombūtni.

Darba ņēmēji, kas atgriežas pēc prombūtnes, kura saistīta ar arodriskiem, nedrīkst ciest no diskriminācijas vai nelabvēlīgas attieksmes prombūtnes dēļ.

Atgriešanās darbā procesā gūtos secinājumus ņem vērā darba devēja psihosociālo risku novērtējumā un profilakses pasākumos, lai novērstu atkārtošanos un uzlabotu darba apstākļus.

12. pants

Tiesības ziņot un aizsardzība pret represijām

Darba ņēmējiem ir tiesības ziņot par darba izraisītiem psihosociālajiem riskiem, tostarp anonīmi.

Šādas ziņošanas rezultātā neviens darba ņēmējs necieš no represijām, diskriminācijas vai nelabvēlīgas attieksmes.

Šo pantu piemēro, neskarot Direktīvu (ES) 2019/1937.

13. pants

Tiesības būt bezsaistē

Darba ņēmējiem netiek prasīts ārpus darba laika iesaistīties ar darbu saistītā komunikācijā vai uzdevumos.

Darba devēji nodrošina, ka digitālie rīki un darba organizācija atbalsta šo tiesību efektīvu īstenošanu.

14. pants

Tiesības uz informēšanu, uzklausīšanu un līdzdalību

Darba ņēmējus un viņu pārstāvjus informē, ar viņiem apspriežas un iesaista visos ar darbu saistīto psihosociālo risku novērtēšanas, novēršanas, uzraudzības un izskaušanas posmos.

Darba devēji nodrošina, ka darba ņēmēji tiek skaidri un regulāri informēti par darba izraisītiem psihosociālajiem riskiem un par pasākumiem, kas ieviesti, lai tos novērstu un mazinātu to negatīvo ietekmi.

Īpašu uzmanību pievērš tam, lai nodrošinātu, ka visi darba ņēmēji saprot, ka darba izraisīti psihosociālie riski izriet no pakļautības psihosociālajiem riska faktoriem, un izprot šo faktoru būtību.

IV NODAĻA

DARBA ŅĒMĒJU PĀRSTĀVĪBA UN LĪDZDALĪBA

15. pants

Psihosociālo risku aizsardzības un novēršanas pasākumi

1. Darba devēji norīko vienu vai vairākus darba ņēmējus veikt darbības, kas saistītas ar psihosociālo risku novēršanu un pārvaldību uzņēmumā un/vai iestādē.

2. Norīkotie darba ņēmēji netiek nostādīti nelabvēlīgākā situācijā to darbību dēļ, kas saistītas ar psihosociālo risku novēršanu. Darba ņēmējiem atvēl pietiekami daudz laika un pienācīgus resursus, lai viņi varētu pildīt savus pienākumus.

3. Ja uzņēmumā un/vai iestādē nav pieejamas kompetences 1. punktā minēto darbību veikšanai, darba devējs iesaista kompetentus ārējos dienestus vai personas ar speciālām zināšanām psihosociālo risku jomā.

4. Šādos gadījumos darba devējs informē minētos dienestus vai personas par visiem būtiskajiem faktoriem, par kuriem ir zināms vai ir aizdomas, ka tie ietekmē darba ņēmēju psihoemocionālo veselību un labbūtību, tostarp par darba organizāciju, darba apstākļiem un savstarpējām attiecībām darbā.

5. Visos gadījumos:

   — norīkotajiem darba ņēmējiem ir jābūt nepieciešamajām spējām, apmācībai un līdzekļiem psihosociālā riska novēršanas jomā;

   — ārējiem dienestiem vai personām, ar kurām apspriežas, jābūt vajadzīgajām spējām un profesionāliem resursiem; un

   — norīkoto darba ņēmēju un ārējo dienestu vai personu, ar kurām notiek apspriešanās, skaits ir pietiekams, ņemot vērā uzņēmuma un/vai iestādes lielumu, darbību raksturu un psihosociālo risku iedarbības līmeni un izplatību.

6. Psihosociālo risku novēršanu var veikt viens vai vairāki darba ņēmēji, iekšējs dienests vai ārēji dienesti. Šie dalībnieki vajadzības gadījumā sadarbojas, lai nodrošinātu saskaņotu un efektīvu pieeju.

7. Atkarībā no uzņēmumu darbības un lieluma dalībvalstis var noteikt to uzņēmumu kategorijas, kuros darba devējs, ja vien viņš/viņa ir kompetents(-a), var uzņemties atbildību par 1. punktā minētajiem pasākumiem.

8. Dalībvalstis nosaka:

— nepieciešamās spējas un kvalifikācijas psihosociālā riska novēršanas jomā;

— pietiekamu personu vai dienestu skaitu, kas nepieciešams šo uzdevumu veikšanai.

16. pants

Apspriešanās ar darba ņēmējiem un viņu līdzdalība

1. Darba devējs nodrošina, ka ar darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem apspriežas un viņiem ļauj piedalīties diskusijās visos psihosociālo risku novēršanas un pārvaldības posmos.

2. Šāda apspriešanās un līdzdalība jo īpaši attiecas uz:

— psihosociālo risku apzināšanu un novērtēšanu;

— preventīvo pasākumu un rīcības plānu izstrādi, plānošanu un īstenošanu;

— minēto pasākumu efektivitātes uzraudzību un izvērtēšanu;

— ar psihosociālajiem riskiem saistītās politikas un prakses nepārtrauktu uzlabošanu.

3. Darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem nodrošina informāciju, apmācību un līdzekļus, kas vajadzīgi, lai efektīvi piedalītos 2. punktā minētajos procesos.

4. Līdzdalība notiek savlaicīgi un jēgpilni, ļaujot darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem piedalīties lēmumu pieņemšanā un atbilstošu pasākumu izstrādē.

5. Šā panta noteikumus piemēro, neskarot valstu tiesību aktus un praksi attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu, uzklausīšanu un līdzdalību.

V NODAĻA

IZPILDE, INSPEKCIJAS UN SANKCIJAS

17. pants

Darba inspekcijas

Dalībvalstis nodrošina, ka darba inspekcijas iestādēm ir pienācīgas pilnvaras, apmācība, speciālās zināšanas, instrumenti un resursi ar darbu saistītu psihosociālo risku jomā, tostarp lai efektīvi identificētu, novērtētu un izmeklētu šos riskus.

18. pants

Juridiskā prezumpcija un pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tad, ja darba ņēmējs konstatē faktus, pēc kuriem var secināt, ka viņš ir bijis pakļauts ar darbu saistītu psihosociālu riska faktoru iedarbībai un viņam ir veselības traucējumi, kas atbilst šādai iedarbībai, tiek pieņemts, ka šie traucējumi ir saistīti ar darbu.

2. Šādos gadījumos pierādīšanas pienākums pāriet uz darba devēju, kuram jāpierāda, ka:

   a) saskaņā ar šo direktīvu ir veikti atbilstoši preventīvi pasākumi; un

   b) veselības traucējumi nav saistīti ar darba apstākļiem.

3. Dalībvalstis var paredzēt labvēlīgākus noteikumus, tostarp mehānismus pierādīšanas pienākuma atvieglošanai.

19. pants

Uzraudzība un datu vākšana

Eiropas Komisija sadarbībā ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu (*Eurofound*) un Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru (*EU-OSHA*) uzrauga ar darbu saistīto psihosociālo risku tendences dalībvalstīs, lai novērtētu šīs direktīvas efektivitāti.

20. pants

Sankcijas

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to piemērošanu. Paredzētās sankcijas ir efektīvas, samērīgas un atturošas. Dalībvalstis minētos noteikumus un pasākumus nekavējoties dara zināmus Komisijai un nekavējoties paziņo tai par jebkādiem turpmākiem grozījumiem, kas tos ietekmē.

VI NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

21. pants

Aizsardzības līmeņa nepazemināšana

Šīs direktīvas īstenošana nav pamatojums, lai samazinātu darba ņēmējiem nodrošināto aizsardzības līmeni.

Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvos un administratīvos aktus vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.

22. pants

Īstenošana

1. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru faktisku iesaisti un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.

2. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

3. Ir jāievēro sociālo partneru autonomija. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atļaut sociālajiem partneriem, ievērojot konkrētus nosacījumus, uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt un noslēgt tādus koplīgumus un panākt to izpildi, kuri atšķiras no dažiem šīs direktīvas noteikumiem, vienlaikus ievērojot darba ņēmēju vispārējo aizsardzību.

23. pants

Transponēšana

Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie noteikumi, kas vajadzīgi, lai izpildītu šo direktīvu divu gadu laikā pēc tās stāšanās spēkā. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valstu tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

PASKAIDROJUMS

Ar darbu saistītie psihosociālie riski rada arvien lielākas problēmas attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību Eiropas Savienībā. Būtiskas izmaiņas darba organizācijā, vadības praksē un nodarbinātības apstākļos ir ievērojami palielinājušas pakļautību ar darbu saistītiem psihosociālajiem riskiem dažādās nozarēs un profesijās. Šie riski galvenokārt izriet no darba organizācijas, plānošanas un vadības, kā arī no sociālā un attiecību konteksta, kurā darbs tiek veikts, un darba apstākļiem.

Pārmērīga darba slodze un darba intensitāte, autonomijas trūkums, garas darba stundas, darba nedrošība, nelabvēlīga sociālā uzvedība un atbilstošas atlīdzības un atzinības trūkums sliktu snieguma un izvērtēšanas sistēmu dēļ ir atzīti psihosociālā riska faktori, no kuriem izriet psihosociālie riski. Šie faktori veicina ar darbu saistītu stresu, izdegšanu, uzmākšanos, vardarbību un diskrimināciju, kas nopietni un ilgtermiņā ietekmē darba ņēmēju psihoemocionālo un fizisko veselību, tostarp trauksmes traucējumus, depresiju, sirds un asinsvadu slimības un ilgtermiņa darbnespēju. Papildus ietekmei uz cilvēkiem ar darbu saistītie psihosociālie riski rada ievērojamas sociālās un ekonomiskās izmaksas, tostarp darba kavējumus, aiziešanu no darba tirgus un produktivitātes samazināšanos.

Pašreizējais ES darba aizsardzības regulējums, jo īpaši Direktīva 89/391/EEK, nosaka vispārīgus profilakses principus, bet neparedz pietiekami konkrētus, saistošus vai saskaņotus noteikumus par darba izraisītiem psihosociālajiem riskiem. Turklāt dalībvalstīs un nozarēs joprojām tiek nevienmērīgi īstenoti Eiropas sociālo partneru nolīgumi par darba izraisītu stresu un par uzmākšanos un vardarbību darbā, kā rezultātā darba ņēmēju aizsardzības līmeņi atšķiras.

Nesenās norises, kas saistītas ar digitalizāciju, ir vēl vairāk pastiprinājušas darba izraisītos psihosociālos riskus. Arvien plašāka digitālo tehnoloģiju, algoritmiskās pārvaldības, mākslīgā intelekta un automatizētu snieguma uzraudzības sistēmu izmantošana ir veicinājusi tehnoloģisko stresu, darba intensifikāciju, sociālo izolāciju un samazinātu autonomiju. Šīs norises rada bažas par vajadzību nodrošināt, ka darba organizācija joprojām ir pielāgota darba ņēmējiem saskaņā ar darba drošības un veselības aizsardzības pamatprincipiem.

Pierādījumi liecina par nevienmērīgi izplatītu pakļautību ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem. Tie nesamērīgi skar noteiktas darba ņēmēju grupas, tostarp sievietes, jauniešus un gados vecākus darba ņēmējus, nestabilā nodarbinātībā esošus darba ņēmējus, vadošos darbiniekus un darba ņēmējus, kuriem piemēro intensīvu snieguma uzraudzību. Šī nesamērīgā pakļautība riskiem atspoguļo strukturālo nevienlīdzību, varas nelīdzsvarotību un diskriminējošu praksi darba organizācijā. Tādēļ, lai novērstu ar darbu saistītus psihosociālos riskus, profilakses politikā ir jāintegrē dzimumsensitīva un intersekcionāla perspektīva.

Ziņojumā ir uzsvērtas arī problēmas, kas saistītas ar tādu arodslimību juridisku atzīšanu, kuras rodas ar darbu saistītu psihosociālo risku dēļ, un ar darba ņēmējiem uzlikto pierādīšanas pienākumu. Šīs grūtības kavē efektīvu novēršanu, izpildi un tiesu iestāžu pieejamību. Ar darbu saistīti psihosociālie riski var izraisīt arodslimības, tostarp psihoemocionālās veselības traucējumus, kā arī ar darbu saistītus nelaimes gadījumus, tomēr atzīšanas un kompensācijas sistēmas dalībvalstīs joprojām ir sadrumstalotas.

Ar darbu saistītu psihosociālo risku efektīvai novēršanai galvenokārt jābalstās uz kolektīviem un organizatoriskiem pasākumiem saskaņā ar profilakses hierarhiju. Pētījumos un ES

aģentūru norādījumos uzsvērts, cik svarīgi ir līdzdalīgi riska novērtēšanas procesi un darba ņēmēju un viņu pārstāvju efektīva iesaiste. Individualizētas pārvarēšanas stratēģijas vai labbūtības/labsajūtas iniciatīvas nevar aizstāt darba devēju pienākumus pielāgot darba organizāciju un darba apstākļus.

Visbeidzot, šajā ziņojumā ir uzsvērta nepieciešamība pēc saskanīgākas un saskaņotākas ES pieejas ar darbu saistītiem psihosociālajiem riskiem. Komisija tiek aicināta iesniegt priekšlikumu īpašai ES direktīvai, ar ko nosaka saistošas minimālās prasības ar darbu saistītu psihosociālo risku novēršanai, atzīšanai un pārvaldībai. Šāda iniciatīva ir nepieciešama, lai nodrošinātu augstu un līdzvērtīgu aizsardzības līmeni visiem darba ņēmējiem Savienībā, kā arī subsidiaritātes un proporcionalitātes principus.

PIELIKUMS. PIENESUMA DEKLARĀCIJA

Saskaņā ar Reglamenta I pielikuma 8. pantu ziņotāja apliecina, ka viņa savā ziņojumā ir iekļāvusi pienesumu, kas ir par jautājumiem, kuri attiecas uz lietas priekšmetu, un kas, gatavojot ziņojuma projektu, saņemts no šādiem interešu pārstāvjiem, uz kuriem attiecas Iestāžu nolīgums par obligātu pārredzamības reģistru[1], vai no šādiem trešo valstu publisko iestāžu, tostarp to diplomātisko pārstāvniecību un vēstniecību, pārstāvjiem:

1. Interešu pārstāvji, uz kuriem attiecas Iestāžu nolīgums par obligātu pārredzamības reģistru
Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*)
Eiropas Arodbiedrību institūts (*ETUI*)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*)
Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību federācija (*EPSU*)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Trešo valstu publisko iestāžu, tostarp to diplomātisko pārstāvniecību un vēstniecību, pārstāvji
Nav

Par šā saraksta sagatavošanu ir atbildīga vienīgi ziņotāja.

Ja fiziskas personas sarakstā ir identificētas ar vārdu, amatu vai ar abiem, ziņotāja apliecina, ka viņa ir iesniegusi attiecīgajām fiziskajām personām Eiropas Parlamenta paziņojumu par privātumu Nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), kurā ir izklāstīti nosacījumi, kas attiecas uz to personas datu apstrādi, un ar šādu apstrādi saistītās tiesības.

[1] Iestāžu Nolīgums (2021. gada 20. maijs) starp Eiropas Parlamentu, Eiropas Savienības Padomi un Eiropas Komisiju par obligātu pārredzamības reģistru (OV L 207, 11.6.2021., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj/lav).