



Eiropas
Komisija

Garīgās veselības veicināšana darbavietā

*Pamatnostādnes par to, kā īstenot
visaptverošu pieeju*

2014. gada novembris

Autori

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

Papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama portālā *Europa* (<http://europa.eu>).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2017

Print	ISBN 978-92-79-66330-7	doi:10.2767/30210	KE-04-17-232-LV-C
PDF	ISBN 978-92-79-66326-0	doi:10.2767/24807	KE-04-17-232-LV-N

© Eiropas Savienība, 2017
Atļauts reproducēt, norādot avotu.

Saturs

Terminu glosārijs	3
1. Pamatnostādņu mērķi	5
2. Pamatnostādņu struktūra	7
3. Garīgās veselības nozīme darbā	8
Kas ir garīgā veselība un labklājība	8
Riski garīgajai veselībai un labklājībai	9
Garīgās veselības ietekme darbavietā	11
Saikne starp fizisko un garīgo veselību	14
Kāpēc darba devējiem būtu jāpārvalda garīgā veselība darbavietā	15
4. Svarīgākie ES tiesību akti darba drošības un veselības aizsardzības jomā un garīgā veselība darbā	17
Pamatdirektīva un garīgā veselība	17
Citi politikas instrumenti	18
ES regulatīvā politika	18
Politikas iniciatīvas	18
Valstu politikas virzieni	19
5. Garīgās veselības riska novērtējums	20
Kādi ir būtiskākie psihosociālie apdraudējumi darbavietā	20
Garīgās veselības risku novērtēšanas metodika	21
Intervences veidi un efektivitāte	22
6. Pamatnostādnes par garīgās veselības profilaksi un veicināšanu darbavietā	25
Kopēja pieeja	25
Politika un infrastruktūra	27
Darba drošības un veselības aizsardzības politika	28
Veselības veicināšanas politika darbavietā	28
Rehabilitācija un atgriešanās darbā	28
Informācijas apkopošana un analīze	30
Intervences izstrādāšana	32
Kopīgi rezultāti	32
Kas ir jādara darba devējiem	33
Darba devēji un risku pārvaldība	33
Darba ņēmēju nozīme	33
7. Pašreizējās pamatnostādnes	35
Garīgās veselības veicināšanas pamatnostādnes	35
Pamatnostādnes veselības aizsardzības un drošības jomā	36
Pamatnostādnes par atgriešanos darbā	37

8. Valstu gadījumu pētījumi par politiku, kas atbalsta garīgo veselību darbavietā.....	39
Beļģija. Darba izraisītās psihosociālās slodzes novēršana.....	39
Apvienotā Karaliste. Ar darbu saistīta stresa pārvaldības standarti.....	40
Itālija. Veselības aizsardzības un drošības pārvaldības standarti	41
Skotija. "Ceļā uz garīgi plaukstošu Skotiju".....	42
Norvēģija. Valsts stratēģiskais plāns attiecībā uz darbu un garīgo veselību.....	43
Dānija. Iniciatīva psihosociālo faktoru pārbaudes uzlabošanai	44
Nīderlande. Pakti darba un veselības jomā	45
Somija. Pamatnolīgums par to, kā nodrošināt konkurētspēju un nodarbinātību.....	46
Vācija. <i>PsyGA</i> — garīgās veselības ietekme darbavietā	47
1. pielikums. Regulatīvie instrumenti Eiropas līmenī	49
2. pielikums. Nesaistošas politikas iniciatīvas	57

Terminu glosārijs

Termins	Definīcija
Aizskaroša izturēšanās (iebidēšana, psiholoģiska vardarbība) darbavietā	Aizskaroša izturēšanās pret kādu, kāda apvainošana, sociāla atstumšana vai kādas personas darba uzdevumu negatīva ietekmēšana; negatīvā darbība tiek veikta atkārtoti un regulāri, un tā ilgst kādu laiks.
Apdraudējums	Avots, situācija vai rīcība, kas var nodarīt kaitējumu — radīt personai traumu, saslimšanu vai abus.
Ar darbu saistīts stress	Emocionālās, kognitīvās, uzvedības un fizioloģiskās reakcijas modelis uz negatīviem un neveselīgiem darba saturs, darba organizācijas un darba vides aspektiem.
Atgriešanās darbā	Visu ar atgriešanos darbā pēc slimības saistīto jautājumu pārvaldīšana.
Darba drošība un veselības aizsardzība	Apstākļi un faktori, kas ietekmē vai var ietekmēt darba ņēmēju vai citu darbinieku (tostarp pagaidu darba ņēmēju), apmeklētāju un citu darbavietā esošu personu veselību un drošību. Organizācijām var piemērot juridiskas prasības attiecībā uz tādu personu veselību un drošību, kuras atrodas ārpus tiešās darbavietas vai kuras ir pakļautas darbavietā veikto darbību ietekmei.
Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības sistēma	Organizācijas pārvaldības sistēmas daļa, ko izmanto, lai izstrādātu un īstenotu organizācijas darba drošības un veselības aizsardzības politiku un pārvaldītu organizācijas darba drošības un veselības aizsardzības riskus. Pārvaldības sistēma ir savstarpēji saistītu elementu kopums, ko izmanto, lai noteiktu politiku un mērķus un lai sasniegtu šos mērķus. Tā ietver organizācijas struktūru, plānošanas darbības (tostarp, piemēram, riska novērtēšanu un mērķu noteikšanu), pienākumus, praksi, procedūras, procesus un resursus.
Darbnespējas pārvaldība	Darba devēji izmanto darbnespējas pārvaldību (DP), lai palīdzētu darba ņēmējiem, kuri nav spējīgi strādāt traumas vai slimības dēļ. Darbnespējas pārvaldības mērķis ir sniegt labumu darba devējam, ātri atgriežot darbā pieredzējušus, apmācītus darba ņēmējus.
Garīgā veselība	Labklājības stāvoklis, kad persona apzinās savas spējas, var tikt galā ar parastām dzīves stresa situācijām, var strādāt ražīgi un auglīgi un ir spējīga veikt ieguldījumu savā kopienā.
Garīgās veselības veicināšana	Veselības veicināšana rada droši, stimulējošus, apmierinošus un baudamus dzīves un darba apstākļus.
Kaitējums	Saskarsmei ar apdraudējumu darbā sekojoša un ar to saistīta slikta ietekme uz darbinieka(-u) veselību.
Kritisks notikums (organizācijā)	Notikums vai notikumu virkne, kas izraisa pārtraukumu organizācijas darbību parastā plūsmā tā, ka tas ietekmē psiholoģisko veselību un drošību.
Kritisks notikums (personai)	Notikums vai notikumu virkne, kas rada pietiekamu spriedzi, lai nomāktu personas vai grupas parasti efektīvās spējas tikt galā.
Lietas pārvaldība	Darba ņēmēja slimības atvaļinājuma aktīvas pārvaldīšanas process.
Organizācijas kultūra	Pamatpieņēmumu modelis, kuru ieviesusi, atklājusi vai izstrādājusi konkrēta grupa un kurā apvienotas grupas locekļu kopīgās vērtības, pārliecība, uzskati un cerības, kas ir pamatā uzvedībai un problēmu risināšanai.
Primārā intervence	Mēģinājums novērst iespējamo kaitīgo ietekmi vai parādības. Intervence sākotnējā posmā pēc būtības ir proaktīva un paredzēta izpratnes radīšanai organizācijā.
Psiholoģiski veselīga un droša darbavietā	Darbavietā, kas veicina darbinieku psiholoģisko labklājību un aktīvi strādā, lai novērstu kaitējumu darbinieka psiholoģiskajai veselībai, tostarp nolaidības, neapdomības vai tīšas rīcības izraisītu kaitējumu.
Psihosociālais apdraudējums	Darba struktūras un vadības un tā sociālā un organizatoriskā konteksta elementi, kuri var izraisīt psiholoģisku vai fizisku kaitējumu.

Termins	Definīcija
Psihosociālais faktors	Mijiedarbība starp darba saturu, darba organizāciju un vadību, kā arī citiem vides un organizācijas apstākļiem un darba ņēmēju prasmēm un vajadzībām.
Psihosociālais risks	Iespējamība, ka psihosociālie faktori, kas darba ņēmējus iespaido caur uztverto un piedzīvoto nelabvēlīgi ietekmē viņu veselību, un šo faktoru iedarbības izraisītās saslimšanas smagums.
Rehabilitācija	Process, kas paredzēts, lai cilvēki varētu sasniegt un uzturēt savu optimālo fizisko, sensorisko, intelektuālo, psiholoģisko un sociālo funkcionēšanas līmeni.
Riska analīze	Informācijas sistemātiska izmantošana, lai noteiktu apdraudējumu un novērtētu risku.
Riska kritēriji	Noteikumi riska nozīmīguma novērtēšanai.
Riska novērtējums	Veiktā darba sistemātiska pārbaude, lai noteiktu, kas izraisa traumu vai kaitējumu, vai apdraudējumu var novērst un, ja ne, kādi profilaktiskie vai aizsardzības pasākumi tiek veikti vai būtu jāveic, lai kontrolētu riskus.
Riska novērtēšana	Process, kurā novērtētais risks tiek salīdzināts ar konkrētiem riska kritērijiem, lai noteiktu riska nozīmīgumu.
Risks	Bīstama notikuma vai iedarbības rašanās varbūtība apvienojumā ar notikuma vai iedarbības izraisītās traumas vai saslimšanas smagumu.
Sekundārā intervence	Intervence, kuras mērķis ir veikt pasākumus, lai uzlabotu iedarbības riskam pakļauto grupu uztveri vai palielinātu atsevišķus šo grupu resursus. Šajās darbībās īpaša uzmanība ir pievērsta izglītošanai un apmācīšanai.
Terciārā intervence	Intervence, kuras mērķis ir samazināt negatīvo ietekmi un veselības kaitējumu. Terciārā intervence pēc būtības ir atveseļojoša.
Veselība	Pilnīgas fiziskas, garīgas un sociālas labklājības stāvoklis, nevis vienkārši stāvoklis, kad cilvēks nejūtas slims vai novārdzis.
Veselības veicināšana	Process, kad cilvēki tiek mudināti sekot savam veselības stāvoklim un uzlabot to.

1. Pamatnostādņu mērķi

Eiropas darbaspēka garīgā veselība un labklājība arvien biežāk tiek atzīta par Eiropas darbavietās ieinteresētajām personām svarīgu jautājumu:

- darba devējiem arvien biežāk ir skaidrs, ka ar to ir saistītas izmaksas — tās var izraisīt darba kavēšana, ierašanās darbā slimības laikā un zems darba ražīgums. Turklāt ir jautājumi, kas saistīti ar rīcību garīgās veselības un labklājības jomā — kā varētu samazināt riskus, kā varētu veicināt garīgo veselību un labklājību, kā var pārvaldīt atgriešanās darbā procesus un kā varētu īstenot to cilvēku darbā pieņemšanas procesus, kuriem ir garīgās veselības problēmas;
- darba ņēmējiem arī ir izmaksas saistībā ar veselības aprūpi, algas zaudēšanu un garīgā sabrukuma ietekmi uz veselību un sociālo ietekmi. Turklāt ir jautājumi, kas saistīti ar aizspriedumiem, atlabšanu un reintegrāciju nodarbinātībā, kam ir īpaša nozīme garīgā sabrukuma gadījumā;
- šie jautājumi skar arī speciālistus — no veselības aprūpes līdz drošības un veselības aizsardzības darbā, cilvēkresursu un citiem speciālistiem —, jo garīgās veselības jautājumi atšķirībā no fiziskās veselības problēmām viņu praksē ir īpaši problemātiski. Ar aizliegumiem, nepietiekamām zināšanām, diskrimināciju un aizspriedumiem saistītie procesi ir daudz nozīmīgāki garīgās veselības problēmu gadījumā nekā saistībā ar fizisko veselību;
- izmaksas ir sabiedrībai kopumā — veselības aprūpes un sociālā nodrošinājuma sistēmas sedz faktiskās finanšu izmaksas, taču arī atsevišķām personām, ģimenēm un kopienām ir veselības un sociālās izmaksas.

Šajās pamatnostādnēs visi šie jautājumi netiek risināti attiecībā uz katru atsevišķo ieinteresēto personu. Tomēr tajās darba devējiem, darba ņēmējiem un citām ieinteresētajām personām ir noteikti un sniegti norādījumi par garīgās veselības problēmu risināšanu darbavietā. To mērķis ir šajā jautājumā sniegt augsta līmeņa norādījumus, ko var izmantot, lai virzītu politiku un praksi darbavietā. Dokumenta mērķis ir arī norādīt lasītājiem uz ES līmeņa politisko fonu šajā jomā. Visbeidzot, dokumenta mērķis ir aprakstīt dažus pētījuma secinājumus, kuri ir šo pamatnostādņu pamatā, un sniegt tiem piekļuvi.

Būtībā šo pamatnostādņu mērķis ir būt praktiski lietderīgām **visām** attiecīgajām ieinteresētajām personām šajā jomā (darba devējiem, arodbiedrībām, politikas veidotājiem vai speciālistiem). Tāpēc tajās izmantota praktiska pieeja, galveno uzmanību pievēršot integrētas sistēmas nodrošināšanai, kas paredzēta garīgās veselības veicināšanai darbavietā, kā arī labās prakses piemēru sniegšanai.

Pamatnostādnēs ir atzīts, ka šajā jomā ir daudz citu pamatnostādņu, kas attiecīgā gadījumā ir arī izmantotas šajās pamatnostādnēs. Tomēr šīs pamatnostādnes ir unikālas ar to, ka tām ir holistiska pieeja — tās ir vērstas uz visiem garīgās veselības un labklājības darbavietā aspektiem, nevis tikai uz atsevišķām problēmām. Tāpēc, lai sniegtu visaptverošu procedūru kopumu attiecībā uz visiem garīgās veselības un labklājības darbavietā aspektu risināšanu, tajās ir apvienoti materiāli par veselību un drošību, veselības veicināšanu, atgriešanos darbā un pieņemšanu darbā.

Šo pamatnostādņu pamatā ir **Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. Šī direktīva (zināma kā pamatdirektīva) ir ES pirmā likumdošanas iniciatīva par veselību un drošību, un tajā izklāstīta vispārēja pieeja tam, kā pārvaldīt veselību un drošību darbā. Svarīgas ir arī citas direktīvas un politikas virzieni¹ (minēti 4. nodaļā).** Pamatnostādņu pamatā ir arī labā prakse tādās jomās kā garīgās veselības veicināšana darbavietā, darbavietas saglabāšana un atgriešanās darbā.

¹ Sīkāku informāciju par šiem instrumentiem sk. 1. un 2. pielikumā.

Šo pamatnostādņu īpašie mērķi ir šādi:

- pievērsties garīgās veselības problēmu darbavietā pārvaldīšanai (novēršana, veselības veicināšana un atgriešanās darbā) saistībā ar pamatdirektīvu, attiecīgajiem tiesību aktiem un labo praksi šajā jomā;
- palielināt informētību par to, cik svarīga ir garīgās veselības un labklājības pārvaldība darbavietā;
- sniegt darba devējiem, arodbiedrībām, darba ņēmējiem, politikas veidotājiem un praktiķiem pārskatu par procedūrām, kas vajadzīgas, lai pārvaldītu jautājumu par garīgo veselību darbavietā;
- ar gadījumu pētījumiem sniegt praktiskus piemērus, kā to var izdarīt;
- sniegt atsauci uz citiem svarīgiem norādījumu, pētniecības un politikas informācijas avotiem.

2. Pamatnostādņu struktūra

Pamatnostādnes ir sadalītas vairākās nodaļās, un katrai no tām ir pilnīgi cita funkcija.

- **Pamatnostādņu 3. nodaļā “Garīgās veselības nozīme darbā”** izklāstīti galvenie argumenti par to, kāpēc būtu jāveicina un proaktīvi jāpārvalda garīgā veselība darbavietā. Tajā arī sniegta pamatinformācija par šo jautājumu attiecībā uz izmaksām un ietekmi, kā arī par uzņēmējdarbības un ar veselību saistītiem gadījumiem, kad ir jārikojas.
- **Pamatnostādņu 4. nodaļā “Svarīgākie ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību akti un garīgā veselība darbā”** izklāstīts, kā pamatdirektīva atbilst un cik tā ir svarīga psihosociālo risku pārvaldībai darbā un kaitējuma garīgajai veselībai un labklājībai novēršanai. Tajā arī sniegts īss jomas svarīgāko ES un valstu tiesību aktu apraksts un atsauce uz tiem. Tajā aptvertas gan saistošas (regulatīvas), gan ieteikuma (brīvprātīgas) politikas pieejas risinājumiem jautājumiem, piemēram, tiesību akti, pamatlīgumi.
- **Pamatnostādņu 5. nodaļā “Garīgās veselības risku novērtējums”** sīki izklāstītas garīgās veselības risku novērtējuma metodes. Tajā arī minēti galvenie garīgās veselības un labklājības psihosociālie riski, kā arī tās intervences veidi, ko var īstenot, lai pārvaldītu šos riskus.
- **Pamatnostādņu 6. nodaļā “Pamatnostādnes par garīgās veselības profilaksi un veicināšanu darbavietā”** sniegti norādījumi par visaptverošu pieeju garīgās veselības pārvaldībai darbavietā, pamatojoties uz trīs galvenajiem virzieniem: veselība un drošība, veselības veicināšana un atgriešanās darbā. Tiek piemērota kopēja pieeja, saskaņā ar kuru tiek apkopota informācija par riskiem darbavietā, garīgās veselības vajadzībām un prasībām, kas saistītas ar atgriešanos darbā. Pēc tam šī informācija tiek izmantota par pamatu intervences izstrādei. Ir sniegti norādījumi par šiem abiem rīcības posmiem.
- **Pamatnostādņu 7. nodaļā “Atsauce uz pašreizējām pamatnostādnēm”** īsi aprakstīti daži svarīgākie ceļveži, kuri jau ir pieejami šajā jomā. Tie galvenokārt ir saistīti ar nozīmīgām valstu vai starpvalstu iniciatīvām un pamatnostādnēm par stresu darbā, piemēram, *EU-OSHA* sagatavotās pamatnostādnes, Lielbritānijas Standartu iestādes pamatnostādnes par psihosociālo risku pārvaldīšanu darbavietā un nesensais Kanādas standarts par psiholoģisko veselību un drošību darbavietā. Ir svarīgas arī *ENWHP* iniciatīvas par garīgās veselības veicināšanu darbā, darbā atgriešanās praksi, kā arī *PRIMA-EF* pamatnostādnes par Eiropas sistēmas izstrādāšanu psihosociālā riska pārvaldīšanai. Šīs iniciatīvas ir izvēlētas, jo tās tiek plaši piemērotas, ir izstrādātas Eiropas līmenī vai tāpēc, ka tās ir jaunas un daudzsoļošanas pieejas attiecīgajām problēmām.
- **Pamatnostādņu 8. nodaļā “Gadījumu pētījumi”** sniegti izvilkumi no vairākiem gadījumu pētījumiem, kas norāda, kā var ieviest praksē pamatnostādnes par garīgo veselību darbavietā. Tie ietver gadījumu pētījumus par garīgās veselības veicināšanu, stresa mazināšanu darbā un atgriešanās darbā pārvaldību. Tie ir paredzēti, lai ilustrētu 5. un 6. nodaļā sniegtās pamatnostādnes.

3. Garīgās veselības nozīme darbā

Kas ir garīgā veselība un labklājība

Pasaules Veselības organizācijas (PVO) **veselības definīcija** ir labāk zināmā pieejamā definīcija (1946. gads²):

“Veselība ir pilnīgas fiziskas, garīgas un sociālas labklājības stāvoklis, nevis vienkārši stāvoklis, kad cilvēks nejūtas slims vai novārdzis”.

Šajā definīcijā ir iekļauts veselības garīgais, fiziskais un sociālais aspekts. Tajā arī atzīts, ka veselība attiecas ne tikai uz stāvokli, kad cilvēks nav slims, bet arī tas, ka veselība ir pozitīvāks stāvoklis, kas ietver labklājību.

Attiecībā uz **garīgo veselību** PVO (2001. gads³) sniedz šādu definīciju:

“Garīgā veselība ir labklājības stāvoklis, kurā cilvēks realizē savas spējas, tiek galā ar parastu ikdienas stresu⁴, spēj ražīgi un auglīgi strādāt un darboties savas kopienas labā”.

Pozitīva garīgā veselība

Garīgā veselība ir **labklājības stāvoklis, ko raksturo laba jušanās, attiecības, kurās tiek gūts piepildījums, un spēja tikt galā**. Garīgā veselība ietekmē to, kā cilvēks domā, sazinās, mācās un aug. Uzskats par labklājības esību uzlabo noturību un pašvērtējumu. Tās ir veiksmīgas iesaistīšanās kopienā, sabiedrībā, profesionālajā dzīvē un attiecībās sastāvdaļas.

Garīgā veselība un garīgā slimība bieži tiek raksturotas kā punkti kontinuumā. Tomēr pētījumi liecina, ka ir jāapsver divi kontinuumi un ka garīgās slimības neesība ne vienmēr ataino patiesu garīgās veselības stāvokli (sk. 1. attēlu). **Plaukšanas un nīkuļošanas** kontinuumā (Keyes, 2002) ir izmantota pozitīva pieeja garīgajai veselībai, un tas paredz, ka pat tad, ja garīgā labklājība nav pilnīga, persona var plaukt.

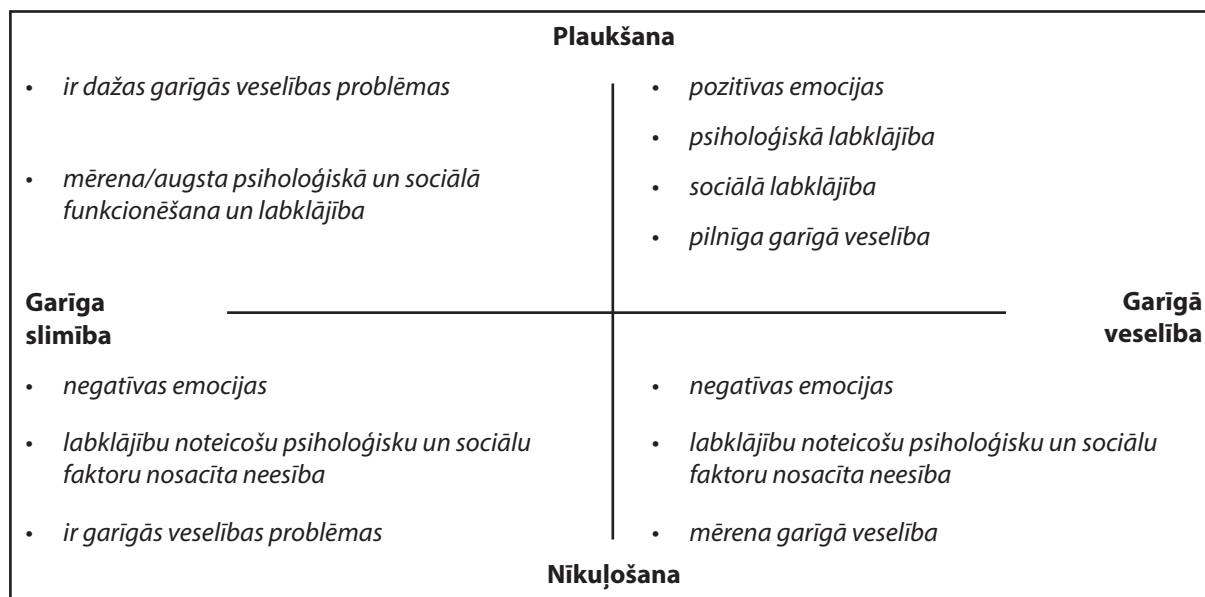
Šī pieeja ir svarīga saistībā ar garīgās veselības veicināšanu — procesu, kurā tiek uzturēta vai uzlabota pozitīva garīgā veselība un labklājība.

² PVO. Pasaules Veselības organizācijas Konstitūcija, 1946.

³ PVO. “Mental Health: Strengthening Mental Health Promotion”, 2001. Faktu lapa Nr. 220. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>

⁴ Piemēram, ar stresu darbā, mājās, ģimenē utt.

1. attēls. Garīgās veselības kontinuuks¹



¹ Adaptēts no Keyes, 2002. Keyes, C. "The mental health continuum: From languishing to flourishing in life", *Journal of Health and Social Behaviour*, Nr. 43, 2002, 207.–222. lpp.

Garīgās veselības problēmas un traucējumi

Garīgās veselības problēmas⁵ salīdzinājumā ar garīgu slimību ir diezgan ierastas un bieži parādās augsta stresa posmos vai pēc satraucošiem notikumiem. Piemēram, smaga zaudējuma simptomi, kas ilgst mazāk nekā divus mēnešus, netiek uzskatīti par garīgiem traucējumiem. Tomēr smags zaudējums var kļūt novājinošs, ja šajā posmā persona nesaņem atbalstu, un smago zaudējumu pārcietušajai personai šajā laikā var būt vajadzīgas konsultācijas. Aktīva garīgās veselības veicināšana, problēmu novēršana un ārstēšana⁶ var būtiski samazināt risku, ka personai attīstās garīga slimība.

PVO apgalvo, ka aptuveni **puse cilvēku cieš no garīgas saslimšanas** kādā savas dzīves brīdī, un ir aplēsts, ka katru gadu gandrīz 10 % iedzīvotāju cieš no depresijas, savukārt vēl 2,6 % cieš no psihiskiem traucējumiem. Arī nemiers ir liela problēma. ES 27 tika konstatēts, ka 15 % cilvēku ir meklējuši palīdzību psiholoģiskas vai emocionālas problēmas gadījumā, savukārt 72 % cilvēku kādā savas dzīves brīdī ir lietojuši antidepresantus⁷.

Riski garīgajai veselībai un labklājībai

Garīgās veselības un labklājības riskiem var būt vairāki avoti, tostarp ar darbavietu saistīti avoti (1. tabula).

⁵ Šie ir mazāk nopietni garīgās labklājības traucējumi.

⁶ Sk. šo terminu definīcijas 9. nodaļā.

⁷ Eiropas Komisija (2010). Eurobarometra pētījums par garīgo veselību. Pieejams: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eurobarometers/index_lv.htm

1. tabula. Garīgās veselības risku piemēri darbavietā un ārpus tās¹

Riska avots	Riska faktors
Personīgie un sociālie	<ul style="list-style-type: none"> • Ģenētika • Iepriekšējā dzīves pieredze • Dzīves notikumi • Traumējoši negadījumi • Sociālais atbalsts • Spēja tikt galā • Resursi • Personas veselību ietekmējoša uzvedība, piemēram, alkohola un narkotiku lietošana
Darbavietā	<ul style="list-style-type: none"> • Darba saturs • Darba slodze un temps • Darba grafiks • Kontrole • Vide un aprīkojums • Organizācijas kultūra un funkcijas • Savstarpējās attiecības darbā • Uzdevums organizācijā • Profesionālās karjeras izaugsme • Vardarbība un iebiedēšana
Sociālekonomiskie	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomika un darba tirgus <ul style="list-style-type: none"> – Bezdarba draudi, bezdarbs – Darba līguma veids – Darbvietas drošība – Pakalpojumu pieejamības samazināšanās – Ienākumi • Ģeogrāfija • Tiesību akti <ul style="list-style-type: none"> – Darbaspēks – Sociālā drošība – Darba drošība un veselības aizsardzība

¹ Adaptēts no Op De Beeck, R. Van Den Broek, K. un De Meyer, S.; Haratau, T. un Wynne, R. (redaktori). "Workplace health promotion: Definitions, methods and techniques". Romtens Foundation, Bukaresta, 2009.

Pamatnostādņu 1. tabulā uzskaitīto faktoru saraksts nav pilnīgs, bet tie labi raksturo to, cik plašs ir to faktoru loks, kas var veicināt garīgās veselības problēmas un traucējumus. Daudzi faktori ir labi zināmi — ģenētika var ietekmēt psihisku traucējumu attīstību, savukārt tādi sociālie faktori kā ienākumu un nenodrošinātības līmenis var ietekmēt gan garīgās veselības problēmas, gan slimību. Darbavietā **psihosociālie riska faktori ir saistīti ar garīgās veselības problēmām**, piemēram, darbavietas strukturālās īpatnības un darba metodes var ietekmēt garīgo veselību un labklājību.

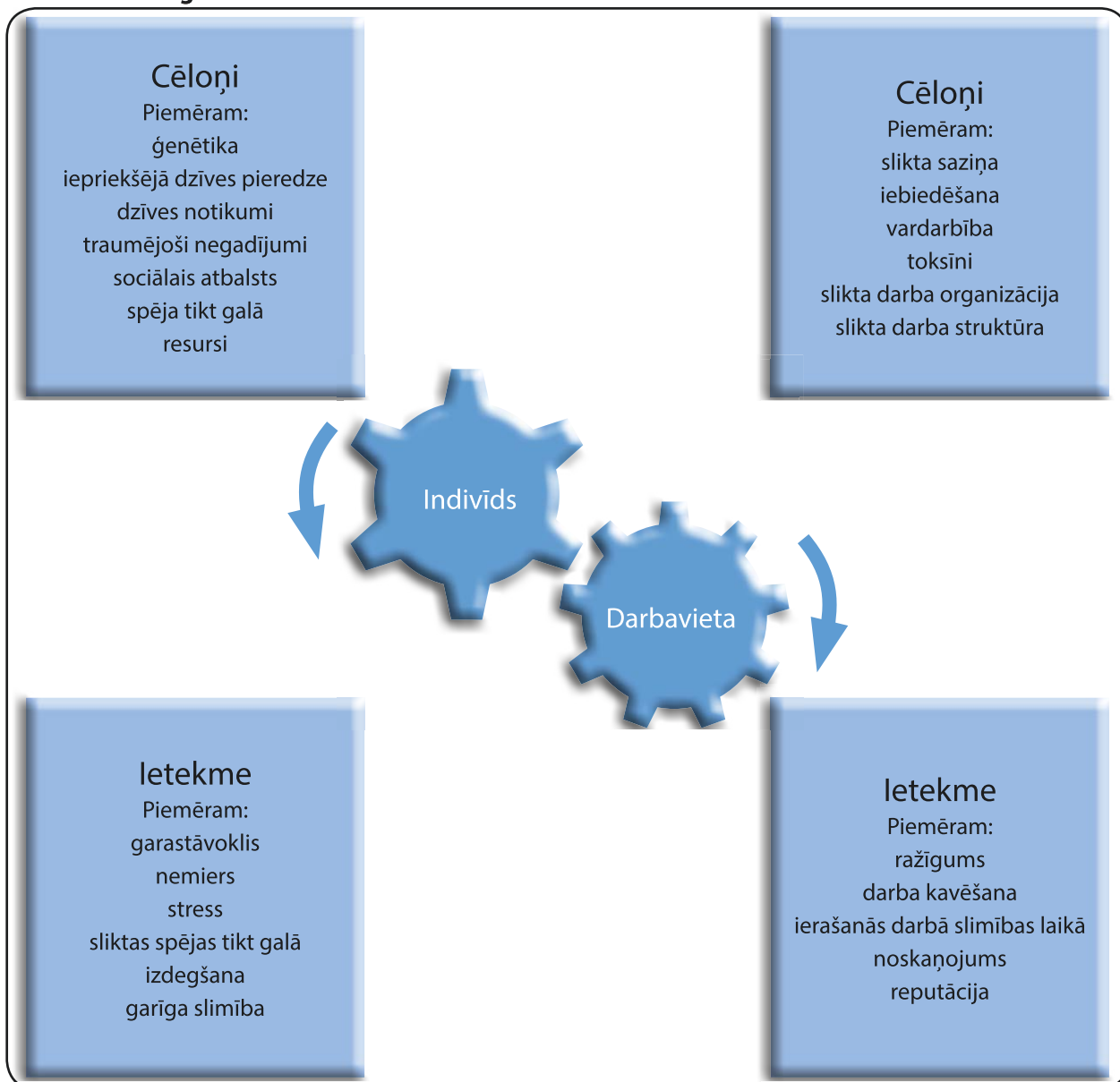
Ne visi šie faktori darbojas negatīvi. Piemēram, sociālais atbalsts ir faktors, kas darbojas gan darbavietā, gan ārpus tās, lai samazinātu garīgās veselības riska faktorus. Arī veidi, kā tikt galā, un uz to vērsta uzvedība palīdz samazināt garīgās veselības negatīvo riska faktoru ietekmi.

Turklāt ne vienmēr šie faktori darbojas atsevišķi — tie parasti ir sastopami kopumos gan darbavietā, gan ārpus tās. Piemēram, zemi ienākumi, slikti darba apstākļi, augstas prasības darbā un negatīva uz tikšanu galā vērsta uzvedība bieži var būt savstarpēji saistīti. Šie riska faktoru kopumi liecina par vajadzību iejaukties no vairākiem aspektiem, lai efektīvi veicinātu garīgo veselību un labklājību.

Garīgās veselības ietekme darbavietā

Garīgās veselības problēmas darbavietā attiecas uz personu, organizācijām un sabiedrību kopumā, un tās var ietekmēt veselību un labklājību, uzvedību, organizācijas veiktspēju un sociālo labklājību. 2. attēlā ir norādīti daži šādas ietekmes piemēri.

2. attēls. Garīgās veselības ietekme darbavietā



Garīgo veselību ietekmējoši faktori ir atrodamī gan darbavietā, gan ārpus tās. Ārpus darbavietas tie ir faktori, kas saistīti ar personu un tās uzvedību, kā arī vispārējā fiziskā un psihosociālā vide. Darbavietā ir gan iepriekš minētie faktori, gan tādi psihosociālie apdraudējumi kā neatbilstoša darba slodze, slikts vadības stils, slikta saziņa darbā, kā arī daudzi citi.

Darbavieta: cēlonis un ietekme — dinamisks process

Attiecība starp, piemēram, ķīmisku apdraudējumu un tā izraisītajām veselības un citām problēmām bieži vien ir "viens pret vienu", taču garīga traucējuma cēloņiem ne vienmēr ir šāda attiecība. Tādējādi dažādi cēloņi var izraisīt vienādu ietekmi neatkarīgi no tā, vai tie rodas darbavietā vai ārpus tās. Piemēram, depresiju var izraisīt

smags zaudējums, izmaiņas dzīves apstākļos vai kļūšana par bezdarbnieku⁸. Savukārt līdzīgu cēloņu kopums var izraisīt dažādu ietekmi uz garīgo veselību, piemēram, pastāvīgas darba slodzes dēļ viens cilvēks var kļūt depresīvs, citi var ciest no izdegšanas, savukārt vēl citi var kļūt nemierīgi. Turklāt šie faktori mijiedarbojas — **traucējumu cēloņi ārpus darbavietas mijiedarbojas ar tiem, kas ir darbavietā**, izraisot ietekmi uz garīgo veselību un labklājību⁹.

Šī mijiedarbība un nespēcīgās attiecības nozīmē to, ka nepietiek ar garīgo traucējumu cēloņu kontrolēšanu tikai no viena aspekta — **labākajā gadījumā intervencei ir jābūt vērstai uz visiem cēloņiem** (vai vismaz jāpalīdz tie pārvaldīt), lai tā būtu efektīva. Pamatnostādņu mērķis ir veicināt darbavietā labo praksi garīgās veselības veicināšanas jomā, vienlaikus mudinot darba devējus pildīt savus juridiskos pienākumus šajā jomā.

Ietekme uz indivīdu neaprobežojas tikai ar tiešu ietekmi uz garīgo un emocionālo veselību, bet ietver arī ietekmi uz ienākumiem un bieži vien uz sociālo pieņemšanu (aizspriedumi saistībā ar garīgās veselības problēmām joprojām rada spēcīgu sociālo spiedienu). Turklāt iespējams, ka var tikt ietekmēta personas ģimene un sociālie tīkli ārpus darba (sk., piemēram, pētījumu par stresa ietekmi¹⁰).

Tomēr sliktas garīgās veselības ietekme darbavietā neaprobežojas ar ietekmi uz personas veselību. Tā ietver arī **ietekmi uz organizācijas veiktspēju, kas izpaužas kā pazemināts ražīgums, izmaksas saistībā ar darba kavēšanu, ierašanās darbā slimības laikā**¹¹ un citas netaustāmas, tomēr svarīgas problēmas, piemēram, slikts darbaspēka noskaņojums un slikta organizācijas reputācija. Nesenajā Eiropas uzņēmumu aptaujā par jaunajiem un nākotnes riskiem¹² (*ESENER*) ir sniegts ieskats par to, kādi, pēc uzņēmumu vadītāju domām, ir nozīmīgākie psihosociālie riski, kas ietekmē darbavietas Eiropā.

Darba pozitīvā ietekme uz garīgo veselību un labklājību

Neraugoties uz bažām, kas izklāstītas līdz šim, **darbs kopumā ir labs gan garīgajai, gan fiziskajai veselībai**. Pētījumā ir konsekventi norādīts, ka labas kvalitātes darbs (t. i., darbs, kuram ir pozitīvas iezīmes) var stiprināt un aizsargāt veselību. Darba dzīves iezīmes, kas ir zināmas kā garīgo veselību un labklājību veicinošas, cita starpā ir šādas:

- būt novērtētam darbā;
- veikt jēgpilnu darbu;
- spēt pieņemt lēmumus par sevi ietekmējošiem jautājumiem;
- būt pienācīgi apmācītam darāmajam darbam;
- būt apgādātam ar darba veikšanai vajadzīgajiem resursiem;
- darīt darbu, kas ir labi saplānots, t. i., bez pārslodzes;
- darīt darbu, kas ir labi organizēts darba grafika un atpūtas laika ziņā.

Vēl viens pozitīvs darbavietas elements ir saistīts ar organizācijas kultūru, kas var atbalstīt garīgo veselību un labklājību. Tādi kultūras elementi kā vadības stils un saziņas stils var veicināt pozitīvu garīgo labklājību. Turklāt pozitīva vadības prakse tādās jomās kā dalība lēmumu pieņemšanā, savlaicīga un atbalstoša atgriezeniskā saite var pozitīvi ietekmēt darba ņēmēja labklājību. Protams, svarīgi ir arī veicināt pozitīvu veselības un drošības kultūru.

⁸ Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. un Vaino, H. "Leadership. Job Well-Being and Health Effects — A Systematic Review and a Meta-Analysis". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Nr. 50, 2008, 904.–915. lpp.

⁹ Piemēram, Waddell, G., Burton, A. K. "Is work good for your health and well-being?" The Stationery Office, Londona, 2006.

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

¹¹ Bieži tā tiek definēta kā došanās uz darbu, jūtoties slikti.

¹² *EU-OSHA* — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Eiropas uzņēmumu apsekojums par jauniem un nākotnes riskiem. Darba drošības un veselības aizsardzības vadīšana. Eiropas Riska observatorijas ziņojums. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2010.

Darbavietas sociālie aspekti arī var nodrošināt atbalstošu vidi garīgajai veselībai un labklājībai. Piemēram, tie var nodrošināt:

- sociālo atbalstu — kolēģi var palīdzēt personām dalīties personīgajās problēmās, risināt tās un tikt ar tām galā;
- prasmes tikt galā — sociālā mijiedarbība darbavietā var tieši vai netieši sniegt iespējas attīstīt prasmes efektīvi tikt galā;
- materiālo atbalstu — darbavietas sniedz resursus naudas ienākumu izteiksmē. Tās var arī sniegt tiešu materiālo atbalstu no darba kolēģiem, lai palīdzētu atrisināt problēmas.

Sliktas garīgās veselības izmaksas darbavietā

Sliktas garīgās veselības izmaksas būtiski ietekmē darbavietas. Ar Eiropas paktu par garīgo veselību un labklājību¹³ saistītā darba ietvaros ir aplēsts, ka kopējās ražīguma izmaksas, ko izraisījusi neierašanās darbā garīgas slimības dēļ, 2007. gadā bija 136 miljardi EUR. Tolaik tas bija aptuveni 624 EUR uz vienu nodarbinātu personu ES. No šīm izmaksām 99 miljardi EUR bija saistīti ar traucējumiem depresijas un nemiera dēļ. Garīgas slimības izmaksas var salīdzināt ar sirds un asinsvadu slimības izmaksām, kas 2007. gadā bija 36 miljardi EUR. Jānorāda, ka šīs izmaksas nav saistītas ar ārstēšanu, sociālajiem pabalstiem vai citām izmaksām, kas rodas sabiedrībai kopumā.

Arī daudzos citos pētījumos ir norādīts, ka sliktas garīgās veselības izmaksas ir ļoti lielas. Piemēram, 2002. gadā Eiropas Komisija¹⁴ aplēsa, ka ar darbu saistīta stresa izmaksas ir 3–4 % no valsts kopprodukta, savukārt Vācijā¹⁵ psiholoģisko traucējumu gada izmaksas bija aplēstas 3 miljardu EUR apmērā. Labu pārskatu par pētījumiem par izmaksām ir sniegusi *S. Leka*¹⁶ u. c.

Sliktas garīgās veselības ietekme uz nodarbinātību

Sliktai garīgajai veselībai ir nesamērīga ietekme uz prombūtni no darba, darbnespēju un priekšlaicīgu pensionēšanos. Kad cilvēkiem rodas garīgās veselības problēmas, viņi, iespējams, neiet uz darbu ilgāku laiku, ir lielāka iespēja, ka tie kļūs darbnespējīgi un pensionēsies priekšlaicīgi¹⁷. Turklāt vairāku valstu dati liecina, ka laika gaitā **slikta garīgā veselība aizvien biežāk veicina neierašanos darbā, darbnespēju un priekšlaicīgu pensionēšanos.**

Piemēram, Vācijā laikposmā no 1989. līdz 2010. gadam sliktas garīgās veselības izraisītu priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumu skaits ir pieaudzis no nedaudz vairāk kā 20 % līdz gandrīz 40 % no visiem sliktas veselības izraisītiem pensionēšanās gadījumiem. Kopš tā laika šādu garīgās veselības izraisītu priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumu skaits turpina pieaugt¹⁸. Turklāt Vācijā ir palielinājies arī sliktas garīgās veselības izraisītas neierašanās darbā gadījumu skaits — laikposmā no 1989. līdz 2012. gadam tas palielinājās 2,5 reizes, savukārt citu veselības problēmu izraisītu neierašanās darbā gadījumu skaits būtībā ir palicis nemainīgs. Šīs Vācijas tendences parādās arī daudzu citu ES valstu datos. Apvienotās Karalistes dati liecina, ka ir ne tikai palielinājies stresa un garīgās veselības traucējumu izraisītu darbā neierašanās gadījumu skaits, bet arī šo apstākļu izraisītas darbā neierašanās periodi ir garāki nekā fiziskās veselības traucējumu gadījumā¹⁹.

Darba ņēmējiem, kuriem attīstās garīgās veselības problēmas, bieži vienlaikus ir arī fiziskās veselības problēmas. Turklāt ir pierādījumi, kas liecina, ka cilvēkiem, kuri ilgstoši nav darbā ar fizisko veselību saistītu

¹³ McDavid, D. "Mental health in workplace settings. Consensus paper". Eiropas Kopienas, Luksemburga, 2008.

¹⁴ Levi, L. "Spice of life or kiss of death. In Working on Stress". *Magazine of the European Agency of Safety and Health at Work*, Nr. 5. Luksemburga: Eiropas Kopienas Oficiālo publikāciju birojs, 2002. Pieejams: <http://osha.europa.eu/lv/publications>

¹⁵ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. "OSH in figures: stress at work — facts and figures". Luksemburga: Eiropas Kopienas Oficiālo publikāciju birojs, 2009.

¹⁶ Leka, S., Van Wassenhove, W. un Jain, A. "Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions". *Safety Science*, 2014. gada preses izdevums.

¹⁷ Evans-Lacko, S., Knapp, M., McCrone, P., Thornicroft, G. un Mojtabai, R. "The Mental Health Consequences of the Recession: Economic Hardship and Employment of People with Mental Health Problems in 27 European Countries". *PLoS ONE*, Nr. 8 (7), 2013.

¹⁸ SUGA (Bericht zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit), 1998.–2008. gads. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Medizin (BAUA), Darba drošības un veselības aizsardzības federālais institūts*, <http://www.baua.de/de/Startseite.html>

¹⁹ Darba un pensiju departaments (DWP), 2013. gads. DWP statistika. Pieejama: <http://statistics.dwp.gov.uk/asd/>. DWP, Londona.

iemeslu dēļ, attīstās arī garīgās veselības problēmas²⁰. Šie secinājumi nozīmē to, ka, pievēršoties tikai viena veida traucējumam, nevar efektīvi veicināt garīgo veselību un atgriešanos darbā.

Atgriešanās darbā stratēģijas

Ir daudz iemeslu, kāpēc darba devējiem būtu aktīvi jāpārvalda cilvēku ar garīgās veselības sarežģījumiem atgriešanās darbā. Būtībā darba devējiem ir pienākums nodrošināt, lai tie nepārkāptu tiesību aktus līdztiesības vai nediskriminācijas jomā, t. i., viņi nediskriminētu darba ņēmēju, kurš atgriežas darbā, veselības dēļ.

Darba devēji un darba ņēmēji var gūt labumu no atbilstošām darbā atgriešanās stratēģijām — personas veselība un labklājība uzlabojas, savukārt ar neierašanos darbā saistītās darba devēju izmaksas samazinās.

Darbā atgriešanās stratēģijas cilvēkiem ar fiziskās veselības problēmām pašreiz ir labi nostiprinājušas. Šajā gadījumā ir attiecīgi jāizmanto darbnespējas pārvaldības pieejas — tās ietver, piemēram, darbavietas politikas izstrādi šajā jomā, apmācītu cilvēku, kuri vadītu procesu, nodrošināšana, agrīnu sazināšanos ar darbā neieradušos cilvēku un tādu procedūru izstrādi, kas nodrošinātu drošu un savlaicīgu darbā atgriešanās procesu (sīkāku informāciju sk. 6. nodaļā).

Šīs stratēģijas var pielāgot, lai pārvaldītu darba ņēmēja ar garīgās veselības problēmām atgriešanos darbā. Galvenās atšķirības pieejā ir saistītas ar to, ka jānodrošina pietiekama visu ieinteresēto personu informētība par to, ko ietver garīgā veselība un slimība, tikšana galā ar aizspriedumiem, konfidencialitātes saglabāšana, un to, ka jānodrošina pietiekami daudz iespēju pielāgot darbu tā, lai cilvēks, kurš atgriežas darbā, varētu atkal pielāgoties darba dzīvei.

Saikne starp fizisko un garīgo veselību

Fiziskā un garīgā veselība ir savstarpēji saistītas — pētījumi liecina, ka stresa faktori darbavietā un ārpus tās var veicināt sirds saslimšanas. Jaunākie pārskati norāda, ka psihosociālie riski, kuri var izraisīt garīgās veselības problēmas, ir arī sistemātiski un cēloniski saistīti ar cita veida ietekmi uz veselību, piemēram, fiziskās veselības problēmām²¹, kā arī sirds un asinsvadu saslimšanām²², mirstību un diabētu²³. *Interheart*²⁴ pētījumā, kurā piedalījās 24 767 cilvēki no 52 valstīm, tika secināts, ka cilvēki ar miokarda infarktu (gadījumiem) bija vairāk pakļauti stresa faktoriem darbā, mājās, dzīves notikumos un finanšu jomā. *Hearts and Minds* ziņojumā²⁵ ir apkopota informācija par saistību starp sliktu garīgo veselību un sirds slimībām. Citi jaunākie pārskati norāda, ka psihosociālie riski, kuri var izraisīt garīgās veselības problēmas, ir arī sistemātiski un cēloniski saistīti ar cita veida ietekmi uz veselību, piemēram, fiziskās veselības problēmām^{26,27} kā arī sirds un asinsvadu saslimšanām, mirstību²⁸ un diabētu²⁹.

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

²¹ Briggs, A. M., Bragge, P., Smith, A., Govil, D. un Straker, L. M., "Prevalence and Associated Factors for Thoracic Spine Pain in the Adult Working Population: A Literature Review". *Journal of Occupational Health*, Nr. 51, 2009, 177.–192. lpp.

²² Kivimaki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D. u. c. "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*, Nr. 380, 2012, 1491.–1497. lpp. (agrāka publikācija tiešsaistē, doi: 10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

²³ De Hert, M., Correll, C. U., Bobes, J., Cetkovich-Bakmas, M., Cohen, D., Asai, I. un Leucht, S. "Physical illness in patients with severe mental disorders. I. Prevalence, impact of medications and disparities in health care". *World Psychiatry*, Nr. 10, 2011, 52.–77. lpp.

²⁴ Rosengren, A., Hawken, S., Ōunpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W. A., Blackett, K. N., Sitthiamorn, C., Sato, H. un Yusuf, S. "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, 953.–962. lpp.

²⁵ Boedeker, W., Klindworth, H. "Hearts and minds at work in Europe: A European work-related public health report on cardiovascular diseases and mental ill health". *BKK Bundesverband*, Esene, 2007. http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Workhealth_II/Buch_WH-Report_v09.pdf

²⁶ Briggs, A. M., Bragge, P., Smith, A., Govil, D. un Straker, L. M., "Prevalence and Associated Factors for Thoracic Spine Pain in the Adult Working Population: A Literature Review". *Journal of Occupational Health*, Nr. 51, 2009, 177.–192. lpp.

²⁷ Da Costa, B. E. un Vieira, E. R. "Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: a systematic review of recent longitudinal studies". *American Journal of Industrial Medicine*, Nr. 48, 2009, 1.–39. lpp.

²⁸ Kivimaki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D. u. c. "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*, Nr. 380, 2012, 1491.–1497. lpp. (agrāka publikācija tiešsaistē, doi: 10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

²⁹ De Hert, M., Correll, C. U., Bobes, J., Cetkovich-Bakmas, M., Cohen, D., Asai, I. un Leucht, S. "Physical illness in patients with severe mental disorders. I. Prevalence, impact of medications and disparities in health care". *World Psychiatry*, Nr. 10, 2011, 52.–77. lpp.

Citi pētījumi liecina, ka daudziem cilvēkiem, kuriem attīstās fiziskās veselības problēma, attīstīsies arī garīgās veselības problēma. Piemēram, pētījums par stresa ietekmi³⁰ pierādīja, ka daudziem cilvēkiem, kuri atradās īstermiņa slimības atvaļinājumā fiziskās veselības iemeslu dēļ, attīstījās garīgās veselības problēmas (parasti depresija). 13 % cilvēku, kuri negāja uz darbu vairāk nekā 12 nedēļas, bija gan fiziskās, gan garīgās veselības problēmas.

Kāpēc darba devējiem būtu jāpārvalda garīgā veselība darbavietā

Ir daudz iemeslu, kāpēc darba devējiem būtu proaktīvi jāiesaistās garīgās veselības un labklājības jautājumos. Pirmkārt, saskaņā ar tiesību aktiem veselības un drošības jomā ir pienākums novērst kaitējumu garīgajai veselībai, ko izraisa cēloņi darbavietā. SDO un partneru Seulas deklarācijā³¹ ir noteikts, ka veselība un drošība ir cilvēka pamattiesības. Saskaņā ar tiesību aktiem līdztiesības jomā ir arī pienākums nodrošināt, lai cilvēki ar garīgās veselības problēmām netiktu diskriminēti tādās jomās kā pieņemšana darbā, paaugstināšana darbā un piekļūšana apmācībai.

Papildus šiem pienākumiem daudzi darba devēji uzskata, ka ieguldījumi garīgajā veselībā sniedz labumu, jo ir organizācijas ētosa un kultūras daļa. Aktīva rīcība šajā jomā palīdz pildīt sociālo līgumu, kas darba devējiem ir ar saviem darba ņēmējiem un sabiedrību kopumā, un tas arī palīdz uzturēt labu darba devēja sabiedrisko tēlu. Daudzi darba devēji arī uzskata, ka iesaistīšanās labajā praksē saistībā ar garīgo veselību darbavietā palīdz tiem pildīt savas saistības, kas attiecas uz uzņēmuma sociālo atbildību, jo īpaši tad, ja darba devēji savā praksē pārsniedz tiesību aktu prasības.

Tomēr pārliecinošākie iemesli daudziem darba devējiem ir saistīti ar to, ka intervence garīgās veselības un labklājības uzlabošanai ir efektīva. Tā var būt efektīva, piemēram, ar neierašanos darbā saistīto problēmu risināšanā, tomēr pamatā ir pierādījies, ka intervence sniedz būtiskus labumus naudas izteiksmē. Apvienotajā Karalistē veiktā izpēte liecina, ka daudzi novērtētie intervences gadījumi bija radījuši pietiekamus labumus, kas pārsniedza izmaksas. Pavisam nesen³² tika aplēsts, ka neto ienākums no ieguldījumiem, ko radījušas darbavietas garīgās veselības veicināšanas programmas vienā gadā, ir no 0,81 EUR līdz 13,62 EUR par katru programmā izdoto eiro.

Nacionālais veselības un aprūpes izcilības institūts 2009. gadā Apvienotās Karalistes pētījumā modelēja ietekmi, ko rada visaptveroša pieeja garīgās veselības veicināšanai darbā. Tas liecina, ka nevajadzīga stresa un sliktas garīgās veselības izraisītais darba ražīguma zudums darba devējiem varētu samazināties par 30 % un ka uzņēmumā ar 1000 darba ņēmējiem izmaksu neto samazinājums pārsniegtu 473 000 GBP.

Kopumā, ja darbavietas kultūrā ir pozitīvi aspekti, tam ir pozitīva ietekme uz darba ņēmēju iesaistīšanos darbā, un tas savukārt izraisa organizācijas darba ražīguma palielināšanos. Ārpus darbavietas rodas ieguvumi arī sabiedrībai kopumā. Samazinās sliktas garīgās veselības ārstēšanas izmaksas, vienlaikus ir arī labumi no tā, ka vairāk darbinieku iesaistās dažādās darbībās, kas dod sociālu un personisku labumu.

³⁰ *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

³¹ <http://www.seouldeclaration.org/>

³² Matrix Insight. "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, 2013, pētījums, ko pasūtījusi Eiropas Veselības un patērētāju aģentūra. Pieejams tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf

10 iemesli, kāpēc ir jāpārvalda garīgā veselība un labklājība — ekonomiskais pamatojums

Ir vairāki iemesli, kāpēc darba devējiem ir jāizmanto proaktīvāka pieeja garīgās veselības pārvaldīšanai darbā:

- garīgās veselības problēmas un slimības Eiropā kļūst arvien biežākas; tās ir arvien biežāks iemesls tam, kāpēc darba ņēmēji Eiropā neierodas darbā;
- izmaksas, kas saistītas ar neierašanos darbā garīgās veselības dēļ, ir lielākas nekā citu slimību gadījumā;
- sliktas garīgās veselības izraisīti darbā neierašanās posmi ir garāki nekā citu ar sliktu veselību saistītu iemeslu gadījumā;
- izmaiņas darba veidā izraisa lielāku stresu un vairāk ar garīgo veselību saistītu problēmu;
- darbavieta ir īpaši labvēlīga vieta intervencei ar mērķi veicināt labu garīgo veselību;
- labas kvalitātes darbs veicina labu garīgo veselību un labklājību;
- tiesību aktos ir noteikts, ka ir jāpārvalda psihosociālie riski darbā;
- daudzās valstīs pārvaldīt atgriešanos darbā arvien biežāk ir darba devēju pienākums, un viņiem tas ir izdevīgi;
- intervence garīgās veselības un labklājības uzlabošanai darbā palīdz darba devējiem ievērot sociālā līguma principus;
- intervence, kas vērsta uz personas garīgās veselības un labklājības uzlabošanu, ir izmaksu ziņā efektīva.

4. Svarīgākie ES tiesību akti darba drošības un veselības aizsardzības jomā un garīgā veselība darbā

Pamatdirektīva un garīgā veselība

Svarīgākais tiesību akts, kas regulē visus darba drošības un veselības aizsardzības aspektus ES, ir **Pamatdirektīva 89/391/EEK** par darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. Tajā ir noteikti darba devēju vispārīgie pienākumi nodrošināt darbinieku veselību un drošību ikvienā ar darbu saistītā aspektā, "pievēršoties visu veidu riskiem" saskaņā ar profilakses principiem. Pēc pamatdirektīvas pēdējos 25 gados ir pieņemta virkne atsevišķu direktīvu vairākās jomās (sk. sīkāku informāciju 7. nodaļā). Pamatdirektīvas vispārīgie principi aizvien tiek pilnībā piemēroti visās jomās, uz kurām attiecas atsevišķās direktīvas, taču, ja atsevišķo direktīvu noteikumi ir stingrāki un/vai specifiskāki, noteicošie ir šie atsevišķo direktīvu īpašie noteikumi.

Ar darbu saistīti riski, kas attiecas uz garīgo veselību un bieži saukti par psihosociālajiem riskiem, un to pārvaldīšana ir viens no pamatdirektīvā noteiktajiem darba devēju pienākumiem — tajā noteikts, ka darba devējiem ir profilaktiski jārisina un jāpārvalda visu veidu riski un jāievieš tam vajadzīgās veselības aizsardzības un drošības procedūras un sistēmas.

Pamatojoties uz šo galveno tiesību aktu, ir izstrādāti un Eiropas līmenī tiek piemēroti politikas virzieni un pamatnostādnes, kas attiecas³³ uz garīgo veselību. Tās ietver juridiski saistošus instrumentus ES, starpvalstu un valstu līmenī, kā arī tādus politiskus dokumentus kā ES iestāžu, Reģionu komitejas un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas lēmumus, ieteikumus, rezolūcijas, atzinumus, priekšlikumus, secinājumus. Turklāt, pamatojoties uz pamatdirektīvu, ir noslēgti sociālo partneru nolīgumi un izstrādātas rīcības sistēmas, specifiskākas, pamatnostādnes, kampaņas u. c., ko ierosinājušas Eiropas un starptautiskās komitejas, aģentūras un organizācijas.

Pamatdirektīva un citas direktīvas nebija izstrādātas tieši tam, lai risinātu garīgās veselības problēmas darbā. Tādējādi **tās darbojas kā vispārēji un īpaši tiesību akti, kuri attiecas uz visiem veselības aizsardzības un drošības aspektiem** un procedūrām, kuras būtu jāievēro, izstrādājot un īstenojot veselības aizsardzības un drošības praksi. Piemēram, pamatdirektīvā ir noteikts, ka darba devējiem būtu jānodrošina darbinieku veselības aizsardzība un drošība ikvienā ar darbu saistītā aspektā, "pievēršoties visu veidu risku avotiem". Lai gan tajā nav iekļauts termins "psihosociālais risks" vai "ar darbu saistīts stress", tajā ir iekļauti noteikumi par darba pielāgošanu personai, jo īpaši attiecībā uz darba vietas iekārtojumu, darba aprīkojuma izvēli un darba un ražošanas metožu izvēli, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu, kas veicams normētā tempā, un par saskaņotas vispārējas novēršanas politikas izstrādi, kas ietver tehnoloģijas, darba organizāciju, darba apstākļus, sociālās attiecības un ar darba vidi saistītu faktoru ietekmi. Tādējādi pamatdirektīva ir tieši saistīta ar dažiem būtiskākajiem psihosociālā stresa avotiem darbavietā. Turklāt attiecībā uz metodēm, kas būtu jāizmanto, lai novērstu un kontrolētu riskus veselībai un drošībai darbavietā, pamatdirektīvā un saistītajās direktīvās ir noteikts, ka šie riski ir jānosaka, jānovērtē, jānovērš un jāpārvalda³⁴.

Tomēr, kaut arī šis jautājums nav pilnīgi skaidrs, **nav šaubu par to, ka psihosociālie riski darbavietā ir iekļauti veselības aizsardzības un drošības sistēmās** gan valstu, gan ES līmenī. To apliecina ES Komisijas un tādu organizāciju kā SDO pamatnostādnes, kampaņas un citas iniciatīvas šajā jomā, un to apstiprina sociālo partneru nolīgumi^{35,36} par stresu, kas saistīts ar darbu, un uzmākšanos un vardarbību darbā.

Pamatdirektīvā un citās direktīvās papildus šiem noteikumiem par riska novērtēšanu attiecībā uz apdraudējumiem darbavietā ir noteikts, ka darba devējiem ir **pienākums rūpēties** par darba ņēmējiem. To var interpretēt kā darba ņēmēja veselības un labklājības ņemšanu vērā saistībā ar personas darba apstākļiem.

³³ Tiesību aktos reti ir minēts termins "garīgā veselība" un citi saistītie termini, piemēram, stress un psihosociālais risks.

³⁴ Vairāk par šo jautājumu sk. šajā projektā sagatavotajā skaidrojošajā dokumentā.

³⁵ Komisijas dienestu darba dokuments "Report on the implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Work-related Stress". http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf

³⁶ Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darbā: <https://docs.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZZFETek/edit>

Tas arī attiecas uz darba ņēmējiem, kuri atgriežas darbā pēc slimības. Šajā gadījumā ir jāņem vērā tādi apsvērumi kā personas veselības novērtējums, darba ņēmēja spējām atbilstoša darba organizācija un apstākļi, kā arī tādu apstākļu nodrošināšana, lai darba ņēmējs varētu pakāpeniski atgriezties darbā. Šis jautājums ir skatīts pamatnostādņu 6. nodaļā.

Pamatdirektīvā ir noteikumi arī par profilakses principiem, no kuriem daži ir īpaši svarīgi, cīnoties pret garīgās veselības apdraudējumiem darbavietā. Īsumā tie ir šādi:

- izvairīties no riska;
- novērtēt nenovēršamu risku;
- vērsties pret riska cēloni;
- darbu pielāgot individuam, īpaši darba vietu ierīkojuma, darba inventāra un darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, lai cita starpā atvieglotu monotonu darbu un darbu normētā tempā un samazinātu šāda darba ietekmi uz veselību;
- izveidot saskanīgu vispārējas profilakses politiku, aptverot tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, sabiedriskās attiecības un darba vides faktoru ietekmi.

Citi politikas instrumenti

ES regulatīvā politika

Pamatnostādņu 1. pielikumā ir minēti regulatīvie instrumenti, ko piemēro ES dalībvalstis attiecībā uz garīgo veselību un psihosociālajiem riskiem³⁷. Kaut arī katrs no šiem noteikumiem attiecas uz konkrētiem garīgās veselības un/vai psihosociālās darba vides aspektiem, jānorāda, ka vairumā tiesību aktu jēdzieni "garīgā veselība", "stress" un "psihosociālie riski" nav skaidri minēti.

Nesenie *ESENER* pētījuma secinājumi liecina, ka, kaut arī darba devēji Eiropā uzskata, ka darba drošības un veselības aizsardzības tiesību akti ir galvenais virzītājs darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu risināšanā, tie nav tik efektīvi psihosociālo risku pārvaldībā un garīgās veselības veicināšanā darbavietā.

Politikas iniciatīvas

Papildus regulatīviem instrumentiem ir izstrādāts un ES līmenī īstenots liels skaits "elastīgu" politikas iniciatīvu, kas attiecas uz garīgo veselību un psihosociālajiem riskiem darbavietā. Daži jaunākie politikas dokumenti un iniciatīvas ES attiecībā uz garīgo veselību darbā ir šādi:

1. Lisabonas stratēģija: ES mērķis ekonomiskās izaugsmes un konkurētspējas jomā. Mērķi saistībā ar pilna darba laika nodarbinātību un lielāku sociālo iekļaušanu.
2. Kopienas stratēģija par drošību un veselības aizsardzību darbā 2007. līdz 2012. gadam.
3. Komisijas Baltā grāmata "Kopā par veselību".
4. Pamatnolīgums par stresu, kas saistīts ar darbu.
5. Pamatnolīgums par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā (2010. gads).
6. Pakts par garīgo veselību.

Šajā jomā ir plašs politikas instrumentu klāsts — no vērienīgām ES stratēģijām un sabiedrības veselības politikas līdz sociālā dialoga iniciatīvām. Papildus tam ir arī citas politikas iniciatīvas attiecībā uz garīgo veselību un psihosociālajiem riskiem darbavietā, piemēram, oficiālu ieinteresēto personu komiteju izveide, ES līmeņa kampaņas, politika invaliditātes pārvaldības jomā un citas organizāciju, piemēram, PVO un SDO, iniciatīvas. Pamatnostādņu 2. pielikumā ir sniegts pārskats par šiem politikas instrumentiem.

³⁷ Jānorāda, ka dalībvalstis var pārsniegt ES līmeņa leģislatīvo instrumentu noteikumus.

Valstu politikas virzieni

Projektā tika veikts vērienīgs pārskats, lai apkopotu informāciju par valstu politikas instrumentiem un programmām attiecībā uz garīgo veselību darbavietā. Pārskatā ir iekļauti gan regulatīvi, gan brīvprātīgi politikas instrumenti. Lai gan ES līmenī ir maz regulatīvu politikas instrumentu, kuri attiecas tieši uz garīgās veselības jautājumiem, psihosociālajiem riskiem utt., valstu līmenī tas tā nav. Vairākās valstīs ir regulatīvi politikas instrumenti, kuros ir noteikts, ka darba devējiem ir jāīsteno profilakses un veicināšanas stratēģijas attiecībā uz garīgo veselību darbavietā. Šā pārskata rezultāti ir pieejami projekta tīmekļa vietnē³⁸ un nobeiguma ziņojumā.

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

5. Garīgās veselības riska novērtējums

Pamatdirektīvā un saistītajās direktīvās ir noteikts, ka **riska novērtējums** ir veselības aizsardzības un drošības procesa pamatā. Ņemot to vērā, šī nodaļa ir par to, kā veikt riska novērtējumu attiecībā uz apdraudējumiem, kas saistīti ar garīgo veselību darbavietā. Tie ietver riskus garīgajai veselībai, ko izraisa fiziski vai ķīmiski apdraudējumi, kuri var mijiedarboties ar psihosociālajiem apdraudējumiem. Visiem zināmajiem garīgās veselības riskiem būtu jāpiemēro riska novērtējums.

Kādi ir būtiskākie psihosociālie apdraudējumi darbavietā

Ir daudz darba stresa modeļu³⁹, kuri norāda uz darbavietās sastopamo psihosociālo apdraudējumu veidiem. Pētījumi par psihosociālajiem apdraudējumiem ir veikti vairāk nekā 40 gadus, un ir plaša vienprātība par šo apdraudējumu veidiem un teorijām par to, kā tie ietekmē personas veselību un organizācijas darba rezultātus, piemēram, ražīgumu, darba kvalitāti, apmierinātību ar darbu un neierašanos darbā.

PRIMA-EF⁴⁰ projektā, ko finansē Eiropas Komisija, ir ierosināta **Eiropas sistēma psihosociālo risku pārvaldīšanai**. Šā darba ietvaros tajā ir norādīti 10 svarīgākie darbavietā sastopamo psihosociālo apdraudējumu veidi:

2. tabula. Psihosociālie apdraudējumi darbavietā¹

Apdraudējuma veids	Definīcija
Darba saturs	Nepietiekama dažādība vai īsi darba cikli, sadrumstalots vai bezjēdzīgs darbs, nepietiekama prasmju izmantošana, liela neskaidrība, pastāvīga kontaktēšanās ar cilvēkiem darbā
Darba slodze un temps	Pārmērīga vai nepietiekama darba slodze, iekārtu uzspiests darba temps, ļoti intensīvi laika grafiki, darbā pastāvīgi jāievēro noteikti termiņi
Darba grafiks	Darbs maiņās, nakts maiņas, neelastīgi darba grafiki un neparedzamas darba stundas, ilgas vai nesabiedriskas darba stundas
Kontrole	Reta dalība lēmumu pieņemšanā, nespēja kontrolēt darba slodzi, uzspiests darba temps, darbs maiņās u. c.
Vide un aprikojums	Neatbilstošs aprikojums, aprikojuma pieejamība, piemērotība vai uzturēšana, slikti vides apstākļi, piemēram, nepietiekami daudz vietas, slikts apgaismojums, pārmērīgs troksnis
Organizācijas kultūra un funkcijas	Slikta saziņa, mazs atbalsts problēmu risināšanā un individuālajā attīstībā, nav noteikti organizācijas mērķi, vai par tiem nav panākta vienošanās
Savstarpējās attiecības darbā	Sociāla vai fiziska atstumšana vai izolēšana, sliktas attiecības ar priekšniekiem, personu savstarpējais konflikts, nepietiekams sociālais atbalsts, uzmākšanās, iebiedēšana
Uzdevumi organizācijā	Uzdevumu neskaidrība, uzdevumu konflikts, atbildība par cilvēkiem
Profesionālās karjeras izaugsme	Karjeras stagnācija un neskaidrība, nepietiekami vai pārmērīgi strauja paaugstināšana amatā, maza darba samaksa, nedroša darbavietā, darba zema sociālā vērtība
Mājas un darba dzīves mijiedarbība	Nesavietojamas prasības darbā un mājās, mazs atbalsts mājās, divkāršas karjeras problēmas

¹ <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html> (2. lpp.).

Protams, šie apdraudējumi atšķiras dažādās darbavietās un arī dažādos laikos. **Var parādīties jauni vai ārkārtēji apdraudējumi**, un pēdējos gados tādas problēmas kā uzmākšanās, vardarbība un iebiedēšana darbā ir skaidrāk atzītas par psihosociāliem apdraudējumiem. Arī ekonomikas lejupslīde ietekmē psihosociālo

³⁹ Psihosociālie apdraudējumi darbā nav tas pats, kas stress darbā — ja tos nenovērš, tie var izraisīt stresu un ar stresu saistītus rezultātus (piemēram, sliktu garīgo vai fizisko veselību).

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

apdraudējumu rašanos. Šādi apdraudējumi, kuri rada bažas, ietver bezdarba draudus, darba apstākļu kvalitātes samazināšanos un strādāšanu darbā, kur ir neatbilstības starp personas spējām un tās prasību izmantošanu.

Jaunākajā **Eiropas uzņēmumu aptaujā par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER)**, kas ietvēra vairāk nekā 28 000 uzņēmumu no 31 valsts visā Eiropā, tika norādīts, ka, lai gan par stresu, kas saistīts ar darbu, ziņo kā par vienu no lielākajām bažām darba drošības un veselības aizsardzības jomā Eiropas uzņēmumiem, tikai aptuveni puse aptaujāto uzņēmumu ziņoja, ka tie informē savus darbiniekus par psihosociālajiem riskiem un to ietekmi uz veselību un drošību, bet mazāk nekā trešdaļa bija ieviesuši procedūras ar darbu saistīta stresa novēršanai. Aptaujas secinājumi arī liecināja, ka 42 % vadības pārstāvju uzskata, ka tikt galā ar psihosociālajiem riskiem ir grūtāk nekā ar citām problēmām drošības un veselības jomā. Tika ziņots par šādiem svarīgākajiem faktoriem, kuri padara psihosociālo risku apkarošanu īpaši sarežģītu: "problēmas jutīgums", "nepietiekama informētība", "nepietiekami resursi" un "nepietiekama apmācība".

Ir arī pierādījumi, ka ir palielinājies **slikti apmaksātu, īstermiņa, riskantu darbavietu skaits** (kas daļēji ir saistīts ar ekonomikas lejupslīdi un organizāciju pārstrukturēšanu⁴¹). Tādēļ samazinās darba kvalitāte, un tas papildina garīgās veselības risku avotus darbavietā. Turklāt dažiem riskiem ir ciklisks vai dinamisks komponents, un atšķirīgos dzīves cikla posmos daži riski ir svarīgāki nekā citi. Šī mijiedarbība starp riskiem, dzīves ciklu, ienākumiem un sociālo šķiru nozīmē to, ka ir vajadzīga piemērotāka intervence, lai novērstu garīgās veselības riskus visā to sarežģītībā. Šādai intervencei ir vajadzīga visaptveroša un integrēta pieeja, kas ietvertu ne tikai darba devējus, bet arī sabiedrības veselības darbiniekus un attiecīgās NVO. Attiecībā uz darba devējiem tiesību aktos ir noteikts, ka tiem ir jānovērš riski darbavietā, bet paraugprakse liecina, ka plašāka pieeja sniegtu labumus gan darba devējam, gan darba ņēmējam.

Turklāt **riska novērtējumā, kas pēc būtības ir dinamisks**, ir proaktīvi jāņem vērā izmaiņas zināšanās un kontekstā. Darba devējiem ir pienākums aktīvi pārvaldītā veidā sekot līdzi notikumiem.

Garīgās veselības risku novērtēšanas metodika

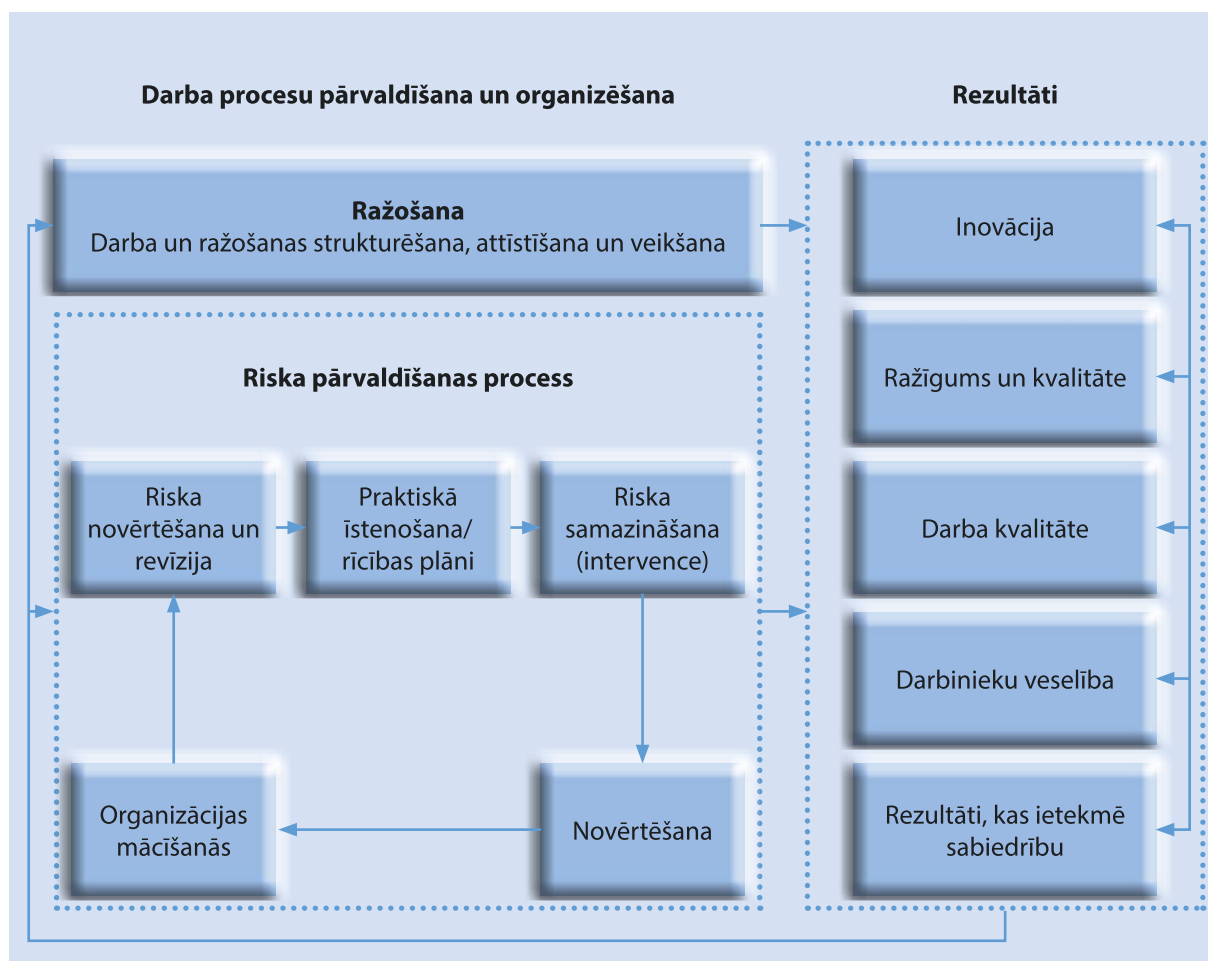
PRIMA-EF (2008. gads) iniciatīva ir sagatavojusi sistēmu risku novērtēšanai saistībā ar psihosociālajiem apdraudējumiem, kuras pamatā ir pētījumi un paraugprakse no visas Eiropas. Tā ir sistēma uzņēmumu risku novērtēšanai un pārvaldīšanai, nevis atsevišķa, īpaša metodika; tā ir paredzēta, lai apvienotu dažādu valstu dažādās pieejas, vienlaikus pievēršot uzmanību labas prakses pamatelementiem.

Pamatnostādņu 3. attēlā ir atainoti **psihosociālo risku novērtējuma galvenie elementi**⁴². Tas ir uzskatāms par darba procesu vispārējās vadības un organizācijas daļu un uzņēmuma ražošanas procesa daļu. Riska pārvaldības process sākas ar psihosociālo apdraudējumu darbavietā revīziju un riska novērtējumu. Pēc tam riski tiek sadalīti pēc svarīguma un iekļauti intervences rīcības plānā. Ir iespējami trīs intervences līmeņi. Pēc tam tiek īstenoti un novērtēti riska pārvaldīšanas plānā paredzētie pasākumi, savukārt vērtēšanas procesā gūtās mācības paaugstina organizācijas zināšanas, kas pēc tam tiek izmantotas riska pārvaldības procesa nākamajā ciklā. Visā šajā procesā ir svarīgi noteikt ne tikai problemātiskās jomas, bet arī labo praksi, ko organizācija var saglabāt un turpināt attīstīt.

⁴¹ http://www.gcph.co.uk/assets/0000/4018/In-work_poverty_FINAL_Oct.pdf

⁴² Sk. zemsvītras piezīmi 8. lpp.

3. attēls. Psihosociālo risku pārvaldības pamatmodelis



Paredzams, ka risku pārvaldīšanas procesa īstenošana ietekmē ne tikai veselības aizsardzību darbā. Tā kā tas attiecas uz primārajiem ražošanas procesiem un organizācijas apstākļiem, kuros tie notiek, paredzams, ka tas ietekmē gan individuālos, gan organizācijas rezultātus, piemēram, veselību, ražīgumu un kvalitāti, inovāciju un darba kvalitāti.

Veicot psihosociālo risku novērtējumu, būtu jāpiemēro vairāki principi, lai palielinātu tā efektivitāti. BSI pamatnostādnēs par psihosociālo risku pārvaldīšanu darbavietā⁴³ minētie principi ir norādīti izcēlumā kā šādu principu piemērs.

Intervences veidi un efektivitāte

Spēja novērtēt ar apdraudējumiem saistītos riskus nav pašmērķis — tas ir līdzeklis šo problēmu noteikšanai un sakārtošanai pēc svarīguma, lai varētu veikt atbilstošu intervenci. Vislabāk novērst šo apdraudējumu rašanos pirmsākumos (primārā intervence), taču vairumā gadījumā var būt atbilstoši veikt arī sekundāru vai terciāru intervenci, jo īpaši situācijās, kad darba veids apgrūtina primārās intervences veikšanu.

Ir pieejams liels skaits pētījumu par intervenci psihosociālo apdraudējumu novēršanai darbavietā (tie ir labi apkopoti *PRIMA-EF* publikācijās un citviet). Teorētiski ir iespējami trīs intervences veidi.

- **Primārā intervence** ir saistīta ar profilaksi, un tā acīmredzami atbilst darba drošības un veselības aizsardzības tradīcijām. Tomēr ne vienmēr ir iespējams novērst psihosociālos riskus to pirmsākumos, piemēram, svarīgos pakalpojumos vienmēr būs vajadzīgs darbs naktīs un skolotāji nevar pilnībā

⁴³ British Standards Institution (BSI). "Guidance on the Management of Psychosocial Risks at the Workplace", 2011.

izvairīties no stresa, kas rodas, mācot skolēnus. Tomēr daudzās situācijās ir iespējams novērst pārslodzi. Primārās intervences piemēri ir maiņu grafika izstrāde, darba slodzes pārvaldīšana, kā arī saziņas un fiziskās darba vides uzlabošana.

- **Sekundārā intervence** ir saistīta ar izmaiņām veidā, kādā darbinieki uztver psihosociālos apdraudējumus, un viņu spēju tikt galā ar šiem apdraudējumiem uzlabošanu. Bieži tas ietver darba ņēmēju apmācību un informētības uzlabošanu un ir viens no izplatītākajiem intervences veidiem. Sekundārā intervence ir izplatītāka, tā tiek uzskatīta par vieglāk īstenojamu, un ir veikts liels skaits pētījumu par tās efektivitāti. Informētības par psihosociālajiem apdraudējumiem uzlabošana, apmācības sniegšana par tikšanu galā ar īpašiem apdraudējumiem, kā arī vispārēju spēju tikt galā attīstīšana — tās visas ir efektīvas sekundārās intervences metodes.
- **Terciārā intervence** parasti ietver kāda simptoma mazināšanu vai ārstēšanu. Parasti tā ir rehabilitācijas procesa daļa, un tāpēc tā ir cieši saistīta ar visiem darbā atgriešanās procesiem. Terciārā intervence ietver psihosociālo simptomu, piemēram, izdegšanas, depresijas vai nemiera, ārstēšanu. Tai būtu arī jāietver pasākumi, kas palīdzētu darba ņēmējam atgriezties darbā droši un savlaicīgi. Terciāro intervenci parasti veic nevis darbavietas pārstāvji, bet gan, īstenojot ārstēšanu un rehabilitāciju darbavietā. Parasti to dara valsts veselības dienesti, lai gan privātajiem veselības aizsardzības dienestiem arī ir nozīme. Dažās valstīs ārstēšanā var iesaistīties arī uzņēmumu iekšējie veselības aizsardzības dienesti. Darbavietas var ietekmēt šo dienestu organizāciju un sakarus ar tiem — faktiski tās nodrošina vai organizē invaliditātes pārvaldīšanas pakalpojumu. Tas ir īpaši svarīgi saistībā ar atlabšanu un atgriešanos darbā.

Psihosociālo risku pārvaldīšanā var izmantot visus trīs intervences veidus. Tiesību akti darba drošības un veselības aizsardzības jomā nosaka, ka darbavietās ir jābūt veiktiem profilaktiskiem pasākumiem. Ir konstatēts, ka darbavietās labi darbojas intervences pasākumu sajaukums, kas nodrošina, ka ir īstenotas dažādas stratēģijas psihosociālo risku ietekmes pilnīgai novēršanai.

Šo intervences pasākumu efektivitāte ir atkarīga ne tikai no pašiem intervences pasākumiem, bet arī no tā, kā tie ir organizēti, un apstākļiem, kuros tie tiek veikti. Šajā saistībā svarīgākās problēmas ir šādas:

- **darba ņēmēju dalība** — galu galā intervence vairāk ietekmē darba ņēmējus, un viņi labāk pārzina savu darbu. Tāpēc darba ņēmēju iesaistīšana intervences izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā uzlabos tās efektivitāti un lietderību;
- **intervences novērtēšana un atkārtota novērtēšana** — ar garīgo veselību saistītas intervences izstrādē un īstenošanā ir jāpielāgojas katras darbavietas apstākļiem. Novērtējot intervenci, kad tā tiek veikta, un vajadzības gadījumā pārorientējot to, palielinās intervences efektivitāti;
- **ētika** — risinot garīgās veselības problēmas, ētika ir īpaši svarīga. Ir jāveic vismaz tādi pasākumi, lai nodrošinātu informācijas konfidencialitāti un to, ka intervence ir skaidri vērsta uz to, lai labumu no tās gūtu gan darba ņēmēji, gan darba devēji. Ir jāpaskaidro arī tas, ka dalība ar garīgo veselību saistītā intervencē nekādi nekaitēs darba ņēmējiem.

Uzņēmuma atbildība — labi strukturēti un īstenoti intervences pasākumi atbilst labajai praksei darba devēju sociālās atbildības jomā.

RISKA NOVĒRTĒŠANAS PRINCIPI

Apvienotās Karalistes standartā par riska pārvaldīšanu ir noteikti vairāki principi, kas būtu jāpiemēro, pārvaldot psihosociālos riskus:

- darbs ar noteiktām grupām;
- pievērst uzmanību darba apstākļiem, nevis indivīdiem;
- pievērst uzmanību svarīgām problēmām;
- sniegt pierādījumus par darba apstākļu ietekmi uz veselību;
- izmantot lietderīgus un uzticamus pasākumus;
- nodrošināt informācijas konfidencialitāti;
- pievērst uzmanību riska novēršanai vai samazināšanai;
- iesaistīt darba ņēmējus.

(Adaptēti no *BSI*, 2011)

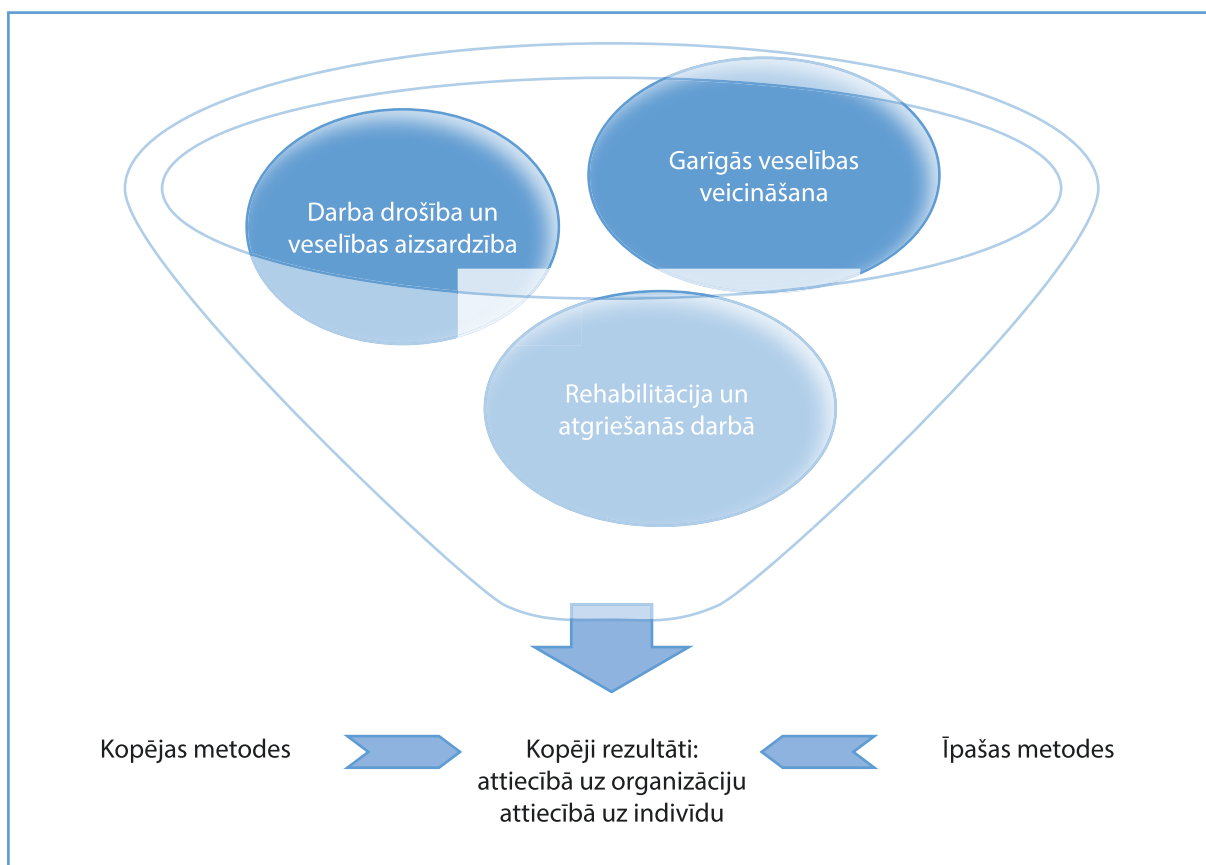
6. Pamatnostādnes par garīgās veselības profilaksi un veicināšanu darbavietā

Kopēja pieeja

Garīgās veselības problēmu risināšana darbavietā ietver **trīs galvenās pieejas** — darba drošību un veselības aizsardzību (**OSH**), garīgās veselības veicināšanu (**GVV**) darbavietā un rehabilitāciju/atgriešanos darbā (**RTW**) —, un uz tām attiecas turpmāk sniegtie norādījumi. Lai gan bieži šīs trīs pieejas tiek popularizētas nošķirti cita no citas, paraugpraksē būtu jāiekļauj visu trīs pieeju elementi, lai nodrošinātu maksimālu ietekmi.

Starp pieejām ir dažas atšķirības. *OSH* ir galvenokārt saistīta ar arodapdraudējumu kontroli un arodtraumu vai arodsaslimšanu novēršanu. Savukārt *GVV* ir saistīta ar visiem garīgās veselības risku iemesliem neatkarīgi no tā, vai tie ir vai nav sastopami darbavietā. *RTW* mērķis ir atbalstīt darba ņēmēju rehabilitāciju pēc veselības sabrukuma un atgriezt viņus darbā droši un savlaicīgi. Tajā uzmanība ir vērsta uz diviem galvenajiem elementiem — ārējiem pakalpojumu sniedzējiem, kuri atbalsta rehabilitāciju, un arī atgriešanos darba procesā organizācijā, kas dod darbu. Ir arī atšķirības trīs pieeju tiesiskajā pamatā. *OSH* īstenošanu pieprasa tiesību akti un citi instrumenti, savukārt *GVV* pieeja parasti ir brīvprātīga. *RTW* daļēji — tieši vai netieši — atbalsta tiesību akti (piemēram, ar noteikumiem par darba pielāgošanu personas spējām un darba devēja pienākumu nodrošināt *RTW*).

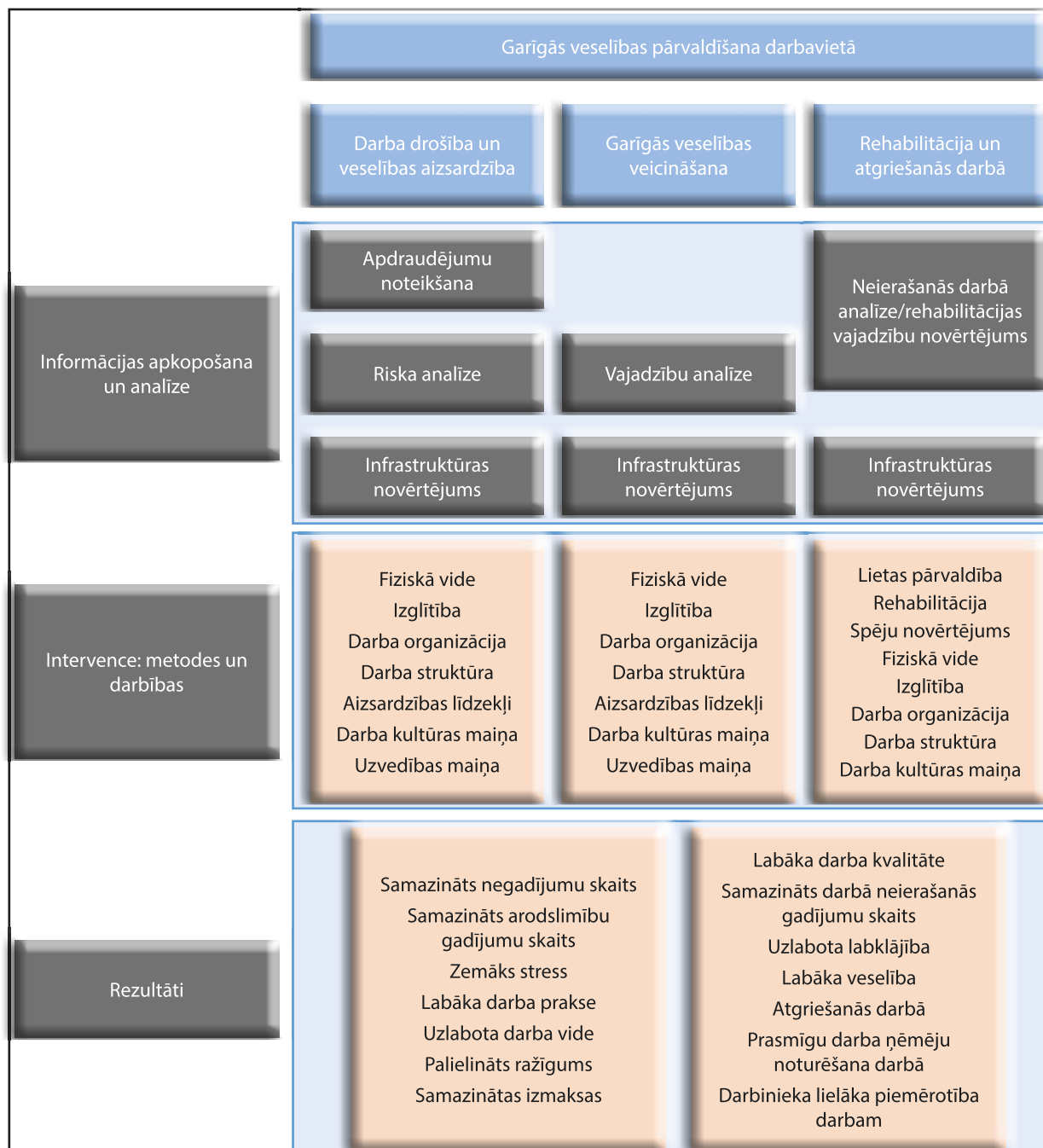
4. attēls. Integrēta garīgās veselības pārvaldīšana darbavietā



Ir arī daudz līdzību (sk. 4. attēlu). Integrētas pieejas garīgās veselības pārvaldīšanai darbavietā metožu pamatā ir *OSH*, *GVV* un *RTW*. Visas trīs pieejas var tikt piemērotas vienlaikus, un tās papildina viena otru — tās ir vērstas uz dažādām garīgās veselības un labklājības darbā problēmas šķautnēm.

Garīgās veselības problēmas darbā var pārvaldīt, piemērojot pārveidotu pieeju riska novērtējumam, kā norādīts turpmākajā 5. attēlā. Visas trīs pieejas var apvienot, lai iegūtu kopējus rezultātus, no kuriem labumu gūst gan darba devējs, gan darba ņēmējs. Turklāt ir intervences pasākumu un metožu kopums, kas attiecas uz vairāk nekā vienu no šīm pieejām un dažos gadījumos — visām trim. Daži šo kopējo pieeju piemēri ir norādīti 5. attēlā.

5. attēls. Kopēja pieeja garīgās veselības pārvaldīšanai darbavietā



Visās trīs pieejās ir informācijas vākšanas un analīzes posms. Izmantotās metodes var būt īpašas katrai pieejai — *OSH* gadījumā tās ietver apdraudējuma noteikšanu un riska novērtējumu (sk. iepriekšējo nodaļu), *GVV* tās ietver vajadzību novērtējumu, savukārt *RTW* tā ir neierašanās darbā pārvaldības datu analīze un vajadzību novērtējums. Turklāt visās trīs pieejās tiek veikts “infrastrukturā novērtējums”, kad tiek vērtētas funkciju veikšanai pieejamās zināšanas, prasmes un spējas.

Visām trīs pieejām ir arī dažas kopējas metodes un intervences pasākumi, t. i., veidi, kā tiek panākti plānotie rezultāti. Kopējās pieejas ietver fiziskās un psihosociālās vides mainīšanu, kas tiek panākta, labāk strukturējot darbu, veicinot atbilstošas pārmaiņas organizācijas kultūrā, uzlabojot darba organizāciju un tā tālāk.

Visbeidzot, **katras pieejas rezultātiem ir daudz kopīga** — samazināts negadījumu un saslimšanas gadījumu skaits, uzlabota cilvēku labklājība un veselība. Attiecībā uz organizāciju tie ietver palielinātu ražīgumu, samazinātu neierašanās darbā gadījumu skaitu un prasmīgu un vērtīgu darbinieku noturēšanu darbā.

Šie kopīgie pieeju aspekti nozīmē to, ka ir vērts izmantot visas trīs stratēģijas attiecībā uz garīgo veselību darbā, un tas tiks aplūkots turpmāk izklāstītajos norādījumos.

POLITIKA GARĪGĀS VESELĪBAS UN LABKLĀJĪBAS JOMĀ UZŅĒMUMĀ "BT"

Telesakaru uzņēmumā "BT" ir viens no proaktīvākajiem garīgās veselības politikas instrumentiem, kas dokumentēts pēdējos gados. Uzņēmumā ir trīs līmeņu garīgās veselības sistēma:

- darba ņēmēja labklājības veicināšana un stresa novēršana — šai līmenī ietverti arī padomi par uzņēmuma iekšējo tīklu un vadības apmācību;
- stresa noteikšana un agrīna iejaukšanās, ko īsteno, veicot stresa riska novērtējumu tiešsaistē un kompanjona apmācību tiešajiem darba vadītājiem;
- atbalsts cilvēkiem, kuri cieš no garīgās veselības problēmām, un to ārstēšana.

Saskaņā ar šo politikas instrumentu "BT" ir pārstāvēts uzņēmuma valdes līmenī, un tam ir jāpamato savas darbības (jāsniedz ekonomiskais pamatojums). Līdzšinējie novērtējumi liecina, ka šī politika ir ne tikai efektīva attiecībā uz veselību, bet veiksmīga arī izmaksu efektivitātes ziņā.

Politika un infrastruktūra

Spēcīga **darbavietas politika un infrastruktūra** ir garīgās veselības darbavietā veicināšanas **labas prakses pamatā**. Praktiski tas nozīmē, ka darbavietās ir jābūt:

- politikai, kas ir skaidra, ar stingriem noteikumiem, labi izskaidrota visiem darba ņēmējiem;
- skaidram budžetam šīs politikas īstenošanai;
- īpaši ieceltam cilvēkam vai cilvēkiem, kuri atbild par politikas īstenošanu;
- labi apmācītam cilvēkam vai cilvēku grupai ar vajadzīgajām prasmēm politikas īstenošanai;
- spēcīgai vadībai un augsta līmeņa atbalstam darba ņēmējiem.

Politikas un infrastruktūras elementiem ir jābūt pamatotiem ar metodiku, ko var izmantot politikas īstenošanai.

Darbavietas politika var attiekties uz garīgās veselības problēmu tādu īpašu apakšpolitikas virzienu ietvaros, kas attiecas uz dažādām jomām, taču var būt arī visaptverošs politikas paziņojums, kurā vērsta uzmanība tikai uz garīgo veselību un labklājību. Tā kā uzsvars uz garīgās veselības problēmām ir salīdzinoši mazs, ir ļoti svarīgi, lai politiskā apņemšanās būtu stingra neatkarīgi no tā, vai tā ir izteikta vienā politikas virzienā vai kā elements citos saistītos politikas virzienos. Nākamajā izcēlumā ir sniegts piemērs spēcīgam vispārējam politikas paziņojumam telesakaru uzņēmumā "BT"⁴⁴.

Lai kāds arī būtu garīgās veselības un labklājības politikas satvars darbavietā, tajā jāietver šādas jomas:

- veselības aizsardzība un drošība;
- veselības veicināšana;
- rehabilitācija un atgriešanās darbā;
- līdztiesība un nediskriminācija.

⁴⁴ Kilfedder, C. "Improving practice and policy", 2009. <http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.en.events.763> Litchfield, P. "At the forefront of wellbeing at work", 2007. <http://www.theguardian.com/society/2007/nov/14/mentalhealth6>

Darba drošības un veselības aizsardzības politika

Saistībā ar darba drošību un veselības aizsardzību politikai garīgās veselības un labklājības jomā vajadzētu būt vērstai uz:

- stresa avotiem darbā — uz to noteikšanu un kontroli;
- apņemšanos pārvaldīt un novērst garīgās veselības apdraudējumus darbavietā;
- paziņojumu par to, kā jānovērš garīgās veselības un labklājības problēmas, nosakot apdraudējumus, novērtējot riskus un veicot kontroles pasākumus;
- būtu skaidri jānosaka, kāda ir ziņošanas nozīme, piemēram, izmantojot drošības paziņojumus, revīzijas u. c.;
- iesaistītajam personālam vajadzīga kvalifikācija un apmācību;
- skaidru atbildību un pārskatatbildību par visiem veselības aizsardzības un drošības sistēmas aspektiem;
- saikni starp veselības aizsardzības un drošības politiku un sistēmu un citiem attiecīgajiem politikas virzieniem, veselības veicināšanu, rehabilitāciju un atgriešanos darbā, līdztiesību un nediskrimināciju, cilvēkresursu pārvaldību.

OSH politikai būtu jāatbilst tiesību aktiem un citām jomas pamatnostādnēm un standartiem vai piemērojamiem nozares nolīgumiem.

Labu *OSH* politikas piemēru šajā jomā nesē sniedza Norvēģijas naftas uzņēmums "Statoil"⁴⁵, kas ir izstrādājis visaptverošu pieeju psihosociālo risku pārvaldībai darbavietā. Šai politikai ir vairāki īpaši elementi:

- uzņēmuma psihosociālo risku pārvaldīšanas sistēmas iekļaušana vispārējā veselības aizsardzības un drošības pārvaldīšanā;
- integrācija pašreizējā *OSH* dokumentu struktūrā;
- vadītāju un darba ņēmēju apmācības izstrāde un nodrošināšana;
- piemērotas psihosociālo risku rādītāju un turpmāko pasākumu sistēmas izstrāde;
- pārbaudes rīka izstrāde saskaņā ar *OSH* uzraudzības sistēmu.

Veselības veicināšanas politika darbavietā

Veselības veicināšanas politika darbavietā attiecas uz tādas pieejas izstrādi un precizēšanu, kas palīdz saglabāt un uzlabot darba ņēmēju garīgo veselību un labklājību darbavietā. Garīgās veselības veicināšanas politikas darbavietā īpaši aspekti ir šādi:

- politikai ir jāietver gan ar darbu saistītās problēmas, gan problēmas, kas saistītas ar vispārīgo garīgo veselību un labklājību. Tai ir jāpievērš īpaša uzmanība ne tikai cilvēkiem, bet arī viņu darba videi. Tai ir jāuzlabo cilvēku noturība, piemēram, uzlabojot viņu spējas tikt galā;
- politikai ir jāietver arī saikne ar veselības aizsardzības un drošības politiku. Jo īpaši tai ir jāietver veidi, kā veidot tādu darba vidi, kas labāk veicinātu garīgo veselību un labklājību. To varētu panākt ar dažādiem intervences pasākumiem saistībā ar izmaiņām darba struktūrā, darba organizācijā vai kultūrā;
- politikā ir jānosaka cilvēki, kas atbild par politikas īstenošanu. Tajā ir jānosaka, kādas zināšanas un prasmes viņiem ir vajadzīgas un kādās darbībās viņiem ir jāiesaistās.

Rehabilitācija un atgriešanās darbā

Organizācijas *RTW* politikas vispārīgajam mērķim neatkarīgi no darbā neierašanās iemesla vajadzētu būt, lai nodrošinātu, ka

- ir skaidri pausta nostāja, ka agrīna atgriešanās darbā organizācijā ir norma;
- ir pieejama infrastruktūra, prasmes un prakse, kas vajadzīgas, lai sasniegtu šo mērķi.

⁴⁵ Bergh, L., Hinna, S. un Leka, S. "Sustainable Business Practice in a Norwegian Oil and Gas Company: Integrating Psychosocial Risk Management into the Company Management System". *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 3. sējums, pirmais izdevums. John Wiley & Sons, Ltd., 2014. Redaktori S. Leka un R. Sinclair.

Politikā ir

- jānorāda, kā notiek starpniecība starp darbā neesošo darbinieku un organizāciju;
- jānorāda, kā notiek agrīnā uzraudzība, novērtēšana un nosūtīšana uz attiecīgajiem dienestiem;
- jānorāda, kā darba ņēmējs var piekļūt cilvēkam, kurš vajadzības gadījumā viņu atbalstīs, kontaktējoties ar medicīnas darbiniekiem, uzraugu vai ģimeni;
- jānosaka darbā neesoša darbinieka tiesības uz pielāgotu un elastīgu darbā atgriešanās plānu;
- jānorāda, kā tiks vērtēta spēja strādāt;
- jānorāda, kā nodrošināt stabilas un atbilstoši personalizētas, atbalstītas ērtības un pielāgojumi;
- jānosaka tiesības uz pakāpeniskas darba atsākšanas pasākumiem;
- jāparedz aktīva lietas pārvaldības sistēma reintegrācijas procesa uzraudzībai;
- jānorāda, kā tiks nodrošinātas iespējas darbā neesošajiem darbiniekiem uzlabot savas spējas, pārkvalificējoties un izmantojot rehabilitācijas pasākumus darbavietā;
- jāparedz iespējas noskaidrot, kāda ir gatavība darbam, vai iegūt pieredzi alternatīvā, pārejas posma amatā;
- jāparedz iespēja izmantot tehnisko atbalstu un konsultācijas;
- jāuzlabo informētība par RTW un rehabilitācijas politiku organizācijā.

Šie noteikumi attiecas uz vispārīgo RTW politiku, kas attiecas uz jebkāda veida saslimšanu vai traumu. Tomēr ir vairāki noteikumi, kurus varētu iekļaut un kuri ir īpaši svarīgi garīgās veselības un labklājības jomā. Piemēram:

- vajadzība uzlabot visu darbavietā ieinteresēto personu informētību par garīgo veselību un labklājību;
- vajadzība apkarot aizspriedumus un diskrimināciju, ja tādi rodas;
- apmācīta personāla pieejamība — vairumam darba ņēmēju un vadītāju nav vajadzīgo zināšanu un prasmju, lai risinātu garīgās veselības un RTW problēmas bez apmācības;
- vajadzība ņemt vērā garīgas slimības vai garīgās veselības problēmu dažādo ietekmi, piemēram:
 - kādi ir dažādu veidu slimību simptomi?
 - ko pamatoti var sagaidīt saistībā ar darba ņēmējiem, kuri atgriežas?
- vajadzība nodrošināt informācijas konfidencialitāti — ņemot vērā garīgās veselības problēmu jutīgumu, politikai ir jānodrošina konfidencialitāte gadījumos, kad tā ir vajadzīga.

INFRASTRUKTŪRA GARĪGĀS VESELĪBAS PĀRVALDĪŠANAI DARBAVIETĀ

Lai nodrošinātu labu praksi, ar labu politiku nepietiek — ir vajadzīga arī atbilstoša infrastruktūra. Šajā gadījumā infrastruktūra ietver:

- tāda personāla nodrošināšanu, kam ir skaidri noteikti pienākumi un pārskatatbildība;
- laika un budžeta piešķiršanu garīgās veselības pārvaldībai darbavietā;
- pieejas nodrošināšanu atbilstošām speciālajām zināšanām, kad tādas ir vajadzīgas;
- tāda personāla nodrošināšanu, kas ir apmācīts atbilstoši saviem uzdevumiem garīgās veselības pārvaldības sistēmā;
- piemērotas politikas struktūras nodrošināšanu organizācijā garīgās veselības pārvaldībai.

Daži labi politikas piemēri šajā jomā ir sniegti Apvienotajā Karalistē veiktajā HSE pētījumā. Pavisam ir minēti 14 politikas gadījumu pētījumi. Pētījumā secināja, ka RTW jomā nav vienas konkrētas politikas un ka bieži politika šajā jomā ietver vairākus politikas virzienus, piemēram, OSH, īpašus politikas virzienus attiecībā uz stresu, neierašanos darbā pārvaldību un citiem jautājumiem. Vienu šādas politikas piemēru ir sniegusi Flintšīras grāfistes padome⁴⁶.

⁴⁶ Adaptēts no Thomson, L., Neathey, F. un Rick, J. "Best practice in rehabilitating employees following absence due to work-related stress", 2003. <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr138.pdf>

Rehabilitācijas un atgriešanās darbā politika — Flintšīras grāfistes padome (Apvienotā Karaliste)

- Ziņošana par neierašanos darbā — darba ņēmējs sazinās ar uzraugu/tiešo darba vadītāju parastās darba maiņas pirmajā stundā.
- Sazināšanās ar darba ņēmēju laikā, kad tas nav darbā — vadītājiem ir jāmēģina regulāri sazināties ar slimajiem darba ņēmējiem pa tālruni, nosūtot vēstuli un apciemojot. Pirmajai saziņai ir jānotiek pirmajās trīs nedēļās, kad darba ņēmējs nav darbā.
- Sliktās veselības iemesla noteikšana — ja medicīnas izziņā ir minēts stress, nemiers vai depresija, darba ņēmējs ir nekavējoties jānosūta pie ārodārsta.
- Rehabilitācijas plāna izstrāde un apstiprināšana — ārodārsts un darba ņēmējs apspriež pakāpenisku atgriešanos darbā un informē par to tiešo darba vadītāju.
- Parasts rehabilitācijas plāns — pakāpeniska atgriešanās darbā ar ierobežotiem darba pienākumiem un/vai samazinātām darba stundām, parasti tas ir četru nedēļu posms.
- Rehabilitācijas un atgriešanās darbā uzraudzība — ārodārsts sazinās ar darba ņēmēju programmas ceturtajā nedēļā, lai pārliecinātos, ka nav nekādu problēmu, pirms darba ņēmējs atgriežas pie parasto pienākumu veikšanas. Tiešajam darba vadītājam ir jāuzrauga atgriešanās darbā. Ja gadījums ir īpaši sarežģīts, var iesaistīt arī personāla departamentu.

Informācijas apkopošana un analīze

Kad ir izstrādāti atbilstoša politika, sākas garīgās veselības pārvaldības prakse darbavietā. **Sākotnējos procesa posmos notiek informācijas apkopošana**, lai palīdzētu raksturot jebkuru pastāvošo problēmu. Vispārīgais mērķis ir sistemātiski izpētīt iespējamās draudus garīgajai veselībai, noteikt saistītos riskus, novērtēt darba ņēmējiem vajadzīgo un vēlamā rīcību un noteikt vajadzīgu pēc rehabilitācijas un ar atgriešanos darbā saistītiem pasākumiem.

Izpētes prioritātes un izmantotās metodes var atšķirties, taču mērķis ir kopējs — novērtēt faktisko vai iespējamo problēmu būtību un analizēt šos datus, lai varētu ieviest intervences plānu.

Informācijas apkopošana par psihosociālajiem apdraudējumiem darbavietā

OSH prakses gadījumā šim mērķim tiek izmantoti apdraudējumu noteikšanas un riska novērtējuma paņēmieni. Parasti tie ietver kāda veida apsekojumu (vai apspriešanos ar darba ņēmējiem mazākās organizācijās), un tos var papildināt eksperta atzinums. Vienmēr būtu jāpievērš uzmanība konkrētai darbavietai vai darbiniekiem un būtu jācenšas saprast noteikto apdraudējumu cēloņi un sekas. Būtu jāietver arī ar riskiem saistītā kaitējuma aplēses, lai noteiktu, kāda veida un prioritātes intervence ir jāīsteno.

Apkopojot informāciju par veselības stāvokli, ir jāpiemēro augstākie konfidencialitātes standarti. Apdraudējumu noteikšana ir saistīta ne tikai ar psihosociālo apdraudējumu novērtēšanu — ir jāņem vērā, jānosaka un jāpārvalda arī fiziskie apdraudējumi, piemēram, darbs ar bīstamām vielām.

Pēc tam attiecībā uz šajā procesā iegūto informāciju par apdraudējumiem ir jāveic risku analīze, izmantojot vispārpieņemtus paņēmienus, ko izmanto fizisku apdraudējumu gadījumā. Psihosociālo risku analīzē var izmantot metodes, kas aprakstītas *PRIMA-EF*, *BSI* pamatnostādnēs par psihosociālo risku pārvaldības standartu un Kanādas psihiskās veselības aizsardzības un drošības standartā (sīkāku informāciju sk. iepriekšējā nodaļā). Kad ir veikta risku analīze, šī informācija ir jāapsver kopā ar pieejamajiem datiem par negadījumiem, neierašanos darbā utt. Turklāt pirms pāriešanas pie nākamā procesa posma — rīcības plāna izstrādes atbilstošas intervences veikšanai — ir jāapsver pārvaldības un atbalsta sistēmas.

PROFILAKSES PRINCIPI

Profilakses principi, ko piemēro veselības aizsardzības un drošības jomā, ir labi zināmi. Tomēr ar dažiem papildinājumiem tos var piemērot gan garīgās veselības veicināšanai, gan neierašanās darbā pārvaldībai. Var minēt, piemēram, šādus principus:

- jāpilda juridiskās prasības;
 - par garīgās veselības pārvaldību darbā
 - atbild visas darbavietā iesaistītās personas;
 - piedalīšanās garīgās veselības pārvaldībā darbā ir tiesības;
- garīgās veselības pārvaldības iniciatīvas atbalsta visi organizācijas slāņi.

Informācijas apkopošana par garīgās veselības veicināšanas vajadzībām darbavietā

Apkopojot informāciju par garīgās veselības veicināšanas vajadzībām, **īpaša uzmanība ir jāpievērš gan objektīviem garīgās veselības riskiem, gan darbībām, kurām dod priekšroku darbinieki.** Atšķirībā no risku novērtējuma, kura pamatā bieži ir objektīvi pasākumi un kritēriji, veselības vajadzību novērtējums parasti ir atkarīgs no lietotāja, un to atbalsta eksperti. Šis uzsvars uz lietotāja dalību vajadzību un intervences noteikšanā ir tāpēc, ka GVV pēc būtības ir brīvprātīga, kā arī tāpēc, ka labā prakse ir saņemt piekrišanu par jebkuru intervenci.

Lai apkopotu informāciju garīgās veselības vajadzību novērtēšanai, var izmantot dažādus rīkus; biežāk tiek izmantotas aptaujas anketas, bet izmanto arī grupu intervijas metodes, jo īpaši tad, ja organizācijā ir maz darbinieku. Papildu informācija par izmantojamajiem rīkiem ir pieejama ENWHP⁴⁷ un ProMenPol tīmekļa vietnēs. Turklāt arī PRIMA-EF⁴⁸ un EU-OSHA tīmekļa vietnēs ir lietderīgi rīki informācijas apkopošanai.

Informācijas apkopošana par darbā atgriešanās vajadzībām darbavietā

Informācijas apkopošana RTW procesu vajadzībām ietver novērtējumu attiecībā uz neierašanās darbā veselības dēļ līmeni. Īpaša informācija, kas būtu jāapkopo:

- ar veselību saistītas neierašanās darbā īpatsvars;
- cik daudz maiņu ir nokavētas, neierodoties darbā;
- neierašanās darbā ilgums;
- neierašanās darbā iemesli (ar veselību saistīti vai citi);
- veikta saziņa;
- veikta intervence;
- intervences rezultāti;
- to darbinieku īpatsvars, kas nav kavējuši darbu;
- saziņa ar veselības dienestiem;
- datu par neierašanos darbā sadalījums pa organizācijas un individuāliem rādītājiem, piemēram, departaments, maiņas veids, darba vides veids, pakāpe, vecums u. c.

Pēc tam šos un citus datus var izmantot, lai izveidotu priekšstatu par neierašanās darbā tendencēm organizācijā. To var izmantot, lai izstrādātu atbilstošu intervenci efektīvākai neierašanās darbā pārvaldībai.

Lai noteiktu RTW prakses statusu organizācijā, Kanādas organizācija NIDMAR⁴⁹ piedāvā sīki izstrādātu revīzijas rīku organizācijas politikas un prakses aprakstīšanai. Šā rīka vienkāršota versija ir pieejama projekta *Re-Integrate* tīmekļa vietnē⁵⁰.

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

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

⁴⁹ <https://www.nidmar.ca/index.asp>

⁵⁰ <http://www.re-integrate.eu/>

GVV INTERVENĒ

Intervences izstrāde garīgās veselības veicināšanai bija liela ES projekta "GVV rokasgrāmatas" priekšmets. Šajā projektā nesena tika sagatavota rokasgrāmata par to, kā sagatavot un veikt garīgās veselības veicināšanas pasākumus darbavietā. Tās ietver pasākumus tādās svarīgās jomās kā vadība, saziņa un stress.

Projektā izmantots uz projektu balstīts process, kas labi iederas ierasto riska novērtējuma pieeju parastajos posmos.

Darbavietas rokasgrāmatā ir iekļauti uzdevumi par to, kā darba ņēmējam pašam noteikt stresa ietekmi, par veselības veicināšanas cikliem, komandas vadību utt.

Rokasgrāmata ir pieejama tīmekļa vietnē
<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.e-handbooks-old>

Intervences izstrādāšana

Pēc informācijas apkopošanas posma seko rīcības posmi, kad **tiek izstrādāta un īstenota intervence**. Trijās pieejās garīgās veselības pārvaldībai darbā ir atšķirīgi intervences veidi. Tas tāpēc, ka tās ir paredzētas dažādiem uzdevumiem, taču neatkarīgi no šīm atšķirībām ir daudz metožu, kuras ietekmē vairāk nekā vienu jomu.

Piemēram, darba struktūras uzlabošana, ko panāk, samazinot darba prasības, ne tikai samazina psihosociālo risku, bet arī veicina garīgo veselību. Līdzīgi garīgās veselības veicināšana, ko īsteno, uzlabojot darba ņēmēja vispārējās spējas tikt galā, ietekmē to, kā persona tiek galā ar konkrētiem spriedzes izraisītājiem darbā, bet tādu darba ņēmēju, kuri atgriežas darbā, darba prasību uzraudzīšana var veicināt spriedzes samazināšanos.

Lai gan veselības aizsardzībai un drošībai un garīgās veselības veicināšanai ir kopīgi elementi intervences veikšanas pieejā, intervence rehabilitācijas un atgriešanās darbā jomā dažos aspektos būtiski atšķiras no minētajām divām pieejām. Būtiskākā atšķirība ir saistīta ar pieeju lietu pārvaldībai — tas ir tad, kad atbildīgā persona proaktīvi pārvalda atsevišķa darbinieka, kurš atgriežas darbā, lietu. Tas ietver sazināšanos ar dalībniekiem ārpus organizācijas, piemēram, veselības dienestiem, rehabilitācijas dienestiem, sociālajiem apdrošinātājiem, mācību aģentūrām utt., kā arī ar darba devēju organizāciju dalībniekiem, piemēram, *OSH*, personāla departamentu un tiešo vadību, lai garantētu drošu un savlaicīgu atgriešanos darbā.

Atšķirībā no pārējām divām pieejām *RTW* praksē parasti īpaša uzmanība tiek pievērsta atsevišķajam gadījumam, un tāpēc tiek veikti tādi pasākumi kā personas spēju novērtēšana un konkrēto darba prasību novērtēšana, lai darbinieks varētu atgriezties darbā droši.

Jānorāda, ka daudz intervences pasākumu, ko veic, piemērojot visas trīs pieejas, nav orientēti tikai uz veselību. Piemēram, drošību var palielināt, arī konstruējot tādas iekārtas, kas palielina ražību; sociālā atbalsta uzlabošana darbavietā kā garīgās veselības veicināšanas pasākums uzlabos arī saziņu par darba jautājumiem darbavietā; darbstaciju iekārtojuma uzlabošana kā atgriešanās darbā pasākums arī uzlabos drošību.

Nesenajā *ENWHP* projektā "Work in Tune with life" tika publicēti garīgās veselības gadījumu pētījumu kopums no visas Eiropas⁵¹. Tajā ir arī veikti gadījumu pētījumi par atgriešanos darbā.

Kopīgi rezultāti

Visi trīs pieeju atšķirīgie intervences pasākumi ir vērsti uz to, lai saglabātu un uzlabotu veselību un drošību. Taču labumi, kas gūti no šiem intervences pasākumiem, neaprobežojas tikai ar veselības nozari — uzlabojas

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

arī lietderība, ražīgums, efektivitāte, vērtīgu darba ņēmēju paturēšana un citi svarīgi organizācijas veiktspējas rādītāji. Labumi izpaužas arī ārpus organizācijas kā samazinātas veselības dienestu un sociālo apdrošinātāju izmaksas.

Darba devēju gūtie labumi var būt diezgan būtiski. Var būt vērojami uzlabojumi attiecībā uz neierašanos darbā — pievēršot īpašu uzmanību ar garīgo veselību saistītiem darbā neierašanās gadījumiem, var būtiski samazināt kopējo zaudēto dienu skaitu. Var uzlaboties darbinieku noskaņojums, izraisot ilgstošus ražīguma un rezultātu uzlabojumus. Tomēr ar garīgo veselību saistītā intervence būtu jāveic ne tikai tāpēc, lai gūtu aplēstos labumus, bet tās pamatā vajadzētu būt arī darba devēju atbildībai pret sabiedrību, kurā viņi un viņu darbinieki strādā un dzīvo.

Šie rezultāti ir jāuzrauga — integrētā garīgās veselības pārvaldības sistēmā regulāri tiek apkopoti dati par šiem aspektiem. Tādā veidā var uzturēt un uzlabot sistēmas vispārējo veiktspēju, vienlaikus nodrošinot, ka tiek uzturēta un uzlabota garīgā veselība. Piemērojot šo sistemātisko un integrēto pieeju, strukturētā un efektīvā veidā var veicināt organizācijas mācīšanos — politikas virzieni, sistēmas un cilvēki var gūt labumu ne tikai no pasākumiem, kas saistīti ar garīgo veselību uzņēmumā, bet arī no procesa uzraudzības un procesa un tā rezultātu mērījumiem.

Kas ir jādara darba devējiem

Darba devēji un risku pārvaldība

Pamatdirektīvā un saistītajās direktīvās ir skaidri noteikts darba devēju pienākums īstenot veselības aizsardzības un drošības procedūras, un tas attiecas uz psihosociālo risku novēršanu un kaitējuma garīgajai veselībai un labklājībai novēršanu. Ir daudz veidu, kā organizēt šos pienākumus, taču riska pārvaldības procesā būtu jāīsteno šādi posmi:

1. Apdraudējuma noteikšana un riska novērtēšana.
2. Rīcības plānošana.
3. Riska samazināšana.
4. Novērtēšana un pārskatīšana.
5. Organizācijas mācīšanās un attīstība.

Lai gan *OSH* praksei ir spēcīga tiesiskā bāze, veselības veicināšanai darbā (*WHP*) tā parasti ir vāja. Piemēram, Vācijā veselības apdrošināšanas organizācijām ir uzlikts juridisks pienākums iesaistīties *WHP* (tostarp *GVV*), taču šāda kārtība nav izplatīta visā Eiropā. Tāpēc darba devēji, kuri iesaistās *GVV*, dara to brīvprātīgi.

Arī *RTW* prakse parasti nav tieši noteikta tiesību aktos⁵², taču uz to var attiekties elastīgākas pieejas, piemēram, sociālo partneru nolīgumi. Tomēr *OSH* tiesību aktos ir noteikumi, kuri ir pārņemti tieši no pamatdirektīvas un kuri ir netieši saistīti ar *RTW* procesu. Proti, noteikumi par pienākumu rūpēties, darba ņēmēja spējām un prasmēm atbilstoša darba nodrošināšanu un citi noteikumi ietekmē intervenci, kas nepieciešama, lai darba ņēmējs varētu droši atgriezties darbā pēc slimības. Šajā gadījumā daži svarīgi principi ir novērst riskus, vērsties pret riska cēloni un darbu pielāgot individuam.

Darba ņēmēju nozīme

Arī darba ņēmējiem ir nozīme saistībā ar jautājumu par garīgo veselību darbā. Viņiem ir īpašas tiesības saskaņā ar *OSH* tiesību aktiem, piemēram, tiesības saņemt informāciju par apdraudējumiem darbavietā un tiesības tikt uzklautiem par apdraudējumiem darbavietā un visiem drošības un veselības aizsardzības aspektiem darbavietā.

⁵² Tādas valstis kā Nīderlande ir izņēmums — tur ir noteikti procesi, kas jāīsteno pēc neierašanās darbā veselības dēļ, un tiem piesaistīti finansiāli pasākumi.

Saskaņā ar OSH tiesību aktiem darbaņēmējiem ir arī pienākumi. Tie ietver pienākumu rūpēties par savu veselību, pienākumu informēt darba devējus par apdraudējumiem darbavietā un pienākumu sadarboties veselības aizsardzības un drošības iniciatīvās.

Situācija ir atšķirīga saistībā ar GVV darbavietā (tiklīdz, cik tā ir saistīta ar jautājumiem, kuri neattiecas uz darbu), jo nav ar tiesību aktiem pamatotu pienākumu vai tiesību. Tomēr labas prakses prasības nosaka, ka darbaņēmējiem ir aktīvi jāiesaistās GVV iniciatīvās. Lai šādas iniciatīvas būtu efektīvas, darbaņēmēju iesaistīšana ir būtiska, jo nav iespējams noteikt darbaņēmējiem pienākumu piedalīties vai sadarboties GVV iniciatīvās pret viņu gribu.

Paraugprakse liecina, ka darbaņēmēju iesaistīšanai GVV darbavietā ir jāsākas ar politikas virzienu un intervences izstrādes posmu, kas pāriet vajadzību novērtēšanas un vēlamās intervences novērtēšanas posmā, un ir jāiekļauj arī īstenošanas un novērtēšanas pasākumi.

Parasti tiesību aktos ir tieši noteiktas dažas darbaņēmēju tiesības un pienākumi RTW procesā, tomēr tie varētu nebūt apstiprināti konceptuāli. Piemēram, parasti slimības pabalsti tiek kaut kādā veidā uzraudzīti un vērtēti, lai veicinātu personas atgriešanos darbā. Līdzīgi pret diskrimināciju vērstajos tiesību aktos ir paredzētas tiesības netikt diskriminētam veselības dēļ.

Tomēr darbavietā uz darbaņēmēju attiecas arī darbavietas līmeņa politikas vai tradīciju un prakses noteikumi. Šādos politikas instrumentos (parasti neierašanās darbā pārvaldības politikas instrumentos) parasti ir noteikta ziņošanas kārtība un prasības, tādu pasākumu veidi, kuros jāiesaistās gan darba devējam, gan darbaņēmējam, un finanšu procedūras, kuras varētu tikt piemērotas. Saskaņā ar šīs jomas labo praksi darbaņēmēju pārstāvji būtu jāiesaista darbavietas politikas instrumentu izstrādē un uzraudzīšanā šajā jomā.

7. Pašreizējās pamatnostādnes

Garīgās veselības un darba jomā ir daudz pamatnostādņu. Parasti to pamatā ir trīs svarīgas pieejas garīgās veselības jautājumu pārvaldībai darbā — veselības aizsardzība un drošība, garīgās veselības veicināšana un atgriešanās darbā, un šo norādījumu īsie apraksti, kas sniegti turpmāk, ir sakārtoti atbilstoši šīm trim daļām.

Norādījumi atšķiras izcelsmes, statusa, mērķu un mērķa grupu ziņā. Šajā jomā aktīvi darbojas starpvalstu un valsts aģentūras, un parasti šīm pamatnostādņēm ir liela ietekme uz praksi. Parasti šie norādījumi ir paredzēti darba devējiem, un tie ir vispārīgi, jo bieži tajos ir izklāstīti tiesību aktos paredzētie pienākumi un pieejas principi, nevis sniegti norādījumi par labās prakses īstenošanu.

Labās prakses pamatnostādņēs parasti ir cits uzsvars — tajās ir sniegti norādījumi par procedūrām, kas ir jāievēro īstenošanas laikā. Parasti šo norādījumu pamatā ir labās prakses gadījumu pētījumi un īstenošanas rīki. Tos izstrādā konkrētos projektos, ko bieži finansē Eiropas Komisija.

Šis pieejamo pamatnostādņu pārskats nav izsmērējošs — tajā lielākoties ir minētas tīmekļa vietnes, kur sākotnēji meklēt praktiskus norādījumus.

Garīgās veselības veicināšanas pamatnostādnes

Veselības veicināšanas darbavietā Eiropas tīkls (ENWHP) — “*Work in tune with life*”

Veselības veicināšanas darbavietā Eiropas tīkls (ENWHP) sāka iniciatīvu, lai palīdzētu veicināt garīgo veselību darbavietās. Kampanu līdzfinansēja Eiropas Komisija no Sabiedrības veselības programmas 2003.–2008. gadam.

Kampanā tika izstrādāti trīs norādījumi:

- norādījumi uzņēmumiem par garīgo veselību — šī brošūra ir paredzēta, lai palīdzētu uzņēmumiem gūt plašāku priekšstatu par psihosociālo problēmu darbā (stresa, vardarbības, uzmākšanās, izdegšanas u. c.) ekonomisko aspektu;
- norādījumi par garīgās veselības veicināšanu darbavietā — avots darba devējiem;
- norādījumi par garīgi veselīgu darbavietu — avots darba ņēmējiem.

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

Garīgās veselības veicināšanas politika un prakse — *ProMenPol*

Projekta *ProMenPol* tīmekļa vietne ir paredzēta, lai atbalstītu garīgās veselības veicināšanas praksi un politikas virzienus 2006.–2009. gadā trīs vidēs: skolās, darbavietās un vecu cilvēku dzīvesvietās. Tīmekļa vietnē ir sniegts praktisku instrumentu kopums.

ProMenPol rīku kopumā ir četras savstarpēji saistītas rokasgrāmatas par to, kā veicināt garīgo veselību:

- vispārēja rokasgrāmata par GVV;
- rokasgrāmata par GVV skolās;
- rokasgrāmata par GVV darbavietās;
- rokasgrāmata par GVV vecu cilvēku dzīvesvietās.

Meklētājprogramma ļauj izvēlēties rīkus atbilstoši tādiem kritērijiem kā valoda, vide, rīka veids, rīka mērķis u. c.

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

Garīgās veselības veicināšanas rokasgrāmatas

GVV rokasgrāmatu tīmekļa vietnē ir sniegta piekļuve garīgās veselības veicināšanas rokasgrāmatām trīs vidēs:

- skolās;
- darbavietās;
- vecu cilvēku mājās.

Rokasgrāmatas var izmantot, lai veiktu GVV pasākumus šajās trīs vidēs. Katrā rokasgrāmatā ir sīki izklāstīta informācija par GVV atkarībā no vides, lietderīgi uzdevumi un ieteicamie intervences pasākumi.

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

Pamatnostādnes veselības aizsardzības un drošības jomā

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) sāka divus gadus ilgu Eiropas līmeņa kampaņu: "Veselīgas darbavietas uzvar stresu (2014.–2015. gads)". Kampaņa ir paredzēta, lai uzlabotu informētību par stresa un psihosociālo risku, kas saistīti ar darbu, pieaugošo problēmu un lai uzlabotu prasmes šīs problēmas veiksmīgai novēršanai un pārvaldībai darbavietās Eiropā. Kampaņas tīmekļa vietnē ir sniegti dažādi rīki un avoti. Tajā arī norādītas saites uz valstu rīkiem: <https://www.healthy-workplaces.eu/lv/tools-and-resources/practical-tools>. Turklāt e-norādījumos ir sniegts īss un praktisks ievads darba devējiem, kam ir mazi uzņēmumi, par to, kā novērst psihosociālos riskus⁵³.

Garīgās veselības veicināšana un labklājība ir ietvertas vēl divos ziņojumos⁵⁴, no kuriem vienā ir pievērsta īpaša uzmanība labās prakses piemēriem, bet otrā — politikas pieejām.

Veselības un drošības iestāde (Karaliste). Ar darbu saistīta stresa pārvaldības standarti

Veselības un drošības iestādes tīmekļa vietne, piedāvājot pārvaldības standartus, sniedz atbalstu tādas pārvaldības sistēmas veidošanā, kas paredzēta, lai novērstu stresu darbā. Pārvaldības standartos ir noteikti tādas organizācijas raksturlielumi jeb kultūra, kur ar darbu saistītais stress tiek efektīvi pārvaldīts un kontrolēts.

Pārvaldības standarti attiecas uz sešām galvenajām darba struktūras jomām, kuras, ja tās netiek pienācīgi pārvaldītas, ir saistītas ar sliktu veselību un labklājību, pazeminātu ražīgumu un palielinātu skaitu darbā neierašanās gadījumu slimības dēļ (primārie stresa avoti darbā).

Pārvaldības standarti ļauj novērtēt pašreizējo situāciju, izmantojot aptaujas un citus paņēmienus, un palīdz darba devējiem pievērst īpašu uzmanību cēloņiem un to novēršanai.

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

PRIMA-EF iniciatīva (Eiropas Savienība)

Ar šo Eiropas Komisijas finansēto iniciatīvu tika izveidota sistēma psihosociālo risku pārvaldībai darbavietās Eiropā. Tajā ir izstrādāts plašs pieeju klāsts attiecībā uz jautājumu, kas ir aktuāls visā Eiropā un ārpus tās, un tā nevis piedāvā vienu metodi psihosociālo risku novērtēšanai, bet gan sistēmu šo risku novērtēšanai, ko var pielāgot dažādām situācijām.

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

⁵⁴ https://osha.europa.eu/es/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

Sistēma sniedz norādījumus par praktiskiem rīkiem psihosociālo risku novērtēšanai un piekļuvi tiem, kā arī nodrošina pētījumus un politiku, kas ir sistēmas pamatā.

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

Lielbritānijas Standartu institūts (2011. gads). Pamatnostādnes par psihosociālo risku pārvaldību darbavietā (Apvienotā Karaliste)

Šie novatoriskie standarti sniedz pieeju psihosociālo risku pārvaldībai darbavietā. Tajā ir ietverta informācija par politiku un svarīgākie principi, norādījumi par to, kā izveidot un vadīt riska pārvaldības procesu un kā uzraudzīt šā procesa norisi un pārvaldību.

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

Kanādas Standartu padome. Psihosociālā veselība un drošība darbavietā. Profilakse, veicināšana un norādījumi par pakāpenisku ieviešanu

Šis nesēn izstrādātais standarts sniedz vispusīgu pieeju tāda psihosociālā stresa pārvaldībai, kas rodas darbavietā. Tajā ir izklāstīti pieejas principi, apdraudējumu kontroles sistēmas plānošana un īstenošana, kā arī ir sniegti norādījumi par to, kā pārvaldīt dažus svarīgākos stresa avotus darbā. Tas arī sniedz atbalstu īstenošanā ar avotiem, īstenošanas modeļiem, revīzijas rīkiem un saistītiem dokumentiem.

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

Pamatnostādnes par atgriešanos darbā

SHIFT. Avots tiešajiem darba vadītājiem. Praktiski norādījumi par to, kā vadīt un atbalstīt cilvēkus ar garīgās veselības problēmām darbavietā

Šajā rokasgrāmatā, ko izstrādājis Apvienotās Karalistes Veselības departaments, ir sniegti norādījumi tiešajiem darba vadītājiem par to, kā veicināt labklājību, vadīt pieņemšanu darbā, agrīni iejaukties gadījumā, ja darba ņēmējs neierodas darbā, pārvaldīt atgriešanās darbā procesu un pārvaldīt ilgstošu slimību darbā.

Šos norādījumus ir apstiprinājusi arī Apvienotās Karalistes Veselības un drošības iestāde un Darba un pensiju departaments.

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

Veselības un drošības iestāde (Apvienotā Karaliste). Darba ņēmēju rehabilitēšanas paraugprakse pēc neierašanās darbā ar darbu saistīta stresa dēļ

Šajā ziņojumā ir sniegti divi lietderīgi rīki darba ņēmēju ar garīgās veselības problēmām rehabilitēšanai un atgriešanai darbā. Tas ir pētniecisks ziņojums, un pirmajā daļā ir izklāstīti procesi, kas ir efektīvi rehabilitācijas un darbā atgriešanās procesa pārvaldībā. Otrajā daļā ir aprakstīts RTW process septiņās Apvienotās Karalistes organizācijās, kur tika veikti gadījumu pētījumi. Tā kā ziņojuma pamatā ir pētījums, ziņojumā ir daudz praktisku ieskatu un padomu, kā labāk organizēt RTW attiecībā uz darba ņēmēju ar garīgās veselības problēmām.

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

IRSST (Kanāda). Atbalstot atgriešanos darbā pēc prombūtnes garīgās veselības problēmu dēļ — integrētas prakses programmas izstrāde, īstenošana un novērtēšana

Šis ziņojums ir par integrētas prakses programmas izstrādi, īstenošanu un novērtēšanu, lai atbalstītu atgriešanos darbā pēc prombūtnes garīgās veselības problēmu dēļ. Pētījuma projekts tika īstenots pēc darba ņēmēju / darba devēju kopīga pieprasījuma, kuru iesniedza veselības un sociālo pakalpojumu iestāde Kvebekā, (Kanāda) un kurā bija pieprasīts veikt intervenci saistībā ar darba ņēmēju prombūtni garīgās veselības problēmu dēļ un viņu atgriešanos darbā. Tie ir praktiski norādījumi, kuros izklāstītas gan individuāla atbalsta stratēģijas, gan izmaiņas, ko varētu veikt organizācijā. Šie norādījumi ir paredzēti uzņēmuma vadītājiem, personāla departamentiem un biedrību grupām, kas risina darbinieku veselības aizsardzības un darbavietas saglabāšanas jautājumus, taču arī speciālistiem darbavietā, jo īpaši ārstiem, ar veselības speciālistiem, uzņēmumu psihologiem un padomniekiem rehabilitācijas jautājumos.

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

8. Valstu gadījumu pētījumi par politiku, kas atbalsta garīgo veselību darbavietā

Politiskā satvara apraksts liecina, ka ir pieejami vairāki politikas risinājumi, ar kuriem var atbalstīt garīgās veselības veicināšanu darbavietā. Regulatīva vai brīvprātīga politika nosaka par pienākumu darbavietām un/ vai motivē tās izstrādāt profilakses un veicināšanas stratēģijas garīgās veselības problēmu apkarošanai.

Turpmāk izklāstītais gadījumu pētījumu pārskats sniedz ieskatu pašreizējo politikas risinājumu klāstā. Vairums gadījumu pētījumu attiecas uz brīvprātīgiem politikas instrumentiem.

Minētajos gadījumu pētījumos ir ietverti:

- tiesību akti;
- pārvaldības standarti;
- valsts stratēģijas;
- inspektoru iniciatīva;
- nozares iniciatīva;
- sociālo partneru nolīgums;
- sociālā nodrošinājuma organizāciju iniciatīva kampaņa;
- arodslimību saraksts.

Beļģija. Darba izraisītās psihosociālās slodzes novēršana

Izstrādātājs	Federālais valsts dienests nodarbinātības, darba un sociālā dialoga jautājumos.
Veids	Tiesību akts.
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	<p>Šo dekrētu pieņēma, piemērojot 1996. gada 4. augusta likumu, kur vispārīgi noteikti darba devēja pienākumi saistībā ar drošību un veselības aizsardzību darbā. Tas papildina pienākumus, kas paredzēti labklājības tiesību aktos un karaļa 1998. gada 27. marta dekrētā par darba ņēmēju labklājību laikā, kad tiek īstenota darba devēja uzņēmuma politika attiecībā uz psihosociālo risku novēršanu.</p> <p>Proti, tajā ir noteikti "konfidenciālā padomdevēja" darba uzdevumi un personīgās prasmes. Konfidenciāls padomdevējs ir darba devēja iecelts darbinieks, kurš pilda starpnieka, profilakses konsultanta un arodārsta uzdevumus attiecībā uz psihosociālajām problēmām. Ar to tiek sniegta iespēja piemērot neoficiālu un oficiālu procedūru, ja darba ņēmējs uzskata, ka ir kļuvis par iebiedēšanas, vardarbības vai seksuālas uzmākšanās upuri.</p>
Galvenie principi	<p>Saskaņā ar riska pārvaldības dinamisko sistēmu (1996. gada 4. augusta likums) darba devējs identificē situācijas, kuras var izraisīt psihosociālos riskus. Tam ir jānosaka un jānovērtē riski, izskatot visas situācijas, kuras var izraisīt stresu, konfliktu, vardarbību, uzmākšanos vai seksuālu uzmākšanos darbā.</p> <p>Šo riska novērtējumu veic sadarbībā ar kompetentu profilakses konsultantu, un tajā ataino darba saturu, darba apstākļus, savstarpējās attiecības, un tas ļauj darba devējam veikt attiecīgus profilakses pasākumus, lai novērstu psihosociālo slodzi.</p>

Apvienotā Karaliste. Ar darbu saistīta stresa pārvaldības standarti

Izstrādātājs	Veselības un drošības iestāde (<i>HSE</i>).
Veids	<p>Standarts ir pieeja, kuras pamatā ir norādījumi. Lai gan standarti ir brīvprātīgi, tie darbojas līdzīgi kā apstiprināts prakses kodekss (<i>ACoP</i>) — lai gan pret darba devēju nevar ierosināt lietu par šo standartu neīstenošanu, pret to var ierosināt lietu par to savu pienākumu nepildīšanu, kas noteikti likumā par veselības aizsardzību un drošību darbā (<i>HSWA</i>).</p> <p>Daudzos tiesas spriedumos kopš intervences posma dalībvalsts attīstībā ir ņemts vērā <i>ACoP</i> stāvoklis <i>de facto</i>, kad darba devējiem ir jāpierāda, ka tie dara vismaz tik daudz, cik paredzēts pamatnostādnēs.</p>
Saistītas/svarīgas iniciatīvas	Standarts ataino Apvienotās Karalistes valsts tiesiskā regulējuma divus galvenos tiesību aktus veselības aizsardzības un drošības jomā: Likumu par veselības aizsardzību un drošību darbā (1974. gads) (kurā ir noteikts, ka Apvienotās Karalistes darba devējiem ir jānodrošina darba ņēmēju veselība (tostarp garīgā veselība), drošība un labklājība, kamēr viņi atrodas darbā) un Noteikumus par veselības aizsardzības un drošības darbā pārvaldīšanu (1999. gads) (kuros ir noteikts, ka darba devējiem ir jāveic atbilstošs un pietiekams novērtējums attiecībā uz būtiskiem veselības aizsardzības un drošības riskiem, tostarp risku, ka pasliktinās veselības stresa dēļ, veicot darbu, un jāveic pasākumi šā riska kontrolei).
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	<p>Pārvaldības standartu pieeja sniedz darba devējiem/vadītājiem vajadzīgo palīdzību, lai viņi varētu pastāvīgi uzlabot to, kā tiek pārvaldīts spiediens darbavietā, kas var izraisīt ar darbu saistītu stresu. Galvenie principi ir tāda uz riska pārvaldību balstīta sistemātiska pieeja ar darbu saistīta stresa apkarošanai, kura tiek īstenota, vadībai pildot savas saistības un piedaloties darba ņēmējiem.</p> <p>Uzdevumi ietver riska novērtējumu attiecībā uz stresu, kas saistīts ar darbu, intervences veikšanu, informētības palielināšanu par stresu, kas saistīts ar darbu, darba organizācijas uzlabošanu, atsevišķu lietu pārvaldību.</p>

Itālija. Veselības aizsardzības un drošības pārvaldības standarti

Izstrādātājs	<p>Eiropas pamatnolīgums par stresu darbā tika apstiprināts Itālijas noteikumos ar Itālijas likumdošanas dekrētu Nr. 81/2008. Tas ietvēra parakstītāju brīvprātīgu piekrišanu pienākumam veikt pasākumus saistībā ar saziņu, apmācību un informēšanu, lai novērstu, samazinātu vai likvidētu ar darbu saistītu stresu.</p> <p>Reaģējot uz likumdošanas dekrētu Nr. 81/2008, <i>ISPESL</i>, kas pašreiz ir daļa no Itālijas Darba ņēmēju kompensēšanas iestādes (<i>INAIL</i>) Arodmedicīnas departamenta, pieņēma Apvienotās Karalistes <i>HSE</i> pārvaldības standartu pieeju.</p> <p><i>INAIL</i> ir galvenā organizācija, kas atbild par pārvaldības standartu izplatīšanu.</p>
Veids	<p>Pārvaldības standarti ir brīvprātīgs mērījumu un norādījumu rīks, kas izmantojams, lai izpildītu Itālijas likumdošanas dekrētā Nr. 81/08 noteiktās juridiskās prasības. Tāpēc, lai gan nespēja izpildīt pārvaldības standartus nav juridisko prasību pārkāpums, nespēja iekļaut ar darbu saistīta stresa faktorus riska novērtējumos var tikt uzskatīta par likumdošanas dekrēta Nr. 81/08 pārkāpumu.</p>
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	<p>Pārvaldības standartu mērķis ir sniegt metodiskus norādījumus par stresa, kas saistīts ar darbu, novērtēšanu, kuru pamatā ir zinātniska metode, kas standartizēta, pamatojoties uz citu ES valstu pieredzi. Tas savukārt sniedz uzņēmumiem apstiprinātus rīkus ar darbu saistīta stresa novērtēšanai un pārvaldībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem.</p>
Galvenie principi	<p>Standarti attiecas uz stresa darbā primārajiem avotiem, un tajos ir minēti tāda uzņēmuma raksturlielumi, kurā ar darbu saistīta stresa riski tiek efektīvi pārvaldīti. Tajos ir norādīts nosacījumu kopums, kas būtu jāizpilda, lai panāktu augstu veselības aizsardzības un labklājības, kā arī organizācijas veiktspējas līmeni.</p>

Skotija. “Ceļā uz garīgi plaukstošu Skotiju”

Izstrādātājs	Skotijas valdība pievērš īpašu uzmanību garīgajai veselībai kopumā. Šīs trīs iniciatīvas ietver valdības jaunāko stratēģisko nostāju šajā jautājumā un pamatojas uz iepriekš gūtajiem panākumiem.
Veids	Iniciatīvas ir holistiskas valsts stratēģijas. Tajās ir izklāstīti vērienīgi mērķi, kuri bieži ir brīvi noteikti un paredz citu ieinteresēto personu iesaistišanos to praktiskā īstenošanā.
Atbildīgie dalībnieki / ieinteresētās personas, kas to veicina	Dokumentā <i>“Towards a Mentally Flourishing Scotland”</i> (Ceļā uz garīgi plaukstošu Skotiju) Skotijas valdība ir noteikusi virzienu, politiku un vispārīgus politikas rezultātus, taču vietējo pakalpojumu sīkāka pārvaldība, izstrāde un sniegšana ir atstāta vietējo iestāžu ziņā sadarbībā ar kopienas plānošanas partneriem. <i>“Health Works”</i> ir līdzīga pieeja, runājot par iepriekš minēto ieinteresēto personu nozīmi, un vēl jo līdzīgāka pieeja attiecībā uz darba devējiem, uzņēmumu aģentūrām un arodbiedrībām.
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	<i>“Towards a Mentally Flourishing Scotland”</i> uzdevums bija izstrādāt politiku un rīcības plānu pašreizējo iniciatīvu garīgās veselības jomā uzlabošanai. Garīgās labklājības veicināšana, garīgās saslimšanas gadījumu skaita samazināšana un dzīves kvalitātes uzlabošana tiem, kas cieš no garīgas saslimšanas, tiek uzskatīta par ļoti svarīgu, lai izpildītu valdības uzdevumu sniegt ikvienam cilvēkam iespēju pilnībā izmantot savu potenciālu un veidot veiksmīgāku Skotiju. Dokuments ir paredzēts, lai pierādītu, kā ikviens cilvēks var saprast to, kā var uzlabot garīgo veselību, sīki izklāstot kopīgos pūliņus, lai uzlabotu garīgo veselību. <i>“Health Works”</i> atkārtoti norāda, ka Skotijas valdības vispārējais mērķis ir veidot veiksmīgāku valsti ar iespējām visai Skotijai plaukt, palielinot ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi. <i>“Health Works”</i> stratēģija tika uzskatīta par tā daļu, kas veicina sadarbību ar galvenajām ieinteresētajām personām ceļā uz veselīgām darbavietām. Tā ne tikai atbalsta pašreizējo darbaspēku, bet arī veicina garīgi slimu bezdarbnieku atgriešanos darbā un pagarina cilvēku spēju palikt darbā.
Galvenie principi	Īstenojot <i>“Towards a Mentally Flourishing Scotland”</i> , valdība uzņemas pienākumus trīs jomās saskaņā ar 4. prioritāti (garīgi veselīga nodarbinātība un darba dzīve): Skotijas Veselīgas darba dzīves centram ir jāizstrādā vispārīga darba programma garīgi veselīgu darbavietu veicināšanai, pievēršot īpašu uzmanību publiskajam sektoram un MVU; ir jāveic pašreizējās veselīgas darba dzīves politikas pārbaude, īpašu uzmanību pievēršot garīgās veselības uzlabošanai un panākot vienprātību par to, ko nozīmētu būt priekšzīmīgam darba devējam, kā arī jāapstiprina standarti un jāapsver plāna īstenošana, lai valsts veselības iestādes izpildītu šos standartus. Skotijas veselīgas darba dzīves stratēģijas pārbaude, kas ir veikta <i>“Health Works”</i> ietvaros, skaidri norāda, ka darbaļaužu veselība un labklājība ir Skotijas ekonomikas turpmākas izaugsmes pamataspekts. Skotijas valdība ir noteikusi savu redzējumu un mudina citas ieinteresētās personas sasniegt šo redzējumu. Stratēģiju īstenošanas pamatā ir partnerības pieeja.

Norvēģija. Valsts stratēģiskais plāns attiecībā uz darbu un garīgo veselību

Izstrādātājs	Norvēģijas Darba un sociālās iekļaušanas ministrija un Norvēģijas Veselības un aprūpes pakalpojumu ministrija
Veids	Stratēģisks plāns darbavietu saglabāšanai un cilvēku ar garīgām saslimšanām atgriešanai darbā.
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	<p>Šis plāns attiecas uz visiem garīgās veselības traucējumiem un sarežģījumiem un cilvēkiem, kam ir vielu pārmērīgas lietošanas problēmas vai citas problēmas, kuras nav izskatītas, vai kas ir pakļauti riskam tikt izslēgtiem no darba dzīves.</p> <p>Šajā stratēģijā valdība ir noteikusi, kā cilvēki ar garīgiem traucējumiem varēs vieglāk izmantot savas spējas, tostarp noteikusi labāku šo personu uzraudzīšanu. Stratēģijas mērķis ir atbalstīt Norvēģijas Darba un labklājības organizācijas (NAV) darbu iekļaujošāku darbavietu nodrošināšanā.</p> <p>Šis stratēģiskais plāns uzlabo un stiprina 2004. gadā izstrādāto plānu <i>"There's a will"</i>, kura mērķis bija vairoties iespējas cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem un palielināt viņu dalību darbavietā. Iepriekšējā projektā tika veikti vairāki pasākumi un pētījumi, lai noteiktu, kas ir vajadzīgs cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām, lai atrastu darbu vai to saglabātu. Iepriekšējā projektā arī tika noteikts, ko valsts dienesti uzskata par šķēršļiem cilvēku ar garīgās veselības problēmām nodarbināšanai. Turklāt īpaša uzmanība tika pievērsta tam, kā dažādas aģentūras varētu labāk sadarboties, lai apmierinātu mērķa grupas vajadzības.</p>
Darbību veikšana	<p>Darbību mērķis ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nodrošināt individuālu uzraudzību; • nodrošināt saskaņotas darbības un pakalpojumus, kuri ir saistīti reintegrāciju darbā; • nodrošināt aktīvus ar darbu saistītus procesus, lai darbinieki ar garīgās veselības problēmām varētu ātrāk reintegrēties darbavietā.

Dānija. Iniciatīva psihosociālo faktoru pārbaudes uzlabošanai

Izstrādātājs	Stratēģiju attiecībā uz psihosociālo darba vidi 2004. gadā ieviesa Dānijas valdība. Darba vides iestāde 2007. gada aprīlī ieviesa jaunu stratēģiju, kurā tika izstrādāts norādījumu rīks, lai varētu novērtēt sešus psihosociālos riskus un palīdzētu inspektoriem veikt psihosociālās darba vides novērtējumus.
Veids	Lai gan vairums iniciatīvu ir vērstas uz rīcības prioritāšu atzišanu un norādījumiem, šīs iniciatīvas mērķis ir mudināt darba inspektoros pārbaudēs pievērsties psihosociālajai darba videi. Tādējādi iniciatīva ir saistīta ar tiesiskā instrumenta efektīvu izmantošanu, nodrošinot tā atbilstību Dānijas darba vides likumam.
Atbildīgie dalībnieki / ieinteresētās personas, kas to veicina	Dānijas valdība atbild par psihosociālo risku atzišanu par prioritāro mērķi. Pamatnostādnes un saistīto instrumentu, kas attiecas uz darba pārbaudēm, izstrādāja Dānijas darba vides iestāde.
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	Šajās pārbaudēs tiek izmantota uz risku balstīta pieeja, un to mērķis ir novērtēt, vai uzņēmumā ir kāda psihosociāla problēma, tās avotu un iespējamo kaitējumu. Novērtējumā arī pārbauda, kādas pārvaldības iniciatīvas ir ieviestas, lai novērstu, samazinātu vai risinātu psihosociālās problēmas un novērstu veselības riskus.

Nīderlande. Pakti darba un veselības jomā

Izstrādātājs	Pašas nozares, izmantojot Sociālo lietu un nodarbinātības ministrijas dotācijas/ subsīdijas (SZW; kur ministrijas ieguldījums nepārsniedz 50 %)
Veids	<p>Tā ir ieteikuma tiesību pieeja, kad nozares pārstāvji / ieinteresētās personas norāda, ko tās plāno. Tika sāka procedūra, kurā bija paredzēti vairāki pasākumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ieinteresēto personu saistību noteikšana nozarē un nodomu vēstules/deklarācijas sagatavošana; • nodomu posms. Ieinteresētās personas izstrādāja paktu vai izveidoja projektu organizāciju, kā arī Pamatnostādņu un konsultāciju nozares komiteju (BBC). Ministrijas (SZW) pārstāvis bija šo grupu/komiteju loceklis. Sagatavošanās pētījums — bieži ietverot psihosociālos riskus — (ar mērķi analizēt problēmas / novērtēt riskus) un pētījumi par “darba apstākļu pārvaldības pašreizējo stāvokli”. Šo posmu noslēdza “rīcības plāna” pabeigšana par to, kā novērst attiecīgos nozares riskus; • īstenošanas posms; • izbeigšanās posms.
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	Pirmajā posmā (1999.–2002. gadā) mērķis bija par 10 % samazināt tādus riskus, kas noteikti kā pārvaldāmi. Otrajā posmā (2002.–2007. gadā) mērķis nedaudz mainījās no ietekmes samazināšanas uz neierašanās darbā vai invaliditātes samazināšanu. Rīcības plānā ir jānosaka sasniedzamā samazinājuma mērķis.
Garīgās veselības problēmu risināšana darbā un saistītie rezultāti	Var būtiski atšķirties katrā nozarē! Proti, pirmajā darba un veselības pakta posmā (1999.–2002. gads) psihosociālie riski un psihosociālo risku pārvaldīšana bija ļoti svarīgs jautājums. Otrajā posmā (2002.–2007. gadā) vairāk uzmanības tika pievērsts neierašanās darbā un invaliditātes, arī garīgās veselības dēļ, samazināšanai.

Somija. Pamatnolīgums par to, kā nodrošināt konkurētspēju un nodarbinātību

Izstrādātājs	Šo nolīgumu izstrādāja Somijas galvenās darba tirgus organizācijas.
Veids	Iniciatīva ir nolīguma ar sociālajiem partneriem veids. Lai gan pati par sevi tā ir juridiski saistoša, partneri apņemas īstenot to, par ko ir panākta vienošanās. Galu galā daži ieteikumi tiek iekļauti tiesību aktos.
Saistītas/svarīgas iniciatīvas	Valdības programma tika izstrādāta 2011. gadā, un tajā tika noteiktas Somijas valdības galvenās iniciatīvas un mērķi. Trīs prioritātes, kam pievērsās, bija nabadzības samazināšana, nevienlīdzība un sociālā atstumšana; valsts finanšu konsolidācija; un ilgtspējīgas ekonomikas izaugsmes, nodarbinātības un konkurētspējas veicināšana. Šī programma ir valdības un sociālo partneru iniciatīvu pamatā garīgās veselības jomā.
Prioritāte, mērķis un uzdevumi	Galveno darba tirgus organizāciju mērķis ir turpināt veiksmīgo sadarbību ar valdību saistībā ar jautājumiem, kuri var veicināt ekonomikas izaugsmi, ražīgumu un nodarbinātību Somijā, kā arī, no otras puses, nodrošināt Somijas uzņēmumu konkurētspēju starptautiskajos tirgos un vienlaikus stiprināt labklājības sabiedrības ekonomisko pamatu.
Faktoru, kas ietekmē garīgo veselību darbavietā, novērsšana	Nolīgums attiecas uz vairākiem riska faktoriem, kas ietekmē garīgo veselību darbavietā. Tie ietver novecojošu darba spēku, darba ņēmēju nedrošību, karjeras / personīgo attīstību / darba un dzīves saskaņošanu, darba slodzi un darba veidu (maiņās vai pagaidu darbs u. c.). Plašāk nolīgumā ir minēta nodarbinātības veicināšana un ekonomikas izaugsme. Ņemot vērā to, ka visi psihosociālie riski apdraud šos rezultātus, nolīgums netieši attiecas arī uz visiem psihosociālajiem jautājumiem.

Vācija. *PsyGA* — garīgās veselības ietekme darbavietā

Izstrādātājs	<p>Projektu "<i>PsyGA — Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt</i>" (Garīgā veselība darba pasaulē) veicina Vācijas Federālā darba un sociālo jautājumu ministrija. Par projekta vadību atbild Uzņēmumu veselības apdrošināšanas fondu federālā apvienība (<i>BKK Bundesverband</i>).</p> <p>Projektu finansē saskaņā ar "Jaunas kvalitātes darba iniciatīvu" (http://www.inqa.de), lai izplatītu informāciju, pētījumus un paraugpraksi saistībā ar garīgo veselību darbavietā, īpašu uzmanību pievēršot stresam darbā. "Jaunas kvalitātes darba iniciatīva" ir kopīga iniciatīva, ko 2001. gadā ieviesa federālā valdība, <i>Länder</i> valdības, sociālie partneri, sociālās apdrošināšanas partneri, nodibinājumi un uzņēmumi, lai veicinātu veselīgus darba apstākļus.</p>
Veids	<p>Projekts informētības palielināšanai piedāvā rīkus uzņēmumiem risku novērtēšanai un profilakses pasākumu veikšanai, lai novērstu garīgās veselības apdraudējumu darbavietā.</p>
Saistītas/svarīgas iniciatīvas	<p>Vācijā galvenais tiesību akts par darba drošību un veselības aizsardzību ir 1996. gada 7. augusta Darba drošības un veselības aizsardzības akts, ar ko transponē Direktīvu 89/391/EEK un Direktīvu 91/383/EEK un kas pēdējo reizi ir grozīts 2009. gadā. Lai gan aktā nav skaidras norādes uz garīgo veselību vai psihosociālajiem riskiem, speciālisti, darba devēji, biedrības un īstenošanas iestādes piekrit, ka pēc būtības tiesību akta darbības jomā un riska novērtējumā ir ietverta arī garīgā veselība un psihosociālie riski. Tomēr tikai daži darba devēji ņem vērā šos riskus riska novērtējumā.</p> <p>Vācijas Darba drošības un veselības aizsardzības aktu pēdējo reizi grozīja 2013. gadā. Pašreiz darba devējiem ir jāveic riska novērtējumi, ietverot psihosociālos riskus. Saskaņā ar 5. iedaļu pasākumos, ko īsteno pēc riska novērtējuma, ir jāņem vērā arī fiziskā un garīgā veselība.</p> <p>Vācijas Federālā darba un sociālo jautājumu ministrija nesēn sagatavoja grozījumus Darba drošības un veselības aizsardzības aktā, saskaņā ar kuriem garīgā veselība ir skaidri iekļauta aizsardzības jomā. Arī garīgā slodze tiks uzskatīta par veselības risku, kas jāņem vērā darba devējiem riska novērtējumos.</p> <p>Attiecīgās iniciatīvas daļas ietver arī norādījumu izstrādi darba devējiem¹ un norādījumu izstrādi darba ņēmējiem².</p>

¹ http://psyga.info/fileadmin/user_upload/PDFs/BKK_Taking_the_stress_out_of_stress_Guide_for_Managers.pdf

² http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/EN/psyga-taking-the-stress-out-of-stress-a-guide-for-workers.pdf?__blob=publicationFile

Prioritāte, mērķis un uzdevumi	Lai veicinātu informētību par garīgās veselības nozīmi un īpašo zināšanu un pieredzes apmaiņu šajā jomā, projektā ir ietvertas zināšanas par katru tematu, pamatojoties uz labo praksi un speciālistu rīkiem garīgās veselības veicināšanai darbavietā: pašvērtējuma rīki, pamatnostādnes darba ņēmējiem un darba devējiem, audiogrāmata un e-mācību rīki. Interneta portālā http://psyga.info/ tiek sniegta informācija par projektu un, piemēram, izstrādāto rīku un līdzekļu rezultātiem. Dažādu darbavietas nosacījumu izplatīšanu veic 18 sadarbības partneri.
Galvenie principi	<p>Ir izstrādāta koncepcija, ar ko izveido "veselīga uzņēmuma" modeli. Īpaša uzmanība ir pievērsta vadības kvalitātei — gan individuālām vadības prasmēm, gan strukturētai uz darba ņēmējiem vērstai vadības sistēmai.</p> <p>Pamatojoties uz kritēriju modeli, ir izstrādāts pašnovērtējuma rīks (1. posms 2009.–2010. gadā), kas palīdz speciālistam novērtēt faktisko situāciju organizācijā garīgās veselības veicināšanas jomā un uzlabot praksi.</p> <p>Projekta 2. posma (2011.–2013. gads) pamatā ir federālās apvienības BKK un tās 18 valsts partneru saskaņota izplatītu un uz mērķa grupām vērstu pārejas pasākumu un darbību veikšana. Projekta pamatā ir zināšanu un pieredzes nodošana par veiksmīgām pieejām garīgās veselības veicināšanai un iesaistīto personu savstarpējo sakaru veicināšanai. Īpaša uzmanība ir vērsta uz federālās apvienības BKK un tās partneru izplatītu un saskaņotu mērķtiecīgu pasākumu un nodošanas veikšanu. Proti, tiek izmantotas pašreizējās organizāciju struktūras Vācijas veselības veicināšanas darbavietā tīklā, tiek organizēti dažādi pasākumi un veicinātas plašsaziņas līdzekļu un sabiedrības attiecības.</p>

1. pielikums. Regulatīvie instrumenti Eiropas līmenī

Prioritāte	Instrumenti	Saturs / atļautie citāti
Vispārīga drošība un veselības aizsardzība darbā	Direktīva 89/391/EEK — Eiropas pamatdirektīva par drošību un veselības aizsardzību darbā	Saskaņā ar direktīvu darba devējiem "ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos". Tiem ir pienākums "izveidot saskanīgu vispārējas profilakses politiku". Daži svarīgi principi ir: "izvairīties no riska", "vērsties pret riska cēloni", "darbu pielāgot indivīdam".
	C155 — Darba drošības un arodveselības konvencija (SDO), 1981 (ratificēta 15 ES dalībvalstīs)	"Darba devējs īsteno pasākumus (..) pamatojoties uz šādiem galvenajiem profilakses principiem: (..) darbu pielāgot indivīdam, īpaši darba vietu ierīkojuma, darba inventāra un darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, tostarp domājot, kā atvieglot monotonu darbu un darbu normētā tempā un samazināt šāda darba iespaidu uz veselību; (..) izveidot saskanīgu vispārējas profilakses politiku, aptverot tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, sabiedriskās attiecības un darba vides faktoru ietekmi."
	C187 — Darba drošības un arodveselības veicināšanas pamatnostādņu konvencija (SDO), 2006 (ratificēta 12 ES dalībvalstīs)	Konvencijā ir noteikts, ka "ikviens dalībvalsts, ņemot vērā valsts apstākļus un praksi, pēc konsultēšanās ar reprezentatīvākajām darba devēju un darba ņēmēju organizācijām izstrādā, īsteno un periodiski pārskata valsts politiku darba drošības, arodveselības un darba vides jomā". Politikā ir jāņem vērā "saistība starp darba materiālajiem elementiem un personām, kas veic darbu vai pārrauga to, un mehānismu, iekārtu, darba laika, darba organizācijas un darba procesa piemērotību darba ņēmēju fiziskajām un psihiskajām spējām". Konvencijā ir noteikts, ka "izstrādājot valsts politiku, (..) konsultējoties ar galvenajām darba devēju un darba ņēmēju pārstāvības organizācijām, ikviens dalībvalsts sekmē pamata principu īstenošanu, piemēram, darba vides riska un bīstamības novērtēšanu, darba vides riska un bīstamības novērtēšanu to pirmsākumā, kā arī to, ka tiek attīstīta valsts preventīvās drošības un veselības kultūra, kas ietver informēšanu, konsultēšanu un mācības". "(..) kurā galvenā nozīme ir profilakses principam".

Prioritāte	Instrumenti	Saturs / atlasītie citāti
Vispārīgās prasības darbavietai	<p>Direktīva 89/654/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darba vietā (pirmā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p> <p>Direktīva 2009/104/EK par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām, darba ņēmējiem lietojot darba aprīkojumu darbā (otrā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) [aizstāj Direktīvu 89/655/EEK]</p> <p>Direktīva 89/656/EEK par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus darba vietās (trešā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p>	<p>Šī direktīva "nosaka drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu darba vietā". Tajā ir ietverti fiziskās darba vides aspekti, tostarp "ventilācija slēgtās darba vietās (...), telpu temperatūra (...), telpu dabiskais un mākslīgais apgaismojums (...)".</p> <p>Direktīvā ir uzsvērts darba devēja pienākums veikt "pasākumus, lai nodrošinātu, ka uzņēmumā vai iestādē darba ņēmējiem pieejamais darba aprīkojums ir piemērots darba veikšanai vai pareizi pielāgots šim darbam, un darba ņēmēji to var lietot, neapdraudot savu drošību un veselību".</p> <p>Direktīvas 7. pants ir par "ergonomiku un darba higiēnu", un tajā ir noteikts, ka "piemērojot minimālās drošības un veselības aizsardzības prasības, darba devējam pilnībā jāņem vērā tā darba poza un vieta, kādā strādā darba ņēmēji darba aprīkojumu lietošanas laikā, kā arī ergonomikas principi".</p> <p>Direktīvā ir noteikts, ka "visiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem:</p> <p>a) jāatbilst attiecīgajam riskam, un tie paši par sevi nedrīkst izraisīt lielu risku; b) jāatbilst apstākļiem darba vietā; c) jāatbilst ergonomikas prasībām un darba ņēmēju veselības stāvoklim (...)".</p>

Prioritāte	Instruments	Saturs / atlasītie citāti
Prasības darbavietām nozarē	<p>Direktīva 93/103/EEK par drošības un veselības prasību minimumu darbā uz zvejas kuģiem (trīspadsmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p>	<p>Direktīva "nosaka drošības un veselības prasību minimumu, kas piemērojams darbā uz [zvejas kuģiem]."</p> <p>Tajā ir noteikts, ka "strādnieku dzīvojamās zonas un labierīcību (...) jābūt tādām, lai atbilstoši aizsargātu no laika apstākļiem un jūras, vibrācijas, trokšņa un nepatīkamām smakām, kas nāk no citām kuģa daļām un kas var traucēt strādniekus atpūtas laikā".</p>
	<p>Direktīva 92/91/EEK par minimālajām prasībām drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai darba ņēmējiem, kuri strādā minerālu ieguves rūpniecības nozarēs, kas pielieto urbšanu (vienpadsmitā atsevišķā direktīva saskaņā ar Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punktu)</p>	<p>Šajā direktīvā ir noteiktas "minimālās prasības darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai minerālu ieguvei ar urbsanas metodi".</p> <p>Tajā ir noteikts, ka "darba vietām jābūt tā organizētām, lai tīktu nodrošināta atbilstoša aizsardzība pret apdraudējumiem. (...) Darba pozīcijām jābūt projektētām un konstruētām saskaņā ar ergonomikas principiem, ņemot vērā, ka darba ņēmējiem jāseko operācijām, kas tiek veiktas viņu darba pozīcijās".</p>
	<p>Direktīva 92/104/EEK par minimālajām prasībām drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai darbiniekiem, kuri strādā virszemes un apakšzemes minerālu ieguves rūpniecības nozarēs (divpadsmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p>	<p>Šajā direktīvā ir noteiktas minimālās prasības drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai darba ņēmējiem, kuri strādā virszemes un apakšzemes minerālu ieguves rūpniecības nozarēs.</p> <p>Tajā ir arī noteikts, ka "darbavietas ir jāorganizē tā, lai nodrošinātu atbilstīgu aizsardzību pret briesmām. (...) Darbavietu plānošana un konstruēšana ir jāveic saskaņā ar ergonomikas principiem, ņemot vērā darbinieku vajadzību sekot viņu darbavietās notiekošajām darbībām. Kur darba pozīcijā tiek nodarbināts no citiem izolēts darbinieks, ir jānosaka atbilstīga uzraudzība vai sakaru līdzekļi".</p>
	<p>Direktīva 92/57/EEK par darba drošības un veselības aizsardzības minimālo prasību īstenošanu pagaidu vai pārvietojamajos būvlaukumos (astotā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p>	<p>Šī direktīva "nosaka drošības un veselības aizsardzības minimālās prasības pagaidu vai pārvietojamajos būvlaukumos".</p> <p>Tajā ir noteikts, ka "ja to prasa darbinieku darba drošība vai veselības aizsardzība, jo īpaši veicamā darba dēļ vai ja darbinieku daudzums pārsniedz noteiktu skaitu, vai arī ja būvlaukums atrodas tālu prom, darbiniekiem ir jānodrošina viegli pieejamas atpūtas un/vai dzīvojamās telpas. Atpūtas telpām un/vai dzīvojamām telpām jābūt pietiekami lielām, un tajās jābūt attiecīgajam darbinieku skaitam atbilstīgam galdam un krēslu (ar atzveltnēm) skaitam".</p>

Prioritāte	Instruments	Saturs / atlasītie citāti
Fiziskā darba vide — īpaši apdraudējumi	<p>Direktīva 90/270/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm (piektā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p> <p>Direktīva 2010/32/ES, ar ko īsteno <i>HOSPEEM</i> un <i>EPSU</i> noslēgto Pamatnolīgumu par asu instrumentu radītu ievainojumu novēršanu slimnīcu un veselības aprūpes nozarē</p>	<p>Šī direktīva nosaka minimālās prasības darba ņēmēju aizsardzībai darbā ar displeju ierīcēm. Tajā ir noteikts, ka "darba devējiem ir pienākums veikt darba iecirkņu analīzi, lai novērtētu veselības un drošības apstākļus, ko viņi rada saviem darba ņēmējiem, īpaši saistībā ar iespējamo risku, kam pakļauta redze, kā arī ar fiziskās slodzes un garīga stresa problēmām".</p>
		<p>Ar šo direktīvu īsteno Pamatnolīgumu par asu instrumentu radītu ievainojumu novēršanu slimnīcu un veselības aprūpes nozarē. Viens no tās principiem ir, ka "darba devēja pienākums ir nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītajos aspektos, tostarp psihosociālajā un darba organizācijas aspektā".</p> <p>Tajā ir arī noteikts, ka "risks novērtējumos ņem vērā tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, kvalifikāciju līmeni, ar darbu saistītos psihosociālos faktoros un ar darba vidi saistīto faktoru ietekmi".</p>
	<p>Direktīva 90/269/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību kravu apstrādē ar rokām, pastāvot īpašam riskam darba ņēmējiem gūt muguras traumas (ceturrtā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)</p>	<p>"Jānovērš inficēšanās risks, ieviešot drošas darba sistēmas, ko veic: a) izstrādājot saskaņotu vispārēju profilakses politiku, kas aptver tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, ar darbu saistītos psihosociālos faktoros, kā arī ar darba vidi saistīto faktoru ietekmi (...)"</p> <p>Šī direktīva nosaka minimālās veselības un drošības prasības kravu apstrādē ar rokām, pastāvot īpašam riskam darba ņēmējiem gūt muguras traumas. Tā nosaka, ka darba devēja pienākums ir rūpēties "par to, lai novērstu vai mazinātu risku darba ņēmējiem gūt muguras traumas, veicot attiecīgus pasākumus, konkrēti, apsverot darba vides raksturīgās pazīmes un nepieciešamos darbības nosacījumus (...)"</p>

Prioritāte	Instruments	Saturs / atlasītie citāti
Darba laiks	<p>Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (konsolidē un atceļ Direktīvu 93/104/EK)</p> <p>C175 — Konvencija par nepilna darba laika darbu (SDO), 1994 (ratificēta deviņās ES dalībvalstīs)</p>	<p>“Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.” Tā attiecas uz “obligātiem ikdienas, iknedēļas un ikgadējiem atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku; un dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem.”</p> <p>Konvencija paredz, ka paraktīvajastim ir jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka “darbinieki, kuri strādā nepilna laika darbu, ir tik pat aizsargāti kā darbinieki, kuri strādā pilna laika darbu, attiecībā uz: tiesībām organizēt, tiesībām veikt kolektīvus darījumus un tiesībām darboties kā darbinieku pārstāvjiem; drošību un veselības aizsardzību darbā; un diskrimināciju nodarbinātības un profesionālajā jomā”.</p>
	<p>Direktīva 97/81/EK par pamatnolīgumu par nepilna laika darbu</p>	<p>Šis direktīvas mērķis ir īstenot pamatnolīgumu par nepilna laika darbu. Nolīgums paredz “nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darbinieku diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte”.</p>
	<p>Direktīva 99/70/EK par pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku</p>	<p>Direktīvas mērķis ir īstenot pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Direktīva ir paredzēta, lai “uzlabotu noteikta laika darba kvalitāti, nodrošinot nediskriminācijas principa piemērošanu; izveidotu sistēmu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības”.</p>
	<p>Direktīva 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu</p>	<p>Direktīvas mērķis ir īstenot Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu. Tajā ir noteikts, ka darba devējiem ir jāveic vajadzīgie pasākumi, “lai nodrošinātu, ka darba devējs, kurš ir paredzējis organizēt darbu pēc konkrēta modeļa, ievēro vispārīgos principus darba pielāgošanai darba ņēmējam”.</p>
	<p>Direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi</p>	<p>Šī direktīva nosaka “obligātās prasības darba laika organizēšanai, lai uzlabotu veselības un drošības aizsardzību personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (...)”.</p>
Diskriminācija	<p>Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības</p> <p>Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju</p>	<p>“Šīs direktīvas mērķis ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ ar nolūku, lai vienādas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs.”</p> <p>“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”</p>

Prioritāte	Instruments	Saturs / atlasītie citāti
Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm	<p>Direktīva 2002/73/EK par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem (ar ko groza Direktīvu 76/207/EEK)</p> <p>Direktīva 2006/54/EK, par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos</p>	<p>Direktīvā ir noteikts, ka "dalībvalstis, izstrādājot un izpildot normatīvos un administratīvos aktus, politikas un darbības jomās (...) "apstākļus piekļuvei darba iespējām (...), tostarp, veicinot "piekļuvi visu veidu un līmeņu profesionālajām vadlīnijām (...)" un attiecībā uz "nodarbinātības un darba apstākļiem, tostarp atļaušanu un Direktīvā 75/117/EEK noteikto darba samaksu", "aktīvi ņem vērā vīriešu un sieviešu līdztiesības mērķi".</p>
Maternitāte un saistītie jautājumi	<p>C 183 — Maternitātes aizsardzības konvencija (SDO), 2000 (ratificēta 13 ES dalībvalstīs)</p> <p>Direktīva 92/85/EEK par strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti</p>	<p>"Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz: piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai; darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu (...)"</p> <p>Konvencijā ir noteikts, ka "ikviens dalībvalsts veic atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka grūtnieces vai sievietes, kas baro bērnu ar krūti, neveic darbu, kas (...) uzskatāms par kaitīgu mātes vai bērna veselībai (...)"</p>
	<p>Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu (ar ko atceļ Direktīvu 96/34/EK)</p>	<p>Šīs direktīvas mērķis ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.</p> <p>Tajā ir noteikts, ka "apspriežoties ar dalībvalstīm, un ar Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas palīdzību Komisija izstrādā vadlīnijas par to, kā novērtēt ķīmiskus, fizikālus un bioloģiskus faktoros un rūpnieciskos procesus, kurus uzskata par bīstamiem (...) darbinieču drošībai vai veselībai". Šīs "vadlīnijas attiecas arī uz darba kustībām un pozām, garīgu un fizisku nogurumu, kā arī uz citiem fiziskās un garīgās slodzes veidiem, kas saistīti ar darbu, ko veic (...) darbinieces".</p>
		<p>Ar šo direktīvu īsteno pārskatīto starptarpu sociālo partneru organizāciju (<i>BusinessEurope, UEAPME, CEEP</i> un <i>ETUC</i>) 2009. gada 18. jūnijā noslēgto pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu. "Šis nolīgums izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem".</p>

Saturs / atlasītie citāti		
Prioritāte	Instruments	Saturs / atlasītie citāti
Jauniešu darbs	Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību	Šajā direktīvā ir noteikts, ka "dalībvalstīs parasti nodrošina, lai darba devēji garantētu jauniešiem tādu darba apstākļus, kas atbilst viņu vecumam. Tās nodrošina, lai jaunieši būtu aizsargāti pret saimniecisko ekspluatāciju un pret jebkādu darbu, kas varētu kaitēt viņu drošībai, veselībai vai fiziskajai, garīgajai, tikumiskajai vai sociālajai attīstībai (...):" Tajā ir ietverti noteikumi par darba devēja vispārīgiem pienākumiem, piemēram, aizsargāt jauniešu veselību un drošību, novērtēt un uzraudzīt "jauniešu drošības, fiziskās vai garīgās veselības vai attīstības riskus".
Pagaidu darbinieki	Direktīva 91/383/EEK , kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darbaņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā	"Šīs direktīvas mērķis ir panākt, lai to darbaņēmēju (<i>kuri ir darba attiecībās, ko nosaka darba līgums uz noteiktu darba laiku, vai pagaidu darba attiecībās</i>) drošība un veselības aizsardzība darbā būtu nodrošināta vienādā līmenī ar citu darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību uzņēmumā un/vai iestādē, kas tos nodarbina."
Darbaņēmēju informēšana un uzklaušana	Direktīva 2002/14/EK , ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanai Eiropas Kopienā	Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, ar ko nosaka minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklaušanu Kopienas uzņēmumos vai iestādēs. Tajā ir noteikts, ka "informēšana un uzklaušana ietver (...) informēšanu un uzklaušanu par lēmumiem, kas var radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai darba attiecībās (...):".
	Direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija)	Galvenais direktīvas mērķis ir pārliecināties, vai vadība informē un uzklau Eiropas Uzņēmumu padomju (<i>EWC</i>) locekļus ārkārtas situācijās, kuras ietekmē darbinieku intereses, jo īpaši saistībā ar pārvietošanu, slēgšanu vai masveida atlaišanu.

Prioritāte	Instruments	Saturs / atlasītie citāti
Pārstrukturēšana	<p>Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu</p>	<p>“Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darbaņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.”</p> <p>“Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaizamo darbaņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, <i>inter alia</i>, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darbaņēmēju pārkvalificēšanos.”</p>
	<p>Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā</p>	<p>Direktīvas mērķis ir aizsargāt darbaņēmēju tiesības “uzņēmuma, uzņēmējiesabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējiesabiedrības daļas īpašumtiesību” nodošanas gadījumā. Direktīvas mērķis ir pēc iespējas nodrošināt, ka īpašumtiesību saņēmēja darba attiecības nemainās un ka darbinieki nodošanas dēļ nenonāk neizdevīgā stāvoklī.</p>
	<p>Direktīva 2008/94/EK par darbaņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā (ar ko atceļ Direktīvu 2002/74/EK un Padomes Direktīvu 80/987/EEK)</p>	<p>Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt darbaņēmēju aizsardzības minimumu “to darba devēja maksātspējas gadījumā. Šim nolūkam dalībvalstīm vajadzētu izveidot iestādi, kas garantē attiecīgo darbaņēmēju prasījumu apmierināšanu attiecībā uz darba samaksu”.</p> <p>“Ir jānodrošina, ka no šīs direktīvas piemērošanas jomas netiek izslēgti darbaņēmēji, kas minēti Padomes Direktīvā 97/81/EK (..) par pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (..), Padomes Direktīvā 1999/70/EK (..) par pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku un Padomes Direktīvā 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darbaņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā.”</p>

Jānorāda, ka daži šiem noteikumiem līdzīgi noteikumi ir atrodami vairākās citās direktīvās, kas nav iekļautas 1. pielikuma tabulā. Piemēram:

- Direktīva 92/57/EEK (pagaidu vai pārvietojamie būvlaukumi) — 4. pielikuma A daļas 15.4. punkts. “Stacionārajās dzīvojamajās telpās, ja tās netiek izmantotas tikai izņēmuma gadījumos, ir jābūt atbilstīgam sanitāram aprīkojumam, atpūtas istabai un brīvā laika pavadīšanas istabai”.
- Direktīva 93/103/EK (darbs uz zvejas kuģiem) — I pielikuma 13. punkts. “Dzīvojamā zona. 13.1. Strādnieku dzīvojamās zonas un labierīcību, kur tādās ir, atrašanās vietai, uzbūvei, skaņas izolācijai, izolācijas līdzekļiem un izvietojumam, kā arī piekļūšanas iespējām (..)”
- Direktīva 2010/32/ES (asi instrumenti), kur 4.3. punktā ir skaidra atsaucē uz psihosociālajiem faktoriem.

2. pielikums. Nesaistošas politikas iniciatīvas

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Garīgā veselība darbā	<p>Pamatnostādnes, SDO, 1986. gads. Psihosociālie faktori darbā: atpazīšana un kontrole</p>	<p>Psihosociālie apdraudējumi = "mijiedarbība starp darba saturu, darba organizāciju un vadību, kā arī citiem vides un organizācijas apstākļiem, no vienas puses, un darba ņēmēju prasēm un vajadzībām, no otras puses. Psihosociālie apdraudējumi ir saistīti ar psihosociālās vides nelīdzsvarotību un attiecas uz tādu mijiedarbību, kas caur uztverto un piedzīvoto nelabvēlīgi ietekmē personu veselību".</p>
	<p>SDO R194 pārskatītais pielikums, 2010. gads. Ieteikums par arodslimību sarakstu un negadījumu un slimību darbā reģistrēšanu un paziņošanu</p>	<p>"Posttraumatiskā stresa traucējumi (..) un (..) citi garīgi un uzvedības traucējumi (..) kad pastāv tieša saikne (..) starp darbā veiktu darbību izraisītiem riska faktoriem un darbinieka garīgajiem un uzvedības traucējumiem."</p>
	<p>PVO Eiropas Garīgās veselības deklarācija, 2005. gads, un Eiropas Garīgās veselības rīcības plāns</p>	<p>Ministru deklarācijā bija uzsvērts katras valsts pienākums piešķirt līdzekļus, lai varētu "novērst riska faktorus to rašanās vietās, piemēram, atbalstot darba vides attīstības sekmēšanu attiecībā uz garīgo veselību un izveidojot premiālas sistēmas atbalsta nodrošināšanai darbā, vai ļaujot ātrāk atgriezties darbā no garīgās veselības problēmām atveseļotiem darbiniekiem".</p> <p>Eiropas Garīgās veselības rīcības plānā reģiona valstis tiek mudinātas "izstrādāt iespējas garīgās veselības aizsardzībai un sekmēšanai darbā, novērtējot un pārvaldot stresu, kā arī izmantojot psiholoģiskos faktoros, personāla sagatavošanu un apziņas palielināšanu".</p> <p>"Izveidot arodapmācības programmas cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām un atbalstīt darba vietu un prakšu pielāgošanu viņu (cilvēku ar garīgās veselības problēmām) Ipašajām vajadzībām, lai nodrošinātu viņu iekļaušanos konkurējošā darba tirgū."</p> <p>"Izveidot veselībai draudzīgas darba vietas un ieviest pasākumus, piemēram, fiziskās aktivitātes, izmaiņas darba modeļos, saprātīgs darba laiks un veselībai draudzīgi administrēšanas veidi."</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Garīgā veselība darbā	<p>PVO plāns veselīgām darbavietām, 2010. gads. Veselīgas darbavietas: rīcības modelis: darba devējiem, darbiniekiem, politikas veidotājiem un speciālistiem</p>	<p>“Psihosociālā darba vide ietver organizācijas kultūru, kā arī attieksmi, vērtības, uzskatus un ikdienas praksi uzņēmumā, kas ietekmē darba ņēmēju garīgo un fizisko labklājību.”</p> <p>“Psihosociālo apdraudējumu piemēri ietver, bet ne tikai: sliktu darba organizāciju (..), organizācijas kultūru (..), pārvaldes un kontroles stilu (..), nepietiekamu atbalstu darba un dzīves līdzsvaram, bailes zaudēt darbu saistībā ar uzņēmumu apvienošanu, iegādi, reorganizāciju vai darba tirgu / ekonomiku.”</p> <p>“Psihosociālos apdraudējumus parasti nosaka un novērtē, izmantojot aptaujas vai intervijas, ko var salīdzināt ar fiziskā darba apdraudējumu pārbaudēm. Pēc tam ir jāpiemēro kontroles pasākumu hierarhija, lai novērstu noteiktos apdraudējumus: novērst vai mainīt pirmsākumus (..); mazināt ietekmi uz darbiniekiem (..), aizsargāt darbiniekus, palielinot apziņu un sniedzot apmācību darbiniekiem (..).”</p>
	<p>PVO Eiropas Garīgās veselības stratēģija, 2011. gads</p>	<p>“Ir jālīdzsvaro ekonomikas ieguvums no labas garīgās veselības gan labklājības, gan ražīguma izteiksmē un tādas aprūpes sniegšana, ko vēlas cilvēki un kas viņiem ir vajadzīga.”</p> <p>Garīgās veselības stratēģijas pirmajā mērķī ir teikts, ka “ikvienam ir vienādas iespējas piedzīvot garīgu labklājību visas dzīves laikā, jo īpaši tiem, kuri ir neaizsargātākie vai pakļauti riskam”.</p>
	<p>Padomes Rezolūcija (2000/C86/01) par garīgās veselības veicināšanu</p>	<p>“Uzskata, ka ir jāuzlabo garīgās veselības vērtība un pamanāmība un jāveicina laba garīgā veselība, jo īpaši bērnu, jauniešu, vecu cilvēku garīgā veselība, kā arī garīgā veselība darbā.”</p>
	<p>Eiropas Savienības Padomes 2003. gada secinājumi par garīgo veselību — konference par garīgo veselību un aizspriedumiem Eiropā: ar sociālo iekļaušanu un taisnīgumu saistīto problēmu risināšana</p>	<p>Eiropas Savienības Padome aicina Komisiju “pievērst īpašu uzmanību aktīvai sadarbībai visos svarīgajos Kopienas politikas virzienos un darbībās, jo īpaši darbībās, kas saistītas ar nodarbinātību, nediskrimināciju, sociālo aizsardzību, izglītību un veselību, lai samazinātu aizspriedumus un diskrimināciju saistībā ar garīgu saslimšanu (..).”</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Garīgā veselība darbā	<p>Eiropas Savienības Padomes 2005. gada secinājumi par rīcību Kopienas garīgās veselības jomā — tiesvedību rezultāti</p>	<p>Eiropas Savienības Padome aicina Komisiju sadarbībā ar Pasaules Veselības organizāciju un citām svarīgām starptautiskām organizācijām "atbalstīt Pasaules Veselības organizācijas Ministru konferences par garīgo veselību apstiprinātās deklarācijas un rīcības plāna īstenošanu; nodrošina, ka turpmāko svarīgo Kopienas tiesību aktu integrētajā ietekmes novērtējumā ir ņemti vērā garīgās veselības aspekti; uzsver spēcīgo saiti starp garīgo un fizisko veselību un narkotiku un alkohola lietošanu (.).":</p>
	<p>Zaļā grāmata, EK, 2005. gads</p> <p>"Iedzīvotāju garīgās veselības uzlabošana. Veidojot Eiropas Savienības stratēģiju par garīgo veselību"</p>	<p>"Garīgās veselības veicināšana un garīgās neveselības profilakse ir tieši vērsta uz individu, ģimeni, kopienu un garīgās veselības sociālajiem faktoriem, stiprinot aizsargfaktoros un samazinot riska faktorus (.). Skolas un darbavietas, kur cilvēki pavada visvairāk laika, ir būtiskas darbības vietas."</p>
	<p>Eiropas Parlamenta rezolūcija (2006/2058(INI)) par iedzīvotāju garīgās veselības uzlabošanu, veidojot Eiropas Savienības stratēģiju par garīgo veselību</p>	<p>"Uzskata, ka labi darba apstākļi dod ieguldījumu garīgajā veselībā un aicina darba devējus nodrošināt, lai politiskā nostādne "Garīgā veselība darbā" būtu veselības un darba drošības ieviešanas obligāta sastāvdaļa, lai personām ar garīgiem traucējumiem garantētu "pēc iespējas labāku darbu" un labāku iekļaušanos darba tirgū, un lai to publicētu un pārraudzītu, izmantojot esošos tiesību aktus par veselību un drošību, ņemot vērā arī strādnieku vajadzības un viedokļus."</p> <p>"Atzinīgi vērtē sociālās politikas un nodarbinātības politikas iniciatīvas veicināt nediskriminējošu attieksmi pret personām ar garīgām slimībām, personu ar garīgo invaliditāti sociālo integrāciju un spriedzes novēršanu darba vietās."</p> <p>"Ņemot vērā ES nodarbinātības stratēģiju, uzsver garīgās veselības ietekmi uz nodarbinātību, kā arī bezdarba ietekmi uz cilvēku garīgās veselības stāvokli."</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Garīgā veselība darbā	<p>EK, 2007. gads, Baltā grāmata. Kopā par veselību. ES stratēģiskā pieeja 2008.–2013. gadam</p>	<p>Baltajā grāmatā Komisija un dalībvalstis tika aicinātas strādāt, lai "izstrādātu un īstenotu darbības šādās jomās — tabaka, uzturs, alkohols, garīgā veselība un citi plašāki vides un sociālekonomiski faktori, kas ietekmē veselību." Tajā Komisija tika aicināta arī veikt "vecu cilvēku un darbspējīgu cilvēku veselības veicināšanas pasākumus un rīkoties bērnu un jauniešu veselības jomā".</p> <p>"Darbs Kопienas līmenī ir saistīts ar zinātnisku riska novērtēšanu, (...) ar īpašām slimībām un apstākļiem saistītu risku novērtēšanas stratēģijām, rīcību negadījumu un ievainojumu gadījumā, darbinieku drošības uzlabošanu (...)"</p>
	<p>Eiropas Garīgās veselības un labklājības pakts, 2008. gads. Kopā par garīgo veselību un labklājību</p> <p>Eiropas Parlamenta rezolūcija (T6-0063/2009) par garīgo veselību. Atsaucē 2008/2209(INI), nelegislatīva rezolūcija</p>	<p>"Nodarbinātība ir labvēlīgs fiziskās un garīgās veselības faktors. (...) Ir jārikojas, lai risinātu pastāvīgi pieaugošo darbā neierašanās un darbnespējas problēmu, kā arī lai izmantotu produktivitātes uzlabošanas neizmantojamo potenciālu, kas ir saistīts ar stresu un garīgiem traucējumiem."</p> <p>Rezolūcija "aicina dalībvalstis veicināt izpēti, lai apzinātu, kādi darba apstākļi var palielināt saslimstību ar garīgām slimībām, īpaši sievietes vidū"; tā "aicina darba devējus popularizēt veselīgu darba atmosfēru, pievēršot uzmanību ar darbu saistītam stresam, garīgo traucējumu cēloņiem darba vietā un cīņai ar šiem cēloņiem" un "aicina Komisiju pieprasīt, lai uzņēmumi un valsts iestādes katru gadu publicē ziņojumu par savu politiku un pasākumiem attiecībā uz darbinieku garīgo veselību tāpat, kā tās ziņo par fizisko veselību un darba drošību".</p>
	<p>ES augsta līmeņa konference, Brisele, 2010. gads. Ieguldījumi labklājībā darbā: psihosociālo risku pārvaldība pārmaiņu laikā</p>	<p>Eiropas Komisija kopā ar Eiropas Savienības Padomes Beļģijas prezidentūru organizēja augsta līmeņa konferenci "Ieguldījumi labklājībā darbā", pievēršot uzmanību risku pārvaldībai pārmaiņu laikā. Konferencē un saistītajos dokumentos tika uzsvērti daži svarīgākie jautājumi, kas saistīti ar pārmaiņām organizācijā, pārstrukturēšanu, veselību un labklājību, un (...) tas, ko var darīt, lai efektīvāk sagatavotu organizācijas un cilvēkus lielām pārmaiņām".</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Garīgā veselība darbā	ES konference, Berlīne, 2011. gads. Garīgās veselības un labklājības veicināšana darbavietās	"Garīgā veselība ir svarīgs sociālās kohezijas kvalitātes un darba kvalitātes rādītājs. Tas ir arī Eiropas sociālā modeļa centrālais elements." "Garīgās veselības aizsardzība un veicināšana var būtiski ietekmēt Eiropas Savienības programmas "Eiropa 2020" un tās mērķa — gudra, ilgtspējīga un integrējoša izaugsme — īstenošanu." "Garīgās veselības jomā profilaksei un veicināšanai ir vajadzīga visaptveroša pieeja, kurā tiek ņemti vērā arī apstākļi darba vietā (..) — jo īpaši darba vietu struktūra un organizācija — (..)"
	Eiropas Savienības Padomes 2011. gada secinājumi par Eiropas pakta par garīgo veselību un labklājību — rezultāti un turpmākā rīcība	Eiropas Savienības Padome aicina dalībvalstis "veikt pasākumus, kas vērsti pret tādu cilvēku stigmatizāciju, atstumtību un diskrimināciju, kuriem ir garīgās veselības traucējumi, un veicināt to sociālo iekļaušanu, kā arī to piekļuvi (..) darbam". Tā aicina dalībvalstis un Komisiju "veikt pasākumus, kas vērsti uz veselības un sociālās aprūpes nozaru un sociālo partneru lielāku iesaisti garīgās veselības un labklājības jomā darba vietā, lai attiecīgos gadījumos atbalstītu un papildinātu darba devēju vadītās programmas"; "atbalstīt pasākumus (piem., apmācību programmas), kas profesionāļiem un vadītājiem, īpaši veselības aprūpē, sociālajā aprūpē un darba vietā, ļauj risināt jautājumus, kas saistīti ar garīgo labklājību un garīgās veselības traucējumiem".
	Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2013. gada atzinums par tematu "Eiropas Garīgās veselības gads — labākas darba vietas un augstāka dzīves kvalitāte" (2013/C 44/06)	"Publiski atbalstīta veselības saglabāšanas veicināšana uzņēmumos un mūsdienīga uzņēmējdarbības kultūra var atbalstīt cilvēkus ar traucējumiem un ierobežot ar darbu saistītu problēmu rašanos." "Piemērojot līguma noteikumus un pamatdirektīvu 89/391/EEK (..) kā arī (..) pamatnoilgumu par stresu darbā, konsekvētā profilakses stratēģijā, balstoties uz pētījumu secinājumiem, būtu jāiekļauj tādi elementi kā stresa riska profilaktiska novēršana, stresa likvidēšana un samazināšana." "Būtu jāveido uzņēmumu struktūras vai ārējas struktūras, kas pārstāv cilvēku ar invaliditāti un cilvēku ar garīgiem traucējumiem intereses nodarbinātības jomā."

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Garīgā veselība darbā	<p>Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC), 2012. gads. Kampanja par psihosociālajiem riskiem darbā</p>	<p>Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC) 2012. gadā organizēja kampaņu par psihosociālajiem riskiem. Mērķis bija izstrādāt pārbaudes rīku kopumu mērķtiecīgām intervencēm saistībā ar darba drošību un veselības aizsardzību (psihosociālie riski).</p> <p>“Pamatlīdzība 89/391/EEK un nolīgumi ar sociālajiem partneriem veido uzraudzības kopēju juridisko bāzi psihosociālo risku jomā (...). Kopumā psihosociālo risku pārbaudes ir iespējamas visās dalībvalstīs, dažos gadījumos ar daži ierobežojumiem.”</p> <p>“(..) ir palielinājies tādu darba vietu skaits, kur risku novērtējumos ir iekļauti psihosociālie riski. Ir palielinājušās darba inspektoru zināšanas par psihosociālajiem riskiem visās valstīs. Darba vietās ir palielinājušies informētība par psihosociālajiem riskiem darbā.”</p> <p>“Pašreiz visām Eiropas darba inspekcijām ir pieejami rīki, lai pārbaudītu psihosociālos riskus darbā. Uzlabotas darba inspektoru zināšanas ilgtermiņā izraisīs uzlabojumus saistībā ar psihosociālajiem riskiem.”</p>
	<p>Garīgās un fiziskās veselības platforma (MPHP), 2009. gads. Garīgās un fiziskās veselības harta un aicinājums rīkoties</p>	<p>“Ir jāatzīst saite starp garīgo un fizisko veselību, un tai ir jāpievēršas visās ar veselību saistītās stratēģijās un programmās ES un valstu līmenī, tostarp ar šim bāzē saistītos un citos politikas virzienos, piemēram, sociālajā, nodarbinātības, diskriminācijas, pētniecības un izglītības, uztura, tabakas un alkohola jomā.”</p>
	<p>Mental Health Europe (MHE) 2009. gada feteikumi. Triju ES Padomes prezidentvalstu (Spānijas, Beļģijas, Ungārijas) komandas darba programma (2010.–2011. gads)</p>	<p>“(...) garīgās (un fiziskās) labklājības veicināšana var palīdzēt Eiropas Savienībai sasniegt Lisabonas programmas mērķus saistībā ar ekonomikas izaugsmi un nodarbinātību.”</p>
	<p>Eiropas Ārstu pastāvīgās komitejas (CPME) 2009. gada nostājas dokuments. Garīgā veselība darba vietā “Atbilstošs un veselīgs darbs”</p>	<p>“MHE uzsvēr, ka ilgtspējīgu atbalstu (garīgajai) veselīgai darba dzīvei var panākt, samazinot darba līgumu riskantumu un nodrošinot minimālus ienākumus, lai ikviens varētu dzīvot cienīgi. MHE norāda, ka minimālu ienākumu sniegtais labums nedrīkst būt saistīts vienīgi ar darba līgumiem. Cilvēkiem, kuri (pagaidām) nav spējīgi strādāt, ir jābūt minimāliem ienākumiem, lai viņi varētu segt savu pamatvajadzību izmaksas.”</p> <p>“(..) vispirms ir svarīgi atpazīt un noteikt darba ņēmējus, kuri cieš no garīgiem traucējumiem gan agrīnās stadijās, gan tad, kad neierodas darbā. Mērķtiecīgas intervences programmas ar konsultāciju un cita veida atbalsta programmām un aktīva rehabilitācija ir ļoti svarīga un ir jāievieš (...). Papildus šiem pasākumiem ir jābūt ieviestām profilakses programmām gan organizācijās, gan atsevišķu cilvēku līmenī. Šīm programmām ir jābūt vērstām uz tādu darba apstākļu radīšanu, kuros darba ņēmēji var strādāt veselīgi un kuros viņi tiek stimulēti dzīvot aktīvu un veselīgu dzīvi.”</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Ar darbu saistīts stress	<p>Standarts EN ISO 10075-1: 1991. Ar darba slodzi saistīti ergonomiskie principi. Vispārīgie termini un definīcijas</p>	<p>Garīgais stress = "visā novērtējamās ietekmes kopums, kas no ārējiem avotiem gūstas par cilvēku un to garīgi ietekmē." Garīgais stress ir garīgās spriedzes avots (= "garīgā stresa tūlītēja ietekme uz cilvēku (ne ilgtermiņa ietekme) atkarībā no viņa/viņas individuālajiem ieradumiem un faktiskajiem priekšnoteikumiem, tostarp no individuālajām spējām tikt galā)".</p> <p>"Ir četras galvenās garīgā stresa avotu kategorijas: uzdevums, aprikojums, fiziskā vide, sociālā vide." "Garīgā stresa kaitīgā (īstermiņa) ietekme ir: garīgais nogurums un nogurumam līdzīgi stāvokļi (piemēram, vienmuļība, samazināta modrība un pārsātinājums)."</p>
	<p>Standarts EN ISO 10075-2: 1996. Ar darba slodzi saistīti ergonomiskie principi. Projektēšanas principi</p>	<p>"Noguruma iemesli: garīgās darba slodzes intensitāte un garīgās darba slodzes pagaidu sadalījums." "Garīgās darba slodzes intensitāti ietekmē šādi raksturlielumi: neskaidri uzdevumi, uzdevuma sarežģītība, prasības, pasniegšanas stratēģijas, informācijas atbilstība, neskaidra informācija, signāla diskriminējošā daba, darba atmiņas slodze, ilgtermiņa atmiņas slodze, atpazīšanas un atsaukšanas atmiņa, atbalsts lēmumiem (...). Garīgās slodzes pagaidu sadalījuma faktori ietver "darba stundu ilgumu, brīvais laiks starp vairākām darba dienām vai mainām pēc kārtas, darbs mainās, pārtraukumi un atpūtas pauzes, izmaiņas darbā ar atšķirīgām darba prasībām vai garīgo darba slodzi".</p>
	<p>Pamatnostādnes, EK, 1999. Pamatnostādnes par stresu, kas saistīts ar darbu. Dzīves garša vai nāves skūpstis?</p>	<p>"Šajās pamatnostādnēs ir sniegta vispārīga informācija par iemesliem, izpaušmēm un sekām attiecībā uz stresu, kas saistīts ar darbu, gan darba ņēmējiem, gan darba organizācijām. Tajā arī sniegti vispārīgi padomi par to, kā noteikt ar stresu darbā saistītas problēmas un to iemeslus, un ir piedāvāta praktiska un elastīga rīcības sistēma, ko sociālie partneri gan valstu, gan atsevišķu uzņēmumu līmenī var pielāgot konkrētai situācijai. Uzmanība galvenokārt ir pievērsta ar darbu saistītas slodzes un sliktas veselības primārai profilaksei nevis ārstēšanai."</p>
	<p>Eiropas Savienības Padomes 2002. gada secinājumi par stresu un ar depresiju saistītu problēmu apkarošanu</p>	<p>Eiropas Savienības Padome aicina dalībvalstis "pievērst pienācīgu uzmanību ar stresu un depresiju saistītu problēmu ietekmei visās vecuma grupās un nodrošināt, lai šīs problēmas tiktu atzītas; šajā saistībā pievērst īpašu uzmanību ar darbu saistīta stresa un depresijas pieaugošajai problēmai".</p> <p>Tā aicina Komisiju "apsvērt iespējas novērst stresu un depresiju, nosakot un īstenojot atbilstošu Kopienas politiku un pasākumus, kas papildinātu valstu politiku".</p>
	<p>Pamatnostādnes, EU-OSHA, 2002. gads. Kā risināt psihosociālās problēmas un samazināt ar darbu saistīto stresu</p>	<p>"Šā ziņojuma mērķis ir uzlabot informētību par psihosociālajām problēmām, kas saistītas ar darbu, veicināt profilaktisku kultūru pret psihosociāliem apdraudējumiem, tostarp stresu, vardarbību un iebiedēšanu, samazināt šādiem apdraudējumiem pakļauto darbinieku skaitu, veicināt attīstību un izplatīt informāciju par labo praksi, kā arī stimulēt darbības Eiropas un dalībvalstu līmenī."</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Ar darbu saistīts stress	<p>Pamatnostādnes, PVO, 2003. gads. Darba organizācija un stress</p>	<p>“Šajā bukletā ir sniegti praktiski padomi par to, kā tikt galā ar stresu darbā. Paredzēts, ka darba devēji, vadītāji un arodbiedrību pārstāvji izmanto šo bukletu kā daļu iniciatīvas izglītēt par stresa pārvaldīšanu darbā.”</p> <p>Pamatnostādnes ir par “stresa darbā būtību, stresa iemesliem un ietekmi, kā arī profilakses stratēģijām un riska novērtēšanas un pārvaldīšanas metodēm (...), organizācijas kultūras nozīmi šajā procesā un vajadzīgajiem resursiem stresa pārvaldīšanai darbā.”</p>
	<p>Pamatnostādnes, PVO, 2007. gads. Informētības palielināšana par stresu darbā jaunattīstības valstīs: mūsdienīgs apdraudējums tradicionālā darba vidē: padomi darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem</p>	<p>“Šā bukleta mērķis ir palielināt darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju informētību par stresu darbā jaunattīstības valstīs. Ar darbu saistīts stress ir problēma, kas raisa arvien lielākas bažas jaunattīstības valstīs svarīgu notikumu dēļ mūsdienu pasaulē; divi no svarīgākajiem notikumiem ir globalizācija un mainīgā darba būtība.”</p>
	<p>Pamatnostādnes, PVO, 2008. gads. <i>PRIMA-EF</i>: Pamatnostādnes par Eiropas sistēmu psihosociālo risku pārvaldībai: avots darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem</p>	<p>“Tajās ir sniegti norādījumi par Eiropas sistēmu psihosociālo risku pārvaldībai (<i>PRIMA-EF</i>) un attiecas uz psihosociālo risku pārvaldību darba vietā, lai novērstu ar darbu saistītu stresu, vardarbību un iebiedēšanu darba vietā. Līdz šim nav bijusi tāda sistēma, kurā būtu apvienotas svarīgākās jomas problēmas un sniegti norādījumi par tām, un tāda ir vajadzīga darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, lai veiktu efektīvas darbības saistībā ar bažas raisošām problēmām.”</p>
Vardarbība un uzņēmēšanas darbā	<p>Pamatnolīgums par stresu darbā, 2004. gads. Eiropas sociālie partneri — <i>ETUC, UNICE (BusinessEurope), UEAPME</i> un <i>CEEP</i></p>	<p>“Šā dokumenta kopējais mērķis ir veicināt politikas un zināšanu pielietošanu praksē.”</p> <p>“Stress ir stāvoklis, kas saistīts ar fizisku, psiholoģisku vai sociāla rakstura sudzībām vai traucējumiem, kādi rodas ja indivīds nejutās spējīgi izpildīt visas prasības vai uz viņu liktās cerības.”</p> <p>“Lai noteiktu, vai tiešām pastāv problēmas saistībā ar stresu darbā, var būt nepieciešams izanalizēt dažādus faktoros, piemēram, darba organizāciju un procesus (...), darba apstākļus un darba vidi (...), saziņu (...) un subjektīvus faktoros (...).” Ja ir atklāts, ka darbs rada stresu, ir jāveic pasākumi tā novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai. Darba devējs ir atbildīgs par piemērotu pasākumu noteikšanu.”</p>
	<p>Pamatnostādnes, PVO, 2003. gads. Informētības palielināšana par psiholoģisku uzņēmēšanas darbā</p>	<p>“Psiholoģiska uzņēmēšanas ir vardarbīgas izturēšanās pret darba ņēmēju veids, ko izraisa neētiska uzvedība un kura dēļ darba ņēmējs kļūst par upuri (...). Tas var izraisīt nopietnas negatīvas sekas attiecībā uz dzīves kvalitāti un personu veselību (...).” Šā bukleta mērķis ir palielināt informētību (...), sniedzot informāciju par tās raksturlielumiem (...).”</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Vardarbība un uzmāšanās darbā	<p>Pamatnostādnes, SDO, 2006. gads. Vardarbība darbā</p>	<p>Pētījumā "Vardarbība darbā" (3. izdevums) ir pārbaudīti agresīvi gadījumi, kas rodas darba vietās (..) iebiedēšana, psiholoģiska vardarbība un mutiska vardarbība izturēšanās. Tajā ir sniegta informācija un pierādījumi par vardarbības gadījumiem un nopietnību darba vietā valstīs visā pasaulē (..) novērtētas dažādas cēloņsakarības un sīkaka informācija par sociālajām un ekonomiskajām izmaksām. Tajā ir novērtēti: cik efektīvi ir darba vietas veiktie pasākumi pret vardarbību un atbildes reakcija, piemēram, regulatīvi jauninājumi, politikas intervences, darba vietas struktūra, kas varētu samazināt riskus, kolektīvie līgumi un dažādas "paraugprakses" iespējas visā pasaulē.</p>
	<p>Pamatnostādnes, EU-OSHA, 2011. gads. Eiropas kopaina par vardarbību un uzmāšanos darba vietā</p>	<p>Ziņojuma mērķi ir "rūpīgi pārbaudīt atšķirības ES dalībvalstīs saistībā ar to, cik bieži darbā parādās dažādi vardarbības un uzmāšanās veidi (..) kā arī sniegti piemēri preventīvo pasākumu izmantošanai; pārbaudīt dažādās valstīs izmantoto metožu un datu avotus, lai novērtētu gan vardarbības, gan uzmāšanās darba vietā riskus, izplatību un sekas".</p>
	<p>Pamatnolīgums par uzmāšanos un vardarbību darbā, 2007. gads. Eiropas sociālie partneri — ETUC, UNICE (BusinessEurope), UEAPME un CEEP</p>	<p>"Uzmāšanās un vardarbības pamatā ir vienas vai vairāku personu nepieņemama izturēšanās, un tā var izpausties dažādos veidos; no kuriem daži ir vieglāk identificējami nekā citi. Darba vide var ietekmēt personu pakļautību uzmāšanās un vardarbībai."</p> <p>"Paaugstinot vadītāju un darba ņēmēju apzināšanos un nodrošinot piemērotu apmācību, uzmāšanās un vardarbības iespēju darbā var mazināt. Uzņēmumos nepieciešama skaidra nostāja, uzsverot, ka uzmāšanās un vardarbība netiks pieļauta. Šajā nostājā jānorāda procedūras, kas jāievēro, ja šāda situācija izveidojas."</p>
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>PVO 2012. gada Rīcības plāns "Eiropas stratēģijas neinfekciozu slimību novēršanai un kontrolei 2012.–2016. gadā īstenošanai"</p>	<p>Rīcības plāna galvenais mērķis ir uzlabot veselību un labklājību, padarot apstākļus skolās un darba vietās veselībai labvēlīgākus.</p> <p>"Arī darba vietas ir svarīgs punkts neinfekciozu slimību novēršanas un veselības veicināšanas programmu īstenošanai. Veselības veicināšana darbā (WHP), ja to organizē un īsteno kā obligātu iniciatīvu veselības jomā darba vietās, var efektīvi samazināt neinfekciozu slimību riska faktorus, cīņoties pret fizisku pasivitāti, neveselīgiem ēšanas paradumiem, dūmiem un alkoholu darba vidē, kā arī psihosociālos riska faktorus, piedaloties darba ņēmējiem un vadītājiem."</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>Eiropas Savienības Padome, 2000. gada Lisabonas stratēģija — kļūt par tādu konkurētspējīgu un dinamiskāko uz zinātnes atziņām balstīto ekonomiku pasaulē, kas spēj nodrošināt ilgtspējīgu ekonomisko attīstību, radot vairāk un labākas darba vietas un plašāku sociālo kohēziju</p> <p>Padomes Rezolūcija (2000/C218/02) par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu piedalīšanos ģimenes un darba dzīvē</p> <p>Padomes Rezolūcija (2000/C218/03) par rīcību veselības noteicošo faktoru jomā</p>	<p>Saistībā ar lielāka skaita un labāku darbavietu izveidi Eiropā: izstrādājot aktīvas nodarbinātības politiku, Padome un Komisija tiek aicinātas "uzlabot nodarbinātību un samazināt prasmju neatbilstību, jo īpaši sniedzot nodarbinātības pakalpojumus, izmantojot Eiropas darba vietu un mācīšanās iespēju datubāzi; veicinot īpašas programmas, kas ļautu bezdarbniekiem samazināt prasmju neatbilstību; (...) izmantojot papildināmību starp mūžizglītību un pielāgošanos, elastīgi pārvaldot darba laiku un rotāciju darbā; (...) veicinot vienādu iespēju visus aspektus, tostarp samazinot profesionālo segregāciju un atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu (...)."</p> <p>Rezolūcija aicina darba devējus sabiedriskajā un privātajā nozarē, darbiniekus un sociālos partnerus valstu un Eiropas līmenī "palielināt savus centienus, lai nodrošinātu vīriešu un sieviešu līdzsvarotu piedalīšanos ģimenes un darba dzīvē, jo īpaši organizējot darba laiku un novēršot apstākļus, kuri izraisa algas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm".</p> <p>"Ņemti vērā debašu rezultāti no Eiropas Konferences par veselības noteicošajiem faktoriem Eiropas Savienībā, kas notika 2000. gada 15. un 16. martā Evorā un kur tika pievērsta īpaša uzmanība garīgajai veselībai (...) un tika ieteikti vairāki praktiski un mērķtiecīgi pasākumi problēmu risināšanai šajās jomās."</p> <p>"Uzsvērtā Kopienas vajadzība vērst savu rīcību uz to, lai novērstu slimības un veicinātu veselību."</p> <p>"Atzinīgi vērtēta Kopienas apņemšanās izstrādāt plašu stratēģiju veselības jomā un prezentēt priekšlikumu jaunai veselības programmai, kurā paredzēta īpaša rīcība, kas vērsta uz veselības noteicošiem faktoriem, veicinot veselību un slimību profilaksi, pamatojoties uz nozares politiku (...)"</p> <p>"Uzsver ciešo saikni starp alkohola ļaunprātīgu lietošanu un samazinātu darba ražīgumu, bezdarbu, sociālo marginalizāciju (...) un garīgu slimību."</p> <p>"Uzskata, ka ikvienai Kopienas darbībai ir jābūt vērstai uz pasākumiem ar pievienoto vērtību Eiropai, ņemot vērā visas iespējas, ko sniegs paredzamā rīcības programma sabiedrības veselības jomā, taču arī uz pasākumiem politikas jomās, kas nav sabiedrības veselība."</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>Pamatnolīgums par tāldarbu, 2002. gads. Eiropas sociālie partneri — <i>ETUC, UNICE (BusinessEurope), UEAPME un CEEP</i></p>	<p>Nolīgumā ir noteiktas svarīgākās jomas, kurās vajadzība pielāgošanās vai īpaša uzmanība, kad cilvēki strādā ārpus uzņēmuma telpām, piemēram, "datu aizsardzība, privātums, veselība un drošība, darba organizācija, apmācība u. c.:"</p> <p>"Tāldarbinieks organizē savu darba laiku saskaņā ar spēkā esošo normatīvo aktu prasībām, koplīgumu un uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem. Tāldarbinieka darba slodze un darba izpildes standarti ir tādi paši kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēju telpās. Darba devējs rūpējas par to, lai novērstu tāldarbinieka izolāciju no pārējā uzņēmuma darba kolektīva (..)"</p> <p>"Saietība ar tehnoloģisko attīstību un darba attiecību un organizāciju dažādošanu darbaņēmēji saskaras ar lielāku mobilitāti (..) un vajadzību uzturēt un uzlabot prasmes un kvalifikācijas līmeņus. Šajos ātru pārmaiņu apstākļos sociālie partneri Eiropas līmenī apstiprina, ka prasmi attīstība un kvalifikācijas iegūšana ir lielas problēmas mūžizglītības jomā."</p>
	<p>Rīcības plāns pamatprasmiņu un kvalifikāciju mūžizglītības attīstīšanai, 2002. gads. Eiropas sociālie partneri — <i>ETUC, BusinessEurope, UEAPME un CEEP</i></p> <p>Padomes Lēmums (2003/C218/01) par Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas izveidošanu</p>	<p>Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komiteja palīdz "Komisijai sagatavot, īstenot un novērtēt pasākumus darba drošības un veselības aizsardzības jomā darbavietās".</p> <p>"Palīdz izstrādāt kopēju pieeju drošības un veselības aizsardzības jomā pastāvošo problēmu risināšanai un noteikt Kopienas prioritātes, kā arī nepieciešamos pasākumus to īstenošanai."</p> <p>"Līdztekus Eiropas aģentūrai drošības un veselības aizsardzībai darbā sekmē valsts pārvaldes iestāžu, arodbiedrību un darba devēju organizāciju informētību par Kopienas pasākumiem, lai veicinātu to sadarbību un rosinātu to iniciatīvas attiecībā uz pieredzes apmaiņu un prakses kodeksu izstrādi."</p> <p>"Eiropas Savienības iniciatīvas, kuras papildina nacionālās politikas, balstīsies uz sabiedriskās veselības uzlabošanu, cilvēku slimību un fiziskās un garīgās veselības draudu novēršanu. Pie šādas rīcības pieder:</p> <p>a) cīņa pret galvenajiem draudiem veselībai, veicinot pētījumus par to cēloņiem, izplatīšanos un profilaksi, kā arī nodrošinot informēšanu un izglītošanu veselības aizsardzības jautājumos (..)"</p>
	<p>Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2005. gada atzinums par Sanitāro drošību: kolektīva atbildība, jaunas tiesības (2005/C120/10)</p>	

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>Rīcības plāns dzimumu līdztiesības jomā, 2005. gads. Eiropas sociālie partneri — <i>ETUC, UNICE (BusinessEurope), UEAPME</i> un <i>CEEP</i></p>	<p>“Tradicionālajām dzimumu lomām un stereotipiem joprojām ir būtiska ietekme uz sieviešu un vīriešu pienākumu sadalījumu mājās, darba vietā un sabiedrībā kopumā, un turpinās dzimumu līdztiesības sasniegšanas apstākļu apburtais loks (...) sociālajiem partneriem ir nozīme, risinot jautājumus par dzimumu lomām un stereotipiem nodarbinātības jomā un darba vietā.”</p> <p>“Pierādījumi [Ilecinā], ka sievietes turpina darīt lielāko daļu darbu mājās vai ģimenē, mēdz būt nodarbinātas ar pārtraukumiem, kas var negatīvi ietekmēt karjeru, algu un pensiju, un pārāk bieži strādā nepilna laika darbu.”</p>
	<p>Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada ieteikumi par pamatprasmēm mūžizglītībā</p>	<p>“Sociālā prasme ir saistīta ar personisko un sociālo labklājību, kam nepieciešama izpratne par to, kā nodrošināt optimālu fizisko un garīgo veselību, kas tostarp ir paša cilvēka, viņa ģimenes un tuvākās sociālās vides resursi, kā arī zināšanas par to, kā veselīgs dzīvesveids var veicināt to. Veiksmīgai starppersonu un sociālai līdzdalībai ir būtiski izprast dažādas sabiedrības un vides (piemēram, darba vietā) vispārpieņemtos uzvedības un izturēšanās kodeksus. Tikpat svarīgi ir apzināties pamatkonceptijas saistībā ar indivīdiem, grupām, darba organizācijām, dzimumu līdztiesību un nediskrimināciju, sabiedrību un kultūru.”</p>
	<p>Reģionu komitejas 2006. gada atzinums par tematu “Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikumam par pamatprasmēm mūžizglītībā”</p>	<p>“Šīm prasmēm raksturīgi arī <i>sociālie aspekti</i> tajā nozīmē, ka indivīds sevi uzskata par sevi paša, savas ģimenes un savas apkārtnes resursu. Sociālajām prasmēm un pilsoniskajām prasmēm piemīt arī medicīniska rakstura aspekti, piemēram, izpratne par veselīgu dzīvesveidu, fizisko un garīgo veselību un aktīvu dzīvesveidu. Kaut arī zināšanas medicīnas jomā arvien padziļinās, neveselīgas pārīšanas un mazkustīga dzīvesveida dēļ daudzās valstīs pasliktinās bērnu un jauniešu veselības stāvoklis. Ja nekas nemainīsies, stāvoklis kļūs kritisks.”</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>Komisijas paziņojums (SEC(2007) 214–216) "Darba kvalitātes un ražības uzlabošana: Kopienas stratēģija darba drošības un veselības aizsardzības jomā no 2007. līdz 2012. gadam"</p>	<p>Stratēģija darba drošības un veselības aizsardzības jomā no 2007. līdz 2012. gadam aicina īstenot kultūru, kas būtu vairāk vērsta uz profilaksi, prioritāti piešķirot garīgajai veselībai darba vietā.</p> <p>"Komisija mudina dalībvalstis integrēt valsts stratēģijās īpašas iniciatīvas risku novēršanai un garīgās veselības veicināšanai sinerģijām ar attiecīgajām Kopienas iniciatīvām, ieskaitot personu ar garīgiem traucējumiem nodarbināšanu."</p> <p>"Komisija uzsver sarunu nozīmi starp sociālajiem partneriem par vardarbības un uzmākšanos darbā riska novēršanu un aicina izdarīt secinājumus saistībā ar novērtējumu par Eiropas pamatnolīguma par darba izraisītu stresu īstenošanu."</p>
	<p>EK, 2007. gads, Baltā grāmata par Eiropas stratēģiju attiecībā uz uzturu, lielo svaru un veselības jautājumiem, kas saistīti ar aptaukošanos</p>	<p>Baltajā grāmatā uzņēmumi ir aicināti veicināt "darbinieku veselīgu dzīvesveidu. Kopā ar darba ņēmēju organizācijām tiem ir arī jāizstrādā priekšlikumi/vadlīnijas par to, kā dažāda lieluma uzņēmumi var ieviest vienkāršus, rentablus pasākumus, lai veicinātu darbinieku veselīgu dzīvesveidu".</p>
	<p>Komisijas ieteikums (2008/867/EK) par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus</p>	<p>"Cilvēkiem, kuri ilgstoši ir bijuši atstumti no darba tirgus, nepieciešama individuāli pielāgota piekļuve nodarbinātības iespējām."</p> <p>"Cilvēki, kam ir nepietiekamas pamatspējas, lai mācītos, vai kas ilgstoši ir bezdarbnieki, ar grūtībām gūst labumu no standarta mācībām vai rehabilitācijas politikas virzieniem. Turklāt, kļūstot par darba ņēmējiem un nenonākot labvēlīgā vidē, šīs personas joprojām ir neaizsargātas."</p> <p>"Veselība ir būtisks nosacījums līdzdalībai darba tirgū. Cilvēki, kuriem ir hroniski veselības traucējumi, nevar veiksmīgi iesaistīties ilgstošā nodarbinātībā vai darbam paredzētās mācībās."</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>Reģionu komitejas 2008. gada atzinums par elastdrošību</p> <p>Pamatnostādnes, Eiropas Komisija, 2009. gads. <i>Ad hoc</i> ekspertu grupas ziņojums par pāreju no institucionālās aprūpes uz kopienā sniegtu aprūpi</p> <p>Pamatnolīgums par iekļaujošo darba tirgu, 2010. gads. Eiropas sociālie partneri — <i>ETUC, UNICE (BusinessEurope), UEAPME</i> un <i>CEEP</i></p>	<p>“Uzskata, ka sociālās aizsardzības trūkums varētu apdraudēt darba tirgus elastīgumu. Lai mazinātu minēto risku, vienlīdz jāizstrādā un jāīsteno četri elastdrošības principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elastīgi līguma noteikumi gan no darba devēja, gan no darba ņēmēja viedokļa, • aktīva darba tirgus politika, • stabilitas un piemērotas mūžizglītības sistēmas, lai nodrošinātu darba ņēmēju pielāgošanās un nodarbinātības iespējas, • mūsdienu sociālās drošības sistēmās jāapvieno atbalsta pasākumi pietiekamu ienākumu nodrošināšanas jomā un nepieciešamība veicināt darba tirgus mobilitāti.” <p>“Jautājumi, kas saistīti ar pāreju no institucionālās aprūpes un kopienā sniegtu aprūpi, ir jārisina visās svarīgajās politikas jomās, piemēram, nodarbinātības, izglītības, veselības, sociālās politikas un citās jomās.”</p> <p>“Veicināt labākus darba apstākļus profesionālajai izaugsmei, lai padarītu pievilcīgu darbu nozarē. Pieprasīt iestādēm, kuras pārstāv un apmāca darbiniekus, kas strādā ar veciem cilvēkiem, bērniem, cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām un cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī akreditē šādu darbinieku profesionālo praksi, apņemties atbalstīt pakalpojumu lietotāju cieņu, iekļaušanu un autonomiju darbā.”</p> <p>“Šis pamatnolīgums ietver tos cilvēkus, kuri sastopas ar sarežģījumiem iestājoties, atgriežoties vai iekļaujoties darba tirgū, un un tos, kuri, lai arī nodarbināti, ir pakļauti darba zaudēšanas riskam zemāk norādīto [vairāku] faktoru dēļ.”</p> <p>“Ar darbu saistītie faktori ietver darba organizāciju un darba vidi, darbā pieņemšanas procesus, tehnoloģisko attīstību un apmācības politiku.”</p> <p>“Individuālie faktori ir saistīti ar tādiem aspektiem kā zināšanas, kvalifikācija un izglītības līmenis, motivācija, valodu prasmes, veselības stāvoklis, kā arī bieži vai ilgi bezdarba posmi.”</p>

Prioritāte	Dokuments	Saturs / atlasītie citāti
Citas svarīgas iniciatīvas	<p>Komisijas paziņojums COM(2010) 2020 EIROPA 2020: Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei</p>	<p>“Rīcība saskaņā ar šo prioritāti [integrējoša izaugsme — ekonomika, kurā ir augsts nodarbinātības līmenis un kas nodrošina ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju] prasīs modernizēt un nostiprināt mūsu nodarbinātības, izglītības un mācību politiku un sociālās aizsardzības sistēmas, palielinot nodarbinātību un samazinot strukturālo bezdarbu, kā arī palielinot korporatīvo sociālo atbildību uzņēmējdarbības aprindās. (...) Lai pielāgotos jauniem apstākļiem un iespējamai karjeras maiņai, svarīgi būs īstenot elastdrošības principus un dot iespēju cilvēkiem apgūt jaunus prasmes. Lai nodrošinātu, ka ikviens ir ieguvējs no izaugsmes, būs vajadzīgs liels darbs, lai apkarotu nabadzību un sociālo atstumtību un samazinātu nevienlīdzību veselības jomā.”</p>
	<p>Komisijas paziņojums COM(2010) 0682 Jaunu prasmju un darba vietu programma: Eiropas ieguldījums ceļā uz pilnīgu nodarbinātību</p>	<p>“Pamatiniatīva — “Jaunu prasmju un darba vietu programma””. Šīs iniciatīvas mērķis ir radīt apstākļus darba tirgu modernizācijai, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni un nodrošinātu mūsu sociālo modeļu ilgtspēju. Tas nozīmē dot cilvēkiem iespējas, apgūstot jaunus prasmes, kas ļauj mūsu pašreizējam un turpmākajam darbspēkam pielāgoties jauniem apstākļiem un iespējamai karjeras maiņai, samazināt bezdarbu un paaugstināt darba ražīgumu”.</p>
	<p>Eiropas Savienības Padomes 2011. gada secinājumi par veselības stāvokļa atšķirību novēršanu ES, ar saskaņotu rīcību veicinot veselīga dzīvesveida piekļaušanu</p>	<p>“Nav kompromisa starp nodarbinātības kvalitāti un kvantitāti: augsta darba vietu kvalitāte ES saistās ar vienlīdz augstu darba ražīgumu un līdzdalību nodarbinātībā. Lai risinātu mūsdienu darba dzīves vajadzības, kam raksturīgas vairākas pārejas no intensīvākām darba vietām uz prasīgākām darba vietām un jauni darba organizācijas veidi, jāņem vērā darba apstākļi un darba ņēmēju fiziskā un garīgā veselība.”</p> <p>“Jāpieņem mērķtiecīgas pieejas neizsargātiem darba ņēmējiem, jo īpaši zemu kvalificētiem darba ņēmējiem, (...) cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem (...)”</p> <p>“Arodveselības un drošības jomā prioritātes būs (...) muskuļu un skeleta sistēmas traucējumu profilakse (...) tiks izskatīti riski, kas saistīti ar nanomateriāliem, un cēloņi garīgo slimību pieaugošajai izplatībai darba vietā.”</p>



■ Publikāciju birojs

ISBN 978-92-79-66326-0
doi:10.2767/24807