

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

P9_TA(2022)0279

Garīgā veselība digitālajā darba pasaulē**Eiropas Parlamenta 2022. gada 5. jūlija rezolūcija par garīgo veselību digitālajā darba pasaulē (2021/2098(INI))**

(2023/C 47/05)

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu,
- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 4., 6., 9., 114., 153., 169. un 191. pantu un jo īpaši 168. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 2., 3., 14., 15., 21., 31., 32. un 35. pantu,
- ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pīlāru, jo īpaši tā 10. principu,
- ņemot vērā ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām,
- ņemot vērā ANO 2018. gada Garīgās veselības un labklājības stratēģiju,
- ņemot vērā Pasaules Veselības organizācijas (PVO) 2020. gada 18. maija manifestu par veselīgu atlabšanu pēc Covid-19 pandēmijas,
- ņemot vērā PVO Pasaules garīgās veselības dienu 2021. gadā – "Garīgā veselības aprūpe visiem: padarīsim to par realitāti!",
- ņemot vērā PVO Eiropas rīcības programmu garīgās veselības jomā 2021.-2025. gadam,
- ņemot vērā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) 2021. gada 8. jūnija veselības politikas pētījumu *A new Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill Health* ("Jauns garīgās veselības sistēmu standarts: jautājumu risināšana saistībā ar garīgo saslimšanu radītajām izmaksām"), un 2021. gada 4. novembra garīgās veselības un darba pārskatu *Fitter Minds, Fitter Jobs: from Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies* ("Labāks prāts, labākas darbavietas: no izpratnes līdz pārmaiņām integrētās garīgās veselības, prasmju un darba politikas jomā"),
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2021. gada 12. februāra Regulu (ES) 2021/241, ar ko izveido Atveseļošanas un noturības mehānismu ⁽¹⁾,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīvu (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ⁽²⁾,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 17. aprīļa Direktīvu (ES) 2019/882 par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām ⁽³⁾,
- ņemot vērā Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ⁽⁴⁾,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ OV L 57, 18.2.2021., 17. lpp.⁽²⁾ OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.⁽³⁾ OV L 151, 7.6.2019., 70. lpp.⁽⁴⁾ OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.⁽⁵⁾ OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

- ņemot vērā Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvu 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā ⁽⁶⁾,
- ņemot vērā Padomes 1989. gada 30. novembra Direktīvu 89/654/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbavietā ⁽⁷⁾,
- ņemot vērā Padomes 1990. gada 29. maija Direktīvu 90/270/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm ⁽⁸⁾,
- ņemot vērā 2020. gada 17. aprīļa rezolūciju par koordinētu ES rīcību Covid-19 pandēmijas un tās seku apkarošanai ⁽⁹⁾,
- ņemot vērā 2020. gada 10. jūlija rezolūciju par ES sabiedrības veselības stratēģiju pēc Covid-19 pandēmijas ⁽¹⁰⁾,
- ņemot vērā 2021. gada 21. janvāra rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē ⁽¹¹⁾,
- ņemot vērā 2022. gada 17. februāra rezolūciju par iespēju nodrošināšanu Eiropas jaunatnei: nodarbinātība un sociālā atveseļošana pēc pandēmijas ⁽¹²⁾,
- ņemot vērā 2021. gada 16. septembra rezolūciju par godīgiem darba apstākļiem, tiesībām un sociālo aizsardzību platformā nodarbinātiem darbiniekiem — ar digitālo attīstību saistīti jauni nodarbinātības veidi ⁽¹³⁾,
- ņemot vērā Padomes 2019. gada 24. oktobra secinājumus par labklājības ekonomiku ⁽¹⁴⁾, kuros pausts aicinājums izstrādāt visaptverošu ES garīgās veselības stratēģiju,
- ņemot vērā Padomes 2020. gada 8. jūnija secinājumus par labjutības darbā uzlabošanu,
- ņemot vērā Komisijas 2021. gada 28. jūnija paziņojumu “ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam. Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē” (COM(2021)0323),
- ņemot vērā Komisijas 2005. gada 14. oktobra zaļo grāmatu “Iedzīvotāju garīgās veselības uzlabošana. Veidojot Eiropas Savienības stratēģiju par garīgo veselību” (COM(2005)0484),
- ņemot vērā Komisijas 2021. gada 14. jūlija ziņojumu *Employment and Social Developments in Europe – towards a strong social Europe in the aftermath of the COVID-19 crisis: reducing disparities and addressing distributional impacts* (“Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā — ceļā uz spēcīgu sociālo Eiropu pēc Covid-19 krīzes: atšķirību samazināšana un sadales ietekmes problēmu risināšana”),
- ņemot vērā 2008. gada Eiropas paktu par garīgo veselību un labklājību,
- ņemot vērā Eiropas Jaunatnes foruma 2021. gada 17. jūnija ziņojumu *Beyond Lockdown: the “Pandemic Scar” on Young People* (“Pēc pārvietošanās ierobežojumiem — pandēmijas atstātās “rētas” jauniešiem”).
- ņemot vērā *Eurofound* 2021. gada 9. novembra ziņojumu “Covid-19 ietekme uz jauniešiem ES” un 2021. gada 10. maija ziņojumu “Dzīve, darbs un Covid-19: garīgā veselība un uzticības mazināšanās visā Eiropā, pandēmijai turpinoties vēl vienu gadu”.

⁽⁶⁾ OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.

⁽⁷⁾ OV L 393, 30.12.1989., 1. lpp.

⁽⁸⁾ OV L 156, 21.6.1990., 14. lpp.

⁽⁹⁾ OV C 316, 6.8.2021., 2. lpp.

⁽¹⁰⁾ OV C 371, 15.9.2021., 102. lpp.

⁽¹¹⁾ OV C 456, 10.11.2021., 161. lpp.

⁽¹²⁾ Pieņemtie teksti, P9_TA(2022)0045.

⁽¹³⁾ OV C 117, 11.3.2022., 53. lpp.

⁽¹⁴⁾ OV C 400, 26.11.2019., 9. lpp.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

- ņemot vērā Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) 2020. gada 7. decembra ziņojumu “Balsta un kustību aparāta slimību profilakse daudzveidīgam darbaspēkam: riska faktori sievietēm, migrantiem un LGBTI darbiniekiem”,
 - ņemot vērā EU-OSHA 2011. gada 7. oktobra ziņojumu “Garīgās veselības veicināšana darbavietā. Labas prakses ziņojums”,
 - ņemot vērā EU-OSHA 2021. gada 22. oktobra ziņojumu “Tāldarbs un veselības riski saistībā ar Covid-19 pandēmiju — pierādījumi attiecīgajā jomā un to ietekme uz politiku”,
 - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2012. gada 12. decembra atzinumu “Eiropas Garīgās veselības gads — labākas darbavietas un augstāka dzīves kvalitāte”⁽¹⁵⁾,
 - ņemot vērā Komisijas ekspertu grupas jautājumus par efektīviem ieguldījumiem veselībā 2021. gada 23. jūnija atzinumu *Supporting mental health of health workforce and other essential workers* (“Atbalsts veselības nozares darbinieku un citu kritiski svarīgo darba ņēmēju garīgajai veselībai”),
 - ņemot vērā EU-OSHA un Eurofound 2014. gada 13. oktobra kopīgo ziņojumu “Psihosociālie riski Eiropā: izplatība un novēršanas stratēģijas”,
 - ņemot vērā Willis Towers Watson 2021. gada apsekojumu par darbinieku pieredzi,
 - ņemot vērā Lūgumrakstu komitejai iesniegtos lūgumrakstus, piemēram, Nr. 0956/2018 un Nr. 1186/2018,
 - ņemot vērā Reglamenta 54. pantu,
 - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A9-0184/2022),
- A. tā kā tiesības uz fizisko un garīgo veselību ir cilvēka pamattiesības un tā kā ikvienam cilvēkam ir tiesības uz visaugstāko sasniedzamo veselības līmeni; tā kā PVO garīgo veselību definē kā “garīgās labklājības stāvokli, kas ļauj cilvēkiem tikt galā ar ikdienas stresu, realizēt savas spējas, labi mācīties un strādāt, kā arī dot savu ieguldījumu sabiedrībā”⁽¹⁶⁾; tā kā garīgā veselība ir saistīta arī ar citām pamattiesībām, piemēram, tiesībām uz cilvēka cieņu, kā noteikts ES Pamattiesību hartas 1. pantā, un tiesībām uz personas neaizskaramību, tostarp garīgo neaizskaramību, kā noteikts Hartas 3. pantā;
- B. tā kā pētījumi liecina, ka Covid-19 pandēmija ir veidojusi organizatorisko un vadības praksi un mainījusi darba apstākļus daudziem darba ņēmējiem Eiropā, ietekmējot darba laiku, labklājību un darbavietas fizisko vidi; tā kā veselības aprūpes darbiniekiem un kritiski svarīgās profesijās strādājošajiem ir izvirzītas īpašas prasības; tā kā šiem darba ņēmējiem ir nācies saskarties ar prasīgu darba vidi, aizsardzības trūkumu un bailēm par savu drošību, kam ir bijusi negatīva psiholoģiska ietekme; tā kā izprast garīgās veselības jautājumus darbavietā nozīmē ne tikai apzināt garīgos traucējumus saskaņā ar Starptautiskās slimību klasifikācijas mirstības un saslimstības statistikas vajadzībām diagnostikas kritērijiem (piem., depresijas)⁽¹⁷⁾, bet arī censties veicināt labjutību, izvairoties no pārpratumiem un stigmatizācijas, kā arī izstrādāt un ieviest pareizos pasākumus un ārstēšanu, lai pārvaldītu šos traucējumus⁽¹⁸⁾;
- C. tā kā pandēmija izraisīja krasu aprūpes pienākumu pieaugumu apvienojumā ar darbu, kas nesamērīgi ietekmēja sievietes un palielināja dzimumu nevienlīdzību neapmaksātā aprūpē; tā kā tas nelabvēlīgi ietekmēja to cilvēku garīgo veselību, kuriem bija aprūpes pienākumi, jo daudziem darba ņēmējiem bija jātiek galā ar daudz lielāku stresu, uzņemoties lielākus aprūpes pienākumus, kas saistīti ar mācībām mājās un bērnu aprūpi pārvietošanās ierobežojumu laikā, vai sniedzot neformālu vai jebkāda cita veida aprūpi apgādājamiem radniekiem;

⁽¹⁵⁾ OV C 44, 15.2.2013., 36. lpp.

⁽¹⁶⁾ PVO fakti lapa, *Mental health: strengthening our response* (“Garīgā veselība — mūsu atbildes pasākumu stiprināšana”), 2022. gada 17. jūnijs.

⁽¹⁷⁾ *International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics, Problems associated with employment or unemployment* (“Starptautiskā slimību klasifikācija mirstības un saslimstības statistikas vajadzībām”, “Problēmas, kas saistītas ar nodarbinātību vai bezdarbu”).

⁽¹⁸⁾ Garīgās veselības traucējumu saraksts saskaņā ar PVO fakti lapa par garīgās veselības traucējumiem, 2022. gada 8. jūnijs.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

- D. tā kā pētījumi rāda, ka pandēmija ir izraisījusi tāl darbu plašā mērogā, kam ir bijušas labvēlīgas sekas, piemēram, lielāka elastība un autonomija un dažos gadījumos labāks darba un privātās dzīves līdzsvars; tā kā šie ieguvumi tomēr ne vienmēr atsver nelabvēlīgās sekas, piemēram, pārmērīgu saikni, robežu izplūšanu starp darbu un privāto dzīvi, lielāku darba intensitāti un ar tehnoloģijām saistītu stresu; tā kā saskaņā ar *Eurofound* Covid-19 apsekojumiem pandēmija radīja daudzas problēmas attālināti strādājošiem darba ņēmējiem; tā kā, neraugoties uz to, ka būtiskais tāl darba pieaugums var dot labumu darba ņēmējiem un uzņēmumiem, šajā sakarā ir jāaizsargā un jāveicina arī tiesības uz fizisko un garīgo veselību;
- E. tā kā psihosociālie riski ir visizplatītākie veselības apdraudējumi, kas saistīti ar tāl darbu; tā kā lielāka tāl darba izplatība ir saistīta ar garām darba stundām un ar darbu saistītu stresu; tā kā saskaņā ar *EU-OSHA* datiem psihosociālie riski var radīt negatīvus psiholoģiskos, fiziskos un sociālos rezultātus, piemēram, ar darbu saistītu trauksmi, izdegšanu vai depresiju; tā kā darba apstākļi, kas rada psihosociālus riskus, var ietvert pārmērīgu darba slodzi, pretrunīgas prasības, skaidrības trūkumu par savu lomu, neiesaistīšanos tādu lēmumu pieņemšanā, kas skar pašus darba ņēmējus, ietekmes trūkumu attiecībā uz to, kā tiek veikts darbs, slikti pārvaldītas organizatoriskas izmaiņas, darba drošības trūkumu, neefektīvu saziņu, atbalsta trūkumu no vadības vai kolēģiem, psiholoģisku un seksuālu uzmākšanos un trešo personu īstenotu vardarbību; tā kā dalībvalstīm nav vienādu juridiski saistošu kopīgu standartu un principu attiecībā uz psihosociālajiem riskiem, kas *de facto* rada nevienlīdzīgu tiesisko aizsardzību darba ņēmējiem;
- F. tā kā arvien vairāk darba devēju izmanto digitālos rīkus, piemēram, lietotnes, programmatūru un mākslīgo intelektu (MI), lai pārvaldītu savus darbiniekus; tā kā algoritmiskā vadība kā tāda rada jaunus izaicinājumus darbam nākotnē, piemēram, uz tehnoloģijām balstītu kontroli un uzraudzību, izmantojot prognozēšanas un iezīmēšanas rīkus, progresu un izpildes attālinātu reāllaika uzraudzību un laika uzskaiti, un rada būtiskus apdraudējumus darba ņēmēju veselībai un drošībai, jo īpaši viņu garīgajai veselībai un tiesībām uz privātumu un cilvēka cieņu; tā kā digitalizācija un progresīvas jaunas tehnoloģijas, piemēram, MI un uz MI balstītas mašīnas, maina darba būtību; tā kā aptuveni 40 % starptautisko uzņēmumu cilvēkresursu nodaļu tagad izmanto MI lietojumprogrammas un 70 % uzskata, ka to organizācijai tas ir ļoti svarīgi; tā kā jaunā digitālā ekonomika ir jāregulē, lai veicinātu kopīgu labklājību un nodrošinātu visas sabiedrības labklājību;
- G. tā kā šie jaunie apstākļi liek mums pieņemt jaunu un plašāku definīciju attiecībā uz veselību un drošību darbavietā, ko vairs nevar nošķirt no garīgās veselības;
- H. tā kā Covid-19 pandēmija ir nesamērīgi ietekmējusi garīgo labklājību veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes darbiniekiem, no kuriem lielākā daļa ir sievietes, kā arī neaizsargātām iedzīvotāju grupām, tostarp etniskajām minoritātēm, LGBTIQ+ kopienai, vecāka gadagājuma cilvēkiem, vientuļajiem vecākiem, personām ar invaliditāti un iepriekš pastāvējušām garīgās veselības problēmām, cilvēkiem ar zemāku sociālekonomisko statusu, bezdarbniekiem un cilvēkiem, kas dzīvo tālākos reģionos un nomaļās, vāji savienotās teritorijās; tā kā pandēmijas laikā jauniešu garīgā veselība ir ievērojami pasliktinājusies, ar garīgo veselību saistītās problēmas vairākās dalībvalstīs ir divkāršojušās un nopietni ietekmējušas jauniešu nodarbinātību un viņu ienākumu samazināšanos, ieskaitot darbavietu zudumu; tā kā Eiropā 9 miljoniem pusaudžu (vecumā no 10 līdz 19 gadiem) ir garīgās veselības traucējumi un vairāk nekā pusē gadījumu tā ir trauksme vai depresija;
- I. tā kā pārāk daudziem cilvēkiem ES nav pieejami valsts garīgās un arodveselības pakalpojumi; tā kā garīgā labklājība ir sasniegusi zemāko līmeni visās vecuma grupās kopš pandēmijas sākuma, un garīgās veselības pasliktināšanās ir saistīta ar garīgās veselības pakalpojumu pieejamības traucējumiem, palielinātu darba slodzi un darba tirgus krīzi, kas nesamērīgi skāra jauniešus; tā kā valsts garīgās un arodveselības dienestu finansējums ir ļoti nepietiekams; tā kā ar darbu saistītu stresu var izraisīt vairāki faktori, piemēram, laika trūkums, garas vai neregulāras darba stundas un slikta saziņa un sadarbība organizācijā; tā kā pastāv cieša korelācija starp migrēnu vai smagām galvassāpēm un depresiju un

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

trauksmi, kā arī citiem blakusslimību izraisītiem psihiskiem traucējumiem, kas ietekmē darba rezultātus un darbinieku prombūtni; tā kā klīniskajiem un lietišķajiem pētījumiem par garīgās veselības traucējumu profilaksi, diagnostiku un ārstēšanu arī ir ļoti nepietiekams finansējums; tā kā pašlaik garīgās veselības problēmas ir galvenais globālās saslimstības cēlonis, un pašnāvības ir otrs lielākais jauniešu nāves cēlonis Eiropā; tā kā profilakse, izpratnes veicināšana, labklājības pasākumi un garīgās veselības un veselīgas kultūras veicināšana darbā var sniegt pozitīvus rezultātus, lai uzlabotu darbinieku veselību⁽¹⁹⁾;

- J. tā kā darbavietas problēmas, kas ietekmē garīgo veselību, ietver izdegšanas sindromu, stresu, uzmākšanos, vardarbību, stigmatizāciju, diskrimināciju un ierobežotas izaugsmes vai paaugstināšanas iespējas, kas var vēl vairāk saasināties tiešsaistē; tā kā pagājušajā gadā PVO atklāja, ka vairāk nekā 300 miljoni cilvēku visā pasaulē cieš no tādiem ar darbu saistītiem garīgiem traucējumiem kā izdegšana, trauksme, depresija vai pēctraumatisks stress, kas ir saistīts ar to, ka katrs ceturtais Eiropas darba ņēmējs uzskata, ka darbs nelabvēlīgi ietekmē viņa veselību⁽²⁰⁾; tā kā nelabvēlīga darba vide var izraisīt fiziskās un garīgās veselības problēmas, kaitīgu vielu vai alkohola lietošanu, kavējumus un ražīguma samazināšanos;
- K. tā kā tiek lēsts, ka 2015. gadā garīgo saslimšanu radītās izmaksas pārsniedz 4 % no IKP visās ES dalībvalstīs; tā kā ar darbu saistītas depresijas izmaksas ir viens no galvenajiem invaliditātes un depresijas cēloņiem un tiek lēstas 620 miljardu EUR apmērā gadā, kā rezultātā tiek zaudēti 240 miljardi EUR ekonomikas ieņēmumos⁽²¹⁾; tā kā aplēstās visu galvassāpju izmaksas ES ir vairāk nekā 110 miljardi EUR katru gadu, no kuriem aptuveni 50 miljardi EUR ir saistīti ar migrēnu; tā kā ar profilaksi saistītie budžeti visās ES dalībvalstīs joprojām ir zemi — 3 % no kopējiem veselības aprūpes izdevumiem;
- L. tā kā saskaņā ar ES darba drošības un veselības aizsardzības noteikumiem⁽²²⁾ darba devēju pienākums ir aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību visos viņu darba aspektos; tā kā darba devēji joprojām ir atbildīgi par arodveselību un drošību saistībā ar tāldarbu; tā kā arodbiedrībām un arodveselības un drošības struktūrām darbavietā ir izšķiroša nozīme, aizstāvot darba ņēmēju cilvēka pamattiesības uz drošu un neapdraudētu darbavietu, ieskaitot tāldarbu;
- M. tā kā stabila nodarbinātība, veselība (tostarp garīgā veselība), pilnīgas attīstības nosacījumi, kā arī jauniešu ietekmes izjūta un līdzdalība ir galvenie priekšnoteikumi, lai izklūtu no krīzes, stiprinātu sabiedrību un atjaunotu ekonomiku;

Garīgā veselība un digitālais darbs: Covid-19 pandēmijā gūtā pieredze

1. pauzē nožēlu par to, ka Covid-19 pandēmijas laikā darba ņēmēju un pašnodarbināto garīgo veselību ietekmēja daudzu pakalpojumu, piemēram, izglītības, veselības aprūpes, sociālā atbalsta, traucējumi un pastiprināti stresa faktori, piemēram, finansiālā nedrošība, bailes palikt bez darba, ierobežota piekļuve veselības aprūpei, izolācija, ar tehnoloģijām saistīts stress, darba laika izmaiņas, neatbilstoša darba organizācija un tāldarbs; aicina steidzami risināt garīgās veselības problēmu, izmantojot starpnozaru un integrētu politiku, kas ir daļa no visaptverošas ES garīgās veselības stratēģijas un Eiropas aprūpes stratēģijas, ko papildina valstu rīcības plāni; jo īpaši atgādina Komisijai, ka darba ņēmēju veselības aizsardzībai vajadzētu būt neatņemamai daļai no EU-OSHA sagatavotības plāniem turpmāku veselības krīžu novēršanai;

⁽¹⁹⁾ Pirms pandēmijas tika lēsts, ka 25 % ES iedzīvotāju dzīves laikā saskarsies ar kādu garīgās veselības problēmu. Avots: *European Network for Workplace Health Promotion, A guide for employers to promote mental health in the workplace*, 2011. gada marts.

⁽²⁰⁾ *Eurofound*, sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2017.

⁽²¹⁾ Komisijas ekspertu grupas jautājumos par efektīviem ieguldījumiem veselībā ziņojums atzinums "Atbalsts veselības aprūpes darbinieku un citu kritiski svarīgās profesijās strādājošo garīgajai veselībai", 2021. gada 23. jūnijs.

⁽²²⁾ EU-OSHA kopsavilkums par Padomes Direktīvu 89/391/EEK, pēdējo reizi atjaunināts 2021. gada 3. maijā.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

2. uzsver, ka Covid-19 pandēmija un tai sekojošā ekonomikas krīze ir radījusi milzīgu spiedi visu iedzīvotāju garīgajai veselībai un labklājībai, bet galvenokārt darba ņēmējiem, pašnodarbinātām personām, jauniešiem, studentiem, kas pāriet darbā, un vecāka gadagājuma cilvēkiem, jo pieaug ar darbu saistīto psihosociālo risku izplatība un pieaug stresa, trauksmes un depresijas līmenis;
3. uzsver, ka Covid-19 pandēmija ir negatīvi ietekmējusi pāreju no izglītības uz darbu un tādējādi var radīt augstu stresa, trauksmes un nenoteiktības līmeni jauniešiem karjeras sākumā, kas, visticamāk, arī saasinās viņu nodarbinātības izredzes un veicinās apburto loku, radot problēmas saistībā ar viņu garīgo veselību un labklājību; aicina sniegt lielāku atbalstu garīgajai veselībai, tostarp valsts nodarbinātības dienestiem, lai uzlabotu bezdarbnieku labklājību;
4. pauž nožēlu par to, ka garīgā veselība netiek uzskatīta par prioritāti tādā pašā veidā kā fiziskā veselība, tai netiek piešķirts finansējums un trūkst kvalificētu darbinieku visās dalībvalstīs, neraugoties uz būtiskajiem ieguvumiem, kas saistīti ar uzlabotu veselību un labklājību, kā arī būtisko ekonomisko produktivitātes pieaugumu un augstāku līdzdalības līmeni darbā, ko rada publiskie ieguldījumi garīgajā veselībā; uzskata, ka ir steidzami jārikojas, lai uzlabotu pašreizējo stāvokli;
5. aicina ES iestādes un dalībvalstis atzīt, ka visā ES ir augsts ar darbu saistītu garīgās veselības problēmu līmenis, un stingri apņēmties veikt pasākumus, lai regulētu un īstenotu digitālā darba pasauli, kas palīdz novērst garīgās veselības problēmas, aizsargāt garīgo veselību un veselīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī stiprināt sociālās aizsardzības tiesības darbavietā; aicina uzsākt dialogu ar darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem, tostarp arodbiedrībām, un šajā nolūkā pielikt pūles; šajā saistībā uzsver, ka visās darbavietās ir jāpieņem profilakses plāni attiecībā uz garīgās veselības apdraudējumiem; aicina veikt turpmākus pasākumus, lai īstenotu PVO Eiropas rīcības programmu garīgās veselības jomā 2021.–2025. gadam;
6. pauž nožēlu par atšķirībām starp to ES darbību apjomu, kas faktiski veiktas veselības jomā, un darbības jomu, kas paredzēta Līgumā par Eiropas Savienību, un aicina veikt vairāk ES darbību minētās kompetences ietvaros; uzskata, ka garīgā veselība būs nākamās veselības aprūpes krīzes uzmanības centrā un ka Komisijai būtu jārikojas un jānovērš visi iespējamie riski, attiecīgā gadījumā izmantojot saistošus un nesaistošus pasākumus, un jāizstrādā visaptveroša ES garīgās veselības stratēģija saskaņā ar Padomes 2019. gada 24. oktobra secinājumiem par labklājības ekonomiku;
7. norāda, ka ar ES garīgās veselības stratēģiju būtu jācenšas pieprasīt dalībvalstīm integrēt garīgo veselības aprūpi ar fizisko aprūpi, ņemot vērā ciešo saikni starp šīm divām jomām, nodrošināt efektīvu aprūpi, pamatojoties uz pierādījumiem un cilvēktiesībām, paplašināt piedāvāto pakalpojumu skaitu, lai cita starpā sniegtu iespēju lielākam skaitam cilvēku saņemt ārstēšanu, un atbalstīt cilvēkus, lai palīdzētu viņiem atrast darbu vai palikt tajā; uzstāj, ka slikta garīgā veselība ietekmē darba ņēmēju labklājību un rada izmaksas labklājības sistēmām, kā arī papildu izdevumus veselības aprūpes un sociālā nodrošinājuma jomā; uzsver darba devēja atbildību un darba devēja un sociālo partneru būtisko nozīmi šādu iniciatīvu izstrādē un īstenošanā;
8. atgādina, ka pandēmija ir izgaismojusi Eiropā plaši izplatīto garīgās veselības krīzi un dažādās dalībvalstu atbildes reakcijas uz to, un ir parādījusi, cik svarīgi ir apmainīties ar paraugpraksi, lai reaģētu uz ārkārtas situācijām veselības jomā, atklājot nepilnības prognozēšanā, tostarp sagatavotībā, reaģēšanas instrumentos un pienācīgā finansējumā; aicina Komisiju un dalībvalstis iekļaut ietekmi uz garīgo veselību savos krīzes un pandēmijas ārkārtas situāciju reaģēšanas un sagatavotības plānos; domā, ka pašreizējā garīgās veselības krīze būtu jāuzskata par ārkārtas situāciju veselības jomā;
9. atzinīgi vērtē notiekošās sarunas par regulu, ar ko atceļ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 22. oktobra Lēmumu Nr. 1082/2013/ES par nopietniem pārrobežu veselības apdraudējumiem ⁽²³⁾, un notiekošās sarunas par Eiropas Slimību profilakses un kontroles centra reformu un Eiropas Zāļu aģentūras pilnvaru stiprināšanu;

⁽²³⁾ OV L 293, 5.11.2013., 1. lpp.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

10. atzinīgi vērtē kritiski svarīgās profesijās strādājošos un priekšplāna darbiniekus, kuri pandēmijas laikā ziedoja savu labjutību, lai veiktu dzīvību glābjošu darbu; pauž bažas par lielāku ar darbu saistītu garīgās veselības apdraudējumu veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes darbiniekiem; aicina Komisiju turpmākajos priekšlikumos par garīgo veselību darbā īpašu uzmanību veltīt kritiski svarīgās profesijās strādājošajiem un priekšplāna darbiniekiem; prasa dalībvalstīm uzlabot darba apstākļus, novērst darbinieku trūkumu un piešķirt vajadzīgos līdzekļus, lai novērstu šādu upurēšanos nākotnē, darba ņēmējiem nodrošinot tūlītēju piekļuvi atbilstošiem garīgās veselības aprūpes resursiem, aizsardzībai un psihosociālās intervences pasākumiem, kas būtu jānodrošina arī pēc akūtās krīzes perioda beigām; uzsver, ka lielākā daļa kritiski svarīgās profesijās strādājošo un priekšplāna darbinieku ir sievietes un bieži vien ar zemākiem ienākumiem, kas rada lielāku ar darbu saistītu garīgās veselības risku;

Digitalā pārkārtošanās un garīgā veselība

11. atzīst, ka kvalitatīva nodarbinātība var palīdzēt nodrošināt personām mērķi, kā arī finansiālu drošību un neatkarību; uzsver pozitīvo saikni starp labu garīgo veselību, labiem darba apstākļiem, pienācīgu atalgojumu, darba ražīgumu, labklājību un dzīves kvalitāti; norāda, ka pieaugošas digitalizācijas apstākļos var tikt apdraudēta darba ņēmēju mērķa un identitātes izjūta, kas var novest pie fiziskās un garīgās veselības problēmām; apstiprina, ka tādēļ būtiska ir profilakse; uzskata, ka atbilstoši darba apstākļi un aktīvas darba tirgus programmas varētu palīdzēt apkarot psihosociālos riskus, nodrošinot kvalitatīvas darbavietas un sociālo aizsardzību; norāda, ka depresija un garīgās veselības traucējumi var būt šķērslis, lai paliktu darbā un iegūtu darbu, un ka darba meklētājiem ir vajadzīgs papildu atbalsts;

12. atzīst iespējas, ko digitalizācija var radīt personu ar invaliditāti nodarbinātībai atvērtajā darba tirgū; šajā sakarā uzsver, ka digitalizācija nedrīkst izraisīt izolāciju un sociālo atstumtību; turklāt uzsver grūtības, ar kurām saskaras vecāka gadagājuma cilvēki, kuri ir īpaši pakļauti digitālās atstumtības riskam mainīgo darba apstākļu un jauno digitālo rīku dēļ; uzsver, ka visiem darba ņēmējiem un galvenokārt vecāka gadagājuma cilvēkiem ir svarīgi piekļūt mūžizglītībai un profesionālajai izaugsmei, kas pielāgota viņu individuālajām vajadzībām; aicina dalībvalstis paplašināt digitālās izglītības piedāvājumu vecāka gadagājuma cilvēkiem; uzsver, ka darba vidē liela nozīme ir paaudžu pieredzes apmaiņai;

13. atgādina, ka proaktīva pieeja digitalizācijai, piemēram, digitālo prasmju uzlabošana darbavietā vai elastīga darba laika nodrošināšana, var palīdzēt mazināt ar darbu saistīto stresu; norāda, ka mākslīgais intelekts var uzlabot darba apstākļus un dzīves kvalitāti, tostarp nodrošināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un labāku piekļūstamību personām ar invaliditāti, prognozēt darba tirgus attīstību un atbalstīt cilvēkresursu pārvaldību, lai novērstu cilvēku aizspriedumus; tomēr brīdina, ka MI rada bažas arī par privātumu, arodveselību un drošību, piemēram, par tiesībām būt bezsaistē, un var izraisīt nesamērīgu un nelikumīgu darba ņēmēju uzraudzību un pārraudzību, pārkāpjot viņu cieņu un privātumu, kā arī diskriminējošu attieksmi darbā pieņemšanas procesos un citās jomās neobjektīvu algoritmu dēļ, tostarp dzimuma, rases un etniskās piederības dēļ; turklāt pauž bažas par to, ka MI var apdraudēt cilvēku brīvību un autonomiju, piemēram, izmantojot prognozēšanas un iezīmēšanas rīkus, reāllaika uzraudzību un izsekošanu, kā arī automatizētus uzvedības stimulus, un veicināt darba ņēmēju garīgās veselības problēmas, piemēram, izdegšanu, ar tehnoloģijām saistītu stresu, psiholoģisku pārslodzi un nogurumu; uzsver, ka MI risinājumiem darbavietā jābūt pārredzamiem, taisnīgiem un jānovērš jebkāda negatīva ietekme uz darba ņēmējiem, un par tiem jāvienojas darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem, tostarp arodbiedrībām; aicina Komisiju un dalībvalstis šajā sakarā izstrādāt tiesību akta priekšlikumu par MI darbavietā, lai nodrošinātu darba ņēmēju tiesību un labklājības, tostarp viņu garīgās veselības, un pamattiesību, piemēram, nediskriminācijas, privātuma un cilvēka cieņas, pienācīgu aizsardzību darbavietā, kas kļūst arvien digitalizētāka; norāda, ka uzņēmējdarbības tiesībsaistē nesamērīgi ietekmē visneizsargātākās grupas, tostarp strādājošos jauniešus, sievietes un LGBTIQ+ grupas darba ņēmējus; uzsver, ka tikai 60 % dalībvalstu ir ieviesušas īpašus tiesību aktus, lai novērstu iebiedēšanu un vardarbību darbā, un tādēļ aicina Komisiju un dalībvalstis ierosināt mērķtiecīgus obligātus pasākumus, lai novērstu un risinātu šo pieaugošo problēmu darbā un aizsargātu cietušos, izmantojot visus vajadzīgos resursus;

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

14. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, ka preventīvie un aizsardzības pasākumi, kuru mērķis ir izskaust vardarbību, diskrimināciju un aizskarošu izturēšanos darba vidē, tostarp trešo personu īstenotu vardarbību un aizskarošu izturēšanos (t.i., to, ko veic pircēji, klienti, apmeklētāji vai pacienti), attiecīgā gadījumā tiek piemēroti neatkarīgi no aizskarošās izturēšanās iemesla vai cēloņa un ka tie neaprobežojas tikai ar gadījumiem, kuru pamatā ir diskriminējoši iemesli; aicina dalībvalstis ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju (Nr. 190) par vardarbības un aizskarošās izturēšanās izskaušanu darba vietā un Ieteikumu (Nr. 206) par vardarbību un uzmākšanos un ieviest vajadzīgos tiesību aktus un politikas pasākumus, lai aizliegtu, novērstu un apkarotu vardarbību un uzmākšanos darba vidē; aicina Komisiju nodrošināt, lai ierosinātās direktīvas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu⁽²⁴⁾ darbības joma pilnībā aptvertu vardarbību un uzmākšanos darbā kā noziedzīgu nodarījumu un lai darba ņēmēji saņemtu pienācīgu aizsardzību, iesaistot arodbiedrības;

15. uzsver, ka darba ņēmēji jāaizsargā pret darba devēju veiktu ekspluatāciju, izmantojot MI un algoritmisko pārvaldību, tostarp paredzēšanas un iezīmēšanas rīkus, lai prognozētu darba ņēmēju uzvedību un identificētu vai novērstu noteikumu pārkāpšanu vai krāpšanu, ko veic darba ņēmēji, progresa un darbības rezultātu reāllaika uzraudzību, laika uzskaites programmatūru un automatizētas uzvedības pamudinājumus; aicina aizliegt darba ņēmēju uzraudzību;

16. uzskata, ka ir jāizstrādā jauna paradigma, lai ņemtu vērā mūsdienu darbavietas sarežģītību saistībā ar garīgo veselību, jo pašlaik spēkā esošie reglamentējošie instrumenti nav pietiekami, lai garantētu darba ņēmēju veselību un drošību, un tie ir jāatjaunina un jāuzlabo;

17. uzsver, ka tehnoloģiju un MI izmantošana darbavietā nekad nedrīkst kaitēt darba ņēmēju garīgajai veselībai un labklājībai; norāda, ka MI ieviešana darbā nedrīkst izraisīt pārmērīgu uzraudzību ražīguma vai darba ņēmēju uzraudzības vārdā;

18. norāda, ka IKT nozarē pastāv plaša digitālā plaisa starp dzimumu specializētajām prasmēm un nodarbinātību, proti, tikai 18 % darba ņēmēju ir sievietes, bet 82 % ir vīrieši⁽²⁵⁾; uzskata, ka ir būtiski, lai tehnoloģiskās sistēmas tiktu veidotas iekļaujošā veidā ar mērķi novērst diskrimināciju, garīgās veselības problēmas vai citas neintegrejošas projektēšanas kaitīgas sekas; mudina Komisiju un dalībvalstis sadarboties, lai novērstu digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem sievietēm zinātnē, tehnoloģijā, inženierzinātnēs un matemātikā (STEM), un apsvērt iespēju stimulēt IKT organizācijas pieņemt darbā daudzveidīgu darbaspēku;

19. atzinīgi vērtē Direktīvu (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, jo tā nodrošina elastīgumu un atvieglo ar darbu saistītu jautājumu risināšanu; tomēr uzsver, ka pandēmija ir apliecinājusi to, ka ietekme uz sievietēm joprojām ir nesamērīga; uzskata, ka, lai gan tāldarbs piedāvā daudz iespēju, tas rada arī problēmas saistībā ar sociālo, profesionālo un digitālo plaisu; uzsver, ka sievietes turpina izmantot lielāko daļu ar ģimeni saistītu atvaļinājumu, kas joprojām nelabvēlīgi ietekmē viņu karjeras virzību, personīgo attīstību, atalgojumu un tiesības uz pensiju; aicina dalībvalstis darīt vairāk nekā prasīts direktīvā un palielināt aprūpētāju atvaļinājuma dienu skaitu, kā arī nodrošināt atalgojumu neformālajiem aprūpētājiem, kas izmanto atvaļinājumu; aicina dalībvalstis stingri apņemties aizsargāt darba ņēmēju ģimenes laiku un darba un privātās dzīves līdzsvaru; aicina dalībvalstis veicināt vienlīdzīgu aprūpes pienākumu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem, izmantojot nenododamus apmaksātus atvaļinājumus starp vecākiem, kas ļautu sievietēm vairāk iesaistīties pilnas slodzes nodarbinātībā; uzsver, ka sievietes ir pakļautas lielākam stresam, spēku izsīkuma, izdegšanas un psiholoģiskas vardarbības riskam, ko rada jauni tāldarba noteikumi un regulējuma trūkums, lai kontrolētu ļaunprātīgu darba praksi;

20. norāda uz pāreju uz tāldarbu pandēmijas laikā un elastību, ko tā nodrošināja daudziem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām; tomēr atzīst, ka arī tāldarbs ir izrādījies īpaši grūts uzdevums visnelabvēlīgākajā stāvoklī esošajām personām un māsaimniecībām, kurās ir tikai viens no vecākiem; atzīst, ka tāldarba un bērnu aprūpes apvienošana, jo īpaši attiecībā uz bērniem ar īpašām vajadzībām, varētu apdraudēt ģimenes dzīvi un gan vecāku, gan bērnu labjutību; mudina darba devējus paredzēt skaidrus un pārredzamus noteikumus par tāldarbu, lai nodrošinātu darba laika

⁽²⁴⁾ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 8. marta Direktīvai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu (COM(2022)0105).

⁽²⁵⁾ Eiropas Komisija, *Women in Digital Scoreboard* (rezultātu apkopojums "Sievietes digitālajā jomā"), 2020. gads.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

ievērošanu un novērstu sociālo un profesionālo izolāciju, kā arī darba laika un cita mājās pavadītā laika saplūšanu; norāda, ka ir pierādīts, ka tāldarbam ir būtiska ietekme uz darba laika organizāciju, palielinot elastību un nodrošinot pastāvīgu darba ņēmēju pieejamību, kas bieži ir izraisījis konfliktus darba un privātās dzīves jomā; tomēr atgādina, ka, ja tāldarbs tiks pienācīgi reglamentēts un īstenots, tas varētu nodrošināt darba ņēmējiem elastību, lai pielāgotu darba laiku un grafikus viņu personīgajām un ģimenes vajadzībām; šajā saistībā uzsver, ka pilnīga vai daļēja pāreja uz tāldarbu ir darba devēja un darba ņēmēju pārstāvju vienošanās rezultāts;

21. ar bažām norāda, ka tāldarbs vēl nav pieejams visiem darba ņēmējiem; uzsver, ka pāreja uz tāldarbu ietekmē digitālās atstumtības apdraudēto personu garīgo veselību; uzsver, ka ir svarīgi cīnīties pret digitālo plaisu Eiropā un ka ir jāpār kvalificē gados jaunāki un vecāki cilvēki, lai visiem darba ņēmējiem nodrošinātu pietiekamu digitālo prasmju līmeni; aicina veikt mērķtiecīgākus ieguldījumus digitālo prasmju nodrošināšanā, jo īpaši digitāli atstumtākām grupām, piemēram, cilvēkiem ar zemu sociālekonomisko statusu un ierobežotu izglītības pieredzi, vecāka gadagājuma cilvēkiem un cilvēkiem lauku un nomaļos reģionos; aicina Komisiju ierosināt tiesisko regulējumu, lai noteiktu obligātās prasības attiecībā uz tāldarbu visā ES, neapdraudot tāldarba ņēmēju darba apstākļus; uzsver, ka šādam tiesiskajam regulējumam būtu jāprecizē darba apstākļi, jānodrošina, ka šāds darbs tiek veikts brīvprātīgi un ka tāldarbinieku tiesības, darba un privātās dzīves līdzsvars, darba slodze un darba izpildes standarti ir līdzvērtīgi tiem, kas attiecas uz līdzīgiem darbiniekiem, kuri strādā uz vietas; aicina Komisiju un dalībvalstis paredzēt pasākumus attiecībā uz piekļūstamību un iekļaujošām tehnoloģijām personām ar invaliditāti; norāda, ka šis regulējums būtu jāizstrādā, apspriežoties ar dalībvalstīm un Eiropas sociālajiem partneriem, pilnībā ievērojot valstu darba tirgus modeļus un ņemot vērā Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumus par tāldarbu un digitalizāciju; aicina Komisiju un dalībvalstis pievērst īpašu uzmanību personām ar garīga rakstura traucējumiem vai fizisku nespēju; uzsver, ka tāldarbinieku darba apstākļi ir līdzvērtīgi uz vietas strādājošo darba apstākļiem un ka ir jāveic īpaši pasākumi, lai uzraudzītu un atbalstītu tāldarbinieku labklājību;

22. uzskata, ka tiesības būt bezsaistē ir būtiskas, lai nodrošinātu darbinieku un pašnodarbināto personu garīgo labklājību, jo īpaši attiecībā uz darba ņēmējām sievietēm un darbiniekiem, kad veic nestandarta darbu, un tās būtu jāpapildina ar preventīvu un kolektīvu pieeju ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem; aicina Komisiju, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, ierosināt direktīvu par minimālajiem standartiem un nosacījumiem, lai nodrošinātu, ka visi darba ņēmēji spēj efektīvi īstenot savas tiesības būt bezsaistē, un reglamentēt esošo un jauno digitālo rīku izmantošanu darba vajadzībām saskaņā ar Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē un ņemot vērā Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu par digitalizāciju; turklāt aicina dalībvalstis labāk koordinēt paraugprakses apmaiņu, jo dažas no tām īsteno ļoti novatorisku politiku un projektus;

23. norāda, ka Padomes Direktīvas 89/654/EEK un 90/270/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm, ja tās tiks pārskatītas un atjauninātas, līdztekus dažādiem ES aģentūru un dalībvalstu izstrādātajiem projektiem var veicināt visu darba ņēmēju, tostarp platformas darbinieku un pašnodarbināto personu, aizsardzību;

24. uzsver, ka piekļūstamības un saprātīgu pielāgojumu nodrošināšana ir piemērojama ar darbu saistītām digitālajām vidēm un ka darba devējiem kā tādiem būtu jāievieš pasākumi, lai pielāgotu un nodrošinātu taisnīgus un vienlīdzīgus darba apstākļus personām ar invaliditāti, tostarp personām ar garīgās veselības problēmām, tostarp atbilstību attiecīgajiem digitālās pieejamības standartiem, kas izriet no Direktīvas (ES) 2019/882;

25. atzinīgi vērtē Komisijas apņemšanos modernizēt tiesisko regulējumu attiecībā uz arodveselību un drošību, pārskatot Padomes Direktīvas 89/654/EEK un 90/270/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm;

Veselība un drošība darbā

26. pauž bažas par atšķirību starp pašreizējo politiku garīgās veselības jomā un attieksmi darbavietā, kas pienācīgi neatspoguļo faktu, ka darba ņēmēju aizsardzība ir galvenais ES vadītāju ieguvums atlikušajā desmitgadē; uzsver, ka stigmatizācijas un diskriminācijas dēļ darbinieki bieži jūt, ka nespēj apspriest problēmas; aicina dalībvalstis nodrošināt, ka darba devēji veic savu pienākumu sniegt atbalstu un skaidru informāciju visiem darba ņēmējiem, kā arī nodrošināt, ka

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

skartie darba ņēmēji tiek taisnīgi reintegrēti darbavietā; aicina nodrošināt darbavietas, lai darbiniekiem, kuriem varētu būt garīgās veselības traucējumi, atvieglotu piekļuvi pakalpojumiem garīgās veselības atbalstam un ārējiem pakalpojumiem, kā arī profilaksei, agrīnai atzīšanai un ārstēšanai, un sekmēt viņu reintegrāciju un palīdzēt novērst recidīvus, kā arī izstrādāt uzņēmuma garīgās veselības profilakses plānus, tostarp attiecībā uz pašnāvību novēršanu; turklāt aicina pieņemt skaidras un efektīvas novēršanas stratēģijas, kā arī atbalsta stratēģijas darba ņēmējiem, kas atgriežas darbā pēc ilgstošas prombūtnes;

27. atgādina, ka aizskaroša izturēšanās un diskriminācija vairāku iemeslu dēļ pastāv un ir biežs stresa un atšvešināšanās no darbavietas iemesls; jo īpaši atgādina, ka diskriminācija vecuma, invaliditātes, dzimuma, dzimtes, dzimumorientācijas, rases, izglītības vai sociālekonomiskā stāvokļa dēļ un piederība pie neaizsargātām grupām ir plaši izplatīta un darba devējiem tā būtu jārisina; uzsver, ka ir būtiski iekļaut aizskarošas izturēšanās novēršanas politiku veselības un drošības pasākumos digitālajā darba pasaulē un sniegt atbalstu uzņēmumiem, jo īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), lai palīdzētu tiem īstenot politiku aizskarošas izturēšanās un iebiedēšanas apkarošanai; aicina ES mērogā rīkot informācijas kampaņu par informētību garīgās veselības jomā, lai novērstu aizspriedumus, nepareizus priekšstatus un sociālo atstumtību, kas bieži vien ir saistīti ar sliktu garīgo veselību;

28. uzskata, ka pašreizējie darba ņēmēju veselības un drošības uzlabojumu veicināšanas pasākumi nav pietiekami, jo īpaši attiecībā uz psihosociālo risku novērtēšanu un pārvaldību; aicina Komisiju izveidot mehānismus trauksmes, depresijas un izdegšanas novēršanai un psihosociālu problēmu skarto personu reintegrācijai darbavietā; atgādina, ka šajā nolūkā ļoti svarīga ir individuāla un organizatoriska pieeja darbam⁽²⁶⁾; tomēr atzīmē, ka šie veselības nosacījumi var būt atkarīgi no vairākiem faktoriem; aicina Komisiju, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, pārskatīt tās 2003. gada 19. septembra ieteikumu par Eiropas arodslimību sarakstu⁽²⁷⁾, pievienojot tādus papildinājumus kā ar darbu saistīti balsta un kustību aparāta traucējumi, ar darbu saistīti garīgās veselības traucējumi, jo īpaši depresija, izdegšana, trauksme un stress, visas ar azbestu saistītās slimības un ādas vēža veidi, kā arī reimātiski un hroniski iekaisumi; aicina Komisiju pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem šo ieteikumu pārveidot par direktīvu, ar ko izveido arodslimību obligāto sarakstu un nosaka obligātās prasības to atzīšanai un atbilstīgai kompensācijai attiecīgajām personām;

29. atzīst, ka saistībā ar centieniem novērst psihosociālos riskus valstu darba inspekcijām var būt svarīga nozīme, īstenojot preventīvus un/vai korektīvus pasākumus darba kontekstā; aicina Eiropas Darba iestādi izstrādāt kopēju stratēģiju valstu darba inspekcijām, lai novērstu psihosociālos riskus, tostarp izstrādāt kopēju sistēmu, kas aptvertu psihosociālo risku novērtēšanu un pārvaldību, kā arī ņemtu vērā darba inspektoru dažādās apmācības vajadzības;

30. norāda, ka, lai gan jaunajā ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam ir pareizi norādīts, ka ir vajadzīgas izmaiņas darba vidē, lai novērstu psihosociālās labklājības apdraudējumus, tajā galvenā uzmanība ir pievērsta tikai individuāliem intervences pasākumiem, kas ir psihosociālā riska mazināšanas ierobežota daļa; uzsver, ka steidzami ir vajadzīgs kopējs pamats, lai nodrošinātu visu darba ņēmēju garīgo veselību visā ES, jo tie nav vienādi aizsargāti visās dalībvalstīs — pat saskaņā ar pašreizējiem ES tiesību aktiem; šajā saistībā aicina Komisiju, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, ierosināt likumdošanas iniciatīvu par psihosociālo risku un labjutības darbavietā pārvaldību, lai efektīvi novērstu psihosociālos riskus darbavietā, tostarp tiešsaistē, nodrošinātu apmācību vadībai un darba ņēmējiem, periodiski novērtētu progresu un uzlabotu darba vidi; uzskata, ka preventīvajā darba drošības un veselības aizsardzības politikā jāiesaista arī sociālie partneri psihosociālo risku apzināšanā un novēršanā; norāda, ka anonīmas darbinieku aptaujas, piemēram, anketas un citi datu vākšanas pasākumi, var sniegt noderīgu informāciju par to, cik lielā mērā un kādēļ darbinieki ir stresā, atvieglot vadībai problēmu noteikšanu un nepieciešamības gadījumā veicot korekcijas;

⁽²⁶⁾ EU-OSHA, "Tāldarbs un veselības riski saistībā ar Covid-19 pandēmiju — pierādījumi attiecīgajā jomā un to ietekme uz politiku", 2021. gada 22. oktobris.

⁽²⁷⁾ OV L 238, 25.9.2003., 28. lpp.

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

31. aicina Komisiju un dalībvalstis ņemt vērā jaunākos zinātniskos pierādījumus un pētījumus garīgās veselības jomā, jo īpaši attiecībā uz novatorisku pieeju iespējām garīgās veselības ārstēšanā; mudina Komisiju cieši sekot paraugpraksi, kas jau sekmīgi īstenota šajā jomā, un uzraudzīt to, kā arī sekmēt paraugprakses apmaiņu starp dalībvalstīm; aicina dalībvalstis jo īpaši nodrošināt, ka tajās ir izveidotas efektīvas komitejas jautājumos par veselību un drošību darbā, lai nodrošinātu biežākus un precīzākus riska novērtējumus, un stiprināt esošo veselības un drošības komiteju prerogatīvas, dodot tām tiesības izmantot neatkarīgu speciālistu zināšanas, tostarp neatkarīgus trešo personu novērtējumus par pakļaušanu ar darbu saistītiem psihosociāliem riskiem;

32. uzskata, ka ir būtiski nodrošināt vadītājiem psihosociālo apmācību, kas nepieciešama, lai pielāgotos darba organizācijas praksei un veicinātu padziļinātu izpratni par sliktu garīgo veselību darbavietā; uzskata, ka vienlīdz svarīgi ir arī nodrošināt darba ņēmējiem atbilstošu apmācību par tādu psihosociālo risku novēršanu, kas saistīti ar darbu; mudina darba devējus veicināt pozitīvu pieeju, politiku un praksi attiecībā uz labu garīgo veselību un labjutību darbā; šajā saistībā norāda, ka uzņēmumi varētu apsvērt iespēju iecelt un apmācīt atsaucies darbinieku garīgās veselības jomā vai izveidot īpašu iekšējās saziņas platformas sadaļu, kurā būtu informācija par to, kā darbinieki orientējas garīgās veselības pakalpojumu jomā; uzskata, ka sociālajiem partneriem varētu būt galvenā nozīme šādas apmācības izstrādē un īstenošanā, un uzsver, ka darba inspekcijām ir īpaši jānodrošina apmācība, lai tās varētu pienācīgi aizsargāt darba ņēmējus;

33. aicina Komisiju un dalībvalstis atzīt un palielināt informētību par augsti izplatītu un novājinošu neiroloģisko traucējumu, piemēram, migrēnas, ietekmi uz darba ņēmēju garīgo veselību; norāda, ka ir svarīgi palielināt izpratni darbavietā par migrēnas konstatēšanas un profilakses nozīmi, izvairoties no tās izraisītājiem;

34. aicina darba inspekcijas ES savās pārbaudēs pievērsties psihosociālajai darba videi; aicina Komisijas Vecāko darba inspektoru komiteju ierosināt jaunu kampaņu par psihosociālajiem riskiem, pamatojoties uz 2012. gada kampaņas konstatējumiem un jaunākajiem notikumiem;

Mūsdienīga darba pasaule darba ņēmēju labklājībai

35. uzsver, ka, ņemot vērā to, ka darbavietā trūkst pietiekama garīgās veselības atbalsta un preventīvas politikas, darba ņēmējiem bieži vien ir jāpaļaujas uz privātiem pakalpojumiem, ko ir grūti atļauties, un nevalstisko organizāciju (NVO) un valsts slimnīcu iestāžu pakalpojumiem, kurām var būt gaidīšanas saraksti un kurām pašām trūkst atbalsta un līdzekļu; aicina darbavietas nodrošināt, ka darba ņēmējiem ir pieejams, profesionāls un objektīvs garīgās veselības atbalsts un tiesiskās aizsardzības līdzekļi, pienācīgi ievērojot darba ņēmēju privātumu un konfidencialitāti, un aicina dalībvalstis nodrošināt, ka sabiedrības veselības aprūpē ir iekļauta vienkārša piekļuve attālinātām konsultācijām;

36. mudina Komisiju uzsākt izglītības un izpratnes veicināšanas iniciatīvas par garīgo veselību darbavietā un izglītības programmās un aicina Komisiju un dalībvalstis izmantot ES līdzekļus, lai izveidotu digitālās platformas un lietojumprogrammas garīgās veselības jomā; aicina Komisiju izskatīt iespēju izveidot kopīgu ES palīdzības tālruni garīgās veselības atbalstam; šajā saistībā aicina Komisiju nodrošināt atbilstošu budžetu attiecīgajām ES programmām; mudina Komisiju 2023. gadu pasludināt par ES labas garīgās veselības gadu, lai īstenotu iepriekš minētās garīgās veselības izglītības un izpratnes veicināšanas iniciatīvas;

37. aicina dalībvalstis nodrošināt, ka vietējām un citām attiecīgajām valsts iestādēm ir pietiekams personāls un publiskie līdzekļi, lai sniegtu garīgās veselības atbalstu un pakalpojumus ikvienam, kam tie vajadzīgi;

38. atzīst, ka statistikas trūkums par garīgās veselības problēmu izplatību darbavietā, jo īpaši attiecībā uz MVU un to īpašniekiem un pašnodarbinātām personām, kavē vajadzību steidzami iejaukties; aicina dalībvalstis, Eurostat, publiskās iestādes, ekspertus, sociālos partnerus un pētniecības aprindas sadarboties un apkopot jaunākos datus par garīgās veselības riskiem, kas saistīti ar darbu, un to nelabvēlīgo ietekmi, iedalot tos pēc dzimuma un citiem būtiskiem aspektiem, kā arī datus par dažādu iejaukšanās veidu efektivitāti, lai saskaņoti veicinātu labāku garīgo veselību darbavietā;

Otrdiena, 2022. gada 5. jūlijs

39. aicina dalībvalstis izvērtēt iespēju izveidot vietējus vai reģionālus starpniecības dienestus psihosociālo risku jomā, kuriem būtu jāsniedz konsultācijas un tehniskais atbalsts pašnodarbinātajiem un darba devējiem, mikrouzņēmumu vadītājiem un darba ņēmējiem un MVU par psihosociālo risku novēršanu un psihosociālajiem konfliktiem darbavietā, kā arī jāizplata informācija par psihosociālajiem riskiem un to novēršanu; pauž bažas par to, ka uzņēmējiem un MVU ir vajadzīgs īpašs atbalsts, lai pārvaldītu ikdienas spiediena un stresa faktoru ietekmi un veicinātu izpratni par garīgo veselību darbavietā, un aicina izstrādāt ES iniciatīvas, lai palīdzētu tiem riska novērtēšanas, novēršanas un izpratnes veidošanas kampaņās un ieviestu labu praksi; uzsver *EU-OSHA* nozīmi mikrouzņēmumu un MVU nodrošināšanā ar instrumentiem un standartiem, kas tiem ir vajadzīgi, lai novērtētu riskus savam darbaspēkam un īstenotu pienācīgus profilakses pasākumus; uzskata, ka *EU-OSHA* šajā ziņā būtu jāstiprina, lai visā ES labāk veicinātu veselīgas un drošas darbvieta un turpinātu izstrādāt iniciatīvas, kuru mērķis ir uzlabot darbvieta profilakses pasākumus visās tautsaimniecības nozarēs;

40. norāda, ka pandēmijas laikā jauniešu garīgā veselība ir būtiski pasliktinājusies un ka arvien smagāk ir skartas jaunas sievietes un jaunieši, kas atrodas nelabvēlīgā stāvoklī; pauž nožēlu par to, ka, neraugoties uz agrīnās iejaukšanās acīmredzamajiem ilgtermiņa ieguvumiem, jaunieši nav mērķauditorija ieguldījumiem garīgās veselības pētniecībā; norāda, ka 2021. gadā 64 % jauniešu vecumā no 18 līdz 34 gadiem bija pakļauti depresijas riskam nodarbinātības, finansiālo un izglītības izredžu trūkuma, kā arī vientulības un sociālās izolācijas dēļ; uzsver, ka viens no labākajiem instrumentiem, lai risinātu jauniešu garīgās veselības problēmas⁽²⁸⁾, ir nodrošināt viņiem jēgpilnas izredzes uz kvalitatīvu izglītību un nodarbinātību; aicina Komisiju pievērsties darba tirgus pieejamības traucējumiem, kuru dēļ jaunieši ir pakļauti lielākam garīgās veselības traucējumu riskam, un veikt pasākumus, lai atbalstītu jauniešus pienācīgas nodarbinātības pieejamībā un saglabāšanā;

41. aicina Komisiju un dalībvalstis sadarbībā ar Parlamentu un saskaņā ar subsidiaritātes principu ierosināt kopēju tiesisko regulējumu attiecībā uz taisnīgas atlīdzības par stažēšanos un mācekļību nodrošināšanu, lai novērstu ekspluatējošu praksi; aicina Komisiju izstrādāt ieteikumus, lai nodrošinātu, ka stažēšanās, mācekļība un iekārtošana darbā tiek uzskatīta par darba pieredzi un tādējādi nodrošina piekļuvi sociālajiem pabalstiem;

o

o o

42. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.

⁽²⁸⁾ ESAO, *Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis*, 2021, ("Atbalsts jauniešu garīgajai veselībai Covid-19 krīzes laikā"), 2021. gada 12. maijs, un Eiropas Jaunatnes forums, *Beyond Lockdown: The "Pandemic Scar" on Young People* ("Pēc pārvietošanās ierobežojumiem — pandēmijas atstātās "rētas" jauniešiem"), 2021. gada 17. jūnijs.