



# Psichikos sveikatos darbe skatinimas

*Visapusiško požiūrio  
įgyvendinimo gairės*

2014 m. lapkričio mėn.

Autoriai:

Richard Wynne, *Work Research Centre*  
Véronique De Broeck, Karla Vandenbroek, *Prevent*  
Stavroula Leka, Aditya Jain, Notingamo universitetas  
Irene Houtman, TNO  
David McDaid, Ah-La Park, LSE

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete.  
Ji prieinama per portalą *Europa* (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2017

Print	ISBN 978-92-79-66324-6	doi:10.2767/08562	KE-04-17-232-LT-C
PDF	ISBN 978-92-79-66314-7	doi:10.2767/161751	KE-04-17-232-LT-N

© Europos Sąjunga, 2017  
Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

## Turinys

Terminų žodynelis .....	3
1. Gairių tikslai .....	5
2. Gairių struktūra .....	7
3. Psichikos sveikatos darbe svarba .....	8
Kas yra psichikos sveikata ir gerovė? .....	8
Psichikos sveikatai ir gerovei kylanti rizika .....	9
Psichikos sveikatos poveikis darbe .....	11
Fizinės sveikatos ir psichikos sveikatos ryšys .....	14
Kodėl darbdaviams reikėtų valdyti psichikos sveikatą darbe? .....	15
4. Pagrindiniai ES DSS teisės aktai ir psichikos sveikata darbe .....	17
Pagrindų direktyva ir psichikos sveikata .....	17
Kitos politikos priemonės .....	18
ES reguliavimo politikos priemonės .....	18
Politikos iniciatyvos .....	18
Nacionalinė politika .....	18
5. Psichikos sveikatos rizikos vertinimas .....	20
Pagrindiniai darbe kylantys psichosocialiniai pavojai .....	20
Rizikos psichikos sveikatai vertinimo metodika .....	21
Priemonių rūšys ir veiksmingumas .....	22
6. Psichikos sveikatos darbe skatinimo ir prevencijos gairės .....	25
Bendras požiūris .....	25
Politika ir infrastruktūra .....	27
Darbuotojų sveikatos ir saugos politika .....	28
Psichikos sveikatos skatinimo darbe politika .....	28
Reabilitacijos ir grįžimo į darbą politika .....	28
Informacijos rinkimas ir analizė .....	30
Priemonių rengimas .....	32
Bendri rezultatai .....	33
Ką privalo daryti darbdaviai? .....	33
Darbdaviai ir rizikos valdymas .....	33
Darbuotojų vaidmuo .....	34
7. Esamos gairės .....	35
Psichikos sveikatos skatinimo gairės .....	35
Sveikatos ir saugos gairės .....	36
Grįžimo į darbą gairės .....	37

---

8. Nacionaliniai psichikos sveikatos rėmimo darbe politikos atvejo tyrimai .....	39
Belgija. Psichosocialinio darbo krūvio prevencija .....	39
Jungtinė Karalystė. Streso darbe valdymo standartai .....	40
Italija. Sveikatos ir saugos valdymo standartai .....	41
Škotija. Psichikos sveikatos požiūriu klestinti Škotija (angl. <i>Towards a Mentally Flourishing Scotland</i> ) ..	42
Norvegija. Nacionalinis strateginis darbo ir psichikos sveikatos planas.....	43
Danija. Inicatyva, kuria siekiama pagerinti psichosocialinių veiksnių tikrinimą.....	44
Nyderlandai. Darbo ir sveikatos susitarimai.....	45
Suomija. Pagrindų susitarimas konkurencingumui ir užimtumui užtikrinti .....	46
Vokietija. PsyGA – psichikos sveikatos skatinimas darbe .....	47
1 priedas. Europos lygmens reguliavimo priemonės.....	49
2 priedas. Neprivalomos politikos iniciatyvos.....	57

## Terminų žodynėlis

Terminas	Apibrėžtis
<b>Antrinės priemonės</b>	Priemonės, kuriomis siekiama imtis veiksmų ir pagerinti grupių, kurioms gali kilti tam tikro poveikio rizika, suvokimą arba padidinti jų individualius išteklius. Šie veiksmai būna sutelkti į švietimo ir mokymo teikimą.
<b>Atvejo valdymas</b>	Konkreto darbuotojo nebuvimo darbe dėl ligos aktyvaus valdymo procesas.
<b>Darbuotojų sveikata ir sauga (DSS)</b>	Sąlygos ir veiksniai, kurie turi arba gali turėti poveikį darbuotojų ar kitų dirbančių asmenų (įskaitant laikinuosius darbuotojus), lankytojų ar kitų darbo vietoje esančių asmenų sveikatai ir saugai. Organizacijoms gali būti taikomi teisiniai asmenų, tiesiogiai nesusijusių su darbo vieta arba jaučiančių darbo vietoje vykdomos veiklos poveikį, sveikatos ir saugos reikalavimai.
<b>DSS valdymo sistema</b>	Organizacijos valdymo sistemos dalis, kurios paskirtis – plėtoti ir diegti organizacijos DSS politiką ir valdyti su DSS siejamą riziką. Valdymo sistema – tarpusavyje susijusių elementų, kuriais remiantis nustatoma politika bei tikslai ir siekiama tų tikslų, rinkinys; ši sistema apima organizacinę struktūrą, planavimo veiklą (įskaitant, pavyzdžiui, rizikos vertinimą ir tikslų nustatymą), atsakomybę, patirtį, procedūras, procesus ir išteklius.
<b>Grįžimas į darbą</b>	Visų problemų, susijusių su grįžimu į darbą po ligos, išsprendimas.
<b>Kritinis įvykis (asmeninis)</b>	Vienas ar keli įvykiai, sukelianys tokį stresą, kad asmuo ar grupė gali netekti paprastai turimo gebėjimo patiems veiksmingai įveikti sunkumus.
<b>Kritinis įvykis (organizacijos)</b>	Įvykis ar keli įvykiai, dėl kurių įprasta organizacijos veikla pertraukiama taip, kad daromas poveikis psichologinei sveikatai ir saugai.
<b>Negalios valdymas</b>	Negalios valdymą darbdaviai pasitelkia siekdami padėti darbuotojams, negalintiems dirbti dėl sužeidimo ar ligos. Negalios valdymu siekiama naudoti darbdaviui, t. y. į darbą greitai susigrąžinti patyrusius ir išmokytus darbuotojus.
<b>Organizacinė kultūra</b>	Pagrindinių prielaidų, tam tikros grupės sugalvotų, atrastų ar išplėtotų, struktūra, t. y. grupės nariams bendrų vertybių, įsitikinimų, prasiūmų ir lūkesčių derinys, ir tai lemia jų elgseną bei problemų sprendimą.
<b>Pavojus</b>	Šaltinis, situacija ar veiksmas, galintys padaryti žalos, t. y. asmuo gali būti sužeistas ar susirgti arba ir būti sužeistas, ir susirgti.
<b>Pirminės priemonės</b>	Pastangos užkirsti kelią besiformuojančiam žalingam poveikiui ar reiškiniui. Pirminės priemonės būna iniciatyviojo pobūdžio, jomis siekiama, kad organizacija geriau suprastų, kas vyksta.
<b>Priekabiavimas (bauginimas ir pan.) darbe</b>	Priekabiavimas, įžeidinėjimas, socialinė asmens atskirtis arba neigiamas poveikis asmens darbo užduotims; neigiama veikla kartojasi, vykdoma nuolat, tęsiasi tam tikrą laiką.
<b>Psichikos sveikata</b>	Gerovės būseną, kuri leidžia asmeniui naudoti savo gebėjimus, įveikti įprastus gyvenimo sunkumus, produktyviai dirbti ir dalyvauti visuomenės gyvenime.
<b>Psichikos sveikatos skatinimas</b>	Sveikatos skatinimas paskatina saugias, įkvepiančias, teikiančias pasitenkinimą ir malonias gyvenimo ir darbo sąlygas.
<b>Psichologiškai sveika ir saugi darbo vieta</b>	Darbo vieta, kurioje skatinama gera darbuotojų psichologinė gerovė ir aktyviai siekiama neleisti padaryti žalos darbuotojo psichologinei sveikatai, įskaitant ir atvejus, kai žalos galima padaryti dėl aplaidumo, nerūpestingumo ar tyčia.
<b>Psichosocialinė rizika</b>	Tikimybė, kad psichosocialiniai veiksniai turi pavojingą poveikį darbuotojų sveikatai, o tą poveikį lemia tai, kaip darbuotojai suvokia aplinką, ką jie patiria, taip pat jų ligos, kurią galėjo sukelti tas poveikis, sunkumas.
<b>Psichosocialiniai pavojai</b>	Darbo modelio bei valdymo elementai ir jo socialinės bei organizacinės aplinkybės, kurios gali būti psichologinės arba fizinės žalos priežastis.
<b>Psichosocialiniai veiksniai</b>	Darbo turinio, organizavimo ir valdymo bei kitų aplinkos ir organizacinių sąlygų, taip pat darbuotojų kompetencijos ir poreikių sąveika.

Terminas	Apibrėžtis
<b>Reabilitacija</b>	Procesas, kuriuo siekiama padėti žmonėms pasiekti ir išlaikyti savo optimalią fizinę, jutiminę, intelektinę, fiziologinių ir socialinių funkcijų būseną.
<b>Rizika</b>	Tikimybės, kad įvyks pavojingas įvykis ar bus pavojingas poveikis, ir sužeidimo arba ligos, kuriuos gali lemti tas įvykis ar poveikis, sunkumo derinys.
<b>Rizikos analizė</b>	Sisteminis informacijos naudojimas siekiant nustatyti pavojus ir įvertinti riziką.
<b>Rizikos kriterijai</b>	Sąlygos, pagal kurias vertinamas rizikos dydis.
<b>Rizikos įvertinimas</b>	Procesas, kai numatoma rizika lyginama su tam tikrais rizikos kriterijais siekiant nustatyti rizikos dydį.
<b>Rizikos vertinimas</b>	Sisteminis darbo, kurio imamasi vertinant, kas sukelia sužeidimus arba žalą, taip pat vertinant, ar pavojų galima pašalinti ir, jeigu to negalima, kokių prevencijos ar apsaugos priemonių esama arba turėtų būti rizikai kontroliuoti, nagrinėjimas.
<b>Stresas darbe</b>	Emocinė, kognityvinė, elgsenos ir psichologinė reakcija į neigiamus ir žalingus darbo turinio, darbo organizavimo ir darbo aplinkos aspektus.
<b>Sveikata</b>	Geros fizinės, socialinės ir psichinės gerovės būseną, o ne tik ligų ar negalios nebuvimas
<b>Sveikatos skatinimas</b>	Procesas, kuriam vykstant asmenys gali geriau valdyti ir gerinti savo sveikatą.
<b>Tretinės priemonės</b>	Priemonės, kuriomis siekiama mažinti neigiamą poveikį ir pašalinti padarytą žalą. Tretinės priemonės būna reabilitacinio pobūdžio.
<b>Žala</b>	Vėlesnis ir susijęs neigiamas poveikis darbuotojo (-ų) sveikatai, lemiamas darbe patiriamų pavojų.

## 1. Gairių tikslai

Europos darbo srities suinteresuotosios šalys vis dažniau pripažįsta, kad darbuotojų psichikos sveikata ir gerovė – svarbus klausimas.

- Darbdaviams tampa vis aiškiau, kad jie gali patirti išlaidų, susijusių su darbuotojų neatvykimu į darbą, sergančių darbuotojų atvykimu į darbą ir sumažėjusiu našumu. Be to, klausimų kyla ir dėl to, kaip psichikos sveikatą ir gerovę valdyti, t. y. kaip būtų galima mažinti riziką, skatinti psichikos sveikatą ir skatinti gerovę, valdyti grįžimo į darbą procesus, organizuoti psichikos sveikatos problemų turinčių asmenų įdarbinimo procesus.
- Išlaidų patiria ir darbuotojai – dėl su psichikos sveikatos pašlijimu susijusios sveikatos priežiūros, darbo užmokesčio praradimo, sveikatos ir socialinio poveikio. Be to, problemų kyla ir dėl stigmatizavimo, pasveikimo bei reintegracijos į darbą, o šie aspektai itin svarbūs, kai pašlyja psichikos sveikata.
- Šios problemos turi poveikio ir specialistams – sveikatos priežiūros, darbuotojų sveikatos ir saugos, žmogiškųjų išteklių ir kitų sričių specialistams; dėl psichikos sveikatos problemų šie specialistai savo darbe susiduria su specifiniais uždaviniais, su kuriais jie retai susiduria dėl fizinės sveikatos problemų. Įvairūs draudimai, per menkas suvokimas, diskriminacija ir stigmatizavimas psichikos sveikatos problemas lydi gerokai dažniau nei fizinės sveikatos problemas.
- Tai brangiai atsieina visai visuomenei – sveikatos priežiūros ir socialinio draudimo sistemos patiria didelių finansinių išlaidų, o pavieniai asmenys, šeimos ir bendruomenės – sveikatos ir socialinių nuostolių.

Šiame dokumente nenagrinėjami visi kiekvienai suinteresuotajai šaliai aktualūs klausimai, tačiau darbdaviams, darbuotojams ir kitoms suinteresuotosioms šalims pateikiamos gairės dėl psichikos sveikatos problemų darbe valdymo. Dokumentu siekiama pateikti kokybiškų šios srities gairių, kuriomis galima būtų remtis formuojant darbo politiką ir praktiką. Kartu šiuo dokumentu siekiama skaitytojams suteikti pagrindinės informacijos apie ES lygmens šios srities politiką. Galiausiai, šiuo dokumentu siekiama aprašyti tam tikras mokslines išvadas, kuriomis grindžiamos gairės, ir suteikti prieigą prie jų.

Iš esmės siekiama, kad šios gairės būtų praktiškos ir naudingos **visoms** šios srities suinteresuotosioms šalims (darbdaviams, profesinėms sąjungoms, politikos formuotojams arba specialistams). Todėl laikomasi praktinio požiūrio ir stengiamasi suformuoti integruotą psichikos sveikatos skatinimo darbe sistemą ir pateikti gerosios patirties pavyzdžių.

Gairėse pripažįstama, kad esama daugybės kitų šios srities gairių ir prireikus jomis remiamasi. Tačiau išskirtinis šių gairių aspektas – jos rengtos laikantis visybinio požiūrio, taigi stengiamasi aptarti visus psichikos sveikatos ir gerovės darbe aspektus, užuot susitelkus į pavienes problemas. Todėl gairėse sutelkta sveikatos ir saugos, sveikatos skatinimo, reintegracijos ir įdarbinimo sričių medžiagos, kad būtų galima pateikti išsamų visų psichikos sveikatos ir gerovės darbe aspektų valdymo procedūrų rinkinį.

Gairės **grindžiamos 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. Ši direktyva (taip pat vadinama pagrindų direktyva) yra pirmoji ES teisėkūros sveikatos ir saugos srityje iniciatyva; joje išdėstytas bendras sveikatos ir saugos darbe valdymo požiūris. Esama ir kitų su šia sritimi susijusių direktyvų ir politikos priemonių<sup>1</sup> (informacijos apie jas pateikta 4 skyriuje).** Gairės taip pat grindžiamos gerąja psichikos sveikatos skatinimo darbe, darbo vietos išlaikymo ir grįžimo į darbą patirtimi.

Gairėmis konkrečiai siekiama:

- susieti psichikos sveikatos problemų valdymą darbe (prevenciją, skatinimą ir grįžimą į darbą) su tos pagrindų direktyvos ir su šia sritimi susijusių teisės aktų nuostatomis ir su šios srities gerąja patirtimi;

<sup>1</sup> Išsamesnės informacijos apie šias priemones pateikta 1 ir 2 prieduose.

- geriau informuoti apie psichikos sveikatos ir gerovės valdymo darbe svarbą;
- darbdaviams, profesinėms sąjungoms, darbuotojams, politikos formuotojams ir gydytojams pateikti reikiamų psichikos sveikatos problemų darbe valdymo procedūrų apžvalgą;
- aprašant atvejų tyrimus pateikti praktinių pavyzdžių, kaip tai galima daryti;
- pateikti nuorodų į kitus svarbius rekomendacijų, mokslinių tyrimų ir su politika susijusios informacijos šaltinius.



## 2. Gairių struktūra

Gairės suskirstytos į kelis skyrius, kurių funkcija visiškai skiriasi.

- **3 skyrius. Psichikos sveikatos darbe svarba.** Šiame skyriuje pateikti pagrindiniai argumentai, kodėl darbe reikėtų skatinti ir aktyviai valdyti psichikos sveikatą. Jame taip pat pateikta pagrindinės informacijos apie išlaidas, poveikį ir informacijos apie su verslu ir sveikata susijusius atvejus, kai reikia imtis veiksmų.
- **4 skyrius. Pagrindiniai ES DSS teisės aktai ir psichikos sveikata darbe.** Šiame skyriuje aptariamos svarbios pagrindų direktyvos nuostatos dėl psichosocialinės rizikos darbe valdymo, žalos psichikos sveikatai prevencijos ir gerovės. Skyriuje taip pat pateiktas apibendrintas aktualių ES ir nacionalinio lygmens šios srities teisės aktų aprašas ir nuorodos į juos. Skyriuje aptariamas ir privalomas (reguliuojamas), ir „švelniosios“ politikos požiūris į nagrinėjamas problemas, pvz., nurodyti teisės aktai, pagrindų susitarimai.
- **5 skyrius. Psichikos sveikatos rizikos vertinimas.** Šiame skyriuje išsamiai aprašomi psichikos sveikatos rizikos vertinimo metodai. Jame taip pat apibrėžiama psichosocialinė rizika, kylanti psichikos sveikatai ir gerovei, taip pat nurodoma, kokių rūšių priemonėmis tą riziką galima valdyti.
- **6 skyrius. Psichikos sveikatos darbe prevencijos ir skatinimo gairės.** Šiame skyriuje pateikiama visapusiško požiūrio į psichikos sveikatos valdymą darbe rekomendacijų, atsižvelgiant į tris pagrindinius aspektus – sveikatą bei saugą, sveikatos skatinimą ir grįžimą į darbą. Laikomasi bendro požiūrio, t. y. renkama informacija apie darbe kylančią riziką, psichikos sveikatos reikmes, grįžimo į darbą reikalavimus. Vėliau ši informacija naudojama priemonėms parengti. Pateikiama su abiem šiais veiklos etapais susijusių rekomendacijų.
- **7 skyrius. Esamų gairių nuorodos.** Šiame skyriuje trumpai apibūdinami keli svarbiausi šios srities vadovai. Šie dokumentai daugiausia susiję su nacionalinėmis arba tarptautinėmis streso darbe srities iniciatyvomis ir gairėmis, pvz., EU-OSHA iniciatyvomis, Didžiosios Britanijos standartų instituto Psichosocialinės rizikos darbe valdymo gairėmis, pastaruoju metu Kanados patvirtintu psichologinės sveikatos ir saugos darbe standartu. Be to, svarbios ir Europos sveikatingumo skatinimo darbe tinklo (ENWHP) iniciatyvos dėl psichikos sveikatos skatinimo darbe ir grįžimo į darbą praktikos, taip pat įgyvendinant iniciatyvą PRIMA-EF parengtos Europos psichosocialinės rizikos valdymo pagrindų gairės. Šios iniciatyvos pasirinktos dėl to, kad plačiai taikomos, parengtos Europos lygmeniu arba jomis skatinama laikytis naujo ir perspektyvaus požiūrio į šias problemas.
- **8 skyrius. Atvejų tyrimai.** Šiame skyriuje pateikiama ištraukų iš atvejų tyrimų, kuriomis parodoma, kaip psichikos sveikatos darbe gairės reikėtų praktiškai įgyvendinti. Aptariami atvejų tyrimai yra susiję su psichikos sveikatos skatinimu, streso darbe, grįžimo į darbą valdymu. Šiais pavyzdžiais siekiama paremti 5 ir 6 skyriuose pateiktas gaires.

### 3. Psichikos sveikatos darbe svarba

#### Kas yra psichikos sveikata ir gerovė?

Geriausiai žinoma yra Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) pateikta **sveikatos apibrėžtis** (1946 m.<sup>2</sup>):

*„Geros fizinės, psichinės ir socialinės savijautos būseną, o ne tik ligų ar negalios nebuvimą.“*

Šia apibrėžtimi pripažįstami psichiniai, fiziniai ir socialiniai sveikatos aspektai. Ja taip pat pripažįstama, kad sveikata – tai teigiama būseną, apimanti ir psichinę gerovę, o ne tik ligos ar negalavimo nebuvimą.

PSO (2001 m.) pateikia tokią **psichikos sveikatos**, PSO (2001 m.<sup>3</sup>) apibrėžtį:

*„Psichikos sveikata – tai gerovės būseną, kuri leidžia asmeniui naudoti savo gebėjimus, įveikti įprastus gyvenimo sunkumus<sup>4</sup>, produktyviai dirbti ir dalyvauti visuomenės gyvenime.“*

#### Teigiama psichikos sveikata

Psichikos sveikata – tai **gerovės būseną, kuriai būdinga tai, kad asmuo gerai jaučiasi, palaiko teikiančius pasitenkinimą santykius, geba įveikti sunkumus**. Psichikos sveikata lemia tai, kaip žmonės mąsto, bendrauja, mokosi ir auga. Suvokiamoji gerovė didina atsparumą ir savivertę. O tai būtini sėkmingo dalyvavimo bendruomenės bei visuomenės gyvenime, profesinio gyvenimo ir santykių su kitais veiksniai.

Psichikos sveikata ir psichikos ligos dažnai laikomos tam tikrais kontinuumo taškais. Tačiau, remiantis moksliniais tyrimais, reikėtų atsižvelgti į tai, kad esama dviejų kontinuumų, o tai, kad nesergama psichikos liga, ne visada gali reikšti, kad psichikos sveikata tikrai gera (žr. 1 diagramą). Nustatant **klestėjimo ir suglebimo** kontinuumą (Keyes, 2002 m.) laikomasi pozityvaus požiūrio į psichikos sveikatą ir teigiama, kad net kai asmens psichinė gerovė nėra puiki, asmuo vis tiek gali klestėti.

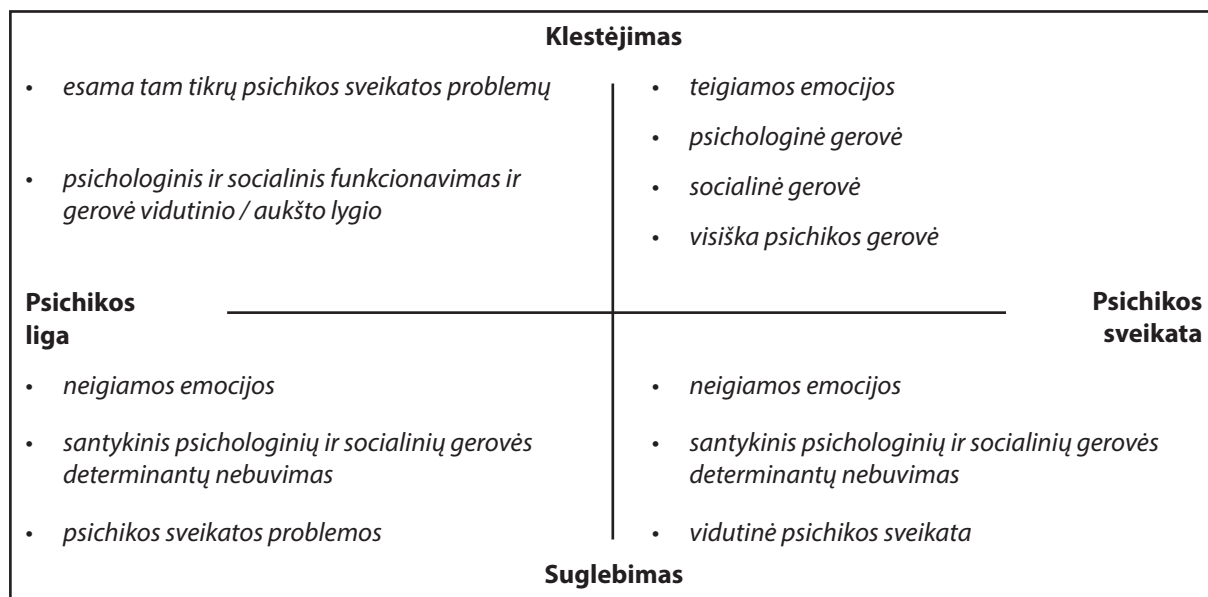
Šis požiūris svarbus skatinant psichikos sveikatą, nes psichikos sveikatos skatinimas – tai procesas, kuriam vykstant palaikoma arba gerinama psichikos sveikata ir gerovė.

<sup>2</sup> PSO (1946 m.). Pasaulio sveikatos organizacijos įstatai.

<sup>3</sup> PSO (2001 m.). Psichikos sveikata. Geresnis psichikos sveikatos stiprinimas. Informacijos suvestinė Nr. 220 (angl. *Mental Health: Strengthening Mental Health Promotion. Factsheet No. 220*) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>

<sup>4</sup> Pavyzdžiui, stresą darbe, namuose, šeimoje ir pan.

## 1 diagrama. Psichikos sveikatos kontinuumas<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Adaptuota iš Keyes, 2002 m. Keyes, C. (2002 m.). Psichikos sveikatos kontinuumas. Nuo suglebimo iki klestėjimo gyvenime (angl. *The mental health continuum: From languishing to flourishing in life*). *Journal of Health and Social Behaviour*, p. 43, 207–222.

### Psichikos sveikatos problemos ir sutrikimai

**Psichikos sveikatos problemos<sup>5</sup>**, palyginti su psichikos ligomis, gana įprastos, jų dažnai kyla didelio streso laikotarpiais arba po liūdesį sukeliančių įvykių. Pavyzdžiui, mažiau nei du mėnesius trunkantys netekties sukelti gedėjimo simptomai paprastai nelaikomi psichikos sutrikimais. Vis dėlto gedėjimas dėl netekties gali pradėti sekinti, jeigu asmuo per tą laikotarpį nesulauks pagalbos; gedinčiam asmeniui taip pat gali būti būtina per tą laikotarpį konsultuotis su psichologu. Aktyviomis psichikos sveikatos skatinimo, prevencijos ir gydymo<sup>6</sup> pastangomis galima gerokai sumažinti asmeniui kylančią riziką susirgti psichikos liga.

PSO teigimu, beveik **pusė žmonių tam tikrame gyvenimo etape serga psichikos liga**; apskaičiuota, kad beveik 10 proc. gyventojų bet kuriais metais serga depresija, o dar 2,6 proc. būdingi psichozės atvejai. Viena pagrindinių problemų – nerimas. Nustatyta, kad 27 ES valstybėse narėse 15 proc. žmonių kreipėsi pagalbos dėl psichologinių ar emocinių problemų, o 72 proc. žmonių tam tikrame savo gyvenimo etape vartojo antidepresantus<sup>7</sup>.

### Psichikos sveikatai ir gerovei kylanti rizika

Riziką psichikos sveikatai ir gerovei gali kelti įvairūs šaltiniai, tarp jų – ir su darbo vieta susiję šaltiniai (1 lentelė).

<sup>5</sup> Tai ne toks rimtas psichinės gerovės sutrikdymas.

<sup>6</sup> Šios sąvokos apibrėžtos 9 skyriuje.

<sup>7</sup> Europos Komisija (2010 m.). „Eurobarometro“ psichikos sveikatos tyrimas. Galima rasti adresu [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/eurobarometers/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/mental_health/eurobarometers/index_en.htm)

## 1 lentelė. Su darbo vieta susijusios ir nesusijusios psichikos sveikatai kylančios rizikos pavyzdžiai<sup>1</sup>

Rizikos šaltiniai	Rizikos veiksniai
<b>Asmeniniai ir socialiniai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genetika</li> <li>• Ankstesnė gyvenimo patirtis</li> <li>• Gyvenimo įvykiai</li> <li>• Trauminiai įvykiai</li> <li>• Socialinė parama</li> <li>• Gebėjimas įveikti sunkumus</li> <li>• Išteklių</li> <li>• Asmeninė su sveikata susijusi elgsena, pvz., alkoholio ir narkotikų vartojimas</li> </ul>
<b>Darbo vieta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbo turinys</li> <li>• Darbo krūvis ir tempas</li> <li>• Darbo tvarkaraštis</li> <li>• Kontrolė</li> <li>• Aplinka ir įranga</li> <li>• Organizacijos kultūra ir veikimas</li> <li>• Tarpusavio santykiai darbe</li> <li>• Vaidmuo organizacijoje</li> <li>• Karjeros plėtra</li> <li>• Smurtas ir priekabiavimas</li> </ul>
<b>Socialiniai ir ekonominiai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomika ir darbo rinka                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nedarbo grėsmė ir nedarbas</li> <li>– Darbo sutarties rūšis</li> <li>– Darbo saugumas</li> <li>– Mažėjančios galimybės naudotis paslaugomis</li> <li>– Pajamos</li> </ul> </li> <li>• Geografija</li> <li>• Teisės aktai                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Darbo jėga</li> <li>– Gerovė</li> <li>– DSS</li> </ul> </li> </ul>

<sup>1</sup> Adaptuota iš Op De Beeck, R., Van Den Broek, K. ir De Meyer, S. (2009 m.). Iš Haratau, T. ir Wynne, R. (redaktoriai). Sveikatos skatinimas darbe. Apibrėžtys, metodai ir technika (angl. *Workplace health promotion: Definitions, methods and techniques*). Romtens Foundation, Bukareštas.

1 lentelėje pateikti veiksniai nėra išsamūs, bet jie aiškiai rodo, kad psichikos sveikatos problemas ir sutrikimus lemia labai daug dalykų. Daugelis veiksnių yra puikiai žinomi – genetika gali turėti įtakos psichozės sutrikimų raidai, o tokie socialiniai veiksniai kaip pajamos ir nepritekliaus lygis gali sukelti ir psichikos sveikatos problemų, ir ligą. Vertinant darbo vietą, **psichosocialiniai veiksniai sieti su psichikos sveikatos problemomis**, pavyzdžiui, struktūrinės darbo vietos savybės ir darbo metodai gali turėti įtakos psichikos sveikatai ir gerovei.

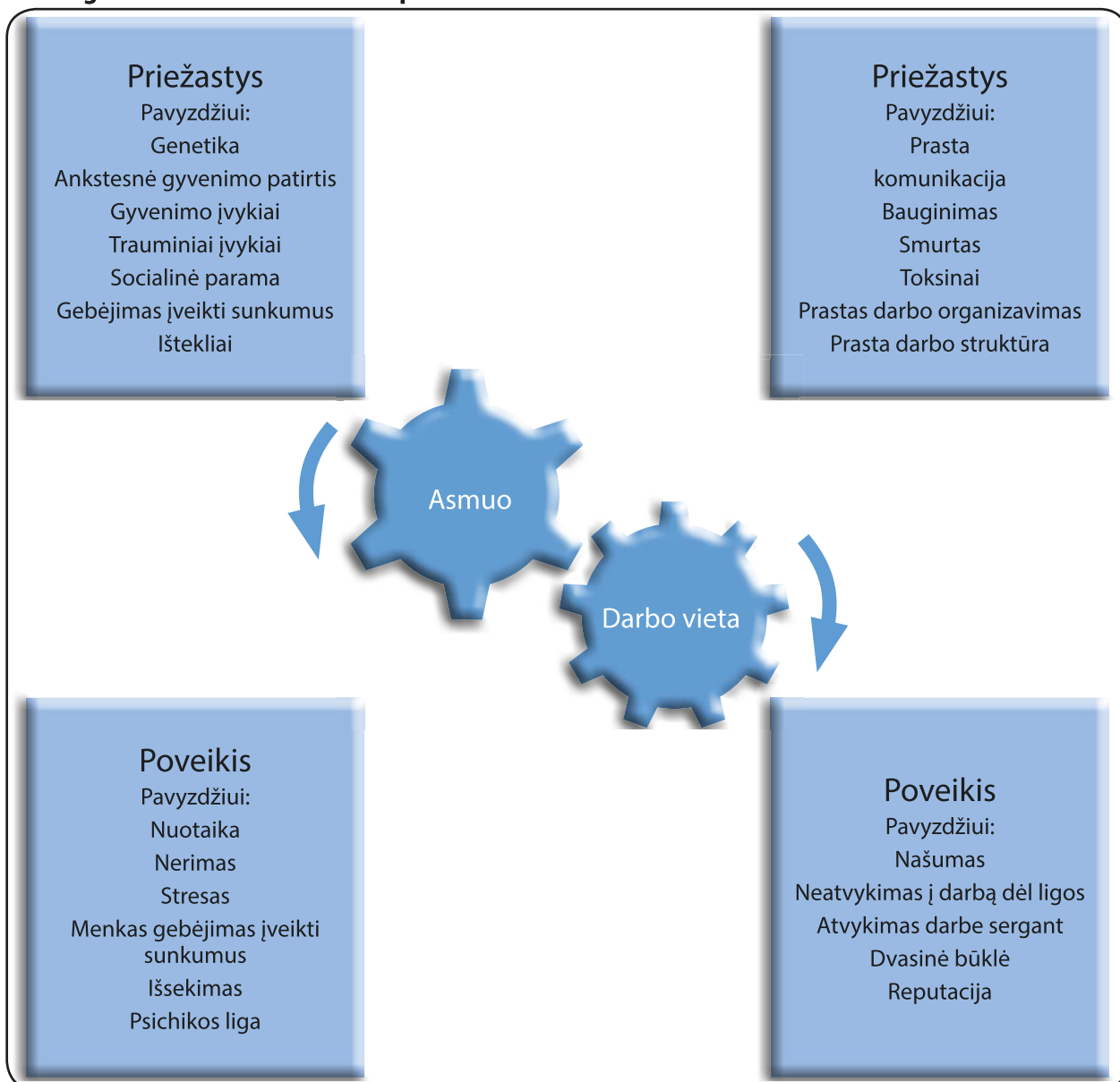
Ne visi šie veiksniai yra neigiami. Pavyzdžiui, socialinė parama – ir darbo vietoje, ir už jos ribų svarbus veiksnys; ja mažinamas psichikos sveikatos rizikos veiksnių poveikis, bet neigiamų rizikos veiksnių poveikį psichikos sveikatai gali padėti sušvelninti ir sunkumų įveikimo būdai bei elgsena.

Be to, šie veiksniai nebūtinai veikia atskirai – paprastai jie pasireiškia keli vienu metu ir darbo vietoje, ir už jos ribų. Dažnai tarpusavyje galima susieti, pavyzdžiui, mažas pajamas, prastas darbo sąlygas, didžiulius darbo reikalavimus ir menkesnę gebėjimą įveikti sunkumus. Šios rizikos veiksnių grupės rodo, kad, norint veiksmingai skatinti psichikos sveikatą ir gerovę, veiksnių reikia imtis keliuose srityse.

## Psichikos sveikatos poveikis darbe

Darbe kylančios psichikos sveikatos problemos svarbios patiems asmenims, organizacijoms ir visai visuomenei, jos gali turėti poveikį sveikatai ir gerovei, elgsenai, organizacijos veiklos rezultatams ir socialinei gerovei. Keli tokio poveikio pavyzdžiai pateikti 2 diagramoje.

### 2 diagrama. Psichikos sveikatos poveikis darbe



Veiksnių, darančių poveikį psichikos sveikatai, galima rasti ir darbe, ir už jo ribų. Su darbu nesiejami veiksniai – tai veiksniai, susiję su asmeniu ir jo elgsena, taip pat su bendra fizine ir psichosocialine aplinka. Pastarųjų esama ir darbe, bet tai psichosocialinės grėsmės, kaip antai nederamas darbo krūvis, prastas valdymas, prasta komunikacija darbe ir daugelis kitų.

### Darbo vieta. Priežastis ir pasekmė – dinaminis procesas

Dažnai esama tiesioginio ryšio tarp, pavyzdžiui, cheminio pavojaus ir jo poveikio sveikatai bei kitų padarinių, bet psichikos sutrikimo priežastis ne visada lengva susieti su padariniais. Tą patį rezultatą gali paskatinti įvairios priežastys – ir susijusios, ir nesusijusios su pačia darbo vieta. Pavyzdžiui, depresiją gali sukelti netektis,

gyvenimo aplinkybių pokyčiai ar tapimas bedarbiu<sup>8</sup>. Bet kelios panašios priežastys gali turėti ir skirtingų padarinių psichikos sveikatai, pavyzdžiui, vienas asmuo gali pradėti jaustis prislėgtas, jeigu jo darbo krūvis nuolat per didelis, o kitam asmeniui tai gali sukelti išsekimą, dar kitam – nerimą. Be to, šie veiksniai veikia vienas kitą – **su darbu nesusijusios priežastys, dėl kurių asmuo susikrimtęs, daro poveikį su darbu susijusioms priežastims**, ir tai sukelia padarinių psichikos sveikatai ir gerovei<sup>9</sup>.

Ši sąveika ir nespacificiniai ryšiai reiškia, kad nepakanka kontroliuoti su viena sritimi susijusių psichikos sutrikimo priežasčių – **būtų geriausia, jei priemonės apimtų visas priežastis** (arba bent padėtų tas priežastis valdyti), tik tada jos bus veiksmingos. Šiuo gairių dokumentu siekiama skatinti gerąją psichikos sveikatos skatinimo darbe patirtį, kartu darbdavius raginant vykdyti teisės aktais jiems nustatytus šios srities įpareigojimus.

Poveikis asmeniui nėra vien tiesioginis poveikis sveikatai psichikos ir emocijų lygmeniu, nes tai ir poveikis pajamoms, o dažnai – ir socialiniam pripažinimui (su psichikos sveikatos problemomis siejamas stigmatizavimas tebėra galingas socialinis procesas). Be to, greičiausiai poveikis bus daromas ir asmens šeimai bei su darbu nesusijusiems socialiniams tinklams (pavyzdžiui, žr. streso poveikio tyrimą<sup>10</sup>).

Tačiau dėl prastos psichikos sveikatos darbe poveikis daromas ne tik asmens sveikatai. Jis apima ir **poveikį organizacijos veiklos rezultatams, nes mažėja našumas, patiriama išlaidų dėl darbuotojų neatvykimo į darbą arba sergančių darbuotojų atvykimo į darbą**<sup>11</sup>, jis taip pat apima sunkiau apčiuopiamus, bet ne mažiau svarbius dalykus, pavyzdžiui, prastą dvasinę darbuotojų būklę ir neigiamą organizacijos reputaciją. Neseniai atlikus Europos įmonių apklausą apie naują ir kylančią riziką<sup>12</sup> (angl. ESENER) surinkta išsamesnės informacijos apie pagrindinės psichosocialinės rizikos, vadovų vertinimu turinčios poveikį Europos darbo vietose, rūšis.

### Teigiamas darbo poveikis psichikos sveikatai ir gerovei

Nepaisant ligi šiol paminėtų susirūpinimą keliančių dalykų, apskritai **darbas turi teigiamą poveikį ir psichikos, ir fiziniai sveikatai**. Iš mokslinių tyrimų nuolat matyti, kad kokybiškas darbas (t. y. teigiamų savybių turintis darbas) gali gerinti ir saugoti sveikatą. Darbo aspektai, laikomi palankiais skatinant psichikos sveikatą ir gerovę, yra šie:

- tai, kad esi vertinamas darbe,
- tai, kad darbas yra prasmingas,
- galimybė priimti sprendimus dėl su asmeniu susijusių dalykų,
- galimybė gauti tinkamą su darbu susijusį mokymą,
- pakankamą darbui atlikti išteklių turėjimas,
- gerai suplanuotas darbas, t. y. ne per didelis krūvis,
- gerai suplanuotas darbas, t. y. tinkamai nustatytas tvarkaraštis ir laisvadieniai.

Dar vienas teigiamas darbo vietos aspektas yra susijęs su psichikos sveikatai ir gerovei palankia organizacine kultūra. Kai kurie jos aspektai, pavyzdžiui, valdymo ir bendravimo stilius, taip pat gali padėti užtikrinti psichinę gerovę. Be to, teigiama valdymo praktika, susijusi su tokiomis sritimis, kaip dalyvavimas priimant sprendimus, laiku teikiama ir palaikanti grįžtamoji informacija, gali taip pat daryti teigiamą poveikį darbuotojo gerovei. Žinoma, taip pat svarbu puoselėti teigiamą sveikatos ir saugos kultūrą.

<sup>8</sup> Kuoppala J., Lamminpää A., Liira J. ir Vaino H. (2008 m.). Lyderystė. Gerovė darbe ir poveikis sveikatai. Sisteminė peržiūra ir metaanalizė (angl. *Leadership, Job Well-Being, and Health Effects – A Systematic Review and a Meta-Analysis*). Paskelbta *J. Occupational & Environmental Medicine*, Nr. 50, p. 904–915.

<sup>9</sup> Pavyzdžiui, Waddell G. ir Burton A.K. (2006 m.). Ar darbas naudingas jūsų sveikatai ir gerovei? (angl. *Is work good for your health and well-being?*). Londonas: *The Stationery Office*.

<sup>10</sup> <http://www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf>

<sup>11</sup> Dažniausiai tai apibrėžiama, kaip atvykimas į darbą prastai jaučiantis.

<sup>12</sup> Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Europos rizikos stebėjimo tarnybos ataskaita „Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas“ (angl. *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing safety and health at work*). Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2010 m.



Socialiniai darbo vietos aspektai taip pat gali padėti kurti psichikos sveikatai ir gerovei palankią aplinką. Pavyzdžiui, darbe gali būti teikiama:

- socialinė parama – vieni bendradarbiai gali padėti kitiems įveikti sunkumus ir išspręsti asmenines problemas;
- įveikti sunkumus padedančių įgūdžių – socialinė sąveika darbe gali tiesiogiai arba netiesiogiai teikti galimybių mokytis veiksmingai įveikti sunkumus;
- materialinė parama – darbas suteikia išteklių, t. y. gaunama piniginių pajamų. Tiesioginę materialinę paramą problemoms spręsti darbe galima gauti ir iš kolegų.

### Išlaidos dėl psichikos sveikatos ligų darbe

**Išlaidos dėl psichikos sveikatos ligų darbovietėms daro didelį poveikį.** Rengiant Europos psichikos sveikatos paktą<sup>13</sup> buvo apskaičiuota, kad 2007 m. dėl psichikos liga sergančių darbuotojų neatvykimo į darbą sumažėjęs našumas iš viso kainavo 136 mlrd. EUR. Tuo metu tai buvo maždaug 624 EUR kiekvienam ES pagal darbo sutartį dirbančiam asmeniui. 99 mlrd. EUR šių išlaidų buvo siejama su depresija ir nerimo sukeltais sutrikimais. Išlaidas dėl psichikos ligų galima palyginti su išlaidomis dėl širdies ir kraujagyslių ligų – šios 2007 m. buvo 36 mlrd. EUR. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad šios išlaidos nesusijusios su gydymu, socialinėmis išmokomis ar kitomis visai visuomenei tenkančiomis išlaidomis.

Kad dėl psichikos sveikatos ligų patiriamos išlaidos labai didelės, matyti ir iš daugelio kitų tyrimų. Pavyzdžiui, 2002 m. Europos Komisija<sup>14</sup> apskaičiavo, kad dėl su darbu siejamo streso patiriamos išlaidos sudarė 3–4 proc. bendrojo nacionalinio produkto, o Vokietijoje<sup>15</sup> apskaičiuota, kad psichologiniai sutrikimai kasmet kainuoja 3 mlrd. EUR. Išlaidų tyrimus išsamiai apžvelgė Leka<sup>16</sup> et al.

### Psichikos sveikatos ligų poveikis užimtumui

Psichikos sveikatos ligų poveikis darbuotojo neatvykimui į darbą dėl ligos, negaliai ir ankstyvam išėjimui į pensiją yra neproporcingai didelis. Asmeniui kilus psichikos sveikatos problemų, jo greičiausiai nebus darbe ilgiau, labiau tikėtina, kad jis taps neįgalus ir kad anksti išeis į pensiją<sup>17</sup>. Be to, kelių šalių duomenys rodo, kad laikui bėgant **vis dažniau neatvykimą į darbą dėl ligos, negalią ir ankstyvą išėjimą į pensiją lemia psichikos sveikatos ligos.**

Pavyzdžiui, Vokietijoje ankstyvo išėjimo į pensiją dėl psichikos sveikatos sutrikimų dalis nuo vos 20 proc. visų išėjimo į pensiją dėl ligos atvejų 1989 m. padidėjo iki beveik 40 proc. 2010 m. Ankstyvo išėjimo į pensiją dėl psichikos ligų dalis tebedidėja<sup>18</sup>. Be to, Vokietijoje padaugėjo ir atvejų, kai į darbą neatvykstama dėl psichikos sveikatos ligų – nuo 1989m. iki 2012 m. jų padaugėjo 2,5 karto, o atvejų, kai į darbą neatvykstama dėl kitų sveikatos problemų, skaičius iš esmės nekinta. Iš kitų ES šalių duomenų matyti, kad ir joms būdingos šios Vokietijoje juntamos tendencijos. JK duomenys rodo, kad ne tik padaugėjo su stresu ar psichikos sveikata susijusių sutrikimų, dėl kurių neatvykstama į darbą, atvejų, bet ir tai, kad dėl šių sutrikimų nebuvimo darbe laikotarpiai būna ilgesni nei tada, kai į darbą neatvykstama dėl fizinės sveikatos priežasčių<sup>19</sup>.

<sup>13</sup> McDaid D. (2008 m.). Psichikos sveikata darbo aplinkoje (angl. *Mental health in workplace settings*). Konsensuso dokumentas, Europos Bendrijos, Liuksemburgas.

<sup>14</sup> Levi L., Gyvenimo prieskonis ar mirties bučinys? (angl. *Spice of life or kiss of death*), paskelbta Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros žurnale Nr. 5 „Working on Stress“. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2002 m. Galima rasti adresu <http://osha.europa.eu/en/publications>

<sup>15</sup> Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), 2009 m. DSS skaičiai. Stresas darbe. Faktai ir skaičiai (angl. *OSH in figures: stress at work - facts and figures*). Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras.

<sup>16</sup> Leka S., Van Wassenhove W. ir Jain A. (2014 m. paskelbta spaudoje). Ar psichosocialinės rizikos prevencija galima? Įprastų prielaidų dekonstravimas (angl. *Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions*). *Safety Science*.

<sup>17</sup> Evans-Lacko S., Knapp M., McCrone P., Thornicroft G. ir Mojtabai R. (2013 m.). Ekonomikos nuosmukio poveikis psichikos sveikatai. Ekonominiai sunkumai ir psichikos sveikatos problemų turinčių asmenų užimtumas 27 Europos šalyse (angl. *The Mental Health Consequences of the Recession: Economic Hardship and Employment of People with Mental Health Problems in 27 European Countries*). PLoS ONE, 8(7).

<sup>18</sup> SUGA (Bericht zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) 1998–2008 m. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Medizin (BAUA), Federalinis darbo saugos ir sveikatos institutas <http://www.baua.de/de/Startseite.html>

<sup>19</sup> Darbo ir pensijų departamentas (angl. *Department of Work and Pensions*), 2013. *DWP Statistics*. Galima rasti čia: <http://statistics.dwp.gov.uk/asd/>, Londonas, DWP.

Psichikos sveikatos ligų turintiems darbuotojams dažnai būdingas gretutinis sergamumas (komorbidiškumas), t. y. jiems kyla ir fizinės sveikatos problemų. Be to, esama įrodymų, kad dėl fizinės sveikatos priežasčių ilgą laiką negalintiems dirbti asmenims kyla ir psichikos sveikatos problemų<sup>20</sup>. Šie nustatyti faktai reiškia, kad, siekiant skatinti psichikos sveikatą ir skatinti grįžti į darbą, būtų neveiksminga sutelkti dėmesį tik į vienos rūšies būklę.

## Grįžimo į darbą strategijos

Esama daug priežasčių, dėl kurių darbdaviai turėtų aktyviai valdyti psichikos sveikatos turinčių asmenų grįžimą į darbą. Iš esmės darbdaviams tenka pareiga užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiami lygybės ir nediskriminavimo teisės aktai, t. y. užtikrinti, kad į darbą grįžtantys asmenys nebūtų diskriminuojami dėl su jų sveikata susijusių priežasčių.

**Darbdaviams ir darbuotojams tinkamos grįžimo į darbą strategijos naudingos** – gerėja asmens sveikata ir gerovė, o mažėja darbdavių dėl darbuotojų nebuvimo darbe patiriamos išlaidos.

Fizinės sveikatos problemų turinčių asmenų grįžimo į darbą strategijos dabar jau įprastas dalykas. Šiuo atveju galima taikyti negalios valdymo metodus, kurie apima, pavyzdžiui, šios srities politikos formavimą darbovietėje, užtikrinimą, kad būtų specialiai parengtų asmenų procesui valdyti, ryšio palaikymą su nedirbančiu asmeniu jau nuo pirmų jo nebuvimo darbe dienų, saugaus grįžimo į darbo procesą, atėjus laikui, planavimą (daugiau informacijos pateikta 6 skyriuje).

Šios strategijos gali būti pritaikytos ir atvejams, kai į darbą grįžta psichikos sveikatos problemų turintis asmuo, valdyti. Pagrindinis metodo skirtumas būtų tas, jog reikėtų užtikrinti, kad visos suinteresuotosios šalys suvoktų, kas yra psichikos sveikata ir psichikos liga, spręstų stigmatizavimo problemą, išlaikytų konfidencialumą ir užtikrintų pakankamą galimybių darbą pritaikyti taip, kad grįžtantis asmuo galėtų vėl gerai jaustis darbe.

## Fizinės sveikatos ir psichikos sveikatos ryšys

**Fizinė sveikata ir psichikos sveikata yra susijusios** – tyrimais nustatyta, kad darbe ir už jo ribų pasireiškiantys streso veiksniai gali paskatinti širdies ligas. Iš pastarojo meto apžvalgų matyti, kad psichosocialinė rizika, dėl kurios gali kilti psichikos sveikatos problemų, sisteminiu bei priežastiniu ryšiu susijusi ir su kitų rūšių sveikatos būkle, pavyzdžiui, fizinės sveikatos problemomis<sup>21</sup>, sergamumu širdies ir kraujagyslių ligomis bei su jomis susijusiu mirtingumu<sup>22</sup>, taip pat diabetu<sup>23</sup>. Atlikus INTERHEART<sup>24</sup> tyrimą (jame buvo 24 767 dalyviai iš 52 šalių) nustatyta, kad miokardo infarktą patyrę asmenys nurodė gerokai dažniau patiria stresą darbe ar namuose, taip pat kad stresą jiems kelia gyvenimo įvykiai ir finansinė padėtis. Ataskaitoje „Širdis ir psichika“ (angl. *Hearts and Minds Report*)<sup>25</sup> apibendrinamas psichikos sveikatos sutrikimų ir širdies ligų ryšys. Iš kitų pastarojo meto apžvalgų matyti, kad psichosocialinė rizika, dėl kurios gali kilti psichikos sveikatos problemų, sisteminiu

<sup>20</sup> <http://www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf>

<sup>21</sup> Briggs A.M., Bragge P., Smith A., Govil D. ir Straker L.M. (2009 m.). Suaugusių dirbančių gyventojų skausmo krūtinės ląstoje paplitimas ir susiję veiksniai. Literatūros apžvalga (angl. *Prevalence and Associated Factors for Thoracic Spine Pain in the Adult Working Population: A Literature Review*). Paskelbta *J Occup Health*, Nr. 51, p. 177–192.

<sup>22</sup> Kivimaki M., Nyberg S.T., Batty G.D. et al. (2012 m.). Įtampa darbe – rizikos veiksnys, ateityje galintis lemti išeminę širdies ligą. Bendra 2 358 atvejų, vertinant 197 473 vyrus ir moteris, metaanalizė (angl. *Job strain as a risk factor for future coronary heart disease : collaborative meta-analysis of 2358 events in 197,473 men and women*). *The Lancet*, 2012 m. (380):1491-97 (Early Online Publication, doi:10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

<sup>23</sup> De Hert M., Correll C. U., Bobes J., Cetkovich-Bakmas M., Cohen D., Asai I., Leucht S. (2011 m.). Sunkių psichikos sutrikimų turinčių pacientų fizinės sveikatos sutrikimai. I dalis. Paplitimas, gydymas vaistais ir sveikatos priežiūros skirtumai (angl. *Physical illness in patients with severe mental disorders. I. Prevalence, impact of medications and disparities in health care*). *World Psychiatry*, Nr. 10, 52–77.

<sup>24</sup> Rosengren A., Hawken S., Ōunpuu S., Sliwa K., Zubaid M., Almahmeed W. A., Blackett K. N., Sitthiamorn C., Sato H., Yusuf S. Psichosocialinės rizikos veiksnių ryšys su ūmaus miokardo infarkto rizika (tirta 11 119 atvejų, 13 648 kontrolės grupės iš 52 šalių) (tyrimas INTERHEART). Atvejo ir kontrolės tyrimas (angl. *Association of psychosocial risk factors with risk of acute myocardial infarction in 11 119 cases and 13 648 controls from 52 countries (the INTERHEART study): case-control study*). *Lancet*, Nr. 364, 2004 m., p. 953–962.

<sup>25</sup> Boedeker W. ir Klindworth H. (2007 m.). Darbo poveikis širdžiai ir psichikai Europoje. Europos su darbu siejamos visuomenės sveikatos ataskaita. Širdies bei kraujagyslių ligos ir psichikos sveikatos sutrikimai (angl. *Hearts and minds at work in Europe: A European work-related public health report on cardiovascular diseases and mental ill health*). BKK Bundesverband, Esenas, 2007 m. [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Workhealth\\_II/Buch\\_WH-Report\\_v09.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Workhealth_II/Buch_WH-Report_v09.pdf)



bei priežastiniu ryšiu susijusi ir su kitų rūšių sveikatos būkle, pavyzdžiui, fizinės sveikatos problemomis<sup>26,27</sup> sergamumu širdies ir kraujagyslių ligomis bei su jomis susijusiu mirtingumu<sup>28</sup>, taip pat diabetu<sup>29</sup>.

Iš kitų tyrimų matyti, kad daugeliui asmenų, kuriems kyla fizinės sveikatos problemų, kils ir psichikos sveikatos problemų. Pavyzdžiui, streso poveikio tyrimas<sup>30</sup> atskleidė, kad daugumai į trumpalaikių ligų (dėl fizinės sveikatos priežasčių) registrą įtrauktų asmenų kilo ir psichikos sveikatos problemų (paprastai – depresija). Net 13 proc. į darbą ilgiau kaip dvylika savaičių neatvykusių asmenų turėjo ir fizinės, ir psichikos sveikatos problemų.

## Kodėl darbdaviams reikėtų valdyti psichikos sveikatą darbe?

Esama **daug priežasčių, dėl kurių darbdaviai turėtų aktyviai domėtis psichikos sveikata ir gerove**. Pirmiausia, sveikatos ir saugos teisės aktais nustatyta pareiga užtikrinti, kad darbe nebūtų žalojama psichikos sveikata. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) ir partnerių Seulo deklaracijoje<sup>31</sup> nustatyta, kad sveikata ir sauga yra esminė žmogaus teisė. Be to, teisės aktuose lygybės klausimais nustatyta prievolė užtikrinti, kad psichikos sveikatos problemų turintys asmenys nebūtų diskriminuojami tokiose srityse kaip priėmimas į darbą, paaukštinimas ir galimybės mokytis.

Be šių nustatytų pareigų, daug darbdavių patys suvokia, kad investuoti į psichikos sveikatą naudinga, nes tai – organizacijos etoso ir kultūros dalis. Aktyvūs šios srities veiksmai darbdaviams padeda vykdyti visuomenės sutartį, juos saistančią su savo darbuotojais ir visa visuomene, be to, jie padeda išsaugoti gerą viešą darbdavio įvaizdį. Daug darbdavių taip pat suvokia, kad, darbe užtikrinus palankias psichikos sveikatai sąlygas, tampa lengviau vykdyti savo įsipareigojimus, susijusius su įmonės socialine atsakomybe, visų pirma tada, kai darbdavys daro daugiau, nei reikalaujama teisės aktais.

Tačiau įtikinamiausias priežastys daugeliui darbdavių siejasi su tuo, kad priemonės, kuriomis siekiama gerinti psichikos sveikatą ir gerovę, yra veiksmingos. Jomis galima veiksmingai spręsti tokias problemas kaip, pavyzdžiui, nebuvimas darbe, bet, kas dar svarbiau, įrodyta, kad iš priemonių gaunama ir didžiulės piniginių naudų. Remiantis JK atliktais tyrimais, daugelis vertintų priemonių yra pakankamai naudingos ir jų nauda didesnė nei dėl jų patiriamos išlaidos. Visai neseniai<sup>32</sup> apskaičiuota, kad grynoji investicijų grąža, gaunama dėl darbe įgyvendinamų psichikos sveikatos skatinimo programų, per vienų metų laikotarpį buvo 0,81–13,62 EUR nuo kiekvieno programai įgyvendinti išleisto euro.

Nacionalinis sveikatos ir priežiūros kompetencijos institutas, 2009 m. JK atlikęs tyrimą, modeliavo visapusiško požiūrio į psichikos sveikatos darbe skatinimą poveikį. Tiriama nustatyta, kad dėl pernelyg didelio streso ir prastos psichikos sveikatos darbuotojo našumas gali sumažėti 30 proc., o 1 000 darbuotojų turinčiai įmonei grynosios išlaidos dėl našumo sumažėjimo būtų per 473 000 svarų sterlingų.

<sup>26</sup> Briggs A.M., Bragge P., Smith A., Govil D. ir Straker L.M. (2009 m.). Suaugusių dirbančių gyventojų skausmo krūtinės ląstoje paplitimas ir susiję veiksniai. Literatūros apžvalga (angl. *Prevalence and Associated Factors for Thoracic Spine Pain in the Adult Working Population: A Literature Review*). Paskelbta *J Occup Health*, Nr. 51, p. 177–192.

<sup>27</sup> Da Costa B.E. ir Vieira E.R. (2009 m.). Su darbu susijusius atramos-judėjimo sistemos sutrikimus lemiantys rizikos veiksniai. Sistemine naujausių tęstinių tyrimų apžvalga (angl. *Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: a systematic review of recent longitudinal studies*). *Am. J. Ind. Med.* 48, p. 1–39.

<sup>28</sup> Kivimaki M., Nyberg S.T., Batty G.D. et al. (2012 m.). Įtampa darbe – rizikos veiksnys, ateityje galintis lemti išeminę širdies ligą. Bendra 2 358 atvejų, vertinant 197 473 vyrus ir moteris, metaanalizė (angl. *Job strain as a risk factor for future coronary heart disease: collaborative meta-analysis of 2358 events in 197,473 men and women*). *The Lancet*, 2012 m. (380):1491-97 (Early Online Publication, doi:10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

<sup>29</sup> De Hert M., Correll C. U., Bobes J., Cetkovich-Bakmas M., Cohen D., Asai I., Leucht S. (2011 m.). Sunkių psichikos sutrikimų turinčių pacientų fizinės sveikatos sutrikimai. I dalis. Paplitimas, gydymas vaistais ir sveikatos priežiūros skirtumai (angl. *Physical illness in patients with severe mental disorders. I. Prevalence, impact of medications and disparities in health care*). *World Psychiatry*, Nr. 10, 52–77.

<sup>30</sup> Integruota streso poveikio ataskaita. Socialinių struktūrų pokyčio poveikis stresui ir gyvenimo kokybei. Individuali ir socialinė perspektyva (angl. *Integrated report of Stress Impact: The impact of changing social structures on stress and quality of life: Individual and social perspectives*). <http://www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf>

<sup>31</sup> <http://www.seouldeclaration.org/>

<sup>32</sup> *Matrix Insight* (2013 m.). Ekonominė psichikos sveikatos darbe skatinimo ir psichikos sutrikimų prevencijos programų bei jų galimo indėlio siekiant ES sveikatos, socialinės ir ekonominės politikos tikslų, analizė (angl. *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*). *Matrix Insight*, Sveikatos ir vartotojų reikalų vykdomosios agentūros užsakymu atliktas tyrimas. Galima rasti adresu [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/docs/matrix\\_economic\\_analysis\\_mh\\_promotion\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf)

Vertinant viską kartu, kai darbovietės kultūrai būdingi palankūs veiksniai, tai paprastai turi teigiamą poveikį ir skatina darbuotojus laikytis su darbu susijusių įsipareigojimų, dėl to didėja našumas, taigi – ir nauda organizacijai. Tačiau naudą junta ne tik darbovietė, bet ir visa visuomenė. Sumažėja psichikos sveikatos sutrikimų gydymo išlaidos, tačiau gaunama ir kitos naudos – darbuotojai labiau įsitraukia į įvairią visuomenei ir jiems patiems naudingą veiklą.

#### Dešimt priešasčių valdyti psichikos sveikatą ir gerovę. Ekonominis pagrindimas

Darbdaviai aktyvesnio požiūrio į psichikos sveikatos darbe valdymą turėtų laikytis dėl keleto priešasčių:

- visoje Europoje daugėja psichikos sveikatos problemų ir ligų; visoje Europoje jos vis dažniau tampa darbuotojų nebuvimo darbe priežastimi;
- išlaidos, patiriamos dėl to, kad nedirbama dėl psichikos sveikatos, yra didesnės nei tada, kai nedirbama dėl kitų rūšių ligų;
- laikotarpis, kai nedirbama dėl psichikos sveikatos sutrikimų, paprastai būna ilgesnis nei tada, kai nedirbama dėl kitų su sveikata susijusių priežasčių;
- keičiantis darbo pobūdžiui patiriamas didesnis stresas ir kyla daugiau su psichikos sveikata susijusių problemų;
- darbovietė yra labai tinkama vieta imtis veiksmų ir skatinti gerą psichikos sveikatą;
- pasitenkinimą teikiantis darbas skatina gerą psichikos sveikatą ir gerovę;
- teisės aktais reikalaujama valdyti darbe kylančią psichosocialinę riziką;
- daugelyje šalių vis didesnė atsakomybė už grįžimo į darbą valdymą tenka darbdaviams, ir tai jiems naudinga;
- priemonės, kuriomis siekiama gerinti psichikos sveikatą ir gerovę darbe, padeda darbdaviams laikytis visuomenės sutarties principų;
- konkrečiam asmeniui skirtos priemonės, kuriomis siekiama gerinti psichikos sveikatą ir gerovę, yra ekonomiškai efektyvios.

## 4. Pagrindiniai ES DSS teisės aktai ir psichikos sveikata darbe

### Pagrindų direktyva ir psichikos sveikata

Visa apimantis teisės aktas, kuriuo Europos Sąjungoje reglamentuojami visi DSS aspektai, yra **Pagrindų direktyva** 89/391/EEB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbe. Direktyvoje nustatytos bendrosios darbdavių pareigos – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, šalinti visų rūšių riziką, laikantis prevencijos principų. Po pagrindų direktyvos per pastaruosius 25 metus buvo priimta keletas atskirų sričių direktyvų (daugiau informacijos pateikta 7 skyriuje). Visi bendrieji pagrindų direktyvos principai tebetaikomi visoms sritims, patenkančioms į atskirų direktyvų taikymo sritį, tačiau tais atvejais, kai atskirose direktyvose yra griežtesnių ir (arba) konkretesnių nuostatų, pirmumas teikiamas konkrečioms atskirų direktyvų nuostatoms.

Be kitų dalykų, darbdaviams tenka atsakomybė už psichikos sveikatai kylančią su darbu siejamą riziką, dažnai vadinamą psichosocialine rizika, ir jos valdymą, kaip nustatyta pagrindų direktyvoje, – joje darbdaviams nustatyta pareiga prevencinėmis priemonėmis šalinti bei valdyti visų rūšių riziką ir įdiegti sveikatos ir saugos procedūras bei sistemas, kad prevencija būtų galima.

Remiantis šiuo pagrindiniu teisės aktu parengta ir visoje Europoje taikoma keletas su psichikos sveikata susijusių aktualių strategijų ir gairių<sup>33</sup>. Tai apima teisiškai privalomus ES, tarptautinio ir nacionalinio lygmens dokumentus, taip pat įvairias politikos priemones, pavyzdžiui, ES institucijų, Regionų komiteto ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto sprendimus, rekomendacijas, rezoliucijas, nuomones, pasiūlymus ir išvadas. Be to, pagrindų direktyva grindžiami ir Europos bei tarptautinių komitetų, agentūrų ir organizacijų inicijuojami socialinių partnerių susitarimai ir veiksmų programos, specifikacijos, gairės, kampanijos ir kt.

Pagrindų direktyva ir kitos direktyvos nėra skirtos konkrečiai psichikos sveikatos problemoms darbe spręsti. Jos veikia yra **bendrieji ir konkretieji teisės aktai, apimantys visus sveikatos ir saugos aspektus**, taip pat procedūras, kurių reikėtų laikytis rengiant ir įgyvendinant praktines sveikatos ir saugos priemones. Pavyzdžiui, pagrindų direktyvoje nustatyta, kad darbdaviai turėtų užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, ir šalinti visų rūšių riziką jos atsiradimo vietoje. Nors direktyvoje nėra tokių sąvokų kaip „psichosocialinė rizika“ ar „stresas darbe“, joje yra nuostatų, kuriomis reikalaujama darbą pritaikyti asmeniui, visų pirma tai pasakytina apie darbo vietų įrengimą, darbo priemonių, darbo bei gamybos metodų pasirinkimą, siekiant pirmiausia palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu, rengti nuoseklią bendrą prevencijos politiką, apimančią technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikį. Taigi pagrindų direktyvoje tiesiogiai minimi keli pagrindiniai psichosocialinio streso darbe šaltiniai. Be to, kalbant apie konkrečius sveikatai ir saugai darbe kylančios rizikos prevencijos ir kontrolės metodus, kuriuos reikėtų taikyti, pagrindų ir kitose su šia sritimi susijusiose direktyvose nurodyta, kad tą riziką reikia atpažinti, įvertinti ir užkirsti jai kelią bei ją valdyti<sup>34</sup>.

Tačiau, nors ir atrodytų, kad šiuo klausimu trūksta konkretumo, **nekyla abejonių, jog į pagrindinius su sveikata ir sauga susijusius teisės aktus psichosocialinės rizikos darbe klausimai įtraukti** tiek nacionaliniu, tiek ES lygmeniu. Iš ES Komisijos ir kitų organizacijų, kaip antai TDO, gairių, kampanijų ir kitų iniciatyvų aiškiai matyti, kad būtent taip ir yra, o ši pozicija dar labiau sustiprinama socialinių partnerių susitarimais<sup>35 36</sup> dėl streso darbe, priekabiavimo ir smurto darbe.

Be šių nuostatų, kuriomis reikalaujama vertinti darbe kylančius pavojus, pagrindų ir kitose direktyvose nurodyta **rūpestingumo pareiga**, kurią darbdaviai turi vykdyti savo darbuotojų atžvilgiu. Tai reiškia, kad reikia užtikrinti, jog nustatant asmens darbo sąlygas, būtų atsižvelgiama į darbuotojo sveikatą ir gerovę. Tai susiję ir su į darbą po

<sup>33</sup> Sąvoka „psichikos sveikata“ ir su ja susijusios sąvokos, pavyzdžiui, „stresas“ ir „psichosocialinė rizika“, teisės aktuose minimos retai.

<sup>34</sup> Daugiau informacijos šiuo klausimu galima rasti įgyvendinant šį projektą parengtame aiškinamajame dokumente.

<sup>35</sup> Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Komisijos pranešimas dėl socialinių partnerių patvirtinto bendrojo susitarimo dėl streso darbe įgyvendinimo“. [http://www.europarl.europa.eu/registre/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/sec/2011/0241/COM\\_SEC%282011%290241\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf)

<sup>36</sup> Pagrindų susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe. <https://docs.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETEK/edit>

ligos grįžtančiais darbuotojais. Šiuo atveju tai būtų asmens sveikatos vertinimas, darbo organizavimo ir sąlygų derinimas atsižvelgiant į darbuotojo galimybes ir pasirūpinimas, kad būtų galima į darbą grįžti laipsniškai. Šis klausimas dar kartą nagrinėjamas šių gairių 6 skyriuje.

Pagrindų direktyvoje taip pat esama nuostatų dėl prevencijos principų, kai kurie jų ypač aktualūs šalinant darbe kylančius pavojus psichikos sveikatai. Apibendrinant, tai būtų:

- vengti rizikos;
- įvertinti rizikas, kurių neįmanoma išvengti;
- šalinti rizikas jų atsiradimo vietoje;
- pritaikyti darbą asmeniui, visų pirma tinkamai įrengti darbo vietas, parinkti darbo priemones, darbo bei gamybos metodus, siekiant pirmiausia palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu bei sumažinti tokio darbo poveikį sveikatai;
- sukurti nuoseklią bendros prevencijos politiką, apimančią technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikį.

## Kitos politikos priemonės

### ES reguliavimo politikos priemonės

1 priede nurodytos ES valstybėms narėms taikomos su psichikos sveikata ir psichosocialine rizika susijusios reguliavimo priemonės<sup>37</sup>. Nors kiekvienoje jų nagrinėjami tam tikri psichikos sveikatos ir (arba) psichosocialinės darbo aplinkos aspektai, reikėtų atkreipti dėmesį, kad sąvokos „psichikos sveikata“, „stresas“ ir „psichosocialinė rizika“ daugumoje teisės aktų tiesiogiai neįvartojamos.

Remiantis neseniai atlikto ESENER tyrimo išvadomis, nors Europos darbdaviai DSS teisės akus laiko pagrindine DSS problemų sprendimo priemone, šie teisės aktai ne tokie veiksmingi valdant psichosocialinę riziką ir skatinant psichikos sveikatą darbe.

### Politikos iniciatyvos

Be reguliavimo priemonių, ES lygmeniu parengta ir įgyvendinama gerokai daugiau „švelniosios“ politikos iniciatyvų, susijusių su psichikos sveikata ir psichosocialine rizika darbe. Keli naujesni ES politikos dokumentai ir iniciatyvos, susiję su psichikos sveikata darbe:

1. Lisabonos strategija – ES ekonomikos augimo ir konkurencingumo siekis. Strategija siekiama užtikrinti visišką užimtumą ir didesnę socialinę įtrauktį
2. 2007–2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija
3. Komisijos Baltoji knyga „Kartu sveikatos labui“
4. Bendrasis susitarimas dėl streso darbe
5. Pagrindų susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2010 m.)
6. Psichikos sveikatos paktas

Šios srities politika yra plataus masto – nuo pagrindinių ES strategijų, visuomenės sveikatos politikos priemonių iki socialinio dialogo iniciatyvų. Be jų, esama ir kitų politikos iniciatyvų, susijusių su psichikos sveikata bei psichosocialine rizika darbe ir apimančių oficialiai įtvirtintus suinteresuotųjų šalių komitetus, ES lygmens kampanijas, negalios valdymo politikos priemones ir kitas tokių organizacijų, kaip PSO ir TDO, iniciatyvas. 2 priede pateikiama šių politikos priemonių apžvalga.

### Nacionalinė politika

Įgyvendinant projektą atlikta išsami apžvalga, siekiant surinkti informacijos apie nacionalines psichikos sveikatos darbe politikos priemones ir programas. Ši apžvalga apima reguliavimo ir savanoriškas politikos priemones. ES

<sup>37</sup> Reikėtų atkreipti dėmesį, kad valstybės narės gali nustatyti griežtesnes nuostatas nei ES lygmens teisės aktų nuostatos.

lygmeniu reguliavimo priemonių, tiesiogiai susijusių su psichikos sveikatos klausimais, psichosocialine rizika ir kt., nėra daug, tačiau nacionaliniu lygmeniu padėtis kitokia. Keliose šalyse įgyvendinamos socialinės politikos priemonės, kuriomis reikalaujama įgyvendinti su psichikos sveikata darbe susijusias prevencijos ir skatinimo strategijas. Šios apžvalgos rezultatai pateikti projekto svetainėje<sup>38</sup> ir galutinėje ataskaitoje.

<sup>38</sup> <https://www.prevent.be/en/dossier/previous-projects>

## 5. Psichikos sveikatos rizikos vertinimas

Pagrindų ir kitose su šia sritimi susijusiose direktyvose pabrėžiama, kad viena svarbiausių sveikatos ir saugos proceso dalių yra **rizikos vertinimas**. Taigi šiame skyriuje nagrinėjama, kaip atlikti su psichikos sveikata darbe susijusių pavojų rizikos vertinimą. Tai apima ir riziką, kuri psichikos sveikatai kyla dėl fizinių ar cheminių pavojų, galinčių sąveikauti su psichosocialiniais pavojais. Turėtų būti įvertintos visos žinomos rizikos psichikos sveikatai rūšys.

### Pagrindiniai darbe kylantys psichosocialiniai pavojai

Streso darbe modelių esama įvairių<sup>39</sup>, tai byloja apie įvairių rūšių psichosocialinius pavojus, kurių gali kilti darbe. Psichosocialinių pavojų moksliniai tyrimai atliekami jau daugiau kaip 40 metų ir plačiai sutariama dėl šių pavojų pobūdžio, taip pat dėl teorijų, kaip jie veikia asmens sveikatą ir organizacijos rezultatus, kaip antai našumą, darbo kokybę, pasitenkinimą darbu ir neatvykimą į darbą.

Įgyvendinant Europos Komisijos finansuojamą projektą PRIMA-EF<sup>40</sup>, siūloma **Europos psichosocialinės rizikos valdymo programa**. Vykdam šią veiklą įvardyta dešimt pagrindinių darbe kylančių psichosocialinių pavojų rūšių.

#### 2 lentelė. Psichosocialiniai pavojai darbe<sup>1</sup>

Pavojaus rūšis	Apibrėžtis
<b>Darbo turinys</b>	Per menka įvairovė arba trumpi darbo ciklai, suskaidytas arba beprasmis darbas, nereikia visų turimų įgūdžių, didelis neužtikrintumas, dirbant reikia nuolat bendrauti su žmonėmis.
<b>Darbo krūvis ir tempas</b>	Per didelis arba per mažas darbo krūvis, nuo mechanizmų priklausantis darbo tempas, labai mažai laiko, reikia nuolat laikytis terminų.
<b>Darbo tvarkaraštis</b>	Pamaininis darbas, naktinės pamainos, nelankstus darbo grafikas, nenuspėjamos darbo valandos, ilgos darbo valandos arba socialiniam gyvenimui nepalankios darbo valandos.
<b>Kontrolė</b>	Menka galimybė dalyvauti priimant sprendimus, nėra galimybių kontroliuoti darbo krūvį, tempą, pamaininį darbą ir kt.
<b>Aplinka ir įranga</b>	Netinkama įranga, galimybė naudotis įranga, jos tinkamumas ar techninė priežiūra, prastos aplinkos sąlygos, t. y. nepakankama erdvė, per menkas apšvietimas, per didelis triukšmas.
<b>Organizacijos kultūra ir veikimas</b>	Prasta komunikacija, per mažai paramos sprendžiant problemas ar siekiant asmenybės tobulėjimo, neapibrėžti organizacijos tikslai arba dėl jų nesusitariama.
<b>Tarpusavio santykiai darbe</b>	Socialinė ar fizinė atskirtis arba izoliacija, prasti santykiai su viršesniais darbuotojais, tarpasmeniniai konfliktai, nėra socialinės paramos, priekabiavimas, bauginimas.
<b>Vaidmuo organizacijoje</b>	Neaiškus vaidmuo, kertasi funkcijos, atsakomybė už žmones.
<b>Karjeros plėtra</b>	Karjeros sąstingis ir netikrumas dėl karjeros, pernelyg spartus arba pernelyg lėtas paaukštinimas, menkas atlygis, darbo nesaugumas, menka socialinė darbo vertė.
<b>Kertasi asmeninis gyvenimas ir darbas</b>	Darbe ir namuose reikalaujama nesuderinamų dalykų, per menkas palaikymas namuose, problemų kyla dėl to, kad abu partneriai siekia karjeros.

<sup>1</sup> Ten pat, 2 psl.

<sup>39</sup> Psichosocialiniai pavojai darbe nėra lygiaverčiai stresui darbe – neužkirtus jiems kelio, jie kelia stresą ir su stresu siejamus padarinius (prastą psichikos ar fizinę sveikatą).

<sup>40</sup> <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>



Žinoma, šie pavojai kiekvienoje darbovietėje skiriasi, tačiau jie taip pat skiriasi įvairiais laikotarpiais. **Gali atsirasti naujų ar besiformuojančių pavojų**, o pastaraisiais metais psichosocialiniais pavojais atviriau pripažįstamos tokios problemos kaip priekabiavimas, smurtas ir bauginimas darbe. Rastis naujų psichosocialinių pavojų gali ir dėl ekonomikos nuosmukio. Šiuo atveju susirūpinimas kyla dėl nedarbo grėsmės, prastėjančių darbo sąlygų, darbo vietų, kuriose asmens galimybės daug didesnės negu įgūdžiai, kurių reikia tame darbe.

Neseniai atlikus **Europos įmonių apklausą dėl naujų ir atsirandančių rizikos rūšių** (angl. ESENER) – joje dalyvavo per 28 000 įmonių iš 31 Europos šalies – nustatyta, jog, nepaisant to, kad stresas darbe laikomas vienu iš pagrindinių DSS srities susirūpinimą keliančių klausimų, tik apie pusę tyrime dalyvavusių įmonių nurodė informuojančios savo darbuotojus apie psichosocialinę riziką ir jos poveikį sveikatai bei saugai, o mažiau nei trečdalis jų nurodė įdiegusios procedūras, kurių laikantis mažinamas stresas darbe. Remiantis atliekant apklausą nustatytais faktais, taip pat matyti, kad 42 proc. vadovybės atstovų mano, jog mažinti psichosocialinę riziką sunkiau nei spręsti kitas su sauga ir sveikata susijusias problemas. Nurodyta, kad svarbiausi veiksniai, dėl kurių mažinti psichosocialinę riziką itin sunku, yra tai, kad „ši sritis labai delikati“, „trūksta suvokimo“, „nepakanka išteklių“ ir „nerengiamas mokymas“.

Taip pat esama įrodymų, kad **daugėja menkai apmokamo, trumpalaikio ir mažų garantijų darbo atvejų** (iš dalies tai siejama su ekonomikos nuosmukiu ir organizacinės struktūros pokyčiais<sup>41</sup>). Iš esmės, darbo kokybė menksta, o dėl to atsiranda daugiau psichikos sveikatai darbe kylančios rizikos šaltinių. Be to, tam tikrų rūšių rizikai būdingos ciklinės arba dinaminės sudedamosios dalys, ir įvairiais gyvavimo ciklo etapais vienos jų būna aktualesnės už kitas. Ši rizikos, gyvavimo ciklo, pajamų ir socialinės klasės rizika reiškia, kad reikia konkreitiems atvejams labiau pritaikytų priemonių, kuriomis būtų mažinama rizika psichikos sveikatai, atsižvelgiant į visą jos sudėtingumą. Kad tokios priemonės būtų galimos, reikia visapusiško ir integruoto požiūrio, o stengtis turi ne tik darbdaviai, bet ir visuomenės sveikatos agentūros bei šios srities NVO. Vertinant iš darbdavių perspektyvos, teisės aktais reikalaujama, kad būtų mažinama darbe kylanti rizika, bet iš geriausios patirties pavyzdžių matyti, kad ir darbdaviui, ir darbuotojui būtų naudinga laikytis platesnio požiūrio.

Be to, **rizikos vertinimas turi būti dinamiškas**, jį atliekant būtina aktyviai atsižvelgti į tai, kad žinios ir aplinkybės kinta. Darbdaviams tenka atsakomybė neatsilikti nuo naujovių, ir šis procesas turi būti aktyviai valdomas.

## Rizikos psichikos sveikatai vertinimo metodika

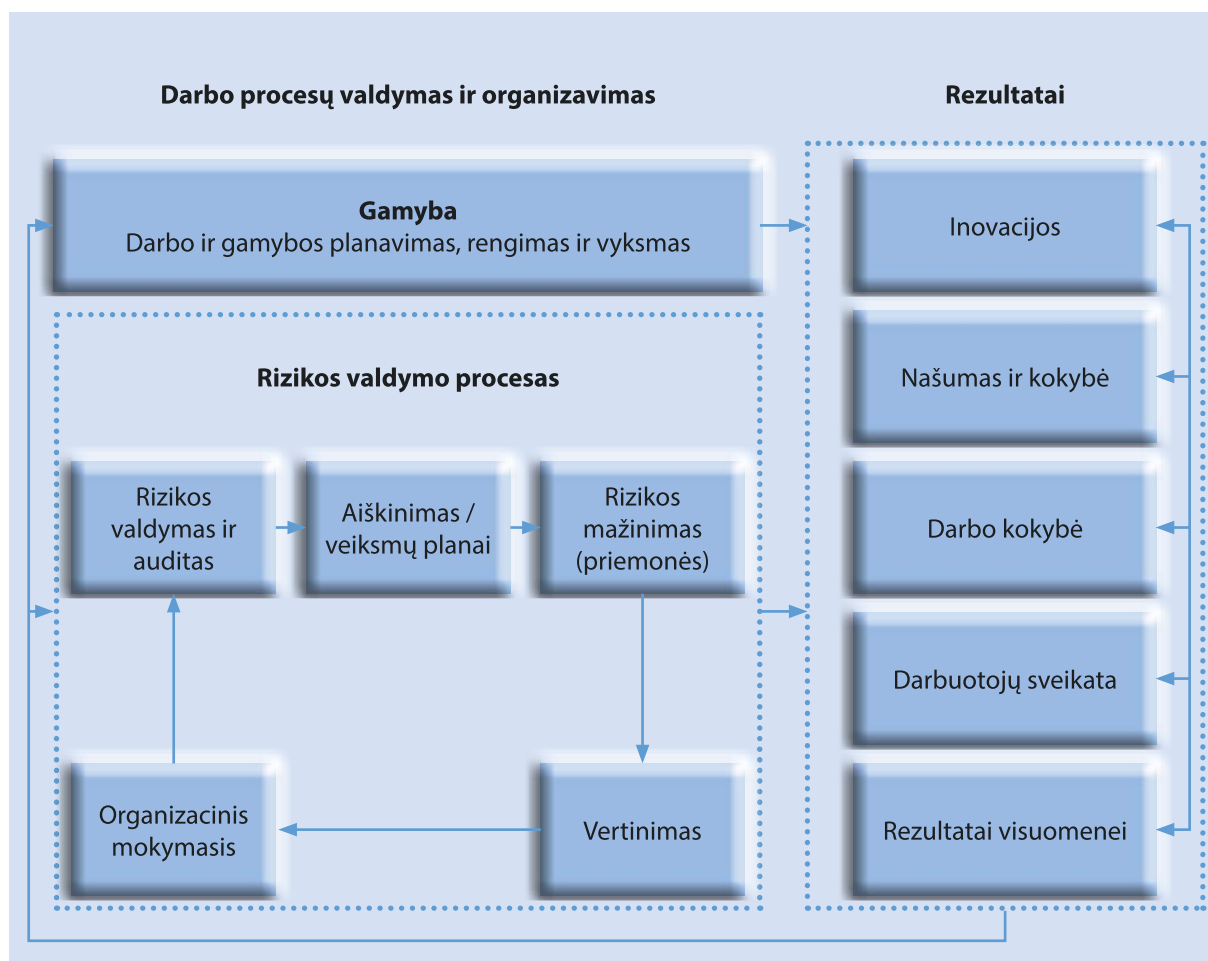
Įgyvendinant iniciatyvą PRIMA-EF (2008 m.) buvo parengta su psichosocialiniais pavojais susijusios rizikos vertinimo sistema, pagrįsta visoje Europoje darytais moksliniais tyrimais ir geriausios patirties pavyzdžiais. Tai veikia rizikos vertinimo ir valdymo sistema, o ne pavienė konkreti metodika; ja norima suteikti galimybių įtraukti įvairius variantus, nustatytus įvairiose šalyse, o kartu atkreipti dėmesį į esminius gerosios patirties elementus.

3 diagramoje pateikti **svarbiausieji psichosocialinės rizikos vertinimo elementai**<sup>42</sup>. Tai laikoma darbo procesų bendro valdymo ir organizavimo, taip pat įmonės gamybos proceso dalimi. Rizikos valdymo procesas pradedamas nuo psichosocialinių pavojų darbe audito ir rizikos vertinimo. Tada rizika suskirstoma pagal svarbą ir parengiamas priemonių planas. Galimos trijų lygių priemonės. Vėliau įgyvendinamos ir vertinamos rizikos valdymo plane nustatytos priemonės, o remiantis patirtimi, įgyta vykstant vertinimo procesui, organizacija įgyja žinių ir jas pritaiko kitame rizikos valdymo proceso cikle. Vykstant visam šiam procesui svarbu nustatyti ne tik problemų sritis, bet ir pastebėti gerąją patirtį, kad organizacija galėtų ją išlaikyti ir toliau plėtoti.

<sup>41</sup> [http://www.gcph.co.uk/assets/0000/4018/In-work\\_poverty\\_FINAL\\_Oct.pdf](http://www.gcph.co.uk/assets/0000/4018/In-work_poverty_FINAL_Oct.pdf)

<sup>42</sup> Ten pat, 8 psl.

### 3 diagrama. Psichosocialinės rizikos valdymo pagrindų modelis



Galima tikėtis, kad, įgyvendinus rizikos valdymo procesą, tai turės platesnį poveikį, nebus apsiribojama tik profesine sveikata. Kadangi rizikos valdymas susijęs su pirminiais gamybos procesais ir organizacijos lygmeniu, kuriuo rizika ir valdoma, galima tikėtis poveikio ir asmens, ir organizacijos rezultatams – sveikatai, našumui ir kokybei, inovacijoms ir darbo kokybei.

Imantis psichosocialinės rizikos vertinimo reikėtų taikyti kelis principus, kad vertinimas būtų veiksmingesnis. BSI psichosocialinės rizikos darbe valdymo gairėse<sup>43</sup> nustatytų principų pavyzdžių pateikta langelyje.

### Priemonių rūšys ir veiksmingumas

Gebėjimas vertinti su pavojais siejamą riziką pats savaime nėra tikslas, veikiau tai priemonė nustatyti šias problemas ir suskirstyti jas pagal svarbą, kad būtų galima imtis tinkamų priemonių. Geriausia būtų kelių šiems pavojams užkirsti jų atsiradimo vietoje (pirminės priemonės), bet daugeliu atvejų gali būti tinkama imtis ir antrinio ar tretinio lygmens priemonės, visų pirma susidarius padėčiai, kai dėl darbo pobūdžio gali būti sudėtinga imtis pirminių priemonių.

Atlikta daugybė su priemonėmis, kuriomis siekiama šalinti psichosocialinius pavojus darbe, susijusių mokslinių tyrimų (jie puikiai apibendrinti PRIMA-EF leidiniuose ir kituose šaltiniuose). Teoriškai, galimos trijų rūšių priemonės.

<sup>43</sup> Didžiosios Britanijos standartų institutas (BSI) (2011 m.). BSI psichosocialinės rizikos darbe valdymo gairės (angl. *Guidance on the Management of Psychosocial Risks at the Workplace*).



- **Pirminės priemonės** būna susijusios su prevencija ir visiškai atitinka DSS tradiciją. Tačiau ne visada esama galimybių psichosocialinei rizikai neleisti kilti jos atsiradimo vietoje – pavyzdžiui, būtinas paslaugas teikiančiose tarnybose turi būti naktinės pamainos, o mokytojai negali visiškai išvengti streso, kylančio mokant vaikus. Kita vertus, pernelyg didelio darbo krūvio dažnai galima išvengti. Keli priemonių pavyzdžiai – pamainos grafiko sudarymas, darbo krūvio valdymas, komunikacijos gerinimas, fizinė darbo aplinka.
- **Antrinėmis priemonėmis** darbuotojams padedama kitaip suvokti psichosocialinius pavojus ir geriau gebėti įveikti sunkumus. Šios priemonės dažnai būna susijusios su darbuotojų mokymu ir informuotumo didinimu, be to, tai yra įprasčiausia. Antrinės priemonės labiau įprastos, manoma, kad įgyvendinti antrines priemones paprasčiau, jų veiksmingumas dažniau vertinamas moksliniais tyrimais. Informuotumo psichosocialinių pavojų klausimais didinimas, mokymas įveikti konkrečius pavojus, taip pat bendrieji gebėjimai įveikti sunkumus – visa tai veiksmingi antrinių priemonių būdai.
- **Tretinėmis priemonėmis** paprastai būdingas tam tikras simptomų švelninimas ar gydymas. Dažnai jos būna reabilitacijos proceso dalis, todėl labai susijusios su visais grįžimo į darbą procesais. Tretinės priemonės apima psichologinių simptomų, t. y. išsekimo, depresijos ar nerimo, gydymą. Jos taip pat turėtų apimti priemones, kuriomis siekiama padėti darbuotojams saugiai ir laiku grįžti į darbą. Tretines priemones paprastai vykdo ne kas nors iš darbovietės – jos būna susijusios su gydymu ir reabilitacija darbe. Paprastai jos imasi kokios nors visuomenės sveikatos tarnybos, tačiau dalyvauti gali ir privačios sveikatos tarnybos. Keliose šalyse teikiant gydymą gali dalyvauti ir pačioje įmonėje veikiančios sveikatos tarnybos. Tam tikras vaidmuo, organizuojant sveikatos paslaugų teikimą ar palaikant ryšius su sveikatos tarnybomis, gali tekti ir darbovietėms – iš esmės jos gali teikti arba organizuoti negalios valdymo paslaugas. Tai itin svarbu vykstant atsigavimo ir grįžimo į darbą procesui.

Psichosocialinei rizikai valdyti tinka visų trijų rūšių priemonės. DSS teisės aktuose reikalaujama darbo vietose įdiegti prevencines priemones. Nustatyta, kad įvairiose darbovietėse pasiteisina priemonių derinys, kuriuo užtikrinama, kad būtų įgyvendinamos įvairios strategijos bendram psichosocialinės rizikos poveikiui šalinti.

Šių priemonių veiksmingumas priklauso ne tik nuo jų pačių, bet ir nuo to, kaip jos organizuojamos ir kokiomis aplinkybėmis jų imamasi. Pagrindiniai dalykai būtų šie:

- **darbuotojų dalyvavimas** – didžiausia poveikį priemonės galiausiai turi darbuotojams, be to, darbuotojai daugiausia žino apie savo pačių darbą. Todėl, darbuotojus įtraukus į priemonių rengimą, įgyvendinimą ir vertinimą, padidės tų priemonių veiksmingumas ir naudingumas.
- **Priemonių vertinimas ir pakartotinis vertinimas** – rengiant ir įgyvendinant su psichikos sveikata siejamas priemones būtina jas pritaikyti prie kiekvienos darbo vietos aplinkybių. Priemonės vertinant tada, kai jos įgyvendinamos, ir kažkiek keičiant, prirėikus, bus užtikrintas didesnis jų veiksmingumas.
- **Etika** – sprendžiant psichikos sveikatos problemas, itin svarbi etika. Bent jau reikia imtis priemonių, kad būtų užtikrintas informacijos konfidencialumas ir kad priemonės būtų aiškiai skirtos tiems darbuotojams, taip pat darbdaviams, kuriems jų reikia. Taip pat turėtų būti visiškai aišku, jog darbuotojams nepakenks tai, kad jie dalyvauja įgyvendinant su psichikos sveikata susijusias priemones.

**Įmonės atsakomybė** – imtis tinkamai parengtų ir įgyvendinamų priemonių yra dalis gerosios darbdavių socialinės atsakomybės praktikos.

## RIZIKOS VERTINIMO PRINCIPAI

JK rizikos valdymo standarte nurodyti keli principai, kuriuos reikėtų taikyti valdant psichosocialinę riziką:

- dirbama su apibrėžtomis grupėmis;
- dėmesys sutelkiamas į darbo sąlygas, ne asmenis;
- dėmesys sutelkiamas į dideles problemas;
- pateikiama darbo sąlygų poveikio sveikatai įrodymų;
- taikomos pagrįstos ir patikimos priemonės;
- užtikrinamas informacijos konfidencialumas;
- dėmesys sutelkiamas į rizikos šalinimą arba mažinimą;
- įtraukiami darbuotojai.

(Sutrumpinta iš 2011 m. BSI).

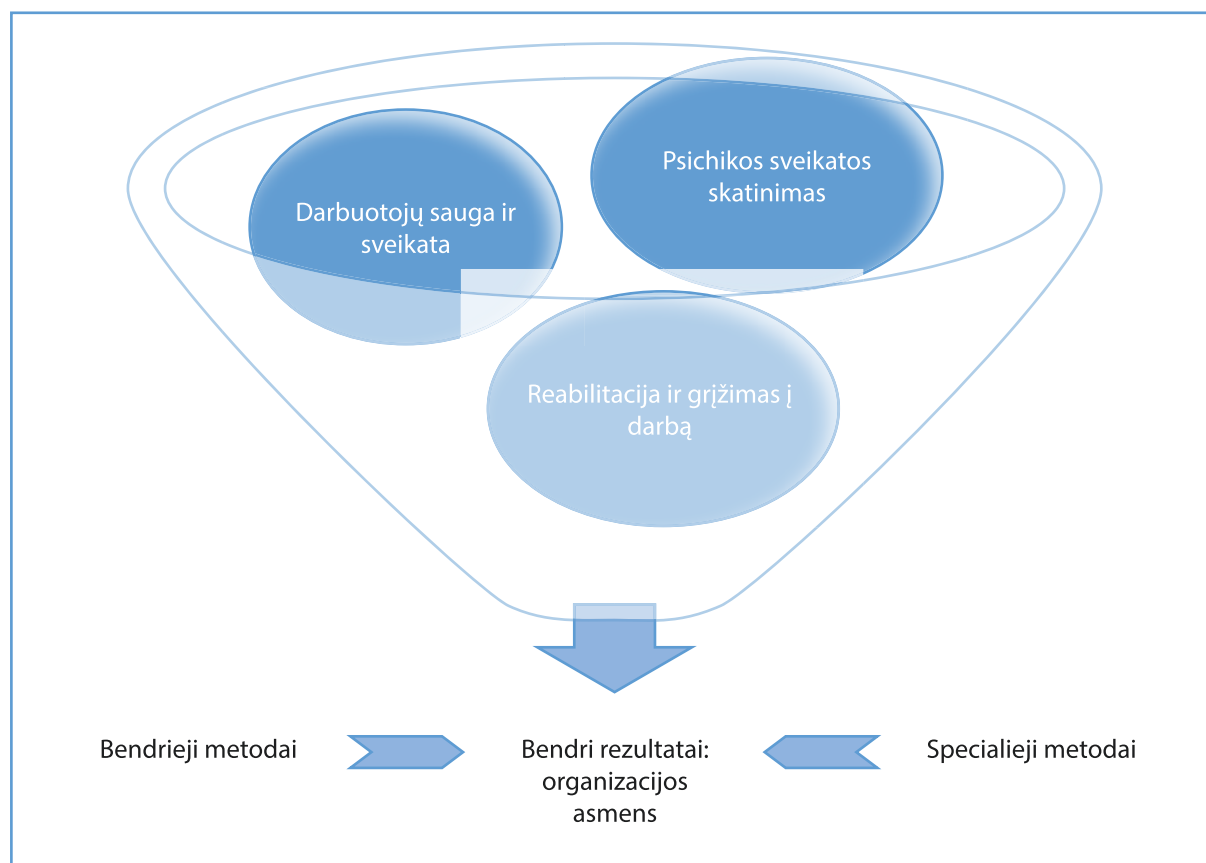
## 6. Psichikos sveikatos darbe skatinimo ir prevencijos gairės

### Bendras požiūris

Sprendžiant psichikos sveikatos darbe problemas, laikomasi **trijų principų**: darbuotojų saugos ir sveikatos (**DSS**), psichikos sveikatos skatinimo (**PSS**) darbe ir rehabilitacijos bei grįžimo į darbą (**RGD**), ir būtent šie principai bus nagrinėjami šiose gairėse. Nors dažnai skatinama taikyti kurį nors vieną iš šių principų, diegiant geriausią patirtį reikėtų derinti tam tikras visų trijų principų dalis, tada poveikis bus didžiausias.

Visi trys principai vienas nuo kito šiek tiek skiriasi. DSS principas pirmiausia siejamas su profesiniais pavojais, taip pat su profesinių sužeidimų ar ligų prevencija. O PSS principas, kita vertus, labiausiai siejamas su visomis rizikos psichikos sveikatai priežastimis, nepaisant to, ar jų kyla darbo aplinkoje, ar kitur. Taikant RGD principą, siekiama teikti paramą vykstant išsekusio darbuotojo rehabilitacijai ir padėti darbuotojui saugiai ir laiku grįžti į darbą. Taikant šį principą dėmesys sutelkiamas į du pagrindinius elementus – išorės paslaugų teikėjus, padedančius vykstant rehabilitacijos procesui, taip pat į grįžimo į darbą procesą, vykstantį pačioje organizacijoje, kurioje dirbama. Skiriasi ir šių trijų principų teisinis pagrindas. Su DSS susiję reikalavimai nustatomi teisės aktais ir kitais dokumentais, o PSS principas paprastai taikomas savanoriškai. RGD klausimai, kita vertus, iš dalies grindžiami teisės aktais – aiškiai arba numanomai (pvz., kai taikomos nuostatos dėl darbo sąlygų nustatymo atsižvelgiant į asmens galimybes arba darbdaviui nustatyta pareigų, susijusių su RGD užtikrinimu).

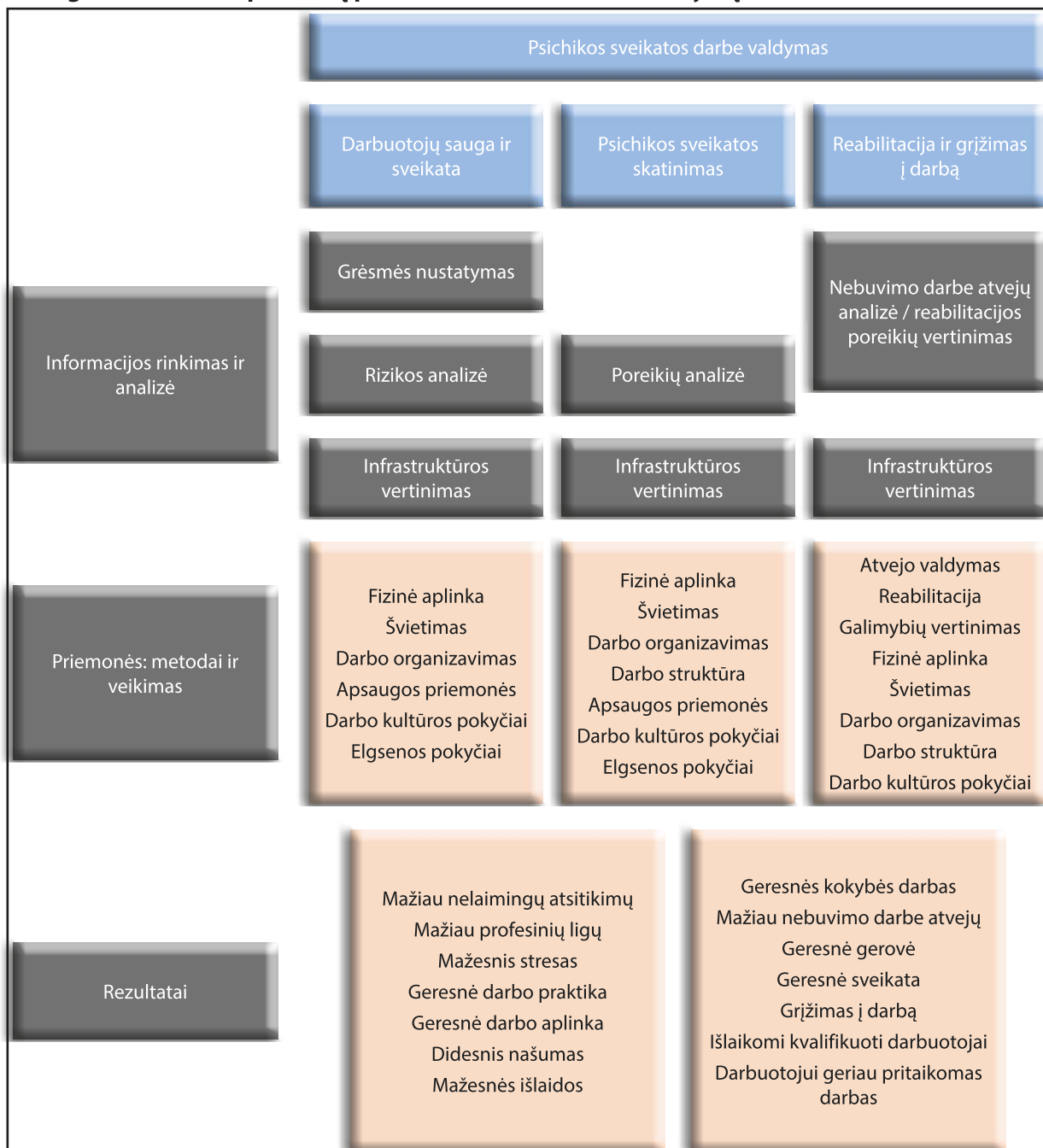
### 4 diagrama. Integruotas psichikos sveikatos darbe valdymas



Esama ir daug panašumų (žr. 4 diagramą). Integruoto požiūrio į psichikos sveikatos darbe valdymą būdai grindžiami DSS, PSS ir RGD principais. Visus tris principus galima taikyti vienu metu, jie papildo vienas kitą, nes susiję su skirtingais psichikos sveikatos ir gerovės darbe problemų aspektais.

Psichikos sveikatos darbe problemas galima valdyti laikantis kiek pakeisto požiūrio į rizikos vertinimą, kaip matyti iš toliau pateiktos 5 diagramos. Visus tris principus galima jungti, kad būtų galimi bendri rezultatai, naudingi tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Be to, galima rinktis priemonių ir būdų, siejamų su daugiau nei vienu iš šių principų, o kartais ir su visais trimis, grupę. Keli šio bendro požiūrio, kai laikomasi visų principų, pavyzdžiai pateikti 5 diagramoje.

**5 diagrama. Bendras požiūris į psichikos sveikatos darbe valdymą**



**Visiems trims požiūriams būdingas informacijos rinkimo ir analizės etapas.** Šiame etape kiekvienam principui paprastai būdingi konkretūs veikimo būdai – DSS principui būdingas grėsmių nustatymas ir rizikos vertinimas (žr. ankstesnį skyrių), PSS principui būdingas poreikių vertinimas, o RGD srityje paprastai atliekama nebuvimo darbe atvejų valdymo duomenų analizė ir poreikių vertinimas. Be to, visiems trims principams būdinga infrastruktūros vertinimo veikla, o ją vykdant vertinamos žinios, įgūdžiai, kurių reikia savo funkcijoms vykdyti, ir galimybės jas vykdyti.

**Visiems trims principams būdingi ir keli bendri veikimo būdai bei kelių rūšių priemonės**, t. y. priemonės, kuriomis gaunamas jų siekiamas rezultatas. Laikantis bendro požiūrio keičiama fizinė ir psichosocialinė aplinka, t. y. geriau nustatoma darbo struktūra, skatinami tinkami organizacijos kultūros pokyčiai, gerinamas darbo organizavimas ir pan.

Galiausiai, **taikant kiekvieną metodą gaunama nemažai bendrų rezultatų**. Šie rezultatai gali būti mažesnis nelaimingų atsitikimų ir ligų skaičius, geresnė savijauta, geresnė asmens sveikata. Organizacija taip pat gauna naudos – didėja našumas, mažėja nebuvimo darbe atvejų, išlaikomi kvalifikuoti ir vertingi darbuotojai.

Šie bendri rezultatai, gaunami taikant skirtingus principus, reiškia, kad tikrai verta pasitelkti visas tris strategijas ir siekti geros psichikos sveikatos darbe, o tai ir nagrinėjama toliau šiose gairėse.

## PSIHIKOS SVEIKATOS IR GEROVĖS POLITIKA BENDROVĖJE BT

Telekomunikacijų bendrovė BT įgyvendina psichikos sveikatos politikos priemones, ir šios priemonės yra vienos aktyviausių pastaruoju metu dokumentais patvirtintų priemonių. Ši bendrovė yra įdiegusi trijų lygių psichikos sveikatos skatinimo sistemą:

- darbuotojų gerovės skatinimas ir psichikos sutrikimų prevencija, įskaitant bendrovės intranete skelbiamus patarimus ir vadovų mokymą.
- Psichikos sutrikimų nustatymas ir ankstyvos priemonės atliekant virtualųjį streso rizikos vertinimą, taip pat tiesioginių vadovų rengimas teikti paramą.
- Parama psichikos sveikatos problemų turintiems asmenims ir jų gydymas.

Įgyvendindama šią politiką BT turi atstovų bendrovės valdybos lygmeniu ir privalo pagrįsti (t. y. pateikti ekonominį pagrindimą) veiksmus, kurių imasi. Iš ligi šiol atliktų vertinimų matyti, kad politika veiksminga ne tik sveikatos požiūriu, bet ir tuo, kad ji yra ekonomiškai efektyvi.

## Politika ir infrastruktūra

Tvirta **darbovietės politika ir infrastruktūra – esminiai gerosios praktikos**, taikomos skatinant psichikos sveikatą darbe, elementai. Praktiškai tai reiškia, kad darbovietė turėtų:

- įgyvendinti aišką politiką, laikytis tvirtų nuostatų ir tinkamai apie tai informuoti visus darbuotojus;
- turėti aiškų šios politikos įgyvendinimo biudžetą;
- paskirti asmenį (-is), kuris (-ie) eidamas (-i) savo pareigas būtų atsakingas (-i) už politikos įgyvendinimą;
- tinkamai parengtą ir šiai politikai įgyvendinti būtinų įgūdžių turintį asmenį arba grupę;
- turėti stiprius vadovus ir didžiulį darbuotojų palaikymą.

Politika ir infrastruktūros sudedamosios dalys turėtų būti paremtos praktine politikos įgyvendinimo metodika.

Darbovietės politika gali apimti psichikos sveikatos klausimus; šie klausimai gali būti tam tikrų įvairių sričių politikos pogrupis, bet gali būti suformuluota ir visa apimanti politika, susijusi tik su psichikos sveikata ir gerove. Psichikos sveikatos darbe problemos palyginti per mažai akcentuojamos, todėl labai svarbu, kad politinis įsipareigojimas – atskirai vykdoma politika arba kitų atitinkamų sričių politikos dalis – būtų tvirtas. Toliau langelyje pateiktas telekomunikacijų bendrovės BT<sup>44</sup> tvirtos visa apimančios politikos pavyzdys.

Kad ir kokios struktūros būtų, psichikos sveikatos ir gerovės darbe politika turi aprėpti šias sritis:

- sveikatos ir saugos,
- sveikatos skatinimo,

<sup>44</sup> Kilfedder C. (2009 m.). Praktikos ir politikos tobulinimas (angl. *Improving practice and policy*). [www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.en.events.763](http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.en.events.763). Litchfield P. (2007 m.). Gerovė darbe (angl. *At the forefront of wellbeing at work*), <http://www.theguardian.com/society/2007/nov/14/mentalhealth6>

- reabilitacijos ir grįžimo į darbą,
- lygybės ir nediskriminavimo.

## Darbuotojų sveikatos ir saugos politika

Darbuotojų sveikatos ir saugos srityje įgyvendinant psichikos sveikatos ir gerovės politiką turėtų būti svarbu:

- streso darbe šaltiniai, t. y. jų nustatymas ir kontroliavimas;
- įsipareigojimas valdyti darbe kylančius pavojus psichikos sveikatai ir užkirsti kelią tiems pavojams;
- aiškiai išdėstyti, kaip turi būti sprendžiami psichikos sveikatos ir gerovės klausimai, t. y. nustatomi pavojai, vertinama rizika ir taikomos kontrolės priemonės;
- aiškiai nurodyti, kad būtina atskaitomybė, pvz., rengiamos saugos ataskaitos, atliekamas auditas ir kt.;
- užtikrinti, kad susiję darbuotojai turėtų būtiną kvalifikaciją ir būtų išėję mokymą;
- nustatyti aiškią atsakomybės ir atskaitomybės už visus sveikatos ir saugos sistemos aspektus, tvarką;
- užtikrinti, kad būtų sveikatos bei saugos politikos ir sistemos ryšys, taip pat ryšys su kitų susijusių sričių politika, pvz., sveikatos skatinimo, reabilitacijos ir grįžimo į darbą, lygybės ir nediskriminavimo, žmogiškųjų išteklių valdymo.

DSS politika turėtų neabejotinai atitikti teisės aktus ir kitas gaires bei standartus arba sektorių susitarimus, kurie gali būti taikomi šioje srityje.

Naujausias puikios DSS politikos pavyzdys būtų Norvegijos naftos bendrovės „Statoil“<sup>45</sup> išplėtotas visapusiškas požiūris į psichosocialinės rizikos valdymą darbe. Šią politiką sudaro kelios konkrečios dalys:

- psichosocialinės rizikos valdymo sistemos vietos nustatymas bendrovės bendrojoje sveikatos ir saugos valdymo politikoje;
- integravimas į esamą DSS dokumentų sistemą;
- vadovams ir darbuotojams skirto mokymo parengimas ir teikimas;
- specialiai pritaikytos psichosocialinės rizikos rodiklių ir tolesnių veiksmų sistemos plėtojimas;
- tikrinimo priemonės, taikomos įgyvendinant DSS stebėsenos sistemą, parengimas.

## Psichikos sveikatos skatinimo darbe politika

Psichikos sveikatos skatinimo darbe politika susijusi su požiūriu į darbuotojų psichikos sveikatos ir gerovės palaikymą ir gerinimą darbe nustatymu ir plėtojimu. Keli būdingi psichikos sveikatos skatinimo darbe politikos aspektai:

- politika turėtų aprėpti tiek profesinius klausimus, tiek klausimus, apskritai susijusius su psichikos sveikata ir gerove. Dėmesys turėtų būti sutelktas ne tik į asmenis, bet ir į jų darbo aplinką. Reikėtų didinti asmens atsparumą, pavyzdžiui, stiprinant jo gebėjimą įveikti sunkumus.
- Šios srities politika taip pat turėtų turėti sąsajų su sveikatos ir saugos politika. Konkrečiai, ja turėtų būti nustatyta, kaip pasiekti, kad darbo aplinka būtų palankesnė psichikos sveikatai ir gerovei. Tą galima pasiekti įvairiomis priemonėmis, susijusiomis su darbo struktūros nustatymu, darbo organizavimu arba kultūros pokyčiais.
- Įgyvendinant šią politiką, reikėtų paskirti asmenis, atsakingus už jos įgyvendinimą. Reikėtų tiksliai nurodyti, kokių žinių ir įgūdžių jiems reikia ir kokią veiklą jie turėtų vykdyti.

## Reabilitacijos ir grįžimo į darbą politika

Apskritai organizacijos RGD politika, kad ir kokia būtų nebuvimo darbe priežastis, turėtų būti siekiama, kad:

- būtų aiškiai konstatuojama, jog ankstyvas grįžimas į darbą organizacijoje yra įprastas dalykas, ir
- būtų būtina infrastruktūra, turima įgūdžių ir taikoma praktika šiam tikslui pasiekti.

<sup>45</sup> Bergh L., Hinna S. ir Leka S. (2014 m.). Tvarus verslas Norvegijos naftos ir dujų bendrovėje. Psichosocialinės rizikos valdymo integravimas į bendrovės valdymo sistemą (angl. *Sustainable Business Practice in a Norwegian Oil and Gas Company: Integrating Psychosocial Risk Management into the Company Management System*). Paskelbta *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 3 tomas, pirmasis leidimas. Redaktoriai S. Leka ir R. Sinclair. John Wiley & Sons, Ltd.

Įgyvendinant politiką, turėtų būti:

- nurodoma, kaip turėtų būti tarpininkaujama tarp darbe nesančio darbuotojo ir organizacijos;
- nurodoma, kada pradėti stebėti, vertinti ir siūsti į atitinkamas tarnybas;
- nurodoma, kaip darbuotojas prireikus galėtų susisiekti su asmeniu, kuris darbuotojui atstovautų kreipiantis į gydytojus, konsultantu ar šeima;
- aiškiai nurodoma darbe nesančio darbuotojo teisė į specialiai parengtą ir lankstų individualų grįžimo į darbą planą;
- nurodoma, kaip bus vertinamas gebėjimas dirbti;
- nurodoma, kaip reikėtų užtikrinti tinkamai konkrečiam asmeniui pritaikytas sąlygas ir padaryti būtinus pakeitimus;
- aiškiai nurodoma teisė į laipsniško darbo susigrąžinimo priemones;
- užtikrinama aktyvi konkrečios atvejo valdymo sistema, kad būtų galima stebėti reintegracijos procesą;
- nurodoma, kaip darbe nesančiam darbuotojui bus suteikta gebėjimų stiprinimo galimybių, vykdamas perkvalifikavimo ir reabilitacijos darbe veiklą;
- teikiama galimybių vertinti pasirengimą dirbti arba įgyti naujos patirties einant kitas, laikinas pareigas;
- teikiama galimybių gauti techninę pagalbą ir patarimų;
- visoje organizacijoje skatinama geriau išmanyti RGD klausimus ir reabilitacijos politiką.

Šios nuostatos susijusios apskritai su RGD politika, o šią politiką įgyvendinant sprendžiami su bet kokios rūšies ligomis ar sužeidimais susiję klausimai. Tačiau esama keletas nuostatų, kurias būtų galima įtraukti ir kurios ypač aktualios psichikos sveikatos ir gerovės srityje. Tai būtų:

- poreikis didinti visų su darbu susijusių suinteresuotųjų grupių informuotumą psichikos sveikatos ir gerovės klausimais;
- poreikis kovoti su stigmatizavimu ir diskriminavimu, kai tai nutinka;
- darbuotojų parengimas – dauguma darbuotojų ar vadovų neturi žinių ir įgūdžių, kad, specialiai neparengti, galėtų spręsti psichikos sveikatos ir RGD klausimus;
- poreikis atsižvelgti į tai, kad psichikos sveikatos sutrikimai ar psichikos sveikatos problemos turi įvairių poveikį, pavyzdžiui:
  - kokie įvairių rūšių ligų simptomai,
  - ko galima pagrįstai tikėtis iš grįžtančių darbuotojų;
- poreikis užtikrinti informacijos konfidencialumą – atsižvelgiant į su psichikos sveikata susijusių klausimų subtilumą, turėtų būti priemonių, kuriomis prireikus būtų užtikrintas konfidencialumas.

## PSIHIKOS SVEIKATOS VALDYMO DARBE INFRASTRUKTŪRA

Siekiant užtikrinti gerą praktiką, nepakanka geros politikos, nes reikia ir tinkamos infrastruktūros. Šiuo atveju infrastruktūra reiškia, kad:

- esama darbuotojų, kuriems nustatyti aiškūs atsakomybės ir atskaitomybės reikalavimai;
- skiriama laiko ir biudžeto lėšų psichikos sveikatai valdyti darbe;
- suteikiama galimybė prireikus gauti tinkamos ekspertinės informacijos;
- užtikrinama, kad darbuotojai būtų tinkamai parengti psichikos sveikatos valdymo sistemoje vykdyti savo funkcijas;
- užtikrinama, kad organizacijoje būtų tinkama psichikos sveikatos valdymo politikos struktūra.

Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnybos (angl. *Health and Safety Executive*, toliau – HSE) atliktame tyrime pateikta keletas puikių šios srities politikos pavyzdžių. Iš viso pateikta 14 politikos atvejų tyrimų. Atlikus tyrimą padaryta išvada, kad RGD srities galutinės politikos nėra ir kad dažnai šios srities politikai šiek tiek



dėmesio skiriama įgyvendinant kelių kitų sričių politiką, pvz., DSS, konkrečiai streso srities, nebuvimo darbe atvejų valdymo ir kitų sričių politiką. Vieną tokios politikos pavyzdį pateikia Flintšyro grafystės taryba<sup>46</sup>.

#### Reabilitacijos ir grįžimo į darbą politika. Flintšyro grafystės taryba (JK)

- Pranešama apie neatvykimą į darbą – per pirmą įprastos darbo pamainos valandą darbuotojas susisiekiama su atsakingu asmeniu arba tiesioginiu vadovu.
- Darbuotojo nebuvimo darbe laikotarpiu su juo susisiekiama – vadovai su sergančiais darbuotojais turėtų reguliariai palaikyti ryšį telefonu, laiškais arba apsilankydami pas juos. Pirmą kartą turi būti susisiekiama per pirmas tris nebuvimo darbe savaites.
- Sveikatos sutrikimo priežasčių nustatymas – turėtų būti iškart siunčiama pas profesinės sveikatos gydytoją, jeigu sveikatos pažymoje nurodyta, kad esama streso, nerimo ar depresijos.
- Rengiamas reabilitacijos planas ir susitariama dėl jo – profesinės sveikatos gydytojas ir darbuotojas svarsto galimybę į darbą grįžti laipsniškai, apie tai bus pranešta tiesioginiam vadovui.
- Tipinis reabilitacijos planas – laipsniškas grįžimas į darbą, ribojant darbinę veiklą ir (arba) mažinant darbo valandų skaičių, paprastai tai trunka keturias savaites.
- Reabilitacijos ir grįžimo į darbą stebėseną – per keturias programos įgyvendinimo savaites profesinės sveikatos gydytojas susisiekiama su darbuotoju ir įsitikina, kad prieš darbuotojui grįžtant į įprastas pareigas nebekyla jokių problemų. Tiesioginis vadovas turėtų stebėti grįžimo į darbą procesą. Kai atvejais itin sunkus, šiuo procesu gali domėtis ir Žmogiškųjų išteklių departamentas.

## Informacijos rinkimas ir analizė

Nustačius tinkamą politiką, pradedamas praktinis psichikos sveikatos valdymas darbe. **Pradiniai proceso etapai būna susiję su informacijos rinkimu**, kad būtų lengviau apibūdinti galimas problemas. Bendras tikslas – sistemingai tirti galimas grėsmes psichikos sveikatai, nustatyti susijusią riziką, įvertinti darbuotojo poreikius ir pageidaujamus veiksmus, apibrėžti reabilitacijos poreikius ir grįžimo į darbą veiksmus.

Tyrimų dėmesio centras ir galimi metodai šiek tiek skiriasi, bet jais siekiama to paties tikslo – įvertinti faktinių ir galimų problemų pobūdį ir išanalizuoti šiuos duomenis, kad būtų galima parengti priemonių planą.

### Informacijos apie darbe kylančius psichosocialinius pavojus rinkimas

DSS srityje šiuo tikslu taikomos pavojų atpažinimo ir rizikos vertinimo priemonės. Paprastai tam naudojamos kokios nors formos apklausos (arba diskusijos su darbuotojais mažesnėse organizacijose), taip pat gali būti remiamasi ekspertų nuomone. Vykdam apklausą visada reikėtų sutelkti dėmesį į konkrečią darbovietę arba dirbančius gyventojus ir siekti suprasti nustatytų pavojų priežastis ir pasekmes. Taip pat reikėtų įtraukti su rizika siejamą įvertintą žalą, kad būtų galima nustatyti, kokios rūšies ir pirmiausia kokių priemonių galima imtis.

Renkant informaciją apie sveikatos būklę, reikia taikyti aukščiausius konfidencialumo standartus. Pavojų nustatymas susijęs ne tik su psichosocialinių pavojų vertinimu – reikėtų atsižvelgti ir į fizinius pavojus, juos nustatyti ir valdyti, pvz., kai dirbama su pavojingomis medžiagomis.

Vėliau atliekama vykstant šiam procesui surinktos informacijos apie pavojus analizė, tam naudojant paprastai turimas priemones, kuriomis analizuojami fiziniai pavojai. Psichosocialinės rizikos analizei atlikti galima taikyti PRIMA-EF, BSI psichosocialinės rizikos valdymo gairėse ir Kanados psichologinės sveikatos ir saugos standarte (angl. *Canadian Standard for Psychological Health and Safety*) nustatytus metodus. Atlikus rizikos analizę, ši informacija turėtų būti vertinama kartu su turimais duomenimis apie nelaimingus atsitikimus, nebuvimo darbe atvejus ir kt. Be to, prieš pereinant į kitą šio proceso etapą, kuriame rengiamas tinkamų priemonių planas, reikėtų apsarstyti valdymo ir paramos sistemas.

<sup>46</sup> Pritaikyta iš Thomson L., Neathey F. ir Rick J. (2003 m.). Geriausia dėl streso darbe dirbti negalėjusių darbuotojų reabilitacijos patirtis (angl. *Best practice in rehabilitating employees following absence due to work-related stress*). <http://www.hse.gov.uk/research/rpdf/rr138.pdf>



## PREVENCIJOS PRINCIPAI

Sveikatos ir saugos srityje taikomi prevencijos principai puikiai žinomi. Tačiau, juos šiek tiek papildžius, jie gali būti taikomi tiek skatinant psichikos sveikatą, tiek valdant nebuvimo darbe atvejus. Principai yra šie:

- turi būti laikomasi teisės reikalavimų;
- visi darbovietės dirbantieji yra atsakingi už psichikos sveikatos darbe valdymą;
- kiekvienas turi teisę dalyvauti valdant psichikos sveikatos darbe klausimus;
- psichikos sveikatos valdymo iniciatyvos palaikomos visais organizacijos lygmenimis.

### Informacijos apie psichikos sveikatos skatinimo poreikius rinkimas darbovietėje

Renkant informaciją apie psichikos sveikatos skatinimo poreikius, **dėmesys sutelkiamas ir į objektyvią riziką psichikos sveikatai, ir į tai, kokių veiksmų pageidauja darbuotojai**. Kitaip nei vertinant riziką, kai dažnai remiamasi objektyviomis priemonėmis ir kriterijais, sveikatos poreikių vertinimui paprastai vadovauja naudotojas ir remiamasi ekspertų nuomone. Tikslinant poreikius ir priemones naudotojo dalyvavimas svarbus dėl to, kad PSS yra savanoriška veikla, taip pat dėl to, kad tokia yra geroji patirtis, t. y. reikia užtikrinti, kad būtų sutinkama su visomis siūlomomis priemonėmis.

Informaciją, kurios reikia psichikos sveikatos poreikiams vertinti, rinkti galima įvairiomis priemonėmis; dažniausiai naudojamos klausimynais grindžiamos apklausos, bet taip pat įprasta taikyti grupinių pokalbių metodus, ypač tada, kai organizacijoje nedaug darbuotojų. Daugiau informacijos apie galimas priemones galima rasti ENWHP<sup>47</sup> ir ProMenPol svetainėse. Be to, PRIMA-EF<sup>48</sup> ir EU-OSHA svetainėse taip pat pateikta naudingų priemonių informacijai rinkti.

### Informacijos apie grįžimo į darbą poreikius rinkimas darbovietėje

Renkant informaciją RGD procesų tikslais, reikia vertinti su sveikata susijusio nebuvimo darbe atvejų skaičių. Konkreti rinktina informacija yra ši:

- su sveikata susijusių nebuvimo darbe atvejų skaičius;
- nebuvimo darbe laikotarpių skaičius;
- nebuvimo darbe trukmė;
- nebuvimo darbe priežastys (susijusios su sveikata ir kitos);
- palaikytas ryšys;
- vykdytos priemonės;
- priemonių rezultatai;
- darbuotojų, nepraleidusių nė vienos darbo dienos, dalis;
- ryšiai su sveikatos tarnybomis;
- nebuvimo darbe atvejų duomenys, išskirstyti pagal organizacinius ir asmeninius parametrus, pavyzdžiui, departamentą, pamainos rūšį, darbo aplinkos rūšį, rangą, amžių ir kt.

Vėliau šiuos ir kitus duomenis galima naudoti siekiant suprasti organizacijai būdingus nebuvimo darbe modelius. Tuo galima remtis rengiant tinkamas priemones, kad būtų veiksmingiau valdomi nebuvimo darbe atvejai.

Kaip požiūrio į RGD praktikos būklės nustatymą organizacijoje pavyzdį, Kanados organizacija NIDMAR<sup>49</sup> pateikia išsamią audito priemonę, taikomą siekiant aprašyti organizacijos politiką ir praktiką. Supaprastintą variantą galima rasti projekto „Re-Integrate“<sup>50</sup> svetainėje.

<sup>47</sup> <http://www.enwhp.org/>; <http://www.mentalhealthpromotion.net/>

<sup>48</sup> <http://www.prima-ef.org/index.html>; <https://osha.europa.eu/en>

<sup>49</sup> <https://www.nidmar.ca/index.asp>

<sup>50</sup> <http://www.re-integrate.eu/>

## PSS PRIEMONĖS

Priemonių, kuriomis būtų siekiama skatinti psichikos sveikatą, rengimas nagrinėtas vykdant didžiulį ES projektą „PSS vadovai“ (angl. *MHP Handbooks*). Įgyvendinant šį projektą, neseniai buvo parengtas psichikos sveikatos skatinimo veiklos rengimo ir įgyvendinimo darbovietėje praktinės patirties vadovas. Įtraukta pagrindinėse – lyderystės, bendravimo ir streso – srityse vykdoma veikla.

Įgyvendinant projektą vyksta projektu grindžiamas procesas, kurį galima lengvai pritaikyti įprastiems labiau tradicinių rizikos vertinimo metodų etapams.

Į darbovietai skirtą vadovą įtraukta pavyzdžių, kaip sveikatos skatinimo grupėms, grupės vadovams ir daugeliui kitų patiemis vertinti stresą.

Vadovą galima rasti adresu

<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.e-handbooks-old>

### Priemonių rengimas

Po informacijos rinkimo etapo būna su **priemonių rengimu ir vykdymu susijusios** veiklos etapas. Priemonės, kurių paprastai imamas laikantis trijų psichikos sveikatos valdymo darbe principų, skiriasi. Taip yra dėl to, kad jomis siekiama skirtingų tikslų, bet, nepaisant tų skirtumų, yra daug metodų, kurių poveikis juntamas daugiau nei vienoje srityje.

Pavyzdžiui, dėl geresnės darbo struktūros, sumažinus darbo reikalavimų, ne tik sumažėja psichosocialinė rizika, bet ir skatinama psichikos sveikata. Taip pat, psichikos sveikatos skatinimas, padidinus bendrą darbuotojo gebėjimą įveikti sunkumus, turės poveikį tam, kaip asmuo priima konkrečius su darbu susijusius stresorius, o į darbą grįžtančiam darbuotojui taikomų darbo reikalavimų stebėseną gali padėti mažinti stresą.

Nors sveikatos bei saugos ir psichikos sveikatos skatinimui būdingi tam tikri bendri dalykai, susiję su požiūriu į priemones, reabilitacijos ir grįžimo į darbą priemonės gerokai skiriasi nuo priemonių, kurių imamas laikantis pirmųjų dviejų principų. Didžiausias skirtumas yra susijęs su požiūriu į atvejo valdymą, nes atsakingas asmuo aktyviai valdo konkretaus grįžtančio asmens atvejį. Tai apima ryšius su subjektais, nesančiais organizacijos dalimi, t. y. sveikatos tarnybomis, reabilitacijos tarnybomis, socialinio draudimo tarnybomis, mokymo agentūromis ir pan., taip pat ryšius su darbdavio organizacijos atstovais, pavyzdžiui, DSS, žmogiškųjų išteklių skyrių darbuotojais, tiesioginiais vadovais, siekiant užtikrinti, kad į darbą būtų grįžtama saugiai ir laiku.

Kitaip nei laikantis kitų dviejų principų, RGD praktika paprastai būna sutelkta į individualų atvejį, taigi imamas tokios veiklos kaip asmens galimybių vertinimas, taip pat vertinami su konkrečiais darbais susiję reikalavimai, kad grįžtantis asmuo galėtų saugiai grįžti.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad daug priemonių, kurių imamas laikantis trijų principų, nėra sutelktos tik į sveikatą. Pavyzdžiui, sukūrus mechanizmus, dėl kurių maksimaliai padidėja veiksmingumas, gali tiek pat padidėti ir saugumas; padidinus socialinę paramą darbe (tai būtų viena iš psichikos sveikatos skatinimo priemonių), pagerėtų ir bendravimas darbo klausimais; geriau suprojektavus darbo vietą (tai būtų viena iš grįžimo į darbą priemonių), padidėtų ir sauga.

Pastaruoju metu įgyvendinant ENWHP projektą „Dirbk ir gyvenk“ (angl. *Work. In tune with life*) buvo paskelbti keli įvairiose Europos vietose atlikti psichikos sveikatos skatinimo tyrimai<sup>51</sup>. Atlikta ir grįžimo į darbą atvejų tyrimų.

<sup>51</sup> <http://www.healthscotland.com/uploads/documents/15747-WorkInTuneEmployersAppendix.pdf>

## Bendri rezultatai

Įvairiomis su trimis principais siejamomis priemonėmis siekiama palaikyti ir gerinti sveikatą bei saugą. Tačiau nauda, gaunama įgyvendinant šias priemones, juntama ne tik sveikatos srityje, nes ši nauda susijusi ir su veiksmingumu, našumu, efektyvumu, vertingų darbuotojų išlaikymu ir kitais svarbiais organizacijos veiklos rodikliais. Naudos gaunama ir už organizacijos ribų – mažėja sveikatos ir socialinio draudimo tarnybų išlaidos.

Gana didelės naudos gali gauti ir darbdaviai. Gali sumažėti nebuvimo darbe atvejų, nes, sutelkus dėmesį į atvejus, kai asmuo į darbą neatvyksta dėl psichikos sveikatos, galima gerokai sumažinti bendrą dienų, kai nedirbama, skaičių. Gali pagerėti darbuotojų nuotaika, o dėl to tvariai didėtų našumas ir produkcija. Tačiau imtis su psichikos sveikata susijusių priemonių reikėtų ne tik dėl to, kad numatoma iš to gauti naudos, bet ir dėl to, kad darbdaviui tenka platesnė atsakomybė visuomenei, kurioje dirba ir gyvena patys darbdaviai ir jų darbuotojai.

Šiuos rezultatus reikia stebėti – įdiegus integruotą psichikos sveikatos valdymo sistemą bus reguliariais intervalais renkami duomenys apie šiuos aspektus. Taip galima išlaikyti ir didinti bendrą sistemos efektyvumą, o kartu užtikrinti, kad psichikos sveikata būtų palaikoma ir gerinama. Laikantis šio sistemingo ir integruoto požiūrio, galima veiksmingai ir struktūriškai palengvinti organizacinį mokymąsi, o politikos, sistemų ir pačių žmonių lygmeniu tai būtų naudinga ne tik dėl įgyjamos su psichikos sveikata susijusios veiklos vykdymo patirties, bet ir dėl proceso bei jo rezultatų stebėsenos ir vertinimo.

## Ką privalo daryti darbdaviai?

### Darbdaviai ir rizikos valdymas

Pagrindų direktyvoje ir susijusiose direktyvose aiškiai nustatyta darbdavių atsakomybė, susijusi su sveikatos ir saugos procedūrų įgyvendinimu, tai taikoma ir psichosocialinės rizikos prevencijai, taip pat žalos psichikos sveikatai ir gerovei prevencijai. Esama daug būdų šiai atsakomybei susisteminti, bet veiksmai, kurių turi būti imamasi vykstant rizikos valdymo procesui, yra šie:

1. pavojų nustatymas ir rizikos valdymas,
2. veiksmų planavimas,
3. rizikos mažinimo priemonių įgyvendinimas,
4. vertinimas ir peržiūra,
5. organizacinis mokymasis ir tobulėjimas.

DSS praktika grindžiama tvirtu teisiniu pagrindu, o sveikatos skatinimo darbe (SSD) srityje tas pagrindas paprastai būna menkas. Pavyzdžiui, Vokietija sveikatos draudimo organizacijoms yra nustačiusi teisinę prievolę dalyvauti įgyvendinant SSD (ir PSS) priemones, bet kitose Europos šalyse tai nėra įprasta. Taigi, PSS priemones įgyvendinantys darbdaviai tai daro savanoriškai.

Ir RGD praktika paprastai nebūna tiesiogiai nustatoma teisės aktais<sup>52</sup>, nors jos atžvilgiu gali būti laikomasi tam tikro švelnesnio požiūrio, pavyzdžiui, sudaromi socialinių partnerių susitarimai. Tačiau DSS teisės aktuose esama tiesiogiai su pagrindų direktyva susijusių nuostatų, netiesiogiai aktualių ir vykstant RGD procesui. Visų pirma, nuostatos dėl pareigos rūpintis darbo derinimo su darbuotojų gebėjimais ir galimybėmis ir kitos nuostatos turi poveikį priemonėms, kurių reikia, kad darbuotojas po ligos saugiai grįžtų į darbą. Šiuo atveju reikėtų laikytis kelių svarbių principų – vengti rizikos, stengtis įveikti riziką jos atsiradimo vietoje, pritaikyti darbą asmeniui.

<sup>52</sup> Išimtis būtų tokios šalys kaip Nyderlandai, jose procesai, privalantys vykti, kai nedirbama dėl ligos, tiksliai nustatyti, jiems skiriama finansinių išteklių.

## Darbuotojų vaidmuo

Sprendžiant psichikos sveikatos darbe klausimus, dalyvauti turi ir darbuotojai. Jie turi konkrečių DSS teisės aktuose nustatytų teisių, pavyzdžiui, teisę gauti informaciją apie darbe kylančias grėsmes, teisę būti konsultuojami darbe kylančių pavojų ir visais kitais saugos ir sveikatos darbe aspektais.

DSS teisės aktuose darbuotojams taip pat nustatyta pareigų. Tai būtų pareiga rūpintis savo sveikata, pareiga darbdaviams pranešti apie darbe kylančius pavojus ir pareiga bendradarbiauti įgyvendinant sveikatos ir saugos iniciatyvas.

Su psichikos sveikatos skatinimu darbe susijusi padėtis jau visai kitokia (kai tai susiję su neprofesiniais dalykais), nes teisės aktais nenustatyta pareigų ar teisių. Tačiau reikalavimas diegti gerą patirtį reiškia, kad įgyvendinant PSS iniciatyvas turi aktyviai dalyvauti ir darbuotojai. Kad šios iniciatyvos būtų veiksmingos, labai svarbus darbuotojų dalyvavimas, nes nėra galimybių darbuotojus prieš jų valią įpareigoti dalyvauti įgyvendinant PSS iniciatyvas.

Remiantis geriausios patirties pavyzdžiais, darbovietėse įgyvendinant PSS iniciatyvas darbuotojai turėtų dalyvauti jau politikos ir priemonių rengimo etape, o vėliau ir poreikių bei pageidaujamų priemonių vertinimo etape, taip pat vykdant ir vertinant pačią veiklą.

Vis dėlto, darbuotojai turi tam tikrų teisės aktais tiesiogiai nustatytų su RGD procesu susijusių teisių ir pareigų, nors apie tai gali ir nežinoti. Pavyzdžiui, nebuvimo darbe dėl ligos socialinės išmokos paprastai tam tikru mastu stebimos ir vertinamos, taigi asmuo gali būti skatinamas grįžti į darbą. Taip pat, nediskriminavimo teisės aktuose nustatyta teisė nebūti diskriminuojamam dėl sveikatos.

Tačiau darbe darbuotojas taip pat turi laikytis darbovietės lygmens politikos nuostatų, paisyti papročių ar praktikos. Įgyvendinant tokią politiką (apskritai nebuvimo darbe atvejų valdymo politiką) paprastai būna nustatomi atskaitomybės ryšiai ir reikalavimai, tiek darbdavio, tiek darbuotojo vykdytinios veiklos rūšys ir finansinė tvarka, kuri galėtų būti taikoma. Iš šios srities gerosios patirties pavyzdžių matyti, kad darbuotojų atstovai dalyvauja rengiant ir stebint darbovietės šios srities politiką.

## 7. Esamos gairės

Psichikos sveikatos ir darbo srityje gairių nemažai. Paprastai jos grindžiamos trimis aktualiais psichikos sveikatos valdymo darbe principais – sveikatos ir saugos, psichikos sveikatos skatinimo ir grįžimo į darbą; taigi ir šių rekomendacijų aprašymai toliau pateikiami kaip trys dalys.

Gairių esama labai įvairių, jos skiriasi savo ištakomis, būseną, tikslais ir tikslinėmis grupėmis. Šioje srityje veiklą vykdo tarptautinės ir nacionalinės agentūros, taigi šios rekomendacijos dažnai būna gana svarbios, t. y. turi nemažą poveikį praktikai. Šios gairės paprastai būna skirtos darbdaviams, apskritai būna parengtos gana aukštu lygmeniu, jose dažnai išdėstoma pagal įstatymus tenkanti atsakomybė ir veikimo principai, o ne pateikiamos bendrosios gerosios patirties diegimo rekomendacijos.

Gerosios patirties gairėse akcentuojami kiek kiti dalykai, t. y. jose rekomenduojama, kokios turėtų būti įgyvendinimo procedūros. Į šias gaires dažnai įtraukiami gerosios patirties atvejų tyrimai, pateikiama įgyvendinimo priemonių. Jos paprastai būna parengtos įgyvendinant konkrečius projektus, dažnai finansuojamus Europos Komisijos.

Ši esamų gairių apžvalga nėra išsami, joje daugiausia dėmesio skiriama svetainėms, nuo kurių galima pradėti praktinių rekomendacijų paiešką.

### Psichikos sveikatos skatinimo gairės

#### Europos sveikatingumo skatinimo darbe tinklas (ENWHP). „Work. In tune with life“

Europos sveikatingumo skatinimo darbe tinklas (ENWHP) pradėjo vykdyti iniciatyvą, kuria siekiama padėti darbe skatinti psichikos sveikatą. Pagal 2003–2008 m. visuomenės sveikatos programą kampaniją bendrai finansavo Europos Komisija.

Vykstant kampanijai buvo parengti trys gairių dokumentai:

- Psichikos sveikatos ekonominės naudos pagrindimo gairės (angl. *A guide to the business case for mental health*). Ši brošiūra parengta siekiant padėti įmonėms geriau suvokti ekonominius psichosocialinių problemų (streso, smurto, priekabiavimo, išsekimo ir pan.) darbe aspektus.
- Psichikos sveikatos skatinimo darbe gairės. Leidinys darbdaviams (angl. *A guide to promoting mental health in the workplace - Employers Resource*).
- Psichinei sveikatai palankios darbo aplinkos kūrimas. Leidinys darbuotojams (angl. *A guide to creating a mentally healthy workplace - Employees Resource*).

<http://www.enwhp.org/enwhp-initiatives/8th-initiative-work-in-tune-with-life.html>

#### Psichikos sveikatos politikos ir praktikos skatinimas. ProMenPol

Projekto ProMenPol svetainės tikslas – 2006–2009 m. remti psichikos sveikatos skatinimo praktiką ir politiką trejopoje aplinkoje: mokyklose, darbe ir vyresnio amžiaus žmonėms skirtose gyvenamosiose vietose. Svetainėje pateikiamas praktinių priemonių rinkinys.

ProMenPol priemonių rinkinį sudaro keturi tarpusavyje susiję psichikos sveikatos skatinimo vadovai.

- Bendrasis PSS vadovas
- PSS mokyklose vadovas
- PSS darbe vadovas
- PSS vyresnio amžiaus žmonėms skirtose gyvenamosiose vietose vadovas

Naudojantis paieškos programa priemonės galima rinktis pagal įvairius kriterijus, pvz., kalbą, aplinką, priemonės rūšį, priemonės tikslą ir kitas savybes.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/>

### **Psichikos sveikatos skatinimo vadovai**

Svetainėje *MHP Handbook* galima rasti vadovų, skirtų psichikos sveikatos skatinimui trejojoje aplinkoje:

- mokyklose,
- darbe,
- vyresnio amžiaus asmenims skirtuose namuose.

Šiais vadovais galima remtis PSS veiklą vykdant šioje aplinkoje. Kiekviename vadove pateikta išsamios PSS informacijos, susijusios su konkrečia aplinka, naudingų pratimų ir rekomenduojamų priemonių.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.about>

## **Sveikatos ir saugos gairės**

### **Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)**

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) ėmėsi Europoje vykdyti dvejų metų kampaniją „Saugiose darbo vietose stresas yra valdomas (2014–2015 m.)“. Kampanija siekiama geriau informuoti apie didėjančią problemą, t. y. stresą darbe ir psichosocialinę riziką, ir didinti praktinį gebėjimą užkirsti tam kelią ir tai tinkamai valdyti visose Europos darbovietėse. Kampanijos svetainėje pateikiama įvairių priemonių ir praktikos pavyzdžių. Taip pat pateikiama keletas nacionalinių priemonių nuorodų <https://www.healthy-workplaces.eu/en/tools-and-resources/practical-tools>. Be to, e. vadove darbdaviams, esantiems mažosiomis įmonėmis, trumpai ir praktiškai paaiškinta, kaip šalinti psichosocialinę riziką<sup>53</sup>.

Psichikos sveikatos skatinimas ir gerovės skatinimas nagrinėjami ir dvejose papildomose ataskaitose<sup>54</sup>; viena jų skirta gerosios patirties pavyzdžiams, kita – politikos metodams.

### **Sveikatos ir saugos tarnyba (JK). Streso darbe valdymo standartai**

Sveikatos ir saugos tarnybos (JK) svetainėje siūloma padėti įdiegti valdymo sistemą, kad, taikant valdymo standartus, būtų galima šalinti stresą darbe. Valdymo standartais apibrėžiamos organizacijos, kuriose veiksmingai valdomas ir kontroliuojamas stresas darbe, savybės arba kultūra.

Valdymo standartai aprėpia šešias pagrindines darbo struktūros sritis, kurios, jeigu nėra deramai valdomos, siejamos su prasta sveikata ir gerove, mažesniu našumu ir dažnesniu nebuvimu darbe dėl ligos (pirminiai streso darbe šaltiniai).

Taikant valdymo standartus galima vertinti esamą padėtį, nes siūloma įvairių apklausų ir kitų būdų; be to, darbdaviams padedama sutelkti dėmesį į pagrindines priežastis bei jų prevenciją.

<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>

### **Iniciatyva PRIMA-EF (Europos Sąjunga)**

Šia Europos Komisijos finansuota iniciatyva sukurta psichosocialinės rizikos valdymo Europos darbovietėse sistema. Remtasi įvairiausiu požiūriu į problemą, kurio laikomasi ir visoje Europoje, ir kitur pasaulyje; ir, užuot

<sup>53</sup> <https://www.healthy-workplaces.eu/en/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>

<sup>54</sup> [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mental-health-promotion-workplace\\_TWE11004ENN/view](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view)  
[https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/download](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/download)

siūlius vieną psichosocialinės rizikos vertinimo metodą, siūloma šios rizikos vertinimo sistema, kurią galima pritaikyti įvairiausioms aplinkybėms.

Taip pat pateikiama rekomendacijų ir suteikiama prieiga prie praktinių priemonių, taikytinų vertinant psichosocialinę riziką, taip pat apibūdinamas mokslinių tyrimų ir politikos pagrindas, kuriuo ši sistema grindžiama.

<http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>

### **Didžiosios Britanijos standartų institutas (2011 m.). Psichosocialinės rizikos valdymo darbe gairės (Jungtinė Karalystė).**

Šiais novatoriškais standartais nustatomas požiūris į psichosocialinės rizikos valdymą darbe. Jais pateikiama informacijos apie politiką, pagrindinius principus, rekomenduojama, kaip parengti ir vykdyti rizikos valdymo procesą, kaip stebėti rezultatus ir apžvelgti proceso valdymą.

<http://shop.bsigroup.com/en/ProductDetail/?pid=00000000030213276>

### **Kanados standartų taryba (angl. *Standards Council of Canada*). Psichologinė sveikata ir sauga darbe. Prevencija, skatinimas ir laipsniško įgyvendinimo rekomendacijos**

Šiuo neseniai parengtu standartu siūlomas išsamus požiūris į psichologinio streso valdymą, jam atsirandant darbe. Apibrėžiami požiūrio principai, grėsmių kontrolės sistemos planavimas ir diegimas, taip pat nurodoma, kaip valdyti kelis pagrindinius profesinio streso šaltinius. Be to, teikiama įgyvendinimo pagalba, t. y. siūlomi ištekliai, įgyvendinimo modeliai, audito priemonės ir susiję dokumentai.

<http://shop.csa.ca/en/canada/occupational-health-and-safety-management/canca-z1003-13bnq-9700-8032013/inv/z10032013>

## **Grįžimo į darbą gairės**

### **SHIFT. Tiesioginiams vadovams skirta medžiaga. Praktinės psichikos sveikatos problemų darbe valdymo ir paramos psichikos sveikatos problemų turintiems asmenims gairės**

Šiame JK Sveikatos departamento parengtame vadove tiesioginiams vadovams pateikiama rekomendacijų, kaip skatinti gerovę, valdyti įdarbinimą, imtis priemonių ankstyvame etape, kai neatvykstama į darbą, valdyti grįžimo į darbą procesą ir tuo metu, kai jau dirbama, tebesitęsiančią ligą.

Vadovą taip pat patvirtino JK Sveikatos ir saugos tarnyba bei Darbo ir pensijų departamentas.

<http://www.hse.gov.uk/stress/pdfs/manage-mental-health.pdf>

### **Sveikatos ir saugos tarnyba (JK). Geriausioji dėl streso darbe dirbti negalėjusių darbuotojų reabilitacijos patirtis**

Šioje ataskaitoje pateiktos dvi naudingos priemonės, susijusios su psichikos sveikatos problemų turinčių asmenų reabilitacijos ir grįžimo į darbą valdymu. Tai tiriama ataskaita, jos pirmoje dalyje apibrėžiami veiksmingi reabilitacijos ir grįžimo į darbą valdymo procesai. Antroje dalyje RGD procesas apibūdinamas pristatant septynias JK organizacijas, kurių atvejo tyrimas vykdytas. Kadangi ataskaita grindžiama tyrimu, joje pateikiama daug praktinių įžvalgų ir patarimų, kaip geriausiai organizuoti psichikos sveikatos problemų turinčių asmenų RGD procesą.

<http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr138.pdf>



---

**IRSST (Kanada). Parama grįžtant į darbą po nebuvimo darbe dėl psichikos sveikatos problemų.  
Integruotų veiksmų programos rengimas, įgyvendinimas ir vertinimas**

Ši ataskaita susijusi su integruotų veiksmų programos, kuria siekiama padėti grįžti į darbą nebuvus darbe dėl psichikos sveikatos problemų, rengimu, įgyvendinimu ir vertinimu. Tyrimų projektas buvo vykdomas kaip atsakas į Kvebeko (Kanada) Sveikatos ir socialinių paslaugų tarnybos pateiktą bendrą darbuotojų ir darbdavių prašymą dėl priemonių, kurių reikėtų jos darbuotojams nesant darbe dėl su psichikos sveikata susijusių problemų ir tiems darbuotojams grįžtant į darbą. Tai praktinis vadovas, kuriame išdėstytos tiek paramos asmeniui strategijos, tiek galimi organizaciniai pokyčiai. Vadovas skiriamas bendrovių vykdomajai valdžiai ir administracijos darbuotojams, žmogiškųjų išteklių departamentams, profesinėms grupėms, besirūpinančioms darbuotojų sveikata ir darbo vietos išlaikymu, taip pat kitiems darbovietės specialistams, visų pirma, gydytojams, profesinės sveikatos specialistams, bendrovės psichologams ir patarėjams reabilitacijos klausimais.

<http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-823.pdf>



## 8. Nacionaliniai psichikos sveikatos rėmimo darbe politikos atvejo tyrimai

Iš politikos sistemos aprašymo matyti, kad yra kelios politikos galimybės psichikos sveikatos skatinimui darbe remti. Reguliavimo arba savanoriška politika darbdaviai įpareigojami ir (arba) motyvuojami diegti prevencijos ir skatinimo strategijas, kuriomis būtų siekiama spręsti psichikos sveikatos problemas.

Toliau pateikiama atvejų tyrimų apžvalga siekiama supažindinti su įvairia įgyvendinama politika. Dauguma atvejų tyrimų yra savanoriški.

Informacijos pateikta apie šiuos atvejų tyrimus:

- teisės aktų,
- valdymo standartų,
- nacionalinių strategijų,
- inspekcijos iniciatyvos,
- sektorių iniciatyvos,
- socialinių partnerių susitarimo,
- socialinės apsaugos organizacijų iniciatyvos-kampanijos,
- profesinių ligų sąrašo.

### Belgija. Psichosocialinio darbo krūvio prevencija

<b>Parengė</b>	Federalinė viešoji užimtumo, darbo ir socialinio dialogo tarnyba (angl. <i>Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue</i> )
<b>Rūšis</b>	Teisinė priemonė
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	Šis dekretas buvo priimtas vykdant 1996 m. rugpjūčio 4 d. įstatymą, kuriuo nustatytos bendrosios su darbdavių pareigomis susijusios darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatos. Šiuo dekretu papildytos gerovės įstatyme ir 1998 m. kovo 27 d. karališkajame dekrete dėl darbuotojų gerovės darbe politikos nustatytos su psichosocialinės rizikos prevencija susijusios sąlygos.  Visų pirma, šiame dekrate patikslinta konfidencialios informacijos patikėtinio – vieno iš darbuotojų, kurį skiria darbdavys ir kuriam, prireikus spręsti psichosocialines problemas, tenka tarpininko, konsultanto prevencijos klausimais ir profesinės sveikatos specialisto vaidmuo, – funkcijos ir asmeniniai įgūdžiai. Dekretu nustatyta galimybė taikyti neoficialią ir oficialią procedūrą, kai darbuotojas jaučiasi tapęs bauginimo, smurto ar seksualinio priekabiavimo auka.
<b>Pagrindiniai principai</b>	Atsižvelgdamas į dinaminės rizikos valdymo sistemos reikalavimus (1996 m. rugpjūčio 4 d. įstatymas) darbdavys nustato aplinkybes, kurioms susiklosčius gali kilti psichosocialinė rizika. Darbdavys privalo nustatyti ir įvertinti riziką, apsvarstyti visas aplinkybes, galinčias lemti stresą, konfliktus, smurtą ir priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą darbe.  Šis rizikos vertinimas atliekamas bendradarbiaujant su kompetentingu konsultantu prevencijos klausimais ir atspindi darbo turinį, darbo sąlygas, tarpasmeninius ryšius, juo remdamasis darbdavys gali imtis prevencinių priemonių, kad užkirstų kelią psichosocialiniam darbo krūviui.

## Jungtinė Karalystė. Streso darbe valdymo standartai

<b>Parengė</b>	Sveikatos ir saugos tarnyba (angl. HSE)
<b>Rūšis</b>	<p>Šis standartas – gairėmis grindžiamas metodas. Nors standartai taikomi savanoriškai, jų poveikis į patvirtinto praktikos kodekso (angl. <i>Approved Code of Practice</i>) poveikį panašus tuo, kad nors darbdavys, jų neįgyvendinęs, negali būti patraukiamas baudžiamojon atsakomybėn, baudžiamojon atsakomybėn jis gali būti patraukiamas dėl to, kad nevykdė savo pareigos pagal Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymą (angl. <i>Health &amp; Safety at Work Act, HSWA</i>).</p> <p>Daugelyje teismo sprendimų, priimtų išplėtojus valdymo standartus, standartams <i>de facto</i> taikomas patvirtinto praktikos kodekso statusas, t. y. darbdaviai turi įrodyti, kad yra padarę bent tiek, kiek nurodyta gairėse.</p>
<b>Susijusios ir tinkamos iniciatyvos</b>	Standartuose atspindima JK nacionalinės teisės aktų sistema, kurią sudaro dvi dalys – sveikatos ir saugos teisės aktai: Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymas (1974 m.) (juo reikalaujama, kad JK darbdaviai saugotų darbuotojų sveikatą (ir psichikos sveikatą), užtikrintų saugą ir gerovę), ir Darbuotojų sveikatos ir saugos valdymo nuostatai (1999 m.) (jais reikalaujama tinkamai ir pakankamai vertinti didelę sveikatai ir saugai kylančią riziką, įskaitant ligų dėl streso darbe riziką, ir imtis priemonių tai rizikai valdyti).
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	<p>Valdymo standartų metodu darbdaviams ir (arba) vadovams padedama vis geriau valdyti jų darbovietėse kylančią įtampą, galinčią lemti stresą darbe. Pagrindiniai principai apima rizikos valdymu grindžiamą sisteminių metodą, taikomą valdant stresą darbe; taikant šį metodą vadovai prisiima įsipareigojimą, o darbuotojai įsitraukia į veiklą.</p> <p>Uždaviniai – su stresu darbe susijusios rizikos valdymas, priemonių įgyvendinimas, geresnis informavimas streso darbe klausimais, geresnis darbo organizavimas, pavienių atvejų valdymas.</p>

## Italija. Sveikatos ir saugos valdymo standartai

<b>Parengė</b>	<p>Europos pagrindų susitarimas dėl streso darbe į Italijos teisę perkeltas Italijos įstatyminiu potvarkiu Nr. 81/2008. Tai reiškė, kad pasirašiusiosios šalys savanoriškai sutinka prisiimti atsakomybę ir patvirtinti su ryšių palaikymu, mokymu ir informavimu susijusias priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią stresui darbe arba jį sumažinti ar pašalinti.</p> <p>Vykdydamas Įstatyminį potvarkį Nr. 81/2008 Nacionalinis darbo saugos ir prevencijos institutas (it. ISPESL), dabar – Italijos nacionalinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe instituto (INAIL) Darbo medicinos departamentas, savo reikmėms pritaikė JK Sveikatos ir saugos tarnybos valdymo standartų metodą.</p> <p>INAIL – pagrindinė organizacija, atsakinga už skatinimą taikyti valdymo standartus.</p>
<b>Rūšis</b>	<p>Valdymo standartai yra savanoriška vertinimo ir rekomendacijų priemonė, kuria siekiama vykdyti Italijos įstatyminiame potvarkyje Nr. 81/08 nustatytus teisinius reikalavimus. Todėl, nors valdymo standartų netaikant teisės aktų reikalavimai nepažeidžiami, streso darbe veiksmų neįtraukus į rizikos vertinimą, tai gali būti laikoma Įstatyminio potvarkio Nr. 81/08 pažeidimu.</p>
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	<p>Valdymo standartais siekiama nustatyti streso darbe vertinimo metodiką, grindžiamą moksliniu metodu ir kitų ES šalių patirtimi. Tai taip pat ir tinkama priemonė įmonėms – ją taikydamos įmonės, laikydamosi nacionalinių taisyklių, gali vertinti ir valdyti stresą darbe.</p>
<b>Pagrindiniai principai</b>	<p>Standartais aprėpiami pirminiai streso darbe šaltiniai ir apibrėžiamos organizacijos savybės, dėl kurių galima veiksmingai valdyti su stresu darbe susijusią riziką. Standartai – tai rinkinys sąlygų, kurias užtikrinus galima pasiekti labai gerus sveikatos, gerovės ir organizacijos veiklos rodiklius.</p>

## Škotija. Psichikos sveikatos požiūriu klestinti Škotija (angl. *Towards a Mentally Flourishing Scotland*)

<b>Parengė</b>	Matyti, kad Škotijos vyriausybė apskritai daug dėmesio skiria psichikos sveikatai. Šias tris iniciatyvas sudaro vyriausybės naujausia strateginė pozicija šiuo klausimu, ir siekiama remtis jau pasiekta pažanga.
<b>Rūšis</b>	Iniciatyvos – tai visybinės nacionalinės strategijos. Jomis nustatomi platūs tikslai, tačiau šie dažnai būna labai bendrai apibrėžti, o juos praktiškai įgyvendinant dalyvauja ir kitos suinteresuotosios šalys.
<b>Atsakingi subjektai ir įgyvendinti padedančios suinteresuotosios šalys</b>	Dokumentu „Psichikos sveikatos požiūriu klestinti Škotija“ Škotijos vyriausybė nustato politikos kryptį, strategiją ir visa apimančius jos rezultatus, bet išsamiai valdyti vietos paslaugas palikta vietos valdžios institucijoms, t. y. jos, bendradarbiaudamos su bendruomenės planavimo partnerystės organizacijomis, turi parengti ir įgyvendinti priemones.  Strategija „Sveikata – svarbu“ (angl. <i>Health Works</i> ) laikomasi panašaus požiūrio ir aiškinamos pirmiau minėtų suinteresuotųjų šalių funkcijos, taip pat aiškiau nustatomos darbdavių, verslo agentūrų ir profesinių sąjungų funkcijos.
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	Dokumentu „Psichikos sveikatos požiūriu klestinti Škotija“ siekta išsamiai nustatyti politiką ir veiksmų planą, siekiant remtis jau vykdomomis su psichikos sveikata susijusiomis iniciatyvomis. Psichinės gerovės skatinimas, psichikos ligų skaičiaus mažinimas ir psichikos ligomis sergančių asmenų gyvenimo kokybės gerinimas – visa tai buvo svarbu vyriausybei siekiant kiekvienam suteikti galimybę panaudoti visą savo potencialą ir padėti kurti labiau klestinčią Škotiją. Dokumente pateikiama pavyzdžių, kaip kiekvienas galėtų suvokti, kaip gerinti psichikos sveikatą, ir išsamiai išdėstytos bendrai dedamos pastangos gerinti psichikos sveikatą.  Strategijoje „Sveikata – svarbu“ pakartojamas visa apimantis Škotijos vyriausybės tikslas pasiekti, kad šalį lydėtų sėkmė ir visoje Škotijoje būtų galimybių klestėti, vis tvariau augant ekonomikai. Manyta, kad šia strategija padedama to siekti, skatinant bendradarbiauti su pagrindinėmis suinteresuotosiomis grupėmis ir užtikrinti, kad darbo vietos taptų saugios. Laikytasi nuomonės, kad turėtų būti siekiama ne tik neprarasti esamos darbo jėgos, bet ir padėti į darbo rinką patekti darbo neturintiems psichikos ligomis sergantiems asmenims bei pailginti laikotarpį, kurį asmenys gebėtų išlikti darbo rinkoje.
<b>Pagrindiniai principai</b>	Strategija „Psichikos sveikatos požiūriu klestinti Škotija“ vyriausybė įsipareigoja imtis veiksmų trijose prie 4 prioriteto (Psichikos sveikatai palankus užimtumas ir darbinis gyvenimas) priskiriamose srityse: Škotijos sveikatai palankaus darbinio gyvenimo centras turi parengti išsamią darbo programą, kuria būtų skatinama psichikos sveikata darbe, dėmesį sutelkiant į viešąjį sektorių ir MVĮ; turi būti vykdoma dabartinės sveikatai palankaus darbinio gyvenimo politikos peržiūra, dėmesį sutelkiant į psichikos sveikatos gerinimą, turi būti suformuota bendra nuomonė, ką reikėtų būti pavyzdiniu darbdaviu, susitarta dėl standartų ir svarstoma galimybė įgyvendinti visuomenės sveikatos įstaigoms skirtą planą, kuriuo būtų siekiama užtikrinti atitiktį tiems standartams.  Škotijos vyriausybės Palankaus darbinio gyvenimo strategijos peržiūroje, atliktoje įgyvendinant strategiją „Sveikata – svarbu“, aiškiai nurodyta, kad dirbančių gyventojų sveikata ir gerovė yra esminis Škotijos būsimos ekonominės sėkmės aspektas.  Škotijos vyriausybė nustato viziją ir padeda kitoms suinteresuotosioms šalims jos siekti. Strategijos įgyvendinimas grindžiamas partneryste.

## Norvegija. Nacionalinis strateginis darbo ir psichikos sveikatos planas

<b>Parengė</b>	Norvegijos darbo ir socialinės įtraukties ministerija ir Norvegijos sveikatos ir slaugos paslaugų ministerija.
<b>Rūšis</b>	Strateginis psichikos liga sergančių asmenų darbo vietų išlaikymo ir grįžimo į darbą planas.
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	<p>Šis planas taikomas visais psichikos sutrikimų ir sunkumų atvejais, jis taip pat taikomas asmenims, kuriems kyla su narkotikų vartojimu susijusių problemų ar kitų sunkumų, dėl kurių jie nebegali išlikti arba rizikuoja nebeišlikti darbo rinkoje.</p> <p>Šioje strategijoje vyriausybė apibrėžia, kaip psichikos sutrikimų turintys asmenys galės lengviau panaudoti savo gebėjimus, įskaitant ir tolesnę paramą tokiems asmenims. Strategija siekiama remti Norvegijos darbo ir gerovės organizacijos (NAV) vykdomą įtrauktesnės darbovietės skatinimo veiklą.</p> <p>Strateginiame plane apibrėžtas ir patobulintas 2004 m. parengtas planas „Valios pakanka“ (angl. <i>There's a Will</i>), šiuo planu siekta suteikti psichikos sveikatos turintiems asmenims daugiau galimybių gauti darbą ir dirbti. Įgyvendinant šį ankstesnį projektą buvo imtasi kelių priemonių ir atlikti keli tyrimai, kuriais siekta nustatyti, ko reikia psichikos sveikatos problemų turintiems asmenims, kad jie gautų arba išlaikytų darbą. Šiame ankstesniame projekte taip pat apibrėžta, kas, viešųjų tarnybų nuomone, trukdo psichikos sveikatos problemų turintiems asmenims dirbti. Be to, dėmesys buvo sutelktas į tai, kaip įvairios agentūros galėtų geriau bendradarbiauti, kad būtų patenkinti tikslinės grupės poreikiai.</p>
<b>Veiksmai</b>	<p>Veiksmams siekiama:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• užtikrinti kiekvienam asmeniui pritaikytą vėlesnę paramą;</li> <li>• užtikrinti koordinuojamą veiklą ir paslaugas, susijusias su darbo integracija;</li> <li>• užtikrinti aktyvius ir su darbu susijusius procesus, kad psichikos sveikatos problemų turintys darbuotojai galėtų greičiau reintegrotis darbe.</li> </ul>

## Danija. Inicatyva, kuria siekiama pagerinti psichosocialinių veiksnių tikrinimą

<b>Parengė</b>	Danijos vyriausybė 2004 m. pristatė psichosocialinės darbo aplinkos strategiją. 2007 m. balandžio mėn. Darbo aplinkos institucija paskelbė naują strategiją, joje buvo pateikta rekomendacinė priemonė, kurią galima naudoti šešių rūšių psichosocialinei rizikai vertinti ir kuria siekiama inspektoriams padėti vykdyti psichosocialinės darbo aplinkos vertinimą.
<b>Rūšis</b>	Nors didžioji dalis iniciatyvos susijusi su prioritetinių veiksmų ir rekomendacijų nustatymu, ja siekiama padėti darbo inspekcijai vykdam patikrinimus dėmesį atkreipti į psichosocialinę darbo aplinką. Taigi, iniciatyva yra susijusi su veiksmingu teisinės politikos priemonės įgyvendinimu, užtikrinant jos atitiktį Danijos darbo aplinkos įstatymui.
<b>Atsakingi subjektai ir įgyvendinti padedančios suinteresuotosios šalys</b>	Už tai, kad psichosocialinė rizika būtų pripažįstama prioritetine tiksline sritimi, atsakinga Danijos vyriausybė. Darbo patikrinimams skirtas rekomendacijas ir su jais susijusias priemones parengė Danijos darbo aplinkos institucija.
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	Taikant rizika grindžiamą metodą, patikrinimų tikslas yra įvertinti, ar įmonėje esama kokių nors psichosocialinių problemų, jų šaltinį ir galimą žalą. Vertinant taip pat atkreipiamas dėmesys į tai, kokių valdymo iniciatyvų imtasi psichosocialinėms problemoms šalinti, mažinti ar valdyti, kad nekiltų pavojų sveikatai.

## Nyderlandai. Darbo ir sveikatos susitarimai

<b>Parengė</b>	Patys sektoriai, iš Socialinės apsaugos ir užimtumo ministerijos (SZW) gaunantys dotacijas ir (arba) subsidijas (didžiausias ministerijos įnašas yra 50 proc.).
<b>Rūšis</b>	Tai „švelniosios“ teisės metodas, kai sektoriaus atstovai ir (arba) suinteresuotosios šalys nurodo, ką planuojančios. Pradėta taikyti procedūra, ir buvo numatyta kad ji bus kelių etapų: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Įsipareigoti pasirengusių sektoriaus suinteresuotųjų šalių paieška ir ketinimo rašto arba pareiškimo rengimas.</li> <li>• Ketinimų etapas. Suinteresuotosios šalys įsteigė susitarimo arba projekto organizaciją ir Sektoriaus rekomendacijų ir konsultacijų komitetą (BBC). Vienas iš šių grupių ar komitetų narių buvo ministerijos (SZW) atstovas. Parengiamieji moksliniai tyrimai, dažnai apėmė ir psichosocialinę riziką (jais siekta išanalizuoti problemą ir įvertinti riziką), taip pat moderniausių būdų darbo sąlygoms valdyti tyrimai. Šis etapas užbaigtas pasirašius veiksmų planą, kuriame išdėstyta, kaip elgtis sektoriuje kylant tam tikrai rizikai.</li> <li>• Įgyvendinimo etapas.</li> <li>• Pabaigos etapas.</li> </ul>
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	Pirmajame etape (1999–2002 m.) buvo siekta nustatytą valdytiną riziką sumažinti bent 10 proc. Antrajame etape (2002–2007 m.) tikslas šiek tiek keitėsi ir buvo siekiama ne tik sumažinti poveikį, bet ir nebuvimo darbe arba negalios atvejų skaičių. Siektinas sumažinimo mastas turėjo būti nustatomas veiksmų plane.
<b>Dėmesys psichikos sveikatos problemoms darbe ir su jomis susijusiems padariniams</b>	Kiekvieno sektoriaus problemos gali labai skirtis! Psichosocialinė rizika ir psichosocialinės rizikos valdymas pagrindiniu klausimu buvo pirmajame darbo ir sveikatos susitarimų įgyvendinimo etape (1999–2002 m.). Antrajame etape (2002–2007 m.) daugiau dėmesio imta skirti nebuvimo darbe ir negalios atvejų skaičiaus mažinimui, dar ir dėl to, kad daugiau dėmesio imta skirti pačiai psichikos sveikatai.



## Suomija. Pagrindų susitarimas konkurencingumui ir užimtumui užtikrinti

<b>Parengė</b>	Susitarimą parengė Suomijos pagrindinės darbo rinkos organizacijos.
<b>Rūšis</b>	Ši iniciatyva – tam tikros formos socialinių partnerių susitarimas. Nors pati savaime ji teisiškai nėra privaloma, partneriai įsipareigoja vykdyti tai, dėl ko susitarta. Kelios rekomendacijos galiausiai buvo įtrauktos į teisės aktus.
<b>Susijusios ir tinkamos iniciatyvos</b>	2011 m. buvo parengta vyriausybės programa ir nustatytos pagrindinės Suomijos vyriausybės iniciatyvos bei tikslai. Trys prioritetai, kurių siekta, buvo mažinti skurdą, nelygybę ir socialinę atskirtį; konsoliduoti valstybės finansus; ir didinti tvarų ekonomikos augimą, užimtumą ir konkurencingumą. Šia programa gali būti grindžiamos vyriausybės ir socialinių partnerių psichikos sveikatos srities iniciatyvos.
<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	Pagrindinių darbo rinkos organizacijų tikslas – toliau sėkmingai bendradarbiauti su vyriausybe srityse, kuriose galima padėti skatinti Suomijos ekonomikos augimą, produktyvumą ir užimtumą, taip pat, viena vertus, užtikrinti Suomijos įmonių konkurencingumą pasaulinėse rinkose ir, kita vertus, stiprinti gerovės visuomenės ekonominį pagrindą.
<b>Dėmesys rizikos veiksniams, susijusiems su psichikos sveikata darbe</b>	Susitarimas apima kelis psichikos sveikatos darbe skatinimo rizikos veiksnius. Tai būtų darbo jėgos senėjimas, darbo vietos garantijų nebuvimas, karjeros, asmens tobulėjimo ir darbo bei privataus gyvenimo pusiausvyra, darbo krūvis, darbo pobūdis (pamaininis arba laikinas darbas ir pan.). Plačiau, susitarime minimas ir užimtumo bei ekonomikos augimo skatinimas. Kadangi kyla grėsmė, kad visų šių rūšių psichosocialinė rizika lems tuos padarinius, susitarimas netiesiogiai apima ir visus psichosocialinius klausimus.

## Vokietija. PsyGA – psichikos sveikatos skatinimas darbe

<p><b>Parengė</b></p>	<p>Psichikos sveikatos darbe projektą (vok. <i>psyGA - Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt</i>) palaiko Vokietijos federalinė darbo ir socialinių reikalų ministerija. Už projekto valdymą atsakinga Federalinė įmonių sveikatos draudimo fondų asociacija (vok. <i>BKK Bundesverband</i>).</p> <p>Projektas finansuojamas pagal Naujos darbo kokybės iniciatyvą (<a href="http://www.inqa.de">www.inqa.de</a>), ji įgyvendinant vykdoma su psichikos sveikata darbe susijusios informacijos, tyrimų ir geriausios patirties sklaida, ypatingą dėmesį skiriant stresui darbe. Naujos kokybės darbo iniciatyva (INQA) – 2001 m. pradėta įgyvendinti bendra federalinės vyriausybės, federacinių žemių, socialinių partnerių, socialinio draudimo partnerių, fondų ir įmonių, skatinančių saugias darbo sąlygas, iniciatyva.</p>
<p><b>Rūšis</b></p>	<p>Informuotumo didinimo projektas, kuriuo įmonėms teikiama priemonių darbe psichikos sveikatai kylančiai rizikai vertinti ir prevencinėms priemonėms įgyvendinti.</p>
<p><b>Susijusios ir tinkamos iniciatyvos</b></p>	<p>Pagrindinis Vokietijos darbuotojų sveikatos ir saugos teisės aktas yra 1996 m. rugpjūčio 7 d. Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymas, kuriuo į nacionalinę teisę perkeltos direktyvos 89/391/EEB ir 91/383/EEB; šis teisės aktas paskutinį kartą iš dalies keistas 2009 m. Nors įstatyme tiesiogiai neminima psichikos sveikata ar psichosocialinė rizika, ekspertai, darbdaviai, profesinės sąjungos ir vykdymo užtikrinimo institucijos sutinka, kad iš esmės įstatymo aprėptis ir rizikos valdymas taip pat apima psichikos sveikatą ir psichosocialinę riziką. Tačiau tik keli darbdaviai į šią riziką atsižvelgia atlikdami rizikos vertinimą.</p> <p>Vokietijos darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymas pastarąjį kartą iš dalies keistas 2013 m. Dabar reikalaujama, kad darbdaviai atliktų rizikos vertinimą, apimančį ir psichosocialinę riziką. 5 skirsnyje nustatyta, kad nustatant priemones, kurių turi būti imamasi atlikus rizikos vertinimą, reikia atsižvelgti ir į fizinę bei psichikos sveikatą.</p> <p>Federalinė darbo ir socialinių reikalų ministerija neseniai parengė Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymo pakeitimus, dėl kurių psichikos sveikata turėtų būti tiesiogiai įtraukta nustatant apsaugos priemones. Taip pat bus nustatyta, kad psichinė įtampa yra viena iš rizikos sveikatai rūšių, ir darbdavys turi į ją atsižvelgti vertindamas riziką.</p> <p>Tam tikros iniciatyvos dalys susijusios su vadovams<sup>1</sup> ir darbuotojams<sup>2</sup> skirtų gairių rengimu.</p>

<sup>1</sup> [http://psyga.info/fileadmin/user\\_upload/PDFs/BKK\\_Taking\\_the\\_stress\\_out\\_of\\_stress\\_Guide\\_for\\_Managers.pdf](http://psyga.info/fileadmin/user_upload/PDFs/BKK_Taking_the_stress_out_of_stress_Guide_for_Managers.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/EN/psyga-taking-the-stress-out-of-stress-a-guide-for-workers.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/EN/psyga-taking-the-stress-out-of-stress-a-guide-for-workers.pdf?__blob=publicationFile)

<b>Tikslas, siekis ir uždaviniai</b>	Siekiant didinti informuotumą psichikos sveikatos svarbos klausimais ir keistis šios srities praktine ir kitokia patirtimi, projekte pagal temas suskirstytų žinių bazė derinama su gerąja patirtimi ir specialistams skirtomis priemonėmis, kuriomis siekiama skatinti psichikos sveikatą darbe, t. y.: priemonėmis, kuriomis galima atlikti vertinimą, vadovams ir darbuotojams skirtomis rekomendacijomis, audioknyga ir e. mokymosi priemone. Interneto portale <a href="http://psyga.info/">http://psyga.info/</a> skelbiama informacija apie projektą ir rezultatai, pavyzdžiui, parengtos priemonės ir medžiaga. Sklaidą įvairiose darbo vietose vykdo 18 bendradarbiaujančių partnerių.
<b>Pagrindiniai principai</b>	<p>Buvo išplėtota kokybės idėja, t. y. sukurtas „saugios įmonės“ modelis. Daugiausia dėmesio skiriama lyderystės – tiek lyderio asmeninio elgesio, tiek su darbuotoju siejamos lyderystės struktūrinės sistemos – kokybei.</p> <p>Remiantis kriterijų modeliu buvo parengta pačių atliekamo vertinimo priemonė (pirmajame 2009–2010 m. etape), kuria specialistams padedama įvertinti faktinę savo organizacijos būklę, susijusią su psichikos sveikatos skatinimu, ir gerinti diegiamą patirtį.</p> <p>Antrajame projekto etape (2011–2013 m.) svarbiausias buvo koordinuotas BKK federalinės asociacijos ir jos 18 nacionalinių partnerių paskirstytų ir tikslinėms grupėms skirtų perdavimo priemonių įgyvendinimas ir veiklos vykdymas. Svarbi projekto dalis – žinių ir patirties, įgytos sėkmingai taikant psichikos sveikatos skatinimo ir subjektų tarpusavio tinklaveikos metodus, perdavimas. Dėmesys sutelkiamas į paskirstytą ir koordinuotą BKK federalinės asociacijos ir jos 18 nacionalinių partnerių tikslinių priemonių įgyvendinimą ir veiklos perdavimą. Taikoma visų pirma esama Vokietijos sveikatos skatinimo darbe tinklo organizacinė struktūra, rengiami įvairūs renginiai, pasitelkiama žiniasklaida ir viešieji ryšiai.</p>

## 1 priedas. Europos lygmens reguliavimo priemonės

Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Bendra darbuotojų sauga ir sveikata darbe	<b>Direktiva 89/391/EEB</b> – Europos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe pagrindų direktyva	<p>Remiantis direktyva, darbdaviams tenka pareiga „užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais“. Iš darbavijų reikalaujama „nuoseklios bendros prevencijos politikos“.</p> <p>Keli svarbūs principai: „vengti rizikos“, „stengtis įveikti riziką jos atsiradimo vietoje“, „pritaikyti darbą asmeniui“.</p> <p>„Darbdavys įgyvendina &lt;...&gt; priemones, remdamasis toliau pateiktais bendraisiais prevencijos principais: &lt;...&gt; darbo pritaikymas asmeniui, ypač darbo vietų įrengimas, darbo priemonių, darbo bei gamybos metodų pasirinkimas, siekiant pirmiausia palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu bei sumažinti tokio darbo poveikį sveikatai; &lt;...&gt; nuoseklios bendros prevencijos politikos, apimančios technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikį, sukūrimas.“</p> <p>Konvencijoje nustatyta, kad „kiekviena narė, atsižvelgdama į nacionalines sąlygas ir praktiką, pasikonsultavusi su tinkamiausiomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujantiomis organizacijomis, rengia, įgyvendina ir periodiškai persvarsto nuoseklią nacionalinę darbuotojų saugos, sveikatos ir darbo aplinkos politiką“.</p> <p>Nustatant šią politiką reikėtų atsižvelgti į „esminių darbo aspektų ir darbą atliekančių ar priežiūrą vykdančių asmenų ryšius, taip pat į mechanizmų, įrangos, darbo laiko, darbo organizavimo ir darbo procesų pritaikymą pagal darbuotojų fizines ir psichikos galimybes“.</p> <p>Konvencijoje nustatyta, kad „rengdama savo nacionalinę politiką kiekviena narė, &lt;...&gt; konsultuodamasi su tinkamiausiomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujantiomis organizacijomis, skatina taikyti pagrindinius principus, tokius kaip profesinės rizikos ar pavojų vertinimas; pastangos įveikti riziką ar pavojus jų atsiradimo vietoje; ir nacionalinės prevencinės saugos ir sveikatos kultūros puoselėjimas, o tai apima informavimą, konsultavimą ir mokymą“.</p> <p>„&lt;...&gt; prevencijos principui teikiama didžiausia svarba“.</p>
	1981 m. TDO Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos ( <b>Nr. 155</b> ) (ratifikavo 15 ES valstybių narių)	
	2006 m. TDO Konvencija dėl darbuotojų saugos ir saugos programos ( <b>Nr. 187</b> ) (ratifikavo 12 ES valstybių narių)	

Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Bendrieji darbo vietos reikalavimai	<p><b>Tarybos direktyva 89/654/EEB</b> dėl būtiniausių darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)</p> <p><b>Direktyva 2009/104/EB</b> dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) <i>[ja pakeista Direktyva 89/655/EEB]</i></p> <p><b>Direktyva 89/656/EEB</b> dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)</p>	<p>Ši direktyva „nustato būtiniausius 2 straipsnyje apibrėžtai darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus“. Į direktyvos taikymo sritį patenka ir fizinės darbo aplinkos aspektai, be kita ko tai „uždarų patalpų darbuotojų vėdinimas, &lt;...&gt; Patalpos temperatūra, &lt;...&gt; Natūralus ir dirbtinis patalpų apšvietimas &lt;...&gt;“.</p> <p>Direktyvoje pabrėžiama darbdavio pareiga: „Darbdavys taiko reikiamas priemones, kurios užtikrintų, kad darbo įrenginiai, paskirti darbuotojams naudoti įmonėje arba įstaigoje, būtų tinkami arba pritaikyti atlikti pavestam darbu ir nekenktų darbuotojų saugai ir sveikatai“.</p> <p>Direktyvos 7 straipsnyje nustatyta: „Taikydamas būtiniausius darbų saugos ir sveikatos reikalavimus, darbdavys pilnai atsižvelgia į darbo vietą ir darbuotojų darbinę pozą naudojant darbo įrenginius bei į ergonomikos principų taikymą“.</p> <p>Direktyvoje nustatyta, kad „visos asmeninės apsaugos priemonės privalo:</p> <p>a) būti tinkamos galimai rizikai, pačios nesukeldamos papildomos rizikos, b) atitikti darbo vietoje esančias sąlygas, c) atitikti ergonominius reikalavimus ir darbuotojo sveikatos būklę, &lt;...&gt;“.</p>

Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Sektoriams būdingi darbo vietos reikalavimai	<b>Direktyva 93/103/EB</b> dėl būtinausių saugos ir sveikatos reikalavimų, dirbant žvejybos laivuose (tryliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)	Direktyva „nustatomi būtinausi saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi dirbant žvejybos laivuose“.  Direktyvoje nustatyta: „Darbuotojų gyvenamųjų patalpų ir sanitarinės patalpos <...> vieta, struktūra, garso izoliacija, izoliacinės priemonės ir išdėstymas bei įėjimas prie jų turi būti tokie, kad būtų tinkamai apsaugoti nuo oro ir jūros, vibracijos, triukšmo ir nemalonių kvapų, sklindančių iš kitų laivo dalių, galinčių trikdyti darbuotojų poilsį“.
	<b>Direktyva 92/91/EEB</b> dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos gerinimo būtinausių reikalavimų, taikomų naudingųjų iškasenų gavybos mechaniniais gręžiniais įmonėse (vienuoliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)	Direktyva „nustatomi būtinausi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimai, taikomi <...> naudingųjų iškasenų gavybos mechaniniais gręžiniais įmonėse“.  Direktyvoje nustatyta: „Darbovietės turi būti įrengtos taip, kad jose būtų užtikrinta atitinkama apsauga nuo rizikos. <...> Darbo vietos turi būti suprojektuotos ir įrengtos laikantis ergonomikos principų, kad darbuotojai galėtų prižiūrėti jų darbo vietoje vykstančias operacijas“.
	<b>Direktyva 92/104/EEB</b> dėl būtinausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos gerinimo reikalavimų, taikomų naudingųjų iškasenų antžeminės ir požeminės gavybos įmonėse (dvyliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)	Direktyva nustatomi būtinausi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi naudingųjų iškasenų antžeminės ir požeminės gavybos įmonėse.  Direktyva taip pat nustatyta: „Darbovietės turi būti įrengtos taip, kad jose būtų užtikrinta atitinkama apsauga nuo rizikos. <...> Darbo vietos turi būti suprojektuotos ir įrengtos laikantis ergonomikos principų, kad darbuotojai galėtų prižiūrėti jų darbo vietoje vykstančias operacijas. Jei darbo vietoje dirba pavieniai darbuotojai, jos turi būti atitinkamai prižiūrimos ar aprūpintos ryšio priemonėmis“.
	<b>Direktyva 92/57/EEB</b> dėl būtinausių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose arba kilnojamosiose stovybvietėse įgyvendinimo (aštuntoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)	Ši direktyva „nustato būtinausius saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimus laikinosioms ir kilnojamosioms stovybvietėms“.  Joje nustatyta: „Leigu būtina dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, ypač dėl darbo pobūdžio arba darbuotojų skaičiaus bei dėl didelio atstumo iki stovybvietės, privалу darbuotojams įrengti poilsio ir (arba) apgyvendinimo patalpas, į kurias lengva patekti. Poilsio ir (arba) apgyvendinimo patalpos turi būti pakankamai erdvios, su atitinkamam darbuotojų skaičiui pakankamu stalu ir kėdžių su atramomis skaičiumi“.

Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Fizinė darbo aplinka. Pavojai	<p><b>Direktyva 90/270/EEB</b> dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displejais ekranų įrenginiais (penktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 87/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)</p> <p><b>Direktyva 2010/32/ES</b>, kuria įgyvendinamas Europos ligoninių ir sveikatos priežiūros įstaigų asociacijos ir Europos viešųjų paslaugų profesinių sąjungų federacijos bendrasis susitarimas dėl su(si)žeidimų aštriais instrumentais prevencijos ligoninių ir sveikatos priežiūros sektoriuje</p>	<p>Šia direktyva nustatomi būtiniausi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai dirbant su displejais ekranų įrenginiais. Direktyvoje nustatyta: „Darbdaviai privalo iširti darbuotojams sukurtas darbo vietas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos požiūriu, ypač dėl galimo pavojaus regai, fizinių problemų ir dėl psichinio streso problemų“.</p> <p>Šia direktyva įgyvendinamas Bendrasis susitarimas dėl su(si)žeidimų aštriais instrumentais prevencijos ligoninių ir sveikatos priežiūros sektoriuje. Vienas iš susitarimo principų yra toks: „Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, įskaitant psichologinius ir socialinius bei darbo organizavimo aspektus“.</p> <p>Taip pat nurodyta, kad „[V]ertinant riziką atsižvelgiama į technologijas, darbo organizavimą, darbo sąlygas, kvalifikacijų lygį, su darbu susijusius psichologinius ir socialinius veiksnius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių įtaką“.</p> <p>„Užkertamas kelias infekcijų rizikai, įdiegiant saugias darbo sistemas: parengiant išsamią bendrą prevencijos strategiją, kuria atsižvelgiama į technologijas, darbo organizavimą, darbo sąlygas, su darbu susijusius psichologinius ir socialinius veiksnius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių įtaką&lt;...&gt;“.</p>
	<p><b>Direktyva 90/269/EEB</b> dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)</p>	<p>Šia direktyva nustatomi būtinieji sveikatos ir saugos reikalavimai, taikomi kraunant krovinius rankomis, ypač kai gresia pavojus, kad darbuotojai gali susižeisti nugarą. Direktyva reikalaujama, kad darbdavys prisiimtų atsakomybę, t. y. darbdavys „įmdamas tinkamų priemonių stengiasi, kad būtų išvengta pirmiausia darbuotojų nugaros sužeidimo rizikos ar ji būtų sumažinta, ypač atsižvelgdamas į darbo aplinkos specififikacijas ir darbo reikalavimus &lt;...&gt;“.</p>



Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Darbo laikas	<p><b>Direktyva 2003/88/EB</b> dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (ja konsoliduojama ir panaikinama Direktyva 93/104/EB)</p> <p>Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) 1994 m. Konvencija dėl darbo ne visą darbo dieną (<b>Nr. 175</b>)</p> <p>(ratifikavo 9 ES valstybės narės)</p> <p><b>Direktyva 97/81/EB</b> dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną</p> <p><b>Direktyva 99/70/EB</b> dėl bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis</p>	<p>„Ši direktyva nustato būtiniausias saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.“</p> <p>Direktyva taikoma „minimaliam dienų poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams“.</p> <p>Konvencija reikalaujama, kad pasirašiusiosios narės imtųsi priemonių ir „užtikrintų, kad ne visą darbo dieną dirbantiems asmenims būtų teikiama tokia pati apsauga, kaip ir panašų darbą visą darbo dieną dirbantiems asmenims, t. y. jiems turi būti suteikta teisė burtis į organizacijas, teisė į kolektyvines derybas ir teisė būti darbuotojų atstovais; užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata; jie turi būti apsaugoti nuo diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“.</p> <p>Šios direktyvos tikslas – įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną. Susitarimu reikalaujama „sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę“.</p> <p>Šios direktyvos tikslas – įgyvendinti bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis. Susitarimu siekiama „pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeilui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius“.</p>
Diskriminavimas	<p><b>Direktyva 2000/79/EB</b> dėl Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobilųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo</p> <p><b>Direktyva 2002/15/EB</b> dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo</p> <p><b>Direktyva 2000/43/EB</b>, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės</p> <p><b>Direktyva 2000/78/EB</b>, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus</p>	<p>Šios direktyvos tikslas – įgyvendinti Europos susitarimą dėl civilinės aviacijos mobilųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. Direktyva iš darbdavių reikalaujama, jog būtų imamasi būtinų priemonių, „kad darbdavys, ketindamas organizuoti darbą pagal tam tikrą modelį, atsižvelgtų į bendrąjį principą, reikalaujantį, kad darbas būtų derinamas prie darbuotojo“.</p> <p>Šia direktyva siekiama nustatyti „būtiniausias darbo laiko organizavimo reikalavimus, siekiant pagerinti asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, sveikatos apsaugą ir saugą“.</p> <p>„Šios direktyvos tikslas – sukurti kovos su diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės sistemą siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“</p> <p>„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar ištikimumo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“</p>

Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas	<b>Direktyva 2002/73/EB</b> dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (ja iš dalies keičiama Tarybos direktyva 76/207/EEB)	Direktyvoje nustatyta, kad „valstybės narės, rengdamos ir įgyvendindamos įstatymus ir kitus teisės aktus, politiką ir veiklos rūšis <...>, aktyviai atsižvelgia į moterų ir vyrų lygybės tikslą „įsidarbinimo <...> sąlygas, <...> įskaitant paaugstinimą“, „priėjimą prie visų rūšių ir visų lygių profesinio orientavimo <...>“ ir „įdarbinimo ir darbo sąlygas, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokestį, kaip numatyta Direktyvoje 75/117/EEB“.
Motinystė ir su tuo susiję klausimai	Konvencija <b>C 183</b> dėl motinystės apsaugos (TDO, 2000 m.) (ratifikavo 13 ES valstybių narių) <b>Direktyva 92/85/EEB</b> dėl nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų	„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse: galimybės įsidarbinti, įskaitant paaugstinimą, ir siekti profesinio mokymo; darbo sąlygų, įskaitant užmokestį; <...>“. Konvencijoje nustatyta: „Kiekviena Organizacijos narė, <...>, imasi reikiamų priemonių siekdama užtikrinti, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos <...> pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai <...>“.
Dirbantis jaunimas	<b>Direktyva 2010/18/ES</b> , įgyvendinanti patikslintą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų (ja panaikinama Direktyva 96/34/EB) <b>Direktyva 94/33/EB</b> dėl dirbančio jaunimo apsaugos	Šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Direktyvoje nustatyta, kad „Komisija, pasitarusi su valstybėmis narėmis ir padedama Darbuotojų saugos, sveikatos ir higienos patariamojo komiteto, parengia <...> darbuotojų saugai ir sveikatai kenksmingų cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių ir gamybos procesų įvertinimo rekomendacijas“. Šiose rekomendacijose taip pat „rašoma apie judėjimą ir padėtis, protinį ir fizinį nuovargį bei kitas fizinės ir protinės įtampos rūšis, susijusias su <...> darbuotojų atliekamu darbu“. Šia direktyva teisiškai įtvirtinamas 2009 m. birželio 18 d. įvairių Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacijų (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC) sudarytas patikslintas Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų. „Šiuo susitarimu nustatomi būtinausi reikalavimai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti.“ Šioje direktyvoje nustatyta, kad valstybės narės „apskritai turi užtikrinti, kad darbdaviai garantuotų jaunimui jo amžių atitinkančias darbo sąlygas. Jos užtikrina, kad jaunimas būtų apsaugotas nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio pakenkti jo saugai, sveikatai arba fiziniam, protiniam, moraliniam arba socialiniam vystymuisi <...>“. Direktyvoje yra nuostatų dėl bendrų darbdavių pareigų, tokių kaip pareiga apsaugoti jaunimo sveikatą ir užtikrinti saugą, taip pat vertinti ir stebėti „saugos, sveikatos ir vystymosi rizikos rūšis“.

Turinys / ištraukos	
<b>Tikslas</b>	<b>Priemonė</b>
Laikinieji darbuotojai	<b>Direktyva 91/383/EEB</b> , pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe
Darbuotojų informavimas ir konsultavimas	<b>Direktyva 2002/14/EB</b> dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje
	<b>Direktyva 2009/38/EB</b> dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo su jais tvarkos nustatymo (nauja redakcija)

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad darbuotojams, susietiems <...> darbo santykių (nustatomų terminuota darbo sutartimi, arba laikinų darbo santykių), būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ir (arba) įstaigos darbuotojams.“

Šios direktyvos tikslas – sukurti bendrą sistemą, nustatantią minimalius darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose. Direktyvoje nustatyta: „Informavimas ir konsultavimas apima <...> informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniam santykiams <...>“.

Pagrindinis direktyvos tikslas – užtikrinti, kad administracija informuotų Europos darbo tarybų narius ir konsultuotųsi su jais atsiradus išimtinėms aplinkybėms, darantioms didelį poveikį darbuotojų interesams, ypač vietos pakeitimo, uždarymo ar kolektyvinių atleidimų atveju.

Turinys / ištraukos		
Tikslas	Priemonė	Turinys / ištraukos
Restruktūrizavimas	<b>Direktyva 98/59/EB</b> dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo	„Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.“  „Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.“
	<b>Direktyva 2001/23/EB</b> dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo	Šios direktyvos tikslas – apsaugoti darbuotojų teises „teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui“. Šia direktyva taip pat siekiama kiek įmanoma užtikrinti, kad darbo santykiai su perėmėju išliktų nepakitę, kad sąlygos darbuotojams netaptų mažiau palankios vien dėl perkėlimo.
	<b>Direktyva 2008/94/EB</b> dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (ja atšaukiama Direktyva 2002/74/EB ir Tarybos direktyva 80/987/EEB)	Šia direktyva siekiama „suteikti darbuotojams minimalų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiam. Dėl to valstybės narės įsipareigoja įsteigti instituciją, kuri garantuotų atitinkamiems darbuotojams nesumokėtų reikalavimų mokėjimą“.  „Reikėtų užtikrinti, kad <...> Direktyvoje 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, <...> Tarybos direktyvoje 1999/70/EB dėl <...> bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis bei <...> Tarybos direktyvoje 91/383/EEB, pateikiančioje papildomas priemonės, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, minėtiems darbuotojams būtų taikoma ši direktyva.“

Reikėtų paminėti, kad kelias į šias panašias nuostatas galima rasti kelse kitose į 1 priedo lentelę neįtrauktose pavienėse direktyvose. Pavyzdžiui:

- Direktyvoje 92/57/EEB (dėl laikinųjų arba kilnojamųjų statybviečių) (IV priedo A dalies 15.4 punktą) „Stacionariose apgyvendinimo patalpose, išskyrus tas, kurios naudojamos išimties atveju, privalo būti pakankamai sanitariniai įrenginiai, valgomas ir poilsio patalpos“.
- Direktyvoje 93/103/EB (dėl darbo žvejybos laivuose) (*priedo 13 dalis*) „Gyvenamosios patalpos 13.1. <...> vieta, struktūra, garso izoliacija, izoliacinės priemonės ir išdėstymas bei įėjimas prie jų <...>“.
- Direktyvoje 2010/32/ES (dėl aštrių instrumentų) – jos 4 straipsnio 3 dalyje tiesiogiai minimi psichologiniai bei socialiniai aspektai.

## 2 priedas. Neprivalomos politikos iniciatyvos

Turinys / ištraukos	
<p><b>Tikslas</b></p> <p>Psichikos sveikata darbe</p>	<p><b>Dokumentas</b></p> <p><b>Gairės TDO, 1986 m.</b>                      Psichosocialiniai veiksniai darbe.                      Pripažinimas ir kontrolė</p> <p><b>R 194 – persvarstytas priedas, TDO, 2010 m.</b> Rekomendacija dėl profesinių ligų sąrašo ir dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų registravimo bei pranešimo apie juos</p> <p><b>PSO psichikos sveikatos deklaracija Europai, 2005 m.</b> ir Europos psichikos sveikatos veiksmų planas</p>
	<p>Psichosocialiniai pavojai – darbo turinio, organizavimo ir valdymo bei kitų aplinkos ir organizacinių sąlygų, taip pat darbuotojų kompetencijos ir poreikių sąveika. Psichosocialiniai pavojai yra tiesiogiai susiję su sutrikusia psichosocialinės aplinkos pusiausvyra, jie taip pat siejami su sąveika, dėl kurios darbuotojų sveikatai, kaip paaiškėja, daromas pavojingas poveikis, pasireiškiantis per darbuotojų suvokimą ir patirtį“.</p> <p>„Potrauminio streso sutrikimas &lt;...&gt; ir &lt;...&gt; kiti psichikos ar elgsenos sutrikimai &lt;...&gt;, kai nustatomas tiesioginis &lt;...&gt; su darbo veikla susijusios rizikos veiksnių poveikio ir darbuotojui pasireiškusio (-ų) psichikos ir elgsenos sutrikimo (-ų) ryšys“.</p> <p>Ministrų deklaracijoje pabrėžta kiekvienos šalies atsakomybė skirti išteklių, kad būtų galima „užkirsti kelią rizikos veiksniams ten, kur jie išskyla, pvz., kuriant psichikos sveikatai palankią darbo aplinką, imantis iniciatyvų teikti paramą darbe ar padedant pasveikusiems nuo psichikos sutrikimų kuo greičiau grįžti į darbą“.</p> <p>Europos psichikos sveikatos apsaugos veiksmų planu regiono šalys raginamos „skatinti gebėjimą saugoti ir puoselėti psichikos sveikatą darbe įvertinant stresą bei kitus psichosocialinius veiksnius, apmokant personalą ir keliant jo sąmoningumą“.</p> <p>„Įsteigti profesinio rengimo programas žmonėms, turintiems psichikos sveikatos sutrikimų, atsižvelgiant į jų specialius poreikius; remti pastangas pritaikyti darbo vietas ir veiklą, kad jie galėtų konkuruoti darbo rinkoje.“</p> <p>„Kurti sveiką aplinką darbo vietose, įvedant tokias priemones kaip mankšta, darbo pobūdžio kaitaliojimas, patogus tvarkaraštis ir tinkami vadovavimo metodai.“</p>



Tikslas	Dokumentas	Turinys / Ištraukos
Psichikos sveikata darbe	<b>PSO Sveikatai palankių darbo vietų sistema (2010 m.)</b> . Sveikatai palankios darbo vietos. Veiksmų modelis, skirtas darbdaviams, darbuotojams, politikos formuotojams ir gydytojams	<p>„Psichosocialinę darbo aplinką sudaro organizacijos kultūra, taip pat įmonėje vyraujančios nuostatos, vertybės, įsitikinimai ir kasdienė tvarka, darantys poveikį darbuotojų psichikos sveikatai ir fizinei gerovei.“</p> <p>„Psichosocialinių pavojų pavyzdžiai yra šie (tačiau jie nėra išsamūs): prastas darbo organizavimas &lt;...&gt;, organizacijos kultūra &lt;...&gt;, vadovavimo ir kontrolės valdymo stilius &lt;...&gt;, nepadedama rasti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, baimė prarasti darbą dėl įmonių susijungimo, įsigijimo, reorganizavimo arba padėties darbo rinkoje arba ekonomikos sąlygų.“</p> <p>„Kitaip nei tikrinant, ar darbe nekyla fizinių pavojų, psichosocialiniai pavojai paprastai nustatomi ir vertinami rengiant apklausas ar pokalbius. Vėliau, nustatytiems pavojams šalinti, taikomos pagal svarbą išdėstytos kontrolės priemonės, įskaitant tai, kad: &lt;...&gt; šalinamas arba keičiamas atsiradimo vietoje; mažinamas poveikis darbuotojams &lt;...&gt;, darbuotojai saugomi didinant jų informuotumą ir rengiant jiems mokymus &lt;...&gt;.“</p>
	<b>PSO Europos psichikos sveikatos strategija (2011 m.)</b>	<p>„Reikia siekti užtikrinti ekonominės naudos, gaunamos esant gerai psichikos sveikatai, t. y. gerovei ir našumui, ir rūpinimosi žmonėmis, kurio jiems norisi ar reikia, pusiausvyrą.“</p>
	<b>Tarybos rezoliucija 2000/C86/01</b> dėl psichikos sveikatos skatinimo	<p>Pirmasis psichikos sveikatos strategijos tikslas – „visi visą savo gyvenimą turi lygių psichinės gerovės galimybių, ir tai visų pirma pasakytina apie pažeidžiamiausias asmenis arba asmenis, kuriems kyla rizika“.</p>
	<b>Europos Sąjungos Tarybos išvados (2003 m.)</b> dėl psichikos sveikatos. Konferencija „Psichikos ligos ir stigma Europoje. Socialinės įtraukties ir teisingumo uždaviniai“	<p>„mano, kad psichikos sveikatai reikia teikti didesnę svarbą ir siekti jos didesnio matomumo, taip pat skatinti ugdyti psichikos sveikatą, visų pirma vaikų, jaunimo, vyresnio amžiaus asmenų ir darbuotojų.“</p> <p>Europos Sąjungos Taryba Komisiją ragina „ypatingą dėmesį skirti aktyviam bendradarbiavimui visose tiesiogiai susijusiose Bendrijos politikos srityse ir vykdant visus veiksmus, visų pirma veiklai, susijusiai su užimtumu, nediskriminavimu, socialine apsauga, švietimu ir sveikata, kad būtų mažinama stigma ir diskriminacija dėl psichikos sveikatos &lt;...&gt;“.</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Psichikos sveikata darbe	<p><b>Europos Sąjungos Tarybos išvados (2005 m.)</b> dėl Bendrijos veiksmų psichikos sveikatos srityje – Proceso rezultatai</p>	<p>Europos Sąjungos Taryba Komisiją ragina „remti deklaracijos ir veiksmų plano, patvirtinto Pasaulio sveikatos organizacijos ministrų konferencijoje dėl psichikos sveikatos, įgyvendinimą bendradarbiaujant su Pasaulio sveikatos organizacija ir kitomis tiesiogiai susijusiomis tarptautinėmis organizacijomis; užtikrinti, kad ateityje atliekant atitinkamų Bendrijos teisės aktų integruotą poveikio vertinimą būtų atsižvelgiama į psichikos sveikatos problemas; pabrėžia, kad esama stipraus ryšio tarp psichikos bei fizinės sveikatos ir narkotikų bei alkoholio vartojimo &lt;...&gt;“.</p>
	<p><b>Žalioji knyga – EK, 2005 m.</b>                      Gyventojų psichikos sveikatos gerinimas. Europos Sąjungos psichikos sveikatos strategijos kūrimas</p>	<p>„Remiant psichikos sveikatą ir vykdant blogos psichikos sveikatos prevenciją, kovojama su asmeniniais, šeimos, bendruomenės ir socialiniais psichikos sveikatos determinantais, t. y. stiprinami apsauginiai veiksniai &lt;...&gt; ir mažinami rizikos veiksniai &lt;...&gt;. Mokyklos ir darbo vietos, kur žmonės praleidžia daug laiko, yra svarbiausios veiklos vietos.“</p>
	<p><b>Europos Parlamento rezoliucija (2006/2058(INI))</b> dėl gyventojų psichikos sveikatos gerinimo.                      Europos Sąjungos psichikos sveikatos strategijos kūrimas</p>	<p>„mano, kad geros darbo sąlygos prisideda prie psichikos sveikatos gerinimo, ir ragina darbdavius įgyvendinti Psichikos sveikatos darbe politiką, kaip būtina jų sveikatos ir saugumo darbe atsakomybės dalį, siekiant sukurti geriausias darbo vietas ir į darbo rinką kuo sėkmingiau įtraukti psichikos sutrikimų turinčius žmones, o ši politika turėtų būti skelbiama ir prižiūrima pagal esamus sveikatos ir saugos teisės aktus, taip pat atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir nuomonę;“</p>
		<p>„pritaria socialinės ir užimtumo politikos socialinėms iniciatyvoms skatinti žmonių, turinčių psichikos sveikatos problemų, nediskriminavimą, taip pat skatinti psichikos negalią turinčių žmonių socialinę integraciją ir streso darbo vietoje prevenciją;“</p>
		<p>„atsižvelgdamas į Europos užimtumo strategiją pabrėžia, kad psichikos sveikata turi įtakos užimtumui, o nedarbas turi įtakos žmonių psichikos sveikatai;“</p>



Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Psichikos sveikata darbe	<b>EK 2007 m. – Baltoji knyga</b> Kartu sveikatos labui, 2008–2013 m. ES strateginis požiūris	Baltojoje knygoje Komisija ir valstybės narės raginamos kartu siekti, kad būtų užtikrintas: „Priemonių dėl tabako, mitybos, alkoholio, psichikos sveikatos ir kitų platesnių sveikatą lemiančių aplinkos ir socialinių bei ekonominių veiksnių rengimas ir vykdymas“. Baltojoje knygoje Komisija raginama imtis priemonių „darbingo amžiaus bei pagyvenusių žmonių sveikatai skatinti <...>“.  „Darbas Bendrijos lygiu apima mokslinį rizikos vertinimą, <...>, strategijas kaip elgtis esant specifinių ligų ir būklių pavojui, veiksmus dėl nelaimingų atsitikimų ir traumų, darbuotojų saugos gerinimą <...>“
	<b>Europos paktas dėl psichinės sveikatos ir gerovės (2008 m.)</b> , Bendros pastangos siekiant psichinės sveikatos ir gerovės	„Užimtumas turi teigiamą poveikio fizinei ir psichinei sveikatai. <...> Reikia imtis veiksmų, siekiant pažaboti vis didėjantį absenteizmą bei nepajėgumą dirbti ir išnaudoti nepanaudotą potencialą darbo našumui, kuris yra susietas su stresu ir psichiniais sutrikimais, gerinti.“
	<b>Europos Parlamento rezoliucija (T6-0063/2009)</b> dėl psichikos sveikatos, nuoroda 2008/2209(INI), ne teisėkūros rezoliucija	Rezoliucija Europos Parlamento „ragina valstybes nares skatinti mokslinius tyrimus, susijusius su darbo sąlygomis, dėl kurių gali būti paskatintas psichikos ligų plitimas, ypač tarp moterų“; taip pat „ragina darbdavius skatinti sveiką darbo atmosferą, atkreipti dėmesį į streso darbe problemą, ypač atsižvelgti į psichikos sutrikimų priežastis, susijusias su darbo vieta, ir jas šalinti“ ir ragina „Komisiją nustatyti įmonėms ir viešosioms įstaigoms reikalavimą skelbti metinę jų vykdomos geros darbuotojų psichikos sveikatos skatinimo politikos ir darbo ataskaitą, kuri būtų rengiama tuo pačiu pagrindu, kaip ir fizinės sveikatos bei darbo saugos ataskaita“.
	<b>ES aukšto lygio konferencija, Briuselis, 2010 m.</b> Investavimas į gerovę darbe. Vykstant permainoms kylanti psichosocialinės rizikos valdymas	Europos Komisija drauge su Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujanti Belgija surengė aukšto lygio konferenciją „Investavimas į gerovę darbe“, kuria siekta atkreipti dėmesį į vykstant permainoms kylanti psichosocialinę riziką. Konferencijoje ir su ja susijusiose dokumentuose buvo „pabrėžiamos kelios svarbiausios problemos, susijusios su organizaciniais pokyčiais, restruktūrizacija, sveikata ir gerove, taip pat <...> tai, ką būtų galima padaryti, kad organizacijos ir žmonės būtų pasirengę lengviau priimti didžiulius pokyčius“.

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
<p>Psichikos sveikata darbe</p>	<p><b>ES konferencija, Berlynas, 2011 m.</b>                      Psichikos sveikatos ir gerovės skatinimas darbe</p>	<p>„Psichikos sveikata – svarbus socialinės sanglaudos ir darbo kokybės rodiklis. Tai taip pat esminė Europos socialinio modelio dalis.“</p> <p>„Psichikos sveikatos apsauga ir skatinimu galima iš esmės padėti įgyvendinti Europos Sąjungos strategiją „Europa 2020“ ir jos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo siekį.“</p> <p>„Psichikos sveikatos, prevencijos ir skatinimo srityje reikia visybinio požiūrio, aprėpiančio ir darbo sąlygas &lt;...&gt;, visų pirma darbo vietų struktūrą ir darbo organizavimą &lt;...&gt;.“</p> <p>Europos Sąjungos Taryba valstybes narės ragina „imtis priemonių kovojant su psichikos sveikatos sutrikimų turinčių žmonių niekinimu ir diskriminacija ir remti jų socialinę aprėptį bei galimybes gauti &lt;...&gt; darbą“.</p> <p>Valstybės narės ir Komisija raginamos „imtis žingsnių siekiant į psichikos sveikatos ir gerovės darbo vietoje sritį labiau įtraukti sveikatos ir socialinius sektorius kartu su socialiniais partneriais, siekiant tam tikrais atvejais remti ir papildyti programas, kurioms vadovauja darbdaviai“, „remti veiklą (pvz., mokymo programas), kuria specialistams ir vadovams, ypač sveikatos priežiūros, socialinės priežiūros ir darbo vietų srityse spręsti klausimus, susijusius su psichikos gerove ir psichikos sutrikimais“.</p> <p>„Viešojo sektoriaus remiamas sveikatos skatinimas įmonėse ir šiuolaikinė įmonių kultūra gali padėti sutrikimų turintiems žmonėms ir riboti su darbu susijusių problemų atsiradimą.“</p> <p>„Veiksmingas streso valdymas, grindžiamas moksliniais tyrimais, streso veiksmių šalinimu ir mažinimu, turėtų būti nuoseklios prevencijos strategijos dalis laikantis Sutarties nuostatų, Direktyvos 89/391/EEB &lt;...&gt; ir &lt;...&gt; pagrindų susitarimo dėl streso darbe.“</p> <p>„Reikėtų įmonėse ar išorėje esančių institucijų, kurios atstovautų negalią ir psichikos sutrikimų turinčių žmonių interesus darbo srityje.“</p>
	<p><b>Europos Sąjungos Tarybos išvados (2011 m.)</b> dėl Europos psichikos sveikatos ir gerovės pakto: rezultatai ir būsimi veiksmai</p>	
	<p><b>Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė (2013 m.)</b> dėl Europos psichikos sveikatos metų. Geresnis darbas, geresnė gyvenimo kokybė (2013/C 44/06)</p>	

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Psichikos sveikata darbe	<p><b>Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas (2012 m.).</b>                      Psichosocialinės rizikos darbe kampanija</p>	<p>Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas 2012 m. vykdė psichosocialinės rizikos kampaniją. Kampanija siekta parengti tikrinimo priemonių rinkinį, naudotiną darbuotojų sveikatos ir saugos srityje imantis tikslinių priemonių (psichosocialinė rizika).</p> <p>„Bendras teisinis psichosocialinės rizikos srityje vykdomos priežiūros pagrindas – Pagrindų direktyva 89/391/EEB ir socialinių partnerių susitarimai &lt;...&gt;. Apibendrinant reikia pasakyti, kad psichosocialinės rizikos patikrinimai gali būti vykdomi visose valstybėse narėse, tačiau keliais atvejais esama tam tikrų apribojimų.“</p> <p>„&lt;...&gt; darboviečių, kuriose vertinant riziką įtraukiama ir psichosocialinė rizika, daugėja. Visų šalių darbo inspektoriatai vis daugiau žino apie socialinę riziką. Darbe kylanti psichosocialinė rizika vis plačiau suvokiama.“</p> <p>„Jau visos Europos darbo inspekcijos gali turėti priemonių darbe kylančiai psichosocialinei rizikai tikrinti. Kadangi darbo inspektoriatai turi vis daugiau žinių, ilgainiui dėl to bus ir su psichologine rizika susijusių pokyčių.“</p> <p>„Psichikos ir fizinės sveikatos ryšys turi būti pripažįstamas ir jam turi būti skiriamas dėmesys visose su sveikata susijusiose ES ir nacionalinio lygmens strategijose ir programose, įskaitant konkrečias ligas apimančią politiką, taip pat kitų sričių, pvz., socialinę, užimtumo, nediskriminavimo, mokslinių tyrimų ir švietimo, mitybos, tabako ir alkoholio, politiką.“</p> <p>„&lt;...&gt; skatinant psichinę (ir fizinę) gerovę galima padėti Europos Sąjungai siekti savo Lisabonos darbotvarkės ekonomikos augimo ir užimtumo tikslų.“</p> <p>„MHE pabrėžia, kad (psichikos) sveikatai palankių darbinį gyvenimą galima tvariai remti kuo labiau sumažinus mažų garantijų darbo sutarčių ir kiekvienam užtikrinus minimalias pajamas, kad būtų galima oriai gyventi. MHE pabrėžia, kad galimybė gauti minimalias pajamas neturėtų būti siejama tik su darbo sutartimis. Dirbti (laikina) negalintys asmenys privalo gauti minimalias pajamas, kad galėtų tenkinti savo pagrindinius poreikius.“</p>
	<p><b>Psichikos ir fizinės sveikatos platforma (2009 m.).</b> Psichikos ir fizinės sveikatos chartija ir raginimas imtis veiksmų</p>	
	<p><b>„Mental Health Europe“ (Europos psichikos sveikatos organizacijos, MHE) rekomendacijos (2009 m.).</b>                      Trijų ES Tarybai pirmininkaujantių valstybių narių – Ispanijos, Belgijos ir Vengrijos – darbo programa (2010–2011 m.).</p>	

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Psichikos sveikata darbe	<b>Europos gydytojų nuolatinio komiteto pozicijos dokumentas (2009 m.).</b> Psichikos sveikata darbo aplinkoje. Gerovė ir sveikata darbe (angl. <i>Fit and healthy at work</i> )	<p>„&lt;...&gt; svarbu pirmiausia atpažinti ir pastebėti darbuotojus, turinčius psichikos sutrikimų, – ankstyvuojų periodu arba kai darbuotojas neatvyksta į darbą. Svarbiausia – specialios prevencijos programos, apimančios konsultavimo bei kitokios paramos programas ir aktyvią reabilitaciją, ir jos turi būti įgyvendinamos &lt;...&gt;. Be šių priemonių, organizacijos ir asmens lygmeniu turi būti įgyvendinamos prevencijos programos. Šiomis programomis turėtų būti pirmiausia siekiama suteikti darbo sąlygas, kuriomis darbuotojai galėtų dirbti ir jaustis sveiki, taip pat kuriomis būtų skatinama aktyvi ir sveika gyvenmena.“</p>
Stresas darbe	<b>EN ISO 10075-1: 1991.</b> Ergonomikos principai, susiję su protinio darbo krūviu. Bendrieji terminai ir apibrėžtys	<p>Poveikis psichikai – „visų įvertintų žmogaus psichiką veikiančių išorinių veiksnių visuma“. Poveikis psichikai yra psichinės įtampos (psichinė įtampa – „tiesioginis (bet ne ilgalaikis) poveikis asmens psichikai, priklausantis nuo jo individualių savybių ir aplinkos sąlygų, įskaitant individualius sunkumų įveikimo būdus“) šaltinis.</p> <p>„Pagrindinės poveikio psichikai šaltinių kategorijos yra keturios: užduoties reikalavimai, įranga, fizinės sąlygos, socialiniai veiksniai.“ „Sveikatos pablogėjimas (trumpalaikis) dėl poveikio psichikai: protinis nuovargis ir panaši į nuovargį būklė (t. y. monotonią, sumažėjęs dėmesingumas ir įgrisimas).“</p> <p>„Nuovargio šaltiniai: protinio darbo krūvio intensyvumas ir protinio darbo krūvio paskirstymas laiko požiūriu.“</p>
	<b>EN ISO 10075-2: 1996.</b> Darbo krūvio ergonomikos principai. Projektavimo principai	<p>„Neigiamą poveikį protinio darbo krūvio intensyvumui daro šie dalykai: užduoties tikslo nevienareikšmiškumas, užduoties sudėtingumas, reikalavimai, aptarnavimo strategija, informacijos pakankamumas, informacijos nevienareikšmiškumas, signalo išskirtinumas, darbinės atminties apkrova, ilgalaikės atminties apkrova, atpažinimas ir atkūrimas iš atminties, parama sprendimui &lt;...&gt;“. Protinio darbo krūvio paskirstymas laiko požiūriu apima „darbo laiko trukmę, pertrauka tarp dviejų iš eilės darbo dienų ar pamainų, paros laikas, pamaininis darbas, pertraukos ir poilsio pertraukėlės, užduoties operacijų, reikalaujančių skirtingų pastangų, arba protinio darbo krūvio rūšių kaita.“</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Stresas darbe	<b>EK gairės (1999 m.)</b> Streso darbe gairės. Gyvenimo prieskonis ar mirties bučinyss?	„Šiose gairėse pateikta bendrosios informacijos apie streso darbe priežastis, streso darbe pasireiškimą ir padarinius tiek darbuotojams, tiek darbo organizacijoms. Gairėse taip pat pateikiama bendrųjų patarimų, kaip pastebėti streso darbe problemas ir jų priežastis, ir siūloma praktinė ir lanksti veiksmų sistema, o socialiniai partneriai – tiek nacionalinio lygmens, tiek pavienės bendrovės – šią sistemą gali pritaikyti savo aplinkybėms. Dėmesys pirmiausia sutelkiamas į streso darbe ir prastos sveikatos prevenciją, o ne gydymą.“
	<b>Europos Sąjungos Tarybos išvados (2002 m.)</b> dėl kovos su problemomis, kylančiomis dėl streso ir depresijos	Europos Sąjungos Taryba valstybes nares ragina „deramą dėmesį skirti dėl streso ir depresijos visų amžiaus grupių asmenims kylančioms problemoms ir užtikrinti, kad šios problemos būtų pripažįstamos; taigi, ypatingą dėmesį skirti didėjančiai streso darbe ir depresijos problemai“.
	<b>EU-OSHA gairės (2002 m.)</b> Kaip spręsti psichologinius-socialinius klausimus ir sumažinti stresą darbe	Taryba Komisiją ragina „apsvarstyti galimybes užkirsti kelią stresui ir depresijai patengiant ir įgyvendinant atitinkamas Bendrijos politikos priemones ir veiklą, papildančią nacionalines politikos priemones“.
	<b>PSO gairės (2003 m.)</b> . Darbo organizavimas ir stresas	„Šios ataskaitos tikslas – didinti informuotumą su darbu susijusiais psichosocialiniais klausimais, skatinti kultūrą, kurią puoselėjant būtų užkirstas kelias psichosocialiniams pavojams, įskaitant stresą, smurtą ir bauginimą, padėti mažinti darbuotojų, kuriems kyla tokie pavojai, skaičių, padėti plėtoti ir skleisti gerosios patirties informaciją, skatinti imtis veiklos Europos ir valstybių narių lygmenimis.“ „Šioje brošiūroje pateikiama praktinių patarimų, kaip įveikti stresą darbe. Siekiama, kad darbdaviai, vadovai ir profesinių sąjungų atstovai šią brošiūrą naudotų imdamiesi iniciatyvos šviesti streso darbe valdymo klausimais.“ Pateikiama gairių dėl „streso darbe poveikio, streso priežasčių ir padarinių, taip pat prevencijos strategijų ir rizikos vertinimo bei valdymo metodų <...>, organizacijos kultūros svarbos vykstam šiam procesui ir išteklių, kurių reikėtų valdant stresą darbe“.

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Stresas darbe	<p><b>PSO gairės (2007 m.).</b>                      Informuotumo didinimas streso darbe klausimais besivystančiose šalyse. Šiuolaikinis pavojus tradicinėje darbo aplinkoje. Patarimai darbdaviams ir darbuotojų atstovams</p> <p><b>PSO gairės (2008 m.).</b> PRIMA-EF. Europos psichosocialinės rizikos valdymo programos gairės. Priemonė darbdaviams ir darbuotojų atstovams</p>	<p>„Šios brošiūros tikslas – besivystančiose šalyse didinti darbdavių ir darbuotojų atstovų informuotumą streso darbe klausimais. Šiuolaikiniame pasaulyje vykstant svarbioms permainoms, besivystančiose šalyse dėl streso darbe kyla vis didesnis susirūpinimas; o du svarbiausi dalykai yra globalizacija ir kintantis darbo pobūdis.“</p> <p>„Šiame leidinyje pateikiama Europos psichosocialinės rizikos valdymo programos (PRIMA-EF) gairių, leidinys susijęs su psichosocialinės rizikos valdymu darbe, stiekiant užkirsti kelią stresui, smurtui ir bauginimui darbe. Ligi šiol nebuvo programos, į kurią būtų įtraukti keli svarbiausi šios srities klausimai ir pateikta su jais susijusių patarimų, o tokia programa svarbi, kad darbdaviai ir darbuotojų atstovai galėtų imtis veiksmingų priemonių susirūpinimą keliančioms problemoms spręsti.“</p> <p>„Visa apimantis šio dokumento tikslas – skatinti, kad politika ir žinios virstų praktiniais veiksmais.“</p> <p>„Stresas yra tokia būseną, kai pasireiškia tam tikri fiziniai, psichologiniai ar socialiniai negalavimai ar disfunkcijos, ir kurią sukelia individo jausmas, kad jis esą nesugebės gyvendinti jam taikomų reikalavimų ar keliamų lūkesčių.“</p>
Smurtas ir priekabiavimas	<p>Europos socialinių partnerių – Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos verslo konfederacijos (BUSINESSEUROPE), Europos amatų, mažų ir vidutinių įmonių asociacijos (UEAPME) ir Europos viešąsias paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centro (CEEP) – <b>pagrindinis susitarimas dėl streso darbe (2004 m.).</b></p> <p><b>PSO gairės (2003 m.).</b>                      Informuotumo didinimas psichologinio priekabiavimo darbe klausimais</p>	<p>„Streso darbe problemos nustatymo procedūra susideda iš tokių veiksmų kaip darbo organizavimas ir procesai &lt;...&gt;, darbo sąlygos ir aplinka &lt;...&gt;, bendravimas &lt;...&gt; ir subjektyvių veiksmų &lt;...&gt; analizės.“</p> <p>„Jei streso darbe problema nustatyta, būtina imtis veiksmų, kuriais ši problema būtų užkirsta, pašalinta ar sumažinta. Darbdavys privalo pasirinkti tinkamas priemones.“</p> <p>„Psichologinis priekabiavimas – tam tikras smurtas prieš darbuotoją, kurį lemia neetiškas elgesys ir kuris skatina darbuotojo viktimizaciją &lt;...&gt;. Tai gali sukelti sunkių neigiamų padarinių gyvenimo kokybei ir asmens sveikatai &lt;...&gt;. Šia brošiūra siekiama didinti informuotumą &lt;...&gt; teikiant informaciją apie tam būdingus bruožus &lt;...&gt;.“</p>



Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Smurtas ir priekabiavimas	TDO gairės (2006 m.). Smurtas darbe	Gairėse „Smurtas darbe“ (3 leidimas) nagrinėjami agresyvūs veiksmai darbe <...>, priekabiavimas, bauginimas ir žodinis užgauliojimas. Gairėse pateikiama informacija apie smurto darbe paplitimą ir sunkumą įvairiose pasaulio šalyse ir su tuo susijusių įrodymų <...>, vertinami įvairūs pasiteisinimai, dėl ko smurtauta, taip pat pateikiama informacija apie tam tikras socialines ir ekonomines išlaidas. Gairėse taip pat vertinamas darbe įgyvendinamų kovos su smurtu priemonių ir atsako, pvz., reguliavimo naujovių, politikos priemonių, darbo vietos projektavimo, kuriuo galima sumažinti riziką, kolektyvinių sutarčių ir įvairios visame pasaulyje diegiamos gerosios patirties galimybių, veiksmingumas.
	<b>EU-OSHA gairės (2011 m.)</b> . Smurtas ir priekabiavimas darbe. Padėtis Europoje	Ataskaitos tikslas – „išnagrinėti, kaip skiriasi ES valstybėse narėse įvairių formų smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo lygis <...>, taip pat pateikti prevencinių priemonių taikymo pavyzdžių; apžvelgti įvairių šalių taikomą metodiką ir naudojamus duomenų šaltinius ir smurto, ir priekabiavimo darbe rizikai, paplitimui bei padariniams vertinti“.
	Europos socialinių partnerių – ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP – <b>pagrindų susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.)</b>	„Priekabiavimas ir smurtas – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos gali būti nustatomos lengviau nei kitos. Priekabiavimo ir smurto poveikis žmonėms taip pat priklauso nuo darbo aplinkos.“
		„Vadovų ir darbuotojų geresnis informavimas bei tinkamas jų mokymas gali sumažinti priekabiavimo ir smurto darbe tikimybę. Įmonės turėtų aiškiai deklaruoti, kad priekabiavimas ir smurtas nebus toleruojami. Tokioje deklaracijoje numatomos procedūros, kurių privaloma laikytis priekabiavimo ir smurto atveju.“
Kitos svarbios iniciatyvos	<b>PSO veiksmų planas (2012 m.)</b> dėl Europos neužkrečiamųjų ligų prevencijos ir kontrolės strategijos įgyvendinimo (2012–2016 m.)	Pagrindinis veiksmų plano tikslas – „gerinti sveikatą ir gerovę mokyklose ir darbovietėse kuriant sveikatai palankią aplinką.“  „Darbovietė yra svarbi vieta, kurioje galima pradėti įgyvendinti neužkrečiamųjų ligų prevencijos ir sveikatos skatinimo programas. Sveikatos skatinimo darbe priemonėmis, parengtomis ir įgyvendinamomis kaip išsami sveikatai palankių darbo vietų iniciatyva, galima veiksmingai mažinti neužkrečiamųjų ligų rizikos veiksnius, didinant fizinį aktyvumą, padedant atsikratyti nesveikos mitybos įpročių, užtikrinant darbo aplinką, kurioje nerūkoma ir nevartojamas alkoholis, šalinant psichosocialines rizikos veiksnius ir į šią veiklą įtraukiant darbuotojus bei vadovus.“



Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Kitos svarbios iniciatyvos	<p><b>Europos Sąjungos Taryba (2000 m.).</b> Lisabonos strategija – žiniomis grindžiama ES ekonomika turėtų tapti konkurencingiausia ir dinamiškiausia pasaulyje, būti pajėgi darniai augti sukuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei stiprinant socialinę sanglaudą.</p> <p><b>Tarybos rezoliucija 2000/C218/02</b> dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe</p> <p><b>Tarybos rezoliucija 2000/C218/03</b> dėl veiksmų, susijusių su sveikatą lemiančiais veiksniais</p> <p><b>Europos Sąjungos Tarybos išvados (2001 m.)</b> dėl Bendrijos strategijos mažinti alkoholio daromą žalą</p>	<p>Kalbant apie tai, kad Europoje reikia sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų: rengiant aktyvią užimtumo politiką, Taryba ir Komisija raginamos „gerinti įsidarbinimo galimybes ir mažinti gebėjimų trukumą, visų pirma užimtumo tarnyboms suteikiant Europos masto duomenų bazę, kurioje pateikiama informacija apie darbo vietas, ir teikiant mokymosi galimybių; skatinti specialias programas, kad bedarbiai galėtų įgyti trukstamų gebėjimų; &lt;...&gt; pasinaudoti mokymosi visą gyvenimą ir galimybių prisitaikyti, lankščiai valdant darbo laiką ir taikant darbuotojų rotacijos sistemą, tarpusavio papildomumą; &lt;...&gt; toliau daryti pažangą visais vienodų galimybių aspektais, įskaitant profesinės segregacijos mažinimą ir palankesnių sąlygų darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinimui sudarymą &lt;...&gt;“.</p> <p>Rezoliucijoje viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviai, darbuotojai ir nacionalinio bei Europos lygmens socialiniai partneriai raginami „labiau stengtis užtikrinti moterų ir vyrų dalyvavimą lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe, visų pirma nustatant tinkamą darbo laiką ir atsisakant sąlygų, dėl kurių vyrų ir moterų darbo užmokestis skiriasi“.</p> <p>„atkreipia dėmesį į diskusijas 2000 m. kovo 16 d. Evoroje vykusioje Europos konferencijoje dėl Europos Sąjungos veiksmų, susijusių su sveikatą lemiančiais veiksniais, per kurias itin pabrėžta psichikos sveikata &lt;...&gt; ir rekomenduota keletas praktinių ir tikslinių veiksmų šiose srityse kylantiems uždaviniams spręsti;“</p> <p>„pabrėžia, kad Bendrija turi imtis veiksmų ir užkirsti kelią ligoms bei skatinti sveikatą;“</p> <p>„palankiai vertina Komisijos įsipareigojimą plėtoti plačią sveikatos strategiją ir pateikti savo pasiūlymą dėl naujos sveikatos programos bei nurodyti konkrečių veiksmų, kuriais būtų siekiama atkreipti dėmesį į sveikatą lemiančius veiksnius sveikatos skatinimo ir ligų prevencijos priemonėmis ir kuriais būtų grindžiama sektorių politika, seką &lt;...&gt;“.</p> <p>„pabrėžia, kad tarp alkoholio vartojimo ir mažesnio našumo darbe, nedarbo, socialinės marginalizacijos &lt;...&gt; ir psichikos ligų esama glaudaus ryšio;“</p> <p>„laikosi nuomonės, kad visi Bendrijos veiksmai turi būti sutelkti į priemones, turinčias Europos pridėtinės vertės, visiškai atsivėlgiant į galimybes, kurias lemia būsimą visuomenės sveikatos srities veiksmų programa, taip pat įtraukiant ir kitų sričių politikos, ne tik visuomenės sveikatos, priemones;“</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Kitos svarbios iniciatyvos	Europos socialinių partnerių – ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP – pagrindų susitarimas dėl nuotolinio darbo (2002 m.)	<p>„Susitarime nustatytos pagrindinės sritys, kuriose reikia tam tikrų pokyčių arba kurioms reikia skirti ypatingą dėmesį, kai darbuotojai ima dirbti ne darbdavio patalpose, tai būtų, pavyzdžiui, duomenų apsauga, privatumas, sveikata ir sauga, darbo organizavimas, mokymas ir kt.“</p> <p>„Nuotoliniu būdu dirbantis darbuotojas savo darbo laiką organizuoja laikydamasis galiojančių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių ir bendrovės taisyklių. Nuotoliniu būdu dirbančiam darbuotojui nustatytas darbo krūvis ir taikomi darbo atlikimo standartai yra lygiai tokie patys kaip ir darbuotojams, panašų darbą dirbantiems darbdavio patalpose. Darbdavys užtikrina, kad būtų imamos priemonės užtikrinti, kad nuotoliniu būdu dirbantis darbuotojas nebūtų atskirtas nuo kitų bendrovės darbuotojų &lt;...&gt;“</p>
	Europos socialinių partnerių – ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP – visą gyvenimą trunkančio mokymosi siekiant ugdyti įgūdžius ir kelti kvalifikaciją veiksmų programa (2002 m.) Tarybos sprendimas 2003/C 218/01, įsteigiantis Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamąjį komitetą	<p>„Vyktant technologinei plėtrai ir įvairėjant darbo santykiams bei darbo organizavimui, darbuotojai susiduria su didesniu judumu &lt;...&gt;, jiems reikia palaikyti ir didinti savo kompetenciją ir kvalifikaciją. Taip sparčiai vykstant pokyčiams, Europos lygmens socialiniai partneriai teigia, kad svarbiausi mokymosi visą gyvenimą uždaviniai – plėtoti kompetenciją ir įgyti kvalifikaciją.“</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamajam komitetui, „užduotis padėti Komisijai ruošti, įgyvendinti ir įvertinti veiklą, vykdomą darbuotojų saugos ir sveikatos srityse;“</p> <p>„prisidėti formuojant bendrą požiūrį į darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos problemas bei pasirenkant Bendrijos prioritetus ir jų įgyvendinimui būtinas priemones;“</p> <p>„kartu su Europos darbo ir sveikatos apsaugos agentūra padėti informuoti nacionalines administracijas, profsąjungas ir darbdavių organizacijas apie Bendrijos priemones siekiant palengvinti bendradarbiavimą ir iš pastarųjų pusės paskatinti įvairias iniciatyvas, kuriomis siekiama keistis patirtimi ir priimti praktikos kodeksus;“</p>
	Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė (2005 m.) „Nuomonė dėl Sveikatos sauga: kolektyvinis įsipareigojimas ir nauja teisė“ (2005/C 120/10)	<p>„Sąjunga, savo veikla papildydama valstybių narių politika, siekia gerinti visuomenės sveikatą, taip pat užkirsti kelią žmonių negalavimams ir ligoms bei pašalinti pavojaus fizinei ir psichinei sveikatai šaltinius. Tokia veikla taip pat apima:</p> <p>a) kovą su labiausiai sveikatą pakertančiomis ligomis skatinant jų priežasčių, plitimo ir profilaktikos tyrimus, taip pat skleidžiant informaciją ir plėtojant švietimą sveikatos klausimais &lt;...&gt;“;</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Kitos svarbios iniciatyvos	Europos socialinių partnerių – ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP – veiksmų planas lyčių lygybės srityje (2005 m.)	<p>„Tradiciniai lyčių vaidmenys ir stereotipai tebedaro stiprią įtaką vyrų ir moterų vaidmenų paskirstymui namie, darbe ir visuomenėje apskritai, dėl jų neišsiveržiama iš užburto kliūčių lyčių lygybei užtikrinti rato &lt;...&gt;, socialiniams partneriams tenka imtis spręsti lyčių vaidmenų klausimus ir šalinti stereotipus užimtumo ir darbo srityje.“</p> <p>„Esama įrodymų, kad moterims namuose ar šeimoje tebetenka didžioji dalis darbų, moterų darbine veikla dažnai nutraukiama ir dėl to daromas visas galimas neigiamas poveikis karjerai, darbo užmokesčiui ir pensijai, be to, labai daug moterų dirba ne visą darbo dieną.“</p>
	<b>Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijos (2006 m.)</b> dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų	<p>„Socialiniai gebėjimai yra susiję su asmenine ir socialine gerove, kas reikalauja suvokti, kaip užsitikrinti optimalią fizinę ir psichinę sveikatą, kuri būtų asmeninis, šeimos ir artimiausios socialinės aplinkos turtas, ir žinoti, kaip sveikas gyvenimo būdas galėtų padėti tai pasiekti. Siekiant sėkmingo tarpasmeninio ir socialinio dalyvavimo yra ypač svarbu suprasti skirtingose visuomenėse ir aplinkoje (pvz., darbe) bendrai priimtinius elgesio ir elgsenos kodeksus. Taip pat svarbu žinoti bendras sąvokas, susijusias su asmenimis, grupėmis, darbo organizacijomis, lyčių lygybe ir nediskriminavimu, visuomene ir kultūra.“</p>
	<b>Regionų komiteto nuomonė (2006 m.)</b> dėl Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos sprendimo dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų	<p>„Ši gebėjimų sritis tam tikra prasme apima ir socialinius aspektus, atsakant į klausimą kaip pavienis asmuo suvokia save, savo šeimą ir aplinką. Taip pat reikia atkreipti dėmesį į medicininį aspektą, ypač į supratimą apie sveiką gyvenimo būdą, fizinės ir psichikos sveikatos bei aktyvaus gyvenimo būdo klausimus. Nors medicinoje pasiekiami vis nauji laimėjimų, daugelyje šalių vaikų ir jaunimo sveikata nuolat blogėja dėl netinkamos mitybos ir nepakankamo fizinio aktyvumo. Nesimant šioje srityje priemonių, galima sulaukti labai pavojingų padarinių.“</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Kitos svarbios iniciatyvos	<p><b>Komisijos komunikatas (SEC(2007) 214-216)</b> 2007–2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija: gerinti darbo kokybę ir našumą</p>	<p>2007–2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija siekiama skatinti prevencijos kultūrą, pirmumą teikiant psichikos sveikatai darbe.</p> <p>„Komisija skatina valstybes nares įtraukti į savo nacionalines strategijas konkrečias iniciatyvas, skirtas geresnei psichikos sveikatos prevencijai ir propagavimui, derinamam su Bendrijos iniciatyvomis šioje srityje, įskaitant asmenų su psichine negalia įdarbinimą.“</p> <p>„Komisija pabrėžia socialinių partnerių derybų dėl prievartos ir priekabiavimo darbe prevencijos svarbą ir skatina juos padaryti išvadas remiantis pagrindų susitarimo Europos lygiu dėl streso darbe įgyvendinimo vertinimu.“</p>
	<p><b>Europos Komisijos baltoji knyga (2007 m.)</b> dėl Europos strategijos su mityba, antsvoriu ir nutukimu susijusioms sveikatos problemoms spręsti</p>	<p>Baltojoje knygoje bendrovės skatinamos „remti sveikų gyvenimo būdų darbuovietėje propagavimą. Be to, kartu su darbuotojų organizacijomis bendrovės turėtų parengti pasiūlymus arba gaires dėl būdų, kuriais įvairaus dydžio bendrovės galėtų diegti paprastas, racionaliias darbuotojų sveikatos gyvenamosios skatinimo priemones“.</p>
	<p><b>Komisijos rekomendacija (2008/867/EB)</b> dėl iš darbo rinkos išstumtų asmenų aktyvios įtraukties</p>	<p>„Labiausiai iš darbo rinkos išstumtiems asmenims reikia geriau pritaikytų kelių į užimtumą.“</p> <p>„Asmenims, kuriems stinga pagrindinių mokymosi gebėjimų arba kurie ilgai nedirbo, nelengva pasinaudoti įprasta mokymo ar reabilitacijos politika. Be to, net jeigu jie randa darbą, be palankios aplinkos jų padėtis lieka pažeidžiama.“</p> <p>„Svarbus darbo rinkos dalyviams keliamas reikalavimas – sveikata. Lėtinėmis ligomis sergantys asmenys negali sėkmingai ilgą laiką dirbti[8] arba mokytis rengdamiesi dirbti.“</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Kitos svarbios iniciatyvos	<p><b>Regionų komiteto nuomonė (2008 m.)</b> „Lankstumo ir užimtumo garantijos“</p>	<p>„mano, kad socialinės apsaugos trukumas gali turėti neigiamos įtakos darbo rinkos lankstumui. Siekiant sumažinti šį pavojų, reiktų nustatyti ir aiškiau išdėstyti lankstumo bei užimtumo principus ir užtikrinti jų pusiausvyrą;“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „lankstios sutarčių sąlygos darbdaviams ir darbuotojams“</li> <li>• „aktyvi darbo rinkos politika“</li> <li>• „patikimos ir su rinkos poreikiais suderintos mokymosi visą gyvenimą sistemos, užtikrinančios nuolatinį darbuotojų prisitaikymą prie darbo rinkos ir galimybę susirasti darbą“</li> <li>• „šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos turėtų ne tik užtikrinti tinkamą priedą prie pajamų, bet ir sudaryti geresnes sąlygas judėti darbo rinkoje“.</li> </ul>
	<p><b>Europos Komisijos gairės (2009 m.)</b>  <i>Ad Hoc</i> ekspertų grupės ataskaita dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos</p>	<p>„Klausimai, susiję su perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos, turi būti sprendžiami visose svarbiose politikos srityse – užimtumo, švietimo, sveikatos, socialinės politikos ir kitose.“</p> <p>„Skatinti geresnes darbo sąlygas profesionalių priežiūros teikėjų darbo sąlygas, kad darbas šiame sektoriuje taptų patrauklus. Reikalauti, kad subjektai, atstovaujantys darbuotojams, dirbantiems su vyresnio amžiaus asmenimis, vaikais, psichikos sveikatos problemų turinčiais asmenimis ir asmenimis su negalia, rengiantys mokymus ir akredituojantys tokių darbuotojų profesinę veiklą, būtų įsipareigoję savo darbe paisyti žmogaus orumo, siekti įtraukties ir suvokti paslaugų gavėjų savarankiškumą.“</p>
	<p>Europos socialinių partnerių – ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP – <b>pagrindų susitarimas dėl įtraukimų darbo rinkų (2010 m.)</b></p>	<p>„Šis pagrindų susitarimas skirtas asmenims, kuriems sunku patekti, sugrįžti ar integruotis į darbo rinką, ir darbą turintiems asmenims, kuriems kyla rizika jo netekti dėl [kelių] veiksmų.“</p> <p>„Su darbu susiję veiksniai, be kita ko, yra darbo organizavimas, darbo aplinka, samdymo procesai, technologinė plėtra ir mokymo politika.“</p> <p>„Individualūs veiksniai yra susiję su tokiais aspektais kaip įgūdžiai, kvalifikacija ir išsilavinimo lygis, motyvacija, kalbų mokėjimas, sveikatos būklė ir dažni arba ilgai nedarbo laikotarpiai.“</p>

Tikslas	Dokumentas	Turinys / ištraukos
Kitos svarbios iniciatyvos	<b>Komisijos komunikatas COM (2010) 2020 final.</b> 2020 M. EUROPA. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija	<p>„Pagal šį prioritetą [Integracinis augimas – didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta ekonominė, socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas] reikės modernizuoti ir sustiprinti mūsų užimtumo, švietimo ir mokymo politiką ir socialinės apsaugos sistemas didinant užimtumą ir mažinant struktūrinį nedarbą, taip pat verslo bendruomenėje didinant įmonių socialinę atsakomybę. &lt;...&gt; Svarbiausia – įgyvendinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principus ir suteikti žmonėms galimybių įgyti naujų įgūdžių, kad jie galėtų prisitaikyti prie naujų sąlygų ir pririnkus keisti profesiją. Daugiausia pastangų reikės dėti kovojant su skurdu ir socialine atskirtimi, mažinant nelygybę &lt;...&gt;, kad būtų užtikrinta, jog augimo naudą pajustų visi.“</p> <p>„Pavyzdinė iniciatyva „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“. Tikslas – sudaryti sąlygas modernizuoti darbo rinkas, kad būtų didinamas užimtumo lygis ir užtikrinamas mūsų socialinių modelių tvarumas. Tai reiškia sudaryti geresnes sąlygas įgyti naujų įgūdžių, kurie leistų mūsų nūdienos ir ateities darbo jėgai prisitaikyti prie naujų sąlygų ir pririnkus keisti profesiją, mažinti nedarbą ir didinti darbo našumą.“</p>
	<b>Komisijos komunikatas COM (2010) 682.</b> Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė. Europos pastangos kiekvienam suteikti darbą	<p>„Darbo vietų kokybė nepriklauso nuo darbo vietų kiekio: ES aukštos kokybės darbo vieta siejama su tokiu pat aukštu darbo našumu ir dideliu užimtumu. Siekiant tenkinti nūdienos darbuotojų, kuriems būdinga dažniau keisti darbą intensyvesniu ir daugiau reikalaujančiu darbu ir dirbti pagal naujus darbo organizavimo būdus, profesinės karjeros siekius, būtina atsižvelgti į darbo sąlygas ir darbuotojų fizinę ir psichikos sveikatą.“</p> <p>„Imtis labiau pažeidžiamiems darbuotojams pritaikytų veiksmų, ypač žemos kvalifikacijos, nedirbantiems, &lt;...&gt; žmonėms su &lt;...&gt; psichikos sutrikimais, &lt;...&gt;.“</p> <p>„Darbuotojų sveikatos ir saugos srityje pirmenybė bus teikiama su &lt;...&gt; raumenų ir kaulų sutrikimų prevencija &lt;...&gt;. &lt;...&gt; bus tiriamas su nanomedžiagomis siejamas pavojus ir didėjančio protinių sutrikimų darbo vietoje skaičiaus didėjimo priežastys.“</p>
	<b>Europos Sąjungos Tarybos išvados (2011 m.).</b> „Sveikatos skirtumų panaikinimas ES imantis bendrą sveikos gyvensenos skatinimo veiksmų“	<p>Taryba pareiškė įsipareigojanti „sparčiau kovoti su nesveika gyvensena (pvz., tabako vartojimu, alkoholio žala, nesveika mityba ir fizinio aktyvumo trūkumu), dėl kurios daugėja neužkrečiamųjų lėtinių ligų, pvz., vėžio, kvėpavimo takų ligų, širdies ir kraujagyslių ligų, diabeto ir psichinių ligų, atveju, o tai, kaip pripažinta, yra svarbios priešlaikinio mirtingumo, sergamumo ir negalios priežastys Europos Sąjungoje.“</p>







Leidinių biuras

ISBN 978-92-79-66314-7  
doi:10.2767/161751