

2022 m. liepos 5 d., antradienis

P9_TA(2022)0279

Psichikos sveikata skaitmeniniame darbo pasaulyje**2022 m. liepos 5 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl psichikos sveikatos skaitmeniniame darbo pasaulyje (2021/2098(INI))**

(2023/C 47/05)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 4, 6, 9, 114, 153, 169 ir 191 straipsnius, o ypač į 168 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 ir 35 straipsnius,
- atsižvelgdamas į Europos socialinių teisių ramstį, ypač į jo 10-ą principą,
- atsižvelgdamas į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją,
- atsižvelgdamas į 2018 m. Jungtinių Tautų Psichikos sveikatos ir gerovės strategiją,
- atsižvelgdamas į 2020 m. gegužės 18 d. Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) manifestą dėl sveiko atsigavimo po COVID-19,
- atsižvelgdamas į 2021 m. PSO Pasaulinę psichikos sveikatos dieną „Psichinės sveikatos priežiūra: užtikrinkime ją visiems“,
- atsižvelgdamas į 2021–2025 m. PSO Europos veiksmų psichikos sveikatos srityje planą,
- atsižvelgdamas į 2021 m. birželio 8 d. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) sveikatos politikos tyrimą „Naujas psichikos sveikatos sistemų lyginamasis standartas. Socialinių ir ekonominių išlaidų, susijusių su psichikos sveikata, mažinimas“ ir 2021 m. lapkričio 4 d. psichinės sveikatos ir darbo politikos tyrimą „Sveikesni protai, sveikesnės darbo vietos. Nuo informuotumo iki pokyčių integruotoje psichikos sveikatos įgūdžių ir darbo politikoje“,
- atsižvelgdamas į 2021 m. vasario 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2021/241, kuriuo nustatoma ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė ⁽¹⁾,
- atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ⁽²⁾,
- atsižvelgdamas į 2019 m. balandžio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/882 dėl gaminių ir paslaugų prieinamumo reikalavimų ⁽³⁾,
- atsižvelgdamas į 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus ⁽⁴⁾,
- atsižvelgdamas į 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ OL L 57, 2021 2 18, p. 17.

⁽²⁾ OL L 188, 2019 7 12, p. 79.

⁽³⁾ OL L 151, 2019 6 7, p. 70.

⁽⁴⁾ OL L 303, 2000 12 2, p. 16.

⁽⁵⁾ OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

- atsižvelgdamas į 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių, skirtų gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, diegimo ⁽⁶⁾,
- atsižvelgdamas į 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyvą 89/654/EEB dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų ⁽⁷⁾,
- atsižvelgdamas į 1990 m. gegužės 29 d. Tarybos direktyvą 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displyjaus ekrano įrenginiais ⁽⁸⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2020 m. balandžio 17 d. rezoliuciją dėl suderintų ES veiksmų kovojant su COVID-19 pandemija ir jos padariniais ⁽⁹⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2020 m. liepos 10 d. rezoliuciją dėl ES visuomenės sveikatos strategijos po COVID-19 ⁽¹⁰⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2021 m. sausio 21 d. rezoliuciją su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti ⁽¹¹⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2022 m. vasario 17 d. rezoliuciją „Europos jaunimo įgalinimas: užimtumas ir socialinis atsigavimas po pandemijos“ ⁽¹²⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2021 m. rugsėjo 16 d. rezoliuciją „Sąžiningos darbo sąlygos, teisės ir socialinė apsauga skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra“ ⁽¹³⁾,
- atsižvelgdamas į 2019 m. spalio 24 d. Tarybos išvadas dėl gerovės ekonomikos ⁽¹⁴⁾, kuriose raginama parengti išsamią ES psichikos sveikatos strategiją,
- atsižvelgdamas į 2020 m. birželio 8 d. Tarybos išvadas dėl gerovės darbe didinimo,
- atsižvelgdamas į 2021 m. birželio 28 d. Komisijos komunikatą „2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Darbuotojų sauga ir sveikata kintančiame darbo pasaulyje“ (COM(2021)0323),
- atsižvelgdamas į 2005 m. spalio 14 d. Komisijos žaliąją knygą „Gyventojų psichikos sveikatos gerinimas. Europos Sąjungos psichikos sveikatos strategijos kūrimas“ (COM(2005)0484),
- atsižvelgdamas į 2021 m. liepos 14 d. Komisijos ataskaitą dėl užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje „Stipri socialinė Europa po COVID-19 krizės: skirtumų mažinimas ir poveikio pajamų pasiskirstymui klausimo sprendimas“,
- atsižvelgdamas į 2008 m. Europos psichikos sveikatos ir gerovės paktą,
- atsižvelgdamas į 2021 m. birželio 17 d. Europos jaunimo forumo ataskaitą pavadinimu „Po izoliacijos: randai, kuriuos jaunimui paliko pandemija“,
- atsižvelgdamas į 2021 m. lapkričio 9 d. EUROFOUND ataskaitą „COVID-19 poveikis jaunimui Europos Sąjungoje“ ir 2021 m. gegužės 10 d. EUROFOUND ataskaitą „Gyvenimas, darbas ir COVID-19: psichikos sveikatos ir psitikėjimo silpnėjimas visoje ES prasidėjus pandemijai“,

⁽⁶⁾ OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

⁽⁷⁾ OL L 393, 1989 12 30, p. 1.

⁽⁸⁾ OL L 156, 1990 6 21, p. 14.

⁽⁹⁾ OL C 316, 2021 8 6, p. 2.

⁽¹⁰⁾ OL C 371, 2021 9 15, p. 102.

⁽¹¹⁾ OL C 456, 2021 11 10, p. 161.

⁽¹²⁾ Priimti tekstai, P9_TA(2022)0045.

⁽¹³⁾ OL C 117, 2022 3 11, p. 53.

⁽¹⁴⁾ OL C 400, 2019 11 26, p. 9.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

- atsižvelgdamas į 2020 m. gruodžio 7 d. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) ataskaitą „Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencija ir didėjanti darbo jėgos įvairovė. Rizikos veiksniai dirbančioms moterims, migrantams ir LGBTI asmenims“;
 - atsižvelgdamas į 2011 m. spalio 7 d. EU-OSHA ataskaitą „Psichikos sveikatos skatinimas darbo vietoje. Gerosios praktikos ataskaita“;
 - atsižvelgdamas į EU-OSHA 2021 m. spalio 22 d. ataskaitą „Nuotolinis darbas ir pavojus sveikatai COVID-19 pandemijos aplinkybėmis. Šios srities įrodymai ir poveikis politikai“;
 - atsižvelgdamas į 2012 m. gruodžio 12 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę „Europos psichikos sveikatos metai – geresnis darbas, geresnė gyvenimo kokybė“⁽¹⁵⁾;
 - atsižvelgdamas į 2021 m. birželio 23 d. Komisijos Efektyvių investicijų į sveikatą būdų ekspertų grupės nuomonę „Sveikatos darbuotojų ir kitų ypatingos svarbos darbuotojų psichikos sveikatos rėmimas“;
 - atsižvelgdamas į bendrą 2014 m. spalio 13 d. EU-OSHA ir EUROFOUND ataskaitą „Psichosocialinė rizika Europoje. Paplitimas ir prevencijos strategijos“;
 - atsižvelgdamas į 2021 m. Williso Towerso Watsono darbuotojų patirties tyrimą;
 - atsižvelgdamas į Peticijų komitetui pateiktas peticijas, pvz., Nr. 0956/2018 ir 1186/2018;
 - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 54 straipsnį;
 - atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A9-0184/2022),
- A. kadangi teisė į fizinę ir psichikos sveikatą yra pagrindinė žmogaus teisė ir kadangi kiekvienas žmogus turi teisę į aukščiausius siektinus sveikatos standartus; kadangi PSO psichikos sveikatą apibrėžia taip: „Psichikos sveikata – tai gerovės būseną, kuri leidžia asmeniui įveikti daugelį gyvenimo sunkumų, naudoti savo gebėjimus, gerai mokytis ir gerai dirbti bei dalyvauti visuomenės gyvenime“⁽¹⁶⁾; kadangi psichikos sveikata taip pat yra susijusi su kitomis pagrindinėmis teisėmis, pvz., teise į žmogaus orumą, kaip įtvirtinta ES pagrindinių teisių chartijos 1 straipsnyje, bei teise į asmens neliečiamybę, įskaitant chartijos 3 straipsnyje nurodytą psichinę neliečiamybę;
- B. kadangi moksliniai tyrimai rodo, kad COVID-19 pandemija pakeitė organizacinę ir valdymo praktiką, taip pat daugelio Europos darbuotojų darbo sąlygas, o tai savo ruožtu turėjo įtakos darbo laikui, gerovei ir fizinei darbo vietos aplinkai; kadangi sveikatos priežiūros specialistams ir ypatingos svarbos darbuotojams teko ypač didelis krūvis; kadangi dėl daug jėgų reikalaujančio darbo, nepakankamos apsaugos ir dėl savo saugumo kylančios baimės šie darbuotojai patyrė neigiamą psichologinį poveikį; kadangi psichikos sveikatos problemų darbo vietoje supratimas reiškia ne tik psichikos sutrikimų (pvz., depresijos) atpažinimą pagal Tarptautinės ligų klasifikacijos mirtingumo ir sergamumo statistikai diagnostikos kriterijus⁽¹⁷⁾, bet ir siekį skatinti gerovę, vengti nesusipratimų ir stigmatizacijos, taip pat kurti ir taikyti tinkamas priemones ir šių sutrikimų gydymą⁽¹⁸⁾;
- C. kadangi dėl pandemijos padaugėjo priežiūros pareigų, kurios buvo atliekamos dirbant, o tai padarė neproporcingai didelį poveikį moterims ir padidino lyčių nelygybę neapmokamų priežiūros darbų srityje; kadangi tai neigiamai paveikė priežiūros pareigų turinčių darbuotojų psichikos sveikatą – daugelis jų patyrė daug daugiau streso, nes per karantiną ėmėsi daugiau priežiūros pareigų, susijusių su vaikų mokymo namuose ir vaikų priežiūra, teikė neformaliąją priežiūrą arba atliko kitus darbus jų išlaikomiems artimiesiems;

⁽¹⁵⁾ OL C 44, 2013 2 15, p. 36.

⁽¹⁶⁾ PSO faktų suvestinė, „Psichikos sveikata: mūsų atsako stiprinimas“, 2022 m. birželio 17 d.

⁽¹⁷⁾ Tarptautinė ligų klasifikacija mirtingumo ir sergamumo statistikai, „Su užimtumu ar nedarbu susijusios problemos“.

⁽¹⁸⁾ Psichikos sutrikimų sąrašas, pateiktas PSO faktų suvestinėje apie psichikos sutrikimus, 2022 m. birželio 8 d.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

- D. kadangi remiantis moksliniais tyrimais, dėl pandemijos pradėta masiškai dirbti nuotoliniu būdu, o tai turėjo teigiamų pasekmių, pvz., padidėjo lankstumas ir savarankiškumas, o kai kuriais atvejais – pagerėjo profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra; kadangi, vis dėlto, nauda ne visada persveria neigiamas pasekmes, pvz., neaiškias ribas tarp savo darbo ir asmeninio gyvenimo, didesnį darbo intensyvumą, su technologijomis susijusį stresą, be to, pernelyg daug laiko praleidžiama interneto erdvėje; kadangi, remiantis EUROFOUND atliktais COVID-19 tyrimais, pandemija sukėlė daug iššūkių nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams; kadangi, nors platus nuotolinio darbo paplitimas gali būti naudingas darbuotojams ir įmonėms, šioje srityje taip pat turi būti užtikrinta ir skatinama teisė į fizinę ir psichinę sveikatą;
- E. kadangi psichosocialinė rizika yra labiausiai paplitusi su nuotoliniu darbu susijusi rizika sveikatai; kadangi pradėjus daugiau dirbti nuotoliniu būdu taip pat pa ilgėjo darbo valandos ir padaugėjo su darbu susijusio streso; kadangi, pasak EU-OSHA, psichosocialinė rizika gali lemti neigiamus psichologinius, fizinius ir socialinius padarinius, pvz., su darbu susijusį nerimą, pervargimą ar depresiją; kadangi darbo sąlygos, dėl kurių kyla psichosocialinė rizika, gali apimti pernelyg didelį darbo krūvį, prieštarigus reikalavimus, nepakankamą aiškumą dėl konkretaus darbuotojo vaidmens, nepakankamą dalyvavimą priimančias sprendimus, kurie daro poveikį darbuotojui, nepakankamą įtaką darbo atlikimo būdai, prastai valdomus organizacinius pokyčius, darbo vietos garantijų trūkumą, neveiksmingą bendravimą, vadovų ar kolegų paramos trūkumą, psichologinį ir seksualinį priekabiavimą bei trečiųjų šalių smurtą; kadangi valstybės narės neturi bendrų teisiškai privalomų standartų ir principų, susijusių su psichosocialine rizika, o tai lemia de facto nevienodą teisinę darbuotojų apsaugą;
- F. kadangi vis daugiau darbdavių, norėdami sekti savo darbuotojų veiklą, naudoja skaitmenines priemones, pvz., mobiliąsias programėles, programinę įrangą ir dirbtinį intelektą (DI); kadangi algoritminis valdymas kelia naujų sunkumų ateičiai darbui, pvz., kontrolė pasitelkiant technologijas ir sekimas taikant elgesio prognozavimo ir žymėjimo priemones, nuotolinė pažangos ir veiklos efektyvumo stebėseną realiuoju laiku ir laiko sekimas ir lemti didelį pavojų darbuotojų sveikatai ir saugai, visų pirma jų psichikos sveikatai ir teisei į privatumą ir žmogaus orumą; kadangi dėl skaitmenizacijos ir naujų pažangių technologijų, pvz., DI ir DI pagrįstos įrangos keičiasi darbo pobūdis; kadangi apie 40 proc. tarptautinių įmonių žmoniškųjų išteklių departamentų dabar naudoja dirbtinio intelekto taikomąsias programas, o 70 proc. mano, kad tai yra svarbus jų organizacijos prioritetasis; kadangi nauja skaitmeninė ekonomika turi būti reguliuojama siekiant skatinti bendrą gerovę ir užtikrinti plačiosios visuomenės gerovę;
- G. kadangi susidarius šiai naujai situacijai turime sukurti naują ir platesnę sveikatos ir saugos darbo vietoje apibrėžtį, kuri apimtų ir psichikos sveikatą;
- H. kadangi COVID-19 pandemija padarė neproporcingai didelį poveikį sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros darbuotojų psichikos gerovei. Dauguma šių darbuotojų yra moterys, taip pat pažeidžiami gyventojai, įskaitant etnines mažumas, LGBTIQ bendruomenę, vyresnio amžiaus asmenis, vienišas motinas ar vienišus tėvus, neigaliuosius, anksčiau psichinės sveikatos problemų turėjusius asmenis, prastesnės socialinės ir ekonominės padėties asmenis, bedarbius ir asmenis, gyvenančius atokiausiuose regionuose arba atokiose vietovėse, kuriose yra silpnas interneto ryšys; kadangi pandemijos metu labai pablogėjo jaunimo psichikos sveikata, o keliuose valstybėse narėse su psichikos sveikata susijusių problemų, palyginti su prieš krizę buvusiu lygiu, padaugėjo dvigubai. Be to, pandemija turėjo didelį poveikį jaunimo užimtumui (dalis jaunimo netgi prarado darbo vietas) ir jų pajamų sumažėjimui; kadangi 9 milijonai paauglių (10–19 metų amžiaus asmenų) Europoje turi psichikos sveikatos sutrikimų, o daugiau kaip pusę šių atvejų sudaro nerimas ir depresija;
- I. kadangi itin daug ES gyventojų neturi galimybės naudotis viešosiomis psichikos ir profesinės sveikatos priežiūros paslaugomis; kadangi nuo pandemijos pradžios visų amžiaus grupių asmenų psichikos gerovė pasiekė žemiausią lygį. Blogėjančią psichikos sveikatą galima sieti su sutrikdytomis galimybėmis naudotis psichikos sveikatos priežiūros paslaugomis, padidėjusiu darbo krūviu ir darbo rinkos krize – visa tai jaunimui padarė neproporcingai didelį poveikį; kadangi viešosios psichinės ir profesinės sveikatos priežiūros paslaugos yra akivaizdžiai nepakankamai finansuojamos; kadangi su darbu susijęs stresas gali būti kelių veiksnių, pvz., laiko suvaržymų, ilgų ar nereguliarių darbo valandų ir prasto bendravimo ir bendradarbiavimo organizacijoje, pasekmė; kadangi esama stiprių sąsajų tarp migrenos ar sunkių

2022 m. liepos 5 d., antradienis

galvos skausmų ir depresijos bei nerimo, taip pat dėl kitų su tuo susijusių psichikos sutrikimų, kurie kenkia darbo rezultatams ir turi įtakos darbuotojų nebuvimui darbe; kadangi klinikiniai ir taikomieji tyrimai, susiję su psichikos sveikatos sutrikimų prevencija, diagnostika ir gydymu, taip pat yra gerokai nepakankamai finansuojami; kadangi psichikos sveikatos problemos šiuo metu yra pagrindinė sergamumo pasaulyje priežastis, o savižudybės yra antra dažniausia jaunimo mirties priežastis Europoje; kadangi prevencija, informuotumo didinimas, gerovės užtikrinimo veikla ir psichinės sveikatos bei sveikos darbo kultūros skatinimas gali duoti teigiamų rezultatų gerinant darbuotojų sveikatą⁽¹⁹⁾;

- J. kadangi psichikos sveikatą darbo vietoje veikiančios problemos apima pervargimo darbe sindromą, nuobodulio sindromą, stresą, priekabiavimą, smurtą, stigmatizavimą, diskriminaciją ir ribotas augimo ar skatinimo galimybes – šios problemos gali dar labiau paaštrėti internete; kadangi praėjusiais metais PSO atskleidė, kad visame pasaulyje daugiau kaip 300 mln. žmonių būdingi su darbu susijusių psichikos sutrikimai, pvz., pervargimas darbe, nerimas, depresija ar potrauminis stresas, o vienas iš keturių Europos darbuotojų mano, kad darbas daro neigiamą poveikį jų sveikatai⁽²⁰⁾; kadangi neigiama darbo aplinka gali sukelti fizinės ir psichinės sveikatos problemų, kenksmingų medžiagų ar alkoholio vartojimo, pravaikštų ir prarasto našumo;
- K. kadangi apskaičiuota, kad 2015 m. su psichikos sveikatos sutrikimais susijusios išlaidos sudarė daugiau kaip 4 proc. visų ES valstybių narių BVP; kadangi su darbu susijusi depresija yra viena pagrindinių depresijos ir ribotų galimybių vykdyti veiklą priežasčių, be to, apskaičiuota, kad su darbu susijusios depresijos sąnaudos sudaro 620 mlrd. EUR per metus ir dėl to prarandama 240 mlrd. EUR ekonominės veiklos rezultatų⁽²¹⁾; kadangi apskaičiuota, jog dėl visų galvos skausmų patiriamos išlaidos ES per metus viršija 110 mlrd. EUR, iš kurių apie 50 mlrd. EUR tenka išlaidoms dėl migrenos; kadangi su prevencija susiję biudžetai visose ES valstybėse narėse tebėra maži ir sudaro 3 proc. visų sveikatos priežiūros išlaidų;
- L. kadangi pagal ES darbuotojų sveikatos ir saugos taisykles⁽²²⁾ darbdaviai privalo užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą visais darbo aspektais; kadangi darbdaviai yra atsakingi už darbuotojų sveikatą ir saugą net ir jiems dirbant nuotoliniu būdu; kadangi profesinės sąjungos ir darbuotojų sveikatos ir saugos įstaigos darbo vietoje atlieka labai svarbų vaidmenį grindamos darbuotojų pagrindines žmogaus teises į saugią ir patikimą darbo vietą, taip pat ir nuotolinio darbo atvejų;
- M. kadangi stabilus užimtumas, sveikata (įskaitant psichikos sveikatą), visapusiško vystymosi sąlygos, įtakos jausmas ir jaunimo įtraukimas yra pagrindinės išankstinės sąlygos siekiant įveikti krizę, stiprinti visuomenę ir atkurti ekonomiką;

Psichikos sveikata ir darbas naudojant skaitmenines technologijas. Per COVID-19 pandemiją įgyta patirtis

1. apgailestauja dėl to, kad COVID-19 pandemijos metu darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų psichikos sveikatai įtakos turėjo tai, kad kilo trikdžių teikiant daugelį paslaugų, pvz., švietimo, sveikatos priežiūros, socialinės paramos. Be to, padaugėjo stresą keliančių veiksnių, pvz., finansinis nesaugumas, baimė netekti darbo, ribotos galimybės naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis, izoliavimas, su technologijomis susijęs stresas, darbo laiko pokyčiai, netinkamas darbo organizavimas ir nuotolinis darbas; ragina skubiai spręsti psichikos sveikatos problemas taikant tarpsektorinę ir integruotą politiką, kuri būtų visapusiškos ES psichikos sveikatos strategijos ir Europos priežiūros strategijos, papildytos nacionaliniais veiksnių planais, dalis; primena Komisijai, kad visų pirma, darbuotojų sveikatos apsaugos užtikrinimas turėtų būti neatsiejama EU-OSHA pasirengimo planų dalis siekiant užkirsti kelią sveikatos krizėms ateityje;

⁽¹⁹⁾ Prieš pandemiją buvo manoma, kad psichikos sveikatos problemų per savo gyvenimą patirs 25 proc. ES piliečių; Source: Europos sveikatingumo skatinimo darbe tinklas, „Darbdavių vadovas. Psichinės sveikatos darbo vietoje skatinimas“, 2011 m. kovo mėn.

⁽²⁰⁾ EUROFOUND, 6-asis Europos darbo sąlygų tyrimas, 2017 m.

⁽²¹⁾ Komisijos Efektyvių investicijų į sveikatą būdų ekspertų grupės nuomonė, „Sveikatos darbuotojų ir kitų ypatingos svarbos darbuotojų psichikos sveikatos rėmimas“, 2021 m. birželio 23 d.

⁽²²⁾ EU-OSHA Tarybos direktyvos 89/391/EEB santrauka, paskutinį kartą atnaujinta 2021 m. gegužės 3 d.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

2. pabrėžia, kad COVID-19 pandemija ir dėl jos kilusi ekonomikos krizė pakenkė visų gyventojų, visų pirma darbuotojų, savarankiškai dirbančių asmenų, jaunimo, į darbo rinką pereinančių studentų ir vyresnio amžiaus žmonių, psichikos sveikatą ir gerovę, o su darbu susijusi psichosocialinė rizika ir didesnis streso, nerimo ir depresijos lygis padidėjo;
3. pabrėžia, kad COVID-19 pandemija apsunkino iš švietimo sistemos į darbo rinką pereinančių asmenų padėtį – jaunimas karjeros pradžioje gali patirti daug streso, nerimo ir nežinomybės, dėl pandemijos taip pat gali sumenkėti jų įsidarbinimo galimybės ir, lyg uždaramame rate, kilti psichikos sveikatos ir gerovės problemų; ragina didinti paramą psichikos sveikatai, be kita ko, teikiamą valstybinių užimtumo tarnybų, siekiant spręsti bedarbių gerovės klausimą;
4. apgailestauja, kad valstybėse narėse psichikos sveikatai nebuvo teikiama pirmenybė (taip, kaip fizinei sveikatai), jai neskirta lėšų ir trūko kvalifikuotų darbuotojų, nepaisant esminės naudos, susijusios su geresne sveikata ir gerove, dideliu ekonominiu našumu bei aktyvesniu dalyvavimu darbe, kurį lemia viešosios investicijos į psichikos sveikatą; mano, kad siekiant pagerinti dabartinę padėtį reikia imtis skubių veiksmų;
5. ragina ES institucijas ir valstybes nares pripažinti aukštą su darbu susijusių psichikos sveikatos problemų lygį visoje ES ir įsipareigoti imtis veiksmų, kuriais būtų reglamentuojama ir užtikrinama darbo naudojant skaitmenines technologijas aplinka, kuri padėtų užkirsti kelią psichikos problemoms, apsaugoti psichikos sveikatą, užtikrintų tinkamą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei socialinės apsaugos teises darbo vietoje; ragina pradėti dialogą ir šiuo tikslu dėti pastangas kartu su darbdaviais ir darbuotojų atstovais, įskaitant profesines sąjungas; atsižvelgdamas į tai pabrėžia, kad visose darbo vietose būtina priimti rizikos psichikos sveikatai prevencijos veiksmų planus; ragina imtis tolesnių veiksmų, susijusių su 2021–2025 m. PSO Europos veiksmų psichikos sveikatos srityje plano įgyvendinimu;
6. apgailestauja dėl to, kad ES veiksmai sveikatos srityje skiriasi nuo Europos Sąjungos sutartyje numatytos taikymo srities, ir ragina ES imtis daugiau veiksmų pagal šią kompetenciją; mano, kad kita sveikatos krizė kils psichikos sveikatos srityje ir kad prireikus Komisija turėtų imtis veiksmų ir kovoti su visais galimais pavojais priimdama privalomas ir neprivalomas priemones ir, laikantis 2019 m. spalio 24 d. Tarybos išvadų dėl gerovės ekonomikos, parengti išsamią ES psichikos sveikatos strategiją;
7. pažymi, kad ES psichikos sveikatos strategijoje turėtų būti siekiama įpareigoti valstybes nares integruoti psichikos sveikatos priežiūros paslaugas į fizinės priežiūros paslaugas, atsižvelgiant į jų tarpusavio sąsajas, teikti veiksmingas priežiūros paslaugas, pagrįstas įrodymais ir žmogaus teisėmis, teikti daugiau paslaugų, kad daugiau žmonių galėtų gauti gydymą ir, be kita ko, padėti žmonėms rasti darbą arba jį išlaikyti; primygtinai tvirtina, kad prasta psichikos sveikata daro poveikį darbuotojų gerovei ir sukelia išlaidų socialinės gerovės sistemoms, nes atsiranda daugiau sveikatos priežiūros ir socialinės apsaugos išlaidų; pabrėžia darbdavio atsakomybę ir esminį tiek darbdavio, tiek socialinių partnerių vaidmenį rengiant ir įgyvendinant tokias iniciatyvas;
8. primena, kad per pandemiją išryškėjo visoje Europoje plačiai paplitusi psichikos sveikatos krizė ir atsiskleidė įvairūs valstybių narių reagavimo į ją būdai, taip pat suvokta, kaip svarbu keistis geriausia patirtimi reaguojant į ekstremaliąsias sveikatos situacijas, atskleidžiant prognozavimo spragas, įskaitant pasirėngimą, reagavimo priemones ir tinkamą finansavimą; ragina Komisiją ir valstybes nares įtraukti poveikį psichikos sveikatai į savo sveikatos krizę ir reagavimo į ekstremaliąsias situacijas pandemines situacijas bei parengties planus; mano, kad dabartinė psichikos sveikatos krizė turėtų būti laikoma ekstremaliąja sveikatos situacija;
9. palankiai vertina vykstančias derybas dėl reglamento, kuriuo panaikinamas 2013 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas Nr. 1082/2013/ES dėl didelių tarpvalstybinio pobūdžio grėsmių sveikatai ⁽²³⁾, ir vykstančias derybas dėl Europos ligų prevencijos ir kontrolės centro reformos ir Europos vaistų agentūros įgaliojimų stiprinimo;

⁽²³⁾ OL L 293, 2013 11 5, p. 1.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

10. giria ypatingos svarbos darbuotojus ir pirminės grandies specialistus, kurie paaukėjo savo gerovę, kad pandemijos metu atliktų gyvybes gelbstintį darbą; yra susirūpinęs dėl didesnės su darbu susijusios psichinei sveikatai kylančios rizikos, kylančios sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros darbuotojams; ragina Komisiją būsimoje pasiūlymuose dėl psichikos sveikatos darbe ypač daug dėmesio skirti ypatingos svarbos darbuotojams ir pirminės grandies specialistams; ragina ragina valstybes nares gerinti savo darbo sąlygas, spręsti darbuotojų trūkumo problemą ir skirti reikiamus išteklius siekiant užtikrinti, kad nebereikėtų tiek aukoti, užtikrinant, kad darbuotojai turėtų galimybę nedelsiant naudotis tinkamais psichikos sveikatos ištekliais ir apsauga bei psichologinėmis ir socialinėmis priemonėmis, kurios turėtų būti taikomos ir po didelės krizės; pabrėžia, kad didžioji dauguma ypatingos svarbos darbuotojų ir pirminės grandies specialistų yra moterys, kurios dažnai gauna mažesnes pajamas, todėl patiria didesnę su darbu susijusią riziką psichikos sveikatai;

Skaitmeninė pertvarka ir psichikos sveikata

11. pripažįsta, kad kokybiškas darbas gali suteikti žmonėms tikslą, taip pat užtikrinti jų finansinį saugumą ir nepriklausomumą; pabrėžia teigiamą geros psichikos sveikatos, gerų darbo sąlygų, tinkamo darbo užmokesčio, darbo našumo, gerovės ir gyvenimo kokybės ryšį; pažymi, kad didėjant skaitmenizacijai gali būti suabejota darbuotojų tapatybe ir tikslo pojūčiu – dėl to gali kilti fizinės ir psichinės sveikatos problemų; tvirtina, kad prevencija yra itin svarbi; mano, kad tinkamos darbo sąlygos ir aktyvios darbo rinkos programos galėtų padėti panaikinti psichosocialinę riziką suteikdamos galimybių kurti kokybiškas darbo vietas ir užtikrinti socialinę apsaugą; pažymi, kad dėl depresijos ir psichikos sutrikimų gali būti sunku išlaikyti ir gauti darbą ir kad darbo ieškantiems asmenims reikalinga papildoma parama;

12. pripažįsta galimybes, kurias skaitmeninė transformacija gali suteikti įdarbinant neįgaliuosius atviroje darbo rinkoje; atsižvelgdamas į tai pabrėžia, kad skaitmeninė transformacija neturėtų lemti izoliacijos ir socialinės atskirties; be to, atkreipia dėmesį į sunkumus, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus žmonės, kuriems dėl kintančių darbo sąlygų ir naujų skaitmeninių priemonių ypač gresia skaitmeninė atskirtis; pabrėžia, jog svarbu, kad visi darbuotojai, ypač vyresnio amžiaus žmonės, galėtų mokytis visą gyvenimą ir tobulėti pagal savo individualius poreikius; ragina valstybes nares plėsti vyresnio amžiaus žmonėms skirtą skaitmeninio švietimo paslaugas; pabrėžia kartų mainų svarbą darbo aplinkoje;

13. primena, kad iniciatyvus požiūris į skaitmenizaciją, pvz., tobulinant darbuotojų skaitmeninius įgūdžius ir taikant lankstų darbo laiką, gali padėti mažinti su darbu susijusį stresą; atkreipia dėmesį į tai, kad DI gali pagerinti darbo sąlygas ir gyvenimo kokybę, įskaitant geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir geresnį prieinamumą neįgaliesiems, prognozuoti darbo rinkos raidą ir remti žmoniškųjų išteklių valdymą užkertant kelią žmonėms būdingam šališkumui; vis dėlto įspėja, kad DI taip pat kelia susirūpinimą dėl privatumo ir darbuotojų sveikatos bei saugos, pvz., teisės atsijungti, ir gali lemti neproporcingą ir neteisėtą darbuotojų sekimą ir stebėseną, pažeidžiant jų orumą ir privatumą, taip pat diskriminacinę elgesį įdarbinimo procesuose ir kitose srityse dėl šališkų algoritmų, be kita ko, dėl lyties, rasės ir etninės kilmės; be to, yra susirūpinęs dėl to, kad DI gali pakenkti žmonių laisvei ir autonomijai, pvz., naudojant elgesio prognozavimo ir žymėjimo priemones, stebėseną ir sekimą tikroju laiku ir automatizuotas tam tikro elgesio skatinimo priemones, ir prisidėti prie darbuotojų psichikos sveikatos problemų, pvz., pervargimo, su technologijomis susijusio streso, psichologinės perkrovos ir nuovargio; pabrėžia, kad su DI susiję sprendimai darbo vietoje turi būti skaidrūs, sąžiningi, jais turi būti vengiama bet kokio neigiamo poveikio darbuotojams ir dėl jų turi tartis darbdaviai ir darbuotojų atstovai, įskaitant profesines sąjungas; atsižvelgdamas į tai, ragina Komisiją ir valstybes nares pateikti pasiūlymą dėl teisėkūros procedūra priimamo akto dėl DI naudojimo darbo vietoje. Juo turėtų būti užtikrinta tinkama darbuotojų teisių ir gerovės, įskaitant psichikos sveikatą, ir pagrindinių teisių, pvz., nediskriminavimo, privatumo, žmogaus orumo, apsauga vis labiau skaitmenizuotose darbo vietose; pažymi, kad priekabiavimas internete paprastai daro neproporcingai didelį poveikį pažeidžiamiausioms grupėms, įskaitant jaunus darbuotojus, moteris ir LGBTIQ asmenis; pabrėžia, kad tik 60 proc. valstybių narių yra priėmusios konkrečius teisės aktus, kuriais siekiama kovoti su patyčiomis ir smurtu darbe, todėl ragina Komisiją ir valstybes nares pasiūlyti tikslines privalomas priemones, kuriomis būtų siekiama panaikinti ir spręsti šią didėjančią problemą darbe ir apsaugoti aukas visais reikiamais ištekliais;

2022 m. liepos 5 d., antradienis

14. ragina Komisiją užtikrinti, kad prevencinės ir apsaugos priemonės, kuriomis siekiama panaikinti smurtą, diskriminavimą ir priekabiavimą darbo pasaulyje, įskaitant trečiųjų šalių vykdomą smurtą ir priekabiavimą (pvz., klientų, vartotojų, svečių ar pacientų), kai įmanoma, būtų taikomos neatsižvelgiant į priekabiavimo priežastį ir apimtų ne tik diskriminaciniu pagrindu grindžiamus atvejus; ragina valstybes nares ratifikuoti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo ir Rekomendaciją Nr. 206 dėl smurto ir priekabiavimo ir parengti reikiamus teisės aktus ir politikos priemones, kad smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje būtų uždraustas, užkardytas ir su juo būtų kovojama; ragina Komisiją užtikrinti, kad į siūlomą direktyvą dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu šeimoje⁽²⁴⁾ pagal taikymo sritį būtų visapusiškai įtrauktas smurtas ir priekabiavimas darbe (kaip nusikalstama veika), o darbuotojams būtų suteikta tinkama apsauga dalyvaujant profesinėms sąjungoms;

15. pabrėžia, kad reikia apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių išnaudojimo naudojant DI ir algoritminę valdymą, įskaitant elgesio prognozavimo ir žymėjimo priemones, skirtus darbuotojų elgesiui nuspėti ir nustatyti arba atgrasyti nuo darbuotojų vykdomo taisyklių pažeidimo ar sukčiavimo, pažangos ir veiklos rezultatų stebėjimo realiuoju laiku, laiko sekimo programinės įrangos ir automatizuotų tam tikro elgesio skatinimo priemonių; ragina uždrausti darbuotojų stebėjimą;

16. mano, kad reikia sukurti naują paradigmą, pagal kurią būtų atsižvelgiama į šiuolaikinių darbo vietų sudėtingumą psichikos sveikatos atžvilgiu, nes šiuo metu galiojančių reguliavimo priemonių nepakanka darbuotojų sveikatai ir saugai užtikrinti ir jas reikia atnaujinti ir tobulinti;

17. pabrėžia, kad technologijų ir DI naudojimas darbo vietoje niekada neturėtų pakenkti darbuotojų psichikos sveikatai ir gerovei; pažymi, kad DI diegimas darbe neturi lemti pernelyg didelės darbuotojų ar jų našumo stebėsenos;

18. pažymi, kad IRT sektoriuje esama didelio lyčių skaitmeninių įgūdžių ir užimtumo atotrūkio, nes čia dirba tik 18 proc. moterų ir 82 proc. vyrų⁽²⁵⁾; mano, kad yra labai svarbu, jog būtų kuriamos įtraukios technologijų sistemos, siekiant išvengti diskriminacijos, psichikos sveikatos problemų arba žalos, kurią sukelia neįtraukus dizainas; primygtinai ragina Komisiją ir valstybes nares bendradarbiauti siekiant panaikinti moterų skaitmeninį atotrūkį gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos (angl. STEM) srityje ir ieškoti paskatų IRT organizacijoms samdyti įvairių darbo jėgą;

19. palankiai vertina Direktyvą (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, nes ja užtikrinamas lankstumas ir palengvinami su darbu susiję klausimai; vis dėlto pabrėžia, kad moterys ir toliau patiria neproporcingai didelį poveikį – tai ypač atsiskleidė per pandemiją; mano, kad nors nuotolinis darbas suteikia daug galimybių, jis taip pat kelia iššūkių, susijusių su socialine, profesine ir skaitmenine atskirtimi; pabrėžia, kad moterys ir toliau gauna didžiąją dalį atostogų dėl šeiminių priežasčių, o tai ir toliau daro neigiamą poveikį karjeros raidai, asmeniniam tobulėjimui, darbo užmokesčiui ir teisėms į pensijų išmokas; ragina valstybes nares priimti griežtesnius nei nustatyti šioje direktyvoje reikalavimus ir padidinti prižiūrintojo asmens atostogoms skirtų dienų skaičių bei mokėti atlyginimą atostogų pasiėmusiems neformaliesiems slaugytojams; ragina valstybes nares tvirtai įsipareigoti apsaugoti darbuotojų šeiminių laiką ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą; ragina valstybes nares skatinti vienodą moterų ir vyrų priežiūros pareigų pasidalijimą nustatant neperleidžiamų mokamų atostogų laikotarpius tarp tėvų, kad moterys galėtų dažniau dirbti visą darbo dieną; pabrėžia, kad moterys susiduria su didesne streso, išsekimo, pervargimo ir psichologinio smurto rizika dėl naujos nuotolinio darbo tvarkos ir nepakankamo reglamentavimo siekiant kontroliuoti neteisėtą darbo praktiką;

20. pažymi, kad pandemijos metu pereita prie nuotolinio darbo, kuris daugeliui darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų suteikė lankstumo; vis dėlto pripažįsta, kad dirbti nuotoliniu būdu taip pat pasirodė ypač sudėtinga nepalankiausioje padėtyje esantiems asmenims ir vienišų tėvų namų ūkiams; pripažįsta, kad derinant nuotolinį darbą ir vaikų (ypač specialiųjų poreikių turinčių vaikų) priežiūrą, gali kilti grėsmė šeimos gyvenimui ir tiek tėvų, tiek vaikų gerovei; ragina darbdavius nustatyti aiškias ir skaidrias nuotolinio darbo tvarkos taisykles siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi

⁽²⁴⁾ Pasiūlymas dėl 2022 m. kovo 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu šeimoje (COM(2022)0105).

⁽²⁵⁾ Europos Komisijos 2020 m. moterų dalyvavimo skaitmeninėje ekonomikoje rezultatų suvestinė.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

darbo valandų, ir užkirsti kelią socialinei ir profesinei izoliacijai bei darbo laiko ir atliekant kitas veiklas namuose praleidžiamo laiko ribų nykimui; pažymi, kad dirbant nuotoliniu būdu pasirodė lengviau organizuoti darbo laiką, nes didėja lankstumas ir nuolatinis darbuotojų prieinamumas, tačiau dėl to dažnai sunku suderinti darbą ir šeimos gyvenimą; vis dėlto primena, kad tinkamai reguliuojamas ir atliekamas nuotolinis darbas suteikia darbuotojams laisvės derinti savo darbo valandas ir grafiką su asmeniniais ir šeimos poreikiais; atsižvelgdamas į tai pabrėžia, kad visiškai arba dalinai pereiti prie nuotolinio darbo reikėtų susitarus darbdaviams ir darbuotojų atstovams;

21. susirūpinęs pažymi, kad dar ne visi darbuotojai turi galimybę dirbti nuotoliniu būdu; pabrėžia, kad perėjimas prie nuotolinio darbo gali paveikti asmenų, kuriems gresia skaitmeninė atskirtis, psichikos sveikatą; pabrėžia, kad svarbu kovoti su skaitmenine atskirtimi Europoje ir kad būtinas perkvalifikavimas norint, kad visi darbuotojai turėtų pakankamą skaitmeninių įgūdžių lygį; ragina tikslingiau investuoti į skaitmeninių įgūdžių ugdymą, visų pirma didesnę skaitmeninę atskirtį patiriančioms grupėms, pvz., žemos socialinės ir ekonominės padėties, žemo išsilavinimo, vyresnio amžiaus ir kaimo bei atokiose vietovėse gyvenantiems asmenims; ragina Komisiją pasiūlyti reguliavimo sistemą, kad ES būtų nustatyti būtiniausi nuotolinio darbo reikalavimai, sykiu užtikrinant, kad nuotolinis darbas nekenktų nuotolinių darbuotojų darbo sąlygoms; pabrėžia, kad tokioje reguliavimo sistemoje turėtų būti paaiškintos darbo sąlygos ir turėtų būti užtikrinta, kad toks darbas būtų atliekamas savanoriškai ir kad nuotoliniu būdu dirbančių asmenų teisės, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, darbo krūvis ir darbo rezultatų standartai būtų tokie patys, kokie taikomi darbo vietoje dirbantiems asmenims; ragina Komisiją ir valstybes nares suteikti negaliesiems prieinamumo ir įtraukčių technologijų priemones; pažymi, kad ši sistema turėtų būti kuriama konsultuojantis su valstybėmis narėmis ir Europos socialiniais partneriais, visapusiškai laikantis nacionalinių darbo rinkos modelių ir atsižvelgiant į Europos socialinių partnerių bendruosius susitarimus dėl nuotolinio darbo ir skaitmeninimo; ragina Komisiją ir valstybes nares ypatingą dėmesį skirti psichinę ar fizinę negalią turintiems asmenims; pabrėžia, kad nuotolinių darbuotojų darbo sąlygos yra lygiavertės darbo vietoje dirbančių asmenų darbo sąlygoms ir kad reikia imtis konkrečių priemonių siekiant patikrinti ir remti nuotolinių darbuotojų gerovę;

22. mano, kad teisė atsijungti yra būtina siekiant užtikrinti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų, įskaitant dirbančias moteris ir nestandartinį darbą dirbančius asmenis, psichikos gerovę, todėl taip pat reikėtų užtikrinti prevencinį ir kolektyvinį požiūrį į su darbu susijusią psichosocialinę riziką; ragina Komisiją, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, pasiūlyti direktyvą dėl būtiniausių standartų ir sąlygų, siekiant užtikrinti, kad visi darbuotojai galėtų veiksmingai naudotis savo teise atsijungti, ir reglamentuoti esamų bei naujų skaitmeninių priemonių naudojimą darbo tikslais, vadovaujantis 2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti ir atsižvelgiant į Europos socialinių partnerių bendrąjį susitarimą dėl skaitmeninimo; be to, ragina valstybes nares geriau koordinuoti keitimąsi geriausios praktikos pavyzdžiais, nes kai kurios iš jų įgyvendina labai novatorišką politiką ir projektus;

23. pažymi, kad persvarsčius ir atnaujinus Tarybos direktyvas 89/654/EEB ir 90/270/EEB, nustatančias būtiniausias saugos ir sveikatos reikalavimus darbo vietoje ir darbui su displėjaus ekrano įrenginiais, jos, kartu su įvairiais ES agentūrų ir valstybių narių parengtais projektais, gali padėti apsaugoti visus darbuotojus, įskaitant platformų darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis;

24. pabrėžia, kad prieinamumo ir tinkamų sąlygų sudarymas yra taikytinas su darbu susijusioje skaitmeninėje aplinkoje, todėl darbdaviai turėtų nustatyti priemones, kuriomis neįgaliesiems, įskaitant asmenis, turinčius psichikos sveikatos problemų, būtų pritaikytos ir užtikrintos sąžiningos ir vienodos darbo sąlygos, įskaitant atitinkamą skaitmeninio prieinamumo standartų, nustatytų Direktyvoje (ES) 2019/882, laikymąsi;

25. palankiai vertina Komisijos išipareigojimą atnaujinti teisės aktų sistemą dėl darbuotojų sveikatos ir saugos persvarstant Tarybos direktyvas 89/654/EEB ir 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų darbo vietoje ir dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais;

Sauga ir sveikata darbo vietoje

26. yra susirūpinęs dėl atotrūkio tarp dabartinės psichikos sveikatos politikos ir požiūrio darbo vietoje, pagal kurį nėra tinkamai atsižvelgiama į tai, kad darbuotojų apsauga likusią dešimtmečio dalį yra viena pagrindinių ES lyderių vertybių; pabrėžia, kad dėl stigmatizavimo ir diskriminacijos darbuotojai dažnai jaučiasi nepajėgūs kalbėtis apie problemas; ragina valstybes nares užtikrinti, kad darbdaviai vykdytų savo išipareigojimus teikti paramą ir aiškią informaciją visiems

2022 m. liepos 5 d., antradienis

darbuotojams ir kad nukentėję darbuotojai būtų sąžiningai reintegruoti į darbo vietas; ragina darbo vietose sudaryti palankesnes sąlygas naudotis psichikos sveikatos priežiūros paslaugomis ir išorės paslaugomis, taip pat sudaryti palankesnes sąlygas darbuotojų, kurie gali turėti psichikos sveikatos sutrikimų, sutrikimų prevencijai, ankstyvam atpažinimui ir gydymui, be to, ragina remti minėtų asmenų reintegraciją ir padėti užkirsti kelią atkryčiui, taip pat parengti įmonių psichikos sveikatos prevencijos planus, įskaitant planus dėl savižudybių prevencijos; be to, ragina patvirtinti aiškias ir veiksmingas prevencijos strategijas, taip pat paramos darbuotojams, grįžtantiems į darbą po ilgos pertraukos, strategijas;

27. primena, kad dėl įvairių priežasčių darbe patiriamas priekabiavimas ir diskriminacija yra dažna streso ir atitolimo nuo darbo priežastis; primena, kad visų pirma plačiai paplitusi diskriminacija dėl amžiaus, negalios, lyties, seksualinės orientacijos, rasės, išsilavinimo ar socialinės ir ekonominės padėties ir priklausymo pažeidžiamoms grupėms yra plačiai paplitusi ir darbdaviai turėtų ją spręsti; pabrėžia, kad svarbu įtraukti kovos su priekabiavimu politiką į sveikatos ir saugos priemones skaitmeninėje darbo aplinkoje ir teikti paramą įmonėms, ypač mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI), siekiant padėti joms įgyvendinti kovos su priekabiavimu ir patyčiomis politiką; ragina visos ES mastu vykdyti informacinę kampaniją informuotumui apie psichikos sveikatą didinti, siekiant kovoti su tokiais reiškiniais kaip stigmatas, klaidingas suvokimas ir socialinė atskirtis, kurie dažnai siejami su prasta psichikos sveikata;

28. mano, kad dabartinės priemonės, skirtos padėti gerinti darbuotojų psichikos sveikatą ir saugą, ypač vertinant ir valdant psichosocialinę riziką, yra nepakankamos ir neveiksmingos; ragina Komisiją nustatyti prevencinius mechanizmus, kuriais būtų užkirstas kelias nerimui, depresijai ir pervargimui, bei priemones, kurios padėtų psichologinių ir socialinių problemų turintiems asmenims reintegruotis į darbo vietą; primena, kad šiuo tikslu itin svarbus individualus ir organizacinis požiūris į darbą⁽²⁶⁾; vis dėlto pastebi, kad tokia sveikatos būklė gali priklausyti nuo daugelio veiksnių; ragina Komisiją, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, persvarstyti savo 2003 m. rugsėjo 19 d. rekomendaciją dėl Europos profesinių ligų sąrašo⁽²⁷⁾ ir jį papildyti įtraukiant, pvz., su darbu susijusius raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus, su darbu susijusius psichosocialinius sutrikimus, visų pirma depresiją, pervargimą, nerimą ir stresą, visas su asbestu susijusias ligas, odos vėžį ir reumatinės bei lėtinės uždegimines ligas; ragina Komisiją, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, pakeisti šią rekomendaciją į direktyvą, kurioje būtų pateiktas minimalus profesinių ligų sąrašas ir nustatyti minimalieji profesinių ligų pripažinimo ir tinkamo kompensavimo susijusiems asmenims reikalavimai;

29. pripažįsta, kad bandant panaikinti psichosocialinę riziką nacionalinės darbo inspekcijos gali atlikti svarbų vaidmenį vykdydamos prevencinius ir (arba) taisomuosius intervencinius veiksmus darbo srityje; ragina Europos darbo instituciją parengti nacionalinėms darbo inspekcijoms skirtą bendrą strategiją, siekiant spręsti psichosocialinės rizikos problemą, be kita ko, sukuriant bendrą psichosocialinės rizikos vertinimo ir valdymo sistemą ir atsižvelgiant į įvairius darbo inspektorių mokymo poreikius;

30. atkreipia dėmesį į tai, kad naujojoje 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje teisingai pažymima, kad siekiant kovoti su psichosocialinei gerovei kylančiais pavojais reikia keisti darbo aplinką, tačiau dėmesys sutelkiamas tik į individualius intervencinius veiksmus, o tai yra ribotas psichosocialinės rizikos mažinimo aspektas; pabrėžia, kad reikia skubiai nustatyti bendrą visų ES darbuotojų psichinės sveikatos apsaugos pagrindą, nes jie nėra vienodai apsaugoti visose ES valstybėse narėse nei pagal galiojančius ES teisės aktus; atsižvelgdamas į tai, ragina Komisiją, konsultuojantis su socialiniais partneriais, pasiūlyti teisėkūros iniciatyvą dėl psichosocialinės rizikos valdymo ir gerovės darbe, kuria būtų siekiama veiksmingai užkirsti kelią psichosocialinei rizikai darbo vietoje (taip pat ir internete), apmokyti vadovus ir darbuotojus, periodiškai vertinti pažangą ir gerinti darbo aplinką; mano, kad į prevencinę darbuotojų saugos ir sveikatos politiką, nustatant ir užkertant kelią psichosocialinei rizikai, taip pat turėtų būti įtraukiami socialiniai partneriai; pažymi, kad anoniminiai darbuotojų požiūrio tyrimai, pvz., klausimynai ir kitaip surinkti duomenys, gali suteikti naudingos informacijos apie darbuotojų patiriamo streso lygį ir priežastis – tuomet vadovybė gali lengviau nustatyti problemas ir prireikus atlikti koregavimus;

⁽²⁶⁾ EU-OSHA ataskaita „Nuotolinis darbas ir pavojus sveikatai COVID-19 pandemijos aplinkybėmis. Šios srities įrodymai ir poveikis politikai“, 2021 m. spalio 22 d.

⁽²⁷⁾ OL L 238, 2003 9 25, p. 28.

2022 m. liepos 5 d., antradienis

31. ragina Komisiją ir valstybes nares atsižvelgti į naujausius mokslinius įrodymus ir mokslinius tyrimus psichikos sveikatos srityje, ypač susijusius su inovacinių psichikos sveikatos gydymo metodų galimybėmis; ragina Komisiją atidžiai stebėti ir tikrinti geriausią patirtį, kuri jau buvo sėkmingai įgyvendinta šioje srityje, ir sudaryti palankesnes sąlygas valstybėms narėms keistis šia geriausia patirtimi; ragina valstybes nares visų pirma užtikrinti, kad būtų įsteigta veiksmingai dirbančių sveikatos ir saugos darbe komitetų, siekiant užtikrinti dažnesnį ir tikslesnį rizikos vertinimą ir sustiprinti esamų sveikatos ir saugos komitetų prerogatyvas, suteikiant jiems teisę naudotis išorės ekspertų paslaugomis, įskaitant nepriklausomus trečiųjų šalių atliekamus su darbu susijusios psichosocialinės rizikos poveikio vertinimus;

32. mano, kad labai svarbu, jog vadovams būtų teikiamas psichosocialinis mokymas, kurio reikia norint prisitaikyti prie darbo organizavimo praktikos ir gilinti žinias apie prastą psichikos sveikatą darbe; mano, jog taip pat labai svarbu, kad darbuotojams būtų rengiami ir atitinkami mokymai su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencijos klausimais; ragina darbdavius skatinti teigiamą požiūrį, politiką ir praktiką siekiant geros profesinės psichikos sveikatos ir gerovės; šiuo tikslu pabrėžia, kad įmonės galėtų apsvarstyti galimybę paskirti ir apmokyti tam tikrą darbuotoją psichikos sveikatos klausimais arba savo įmonės vidaus komunikacijos platformoje sukurti specialų skirsnį, kuriame darbuotojams būtų teikiama informacija apie psichikos sveikatos tarnybas; mano, kad socialiniai partneriai galėtų atlikti esminį vaidmenį rengiant ir vykdant tokius mokymus, ir pabrėžia, kad ypač reikia apmokyti darbo inspekcijas, kad jos galėtų tinkamai užtikrinti darbuotojų apsaugą;

33. ragina Komisiją ir valstybes nares pripažinti ir didinti informuotumą apie labai paplitusių ir sekinančių neurologinių sutrikimų, pvz., migrenos, poveikį darbuotojų psichikos sveikatai; pažymi, kad darbo vietoje svarbu didinti informuotumą apie tai, kaip svarbu nustatyti ir užkirsti kelią migrenai vengiant dirgiklių;

34. ragina ES darbo inspekcijas atliekant patikrinimus atsižvelgti į psichosocialinę darbo aplinką jų inspekcijose; ragina Komisijos Vyresniųjų darbo inspektorių komitetą parengti naują psichosocialinės rizikos kampaniją, remiantis 2012 m. kampanijos išvadomis ir naujesniais pokyčiais;

Šiuolaikiškas darbo pasaulis darbuotojų gerovei užtikrinti

35. pabrėžia, kad atsižvelgiant į tai, jog darbo vietoje neteikiama pakankamai su psichikos sveikatos palaikymu susijusių paslaugų ir netaikoma pakankamai prevencinių politikos priemonių, darbuotojai dažnai turi pasikliauti nevyriausybinė organizacijų (NVO), kurioms pačioms dažnai trūksta paramos ir išteklių, teikiamomis paslaugomis; ragina darbo vietose užtikrinti, kad darbuotojai gautų prieinamas, profesionalias ir nešališkas pagalbos psichikos sveikatos srityje paslaugas ir teisių gynimo priemones, deramai atsižvelgiant į darbuotojų privatumą ir konfidencialumą, ir ragina valstybes nares užtikrinti, kad viešojo sveikatos priežiūra apimtų galimybę lengvai gauti nuotolines konsultacijas;

36. ragina Komisiją pradėti švietimo ir informuotumo apie psichikos sveikatą darbo vietoje ir psichikos sveikatos klausimų įtraukimo į švietimo programas iniciatyvas, taip pat ragina Komisiją ir valstybes nares panaudoti ES lėšas psichikos sveikatos skaitmeninėms platformoms ir taikomosioms programoms kurti; ragina Komisiją išnagrinėti galimybes sukurti bendrą ES pagalbos psichikos sveikatos klausimais liniją; atsižvelgdamas į tai, ragina Komisiją numatyti tinkamą atitinkamų ES programų biudžetą; primygtinai ragina Komisiją 2023 m. paskelbti ES geros psichikos sveikatos metais, kad būtų įgyvendintos anksčiau minėtos švietimo psichikos sveikatos klausimais ir informuotumo didinimo iniciatyvos;

37. ragina valstybes nares užtikrinti, kad vietos ir kitos atitinkamos valdžios institucijos turėtų pakankamai darbuotojų ir viešųjų išteklių, kad psichikos sveikatos parama ir paslaugos būtų teikiamos visiems, kuriems jų reikia;

38. pripažįsta, jog kadangi trūksta statistinių duomenų apie psichikos sveikatos problemų paplitimą darbo vietoje (ypač duomenų apie MVĮ, psichikos sveikatos problemų turinčius jų savininkus ir savarankiškai dirbančius asmenis), nekyla poreikis skubiai imtis veiksmų; ragina valstybes nares, Eurostatą, viešąsias įstaigas, ekspertus, socialinius partnerius ir mokslinių tyrimų bendruomenę bendradarbiauti ir rinkti naujausius duomenis apie su darbu susijusią riziką psichikos sveikatai ir jos neigiamą poveikį, suskirstytus pagal lytį ir kitus svarbius aspektus, taip pat duomenis apie įvairių rūšių intervencinių priemonių veiksmingumą, siekiant darniai skatinti gerinti psichikos sveikatą darbo vietoje;

2022 m. liepos 5 d., antradienis

39. ragina valstybes nares įvertinti galimybę sukurti vietos ir regioninio lygmens tarpininkavimo paslaugas psichosocialinės rizikos klausimais teikiančias tarnybas, kurios turėtų teikti konsultacijas ir techninę pagalbą savarankiškai dirbantiems asmenims ir darbdaviams, vadovams ir darbuotojams iš labai mažų įmonių ir MVĮ, psichosocialinės rizikos prevencijos ir psichosocialinių konfliktų darbo vietoje klausimais, taip pat skleisti informaciją apie psichosocialinę riziką ir jos prevenciją; yra susirūpinęs dėl to, kad verslininkams, ypač MVĮ, itin reikia paramos siekiant kovoti su kasdiene įtampa, streso veiksniais ir didinti informuotumą apie psichikos sveikatą darbo vietoje, ir ragina ES imtis iniciatyvų siekiant padėti jiems įvertinti riziką, vykdyti prevenciją ir informuotumo didinimo kampanijas bei įgyvendinti gerą patirtį; pabrėžia EU-OSHA vaidmenį labai mažoms įmonėms ir MVĮ teikiant priemones ir standartus, kad jos galėtų įvertinti savo darbo jėgai kylančią riziką ir įgyvendinti tinkamas prevencijos priemones; mano, kad EU-OSHA vaidmuo šiuo atžvilgiu turėtų būti stiprinamas siekiant skatinti sveikas ir saugias darbo vietas visoje Sąjungoje ir toliau plėtoti iniciatyvas, padėsiančias gerinti prevenciją visų veiklos sektorių darbo vietose;

40. atkreipia dėmesį į tai, kad per pandemiją jaunimo psichikos sveikata gerokai pablogėjo – ypač paveiktos marginalizuotos jaunos moterys ir jaunuoliai; apgailestauja, kad kalbant apie investicijas į psichikos sveikatos mokslinius tyrimus, jaunimas nėra tikslinė grupė, nepaisant akivaizdžios ilgalaikės ankstyvųjų intervencinių veiksnių naudos; atkreipia dėmesį į tai, kad 2021 m. 64 proc. 18–34 m. amžiaus jaunų asmenų grėsė depresija dėl užimtumo, finansinių ir švietimo perspektyvų stokos, taip pat dėl vienišumo ir socialinės izoliacijos; pabrėžia, kad viena iš geriausių priemonių jaunimo psichikos sveikatos problemoms spręsti ⁽²⁸⁾ yra suteikti jiems reikšmingų galimybių siekti geros kokybės išsilavinimo ir darbo vietų; ragina Komisiją spręsti patekimo į darbo rinką sutrikimo problemą, dėl kurios jaunimui kyla didesnis psichikos sutrikimų pavojus, ir imtis veiksnių siekiant padėti jaunimui gauti ir išlaikyti tinkamą darbą;

41. ragina Komisiją ir valstybes nares, bendradarbiaujant su Parlamentu ir laikantis subsidarumo principo, pasiūlyti bendrą teisinę sistemą, kuria būtų užtikrinamas teisingas atlyginimas už stažuotes ar dalyvavimą pameistrystės programose ir taip būtų išvengiama išnaudojimo; ragina Komisiją parengti rekomendaciją siekiant užtikrinti, kad stažuočių, pameistrystės ir įdarbinimo laikotarpiai būtų prilyginami darbo patirčiai, taigi jais remiantis būtų suteikiama galimybė gauti socialines išmokas;

o

o o

42. paveda Pirmininkei perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.

⁽²⁸⁾ EBPO, „Pagalba jaunimo psichikos sveikatos srityje per COVID-19 krizę“, 2021 m. gegužės 12 d., ir Europos jaunimo forumas, „Po izoliacijos: randai, kuriuos jaunimui paliko pandemija“, 2021 m. birželio 17 d.