

KĀ DARBA VIETAS VAR ATBALSTĪT STRĀDĀJOŠOS AR PSIHOEMOCIONĀLĀS VESELĪBAS PROBLĒMĀM

Ievads

Psihoemocionālās veselības problēmas ir ļoti izplatītas un ir galvenais invaliditātes cēlonis — pirms Covid-19 pandēmijas tās skāra aptuveni 84 miljonus cilvēku visā ES¹, un kopš pandēmijas psihoemocionālā veselība saskaņā ar PVO², EU-OSHA³ un Eurofound pētījumiem ir pasliktinājusies.⁴ Papildus personīgajām ciešanām psihoemocionālās veselības problēmas arī finansiāli ietekmē mūsu sabiedrību. Darbs var ietekmēt psihoemocionālo veselību. “Stress, depresija vai trauksme” ir otrs visbiežāk sastopamais ar darbu saistīto veselības problēmu veids ES⁵, un gandrīz 45 % darbinieku ziņo, ka saskaras ar psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem. EU-OSHA 2022. gadā veiktā OSH Pulse aptauja liecina, ka 27 % darbinieku izjūt stresu, trauksmi vai depresiju, ko izraisa vai saasina darbs.⁶

Psihoemocionālās veselības traucējumi tiek ievērojami stigmatizēti, un personas, kurām ir psihoemocionālās veselības traucējumi, pārāk bieži tiek atstumtas no darba tirgus, lai gan psihoemocionālās veselības problēmas ir tik izplatītas. Savukārt kvalitatīvs darbs nāk par labu veselībai. Līdz ar pareizajiem pielāgojumiem daudzi darbinieki, kuriem ir psihoemocionālās veselības problēmas, var turpināt strādāt. Šie pielāgojumi bieži vien ir vienkārši un lēti.

ES politika

ES direktīvās ir noteikts, ka darba devējiem ir jānovērtē un jānovērš riski, kas apdraud darbiniekus,⁷ tostarp psihosociālie riski; tas ietver “īpaši jutīgu riska grupu” aizsardzību pret riska faktoriem, kas skar tieši viņus. Darba devējiem ir arī pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus darbiniekiem ar invaliditāti, tostarp darbiniekiem ar psihoemocionālās veselības traucējumiem.⁸

2023. gadā Eiropas Komisija pieņēma “visaptverošu pieeju garīgajai veselībai”, kas ir vērsta uz profilaksi un atbalsta tās mērķi risināt psihoemocionālās veselības problēmas Eiropā.⁹ Tas ietver koncentrēšanos uz to, lai novērstu ar darbu saistītus psihosociālos riskus un palīdzētu cilvēkiem ar psihoemocionālās veselības problēmām turpināt darbu un atgriezties darbā pēc slimības pārtraukuma. 2022. gadā Komisija sāka īstenot Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketi,¹⁰ kuras mērķis ir nodrošināt saprātīgus pielāgojumus darbā un noturēt nodarbinātībā personas ar invaliditāti.

Pamatinformācija par šo politikas kopsavilkumu

EU-OSHA 2023. gadā pasūtīja projektu par darbu ar psihoemocionālās veselības problēmām, kas aptvēra gan ar darbu saistītas, gan ar darbu nesaistītās psihoemocionālās veselības problēmas. Tā rezultātā tika

¹ Skatīt https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/health_glance_eur-2018-en.pdf?expires=1712829006&id=id&accname=guest&checksum=83ACAD0E6CC07E988E167AE27418657E

² Skatīt: [https://www.consilium.europa.eu/en/policies/mental-health/#:~:text=5%20December%202023%20The%20state%20of%20mental%20health%20in%20the%20EU,in%20the%20EU%20\(17.3%25\)](https://www.consilium.europa.eu/en/policies/mental-health/#:~:text=5%20December%202023%20The%20state%20of%20mental%20health%20in%20the%20EU,in%20the%20EU%20(17.3%25))

³ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *psihiskā veselība darbā pēc Covid pandēmijas*, 2024. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-work-after-covid-pandemic>

⁴ Eurofound et al., Dzīve, darbs un COVID-19 (atjauninājums 2021. gada aprīlī): garīgā veselība un uzticības mazināšanās visā Eiropā, pandēmijai turpinoties vēl vienu gadu. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/76802>

⁵ Skatīt <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

⁶ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

⁷ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

⁸ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2000-78-ec>

⁹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu Komitejai par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai, COM/2023/298. [com 2023 298 1 act en.pdf](https://ec.europa.eu/social/2023/298_1_act_en.pdf)

¹⁰ Skatīt <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

sagatavots ziņojums¹¹, kurā aplūkoti pamatpētījumi par to, kā atbalstīt personas, un ziņojums, kurā sniegti praktiski ieteikumi darbavietām¹². Papildinot tos, šajā politikas kopsavilkumā izklāstīti plašāki jautājumi par atbalstu personām, kas saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām, un sniegtas dažas norādes politikas veidotājiem. Kopsavilkumā ir izmantoti arī iepriekšējo EU-OSHA ziņojumu konstatējumi par darbu, ja ir veselības problēmas, un reintegrāciju darbā pēc ar veselību saistītas prombūtnes.^{13, 14, 15, 16, 17,}

Galvenie jēdzieni un atbalsta metodes

Psihoemocionālās veselības politika darba vietā ir visaptveroša pieeja psihoemocionālās veselības problēmu risināšanai nodarbinātības vietās. Tajā ir definēts darba vietas redzējums par to, kādas procedūras un prakse tiks izmantotas, lai novērstu psihoemocionālās veselības problēmas. Vispārējie mērķi ir veicināt labu psihoemocionālo veselību, veikt preventīvus pasākumus, lai novērstu psihosociālos riskus visiem darbiniekiem, atbalstīt darbiniekus, kas saskaras ar stresu darbā, veicināt agrīnu iejaukšanos jebkura darba stresa vai psihoemocionālās veselības problēmu gadījumā un atbalstīt darbiniekus, kuriem ir psihoemocionālās veselības problēmas, tostarp veicot saprātīgus pielāgojumus, lai cilvēki, kuriem ir psihoemocionālās veselības problēmas, varētu strādāt, un nodrošinot efektīvus rehabilitācijas un reintegrācijas darbā plānus. Jebkuras darba vietas psihoemocionālās veselības politikas sākumpunktam jābūt vispārējai organizatoriskai intervencei, kas vērsta uz psihosociālo risku novēršanu visiem darbiniekiem, tostarp intervencei, kas ietver līdzdalības pieeju.

1. izcēlums. Darba vietas garīgās veselības visaptverošās politikas elementi

Garīgās veselības politikai darba vietās jāaptver:

1. ar darbu saistīto psihosociālo risku novēršana, izmantojot organizatoriskus un kolektīvus pasākumus;
2. atbalsts darbinieku grupām, kuras ir vairāk pakļautas ar darbu saistītu psihosociālo risku faktoru iedarbībai;
3. atbalsts darbiniekiem, kuri saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām vai ar darbu saistītu stresu;
4. psihoemocionālās veselības un labbūtības veicināšana darba vietā; un
5. konsultācijas un iesaistīšana darbiniekiem un viņu pārstāvjiem par politiku un darbībām.

1. punkts, preventīvie pasākumi un 5. punkts, konsultācijas, ir priekšnosacījumi pārējo punktu veiksmīgai izpildei.

Reintegrācija darbā ietver visas procedūras un iniciatīvas, kuru mērķis ir atvieglot personu ar ierobežotām darba spējām reintegrāciju darbā.¹⁸ Reintegrācijas darbā programma var būt daļa no invaliditātes pārvaldības programmas, kas ir vēl vairāk integrēta plašākā drošības un (psihoemocionālās) veselības politikā.

Psihosociālie riski darbā ir ir saistīti ar darbinieku psihoemocionālās veselības problēmām.^{19,20} Psihosociālie riski ietver, piemēram, pārmērīgu darba slodzi, pretrunīgas prasības un neskaidrību, neiesaistīšanos lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē darbinieku, nepietiekamu ietekmi uz to, kā tiek veikts darbs, slikti pārvaldītas

¹¹ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Pārskats par labu praksi darbavietā cilvēku ar garīgās veselības problēmām atbalstam*, 2024. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

¹² EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Vadlīnijas darbavietām par atbalstu personām ar garīgās veselības problēmām*, 2024. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

¹³ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

¹⁴ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-after-cancer-literature-review>

¹⁵ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

¹⁶ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

¹⁷ Skatīt <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹⁸ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Rehabilitācija un atgriešanās darbā: Analīzes ziņojums par ES un dalībvalstu politiku, stratēģijām un programmām*, 2016. gads. Pieejams vietnē: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>.

¹⁹ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Psihosociālie riski un garīgā veselība darbā*, 2023. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

²⁰ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Reintegrācija darbā tirgū pēc slimības atvaļinājuma saistībā ar BKAS psihosociālo risku kontekstā darbavietā*, 2021. gads. Pieejams vietnē: <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>.

organizatoriskās pārmaiņas, nedrošību par darba saglabāšanu, neefektīvu komunikāciju, vadības vai kolēģu atbalsta trūkumu, psihosociālu un seksuālu uzmākšanos un trešo pušu vardarbību. Sniedzot atbalstu darbiniekam, lai viņš varētu turpināt strādāt vai atgriezties darbā, ir ļoti svarīgi novērtēt psihosociālos darba vides riskus un samazināt to negatīvo ietekmi.

Ar psihoemocionālo veselību saistīta stigma attiecas uz negatīvu attieksmi, uzskatiem un stereotipiem par psihoemocionālās veselības problēmām, kas izraisa cilvēku, kuri cieš no psihoemocionālās veselības traucējumiem, diskrimināciju. Ar psihoemocionālo veselību saistītās stigmatizācijas novēršana darba vietā ir ļoti svarīga, lai radītu atbalstošu un iekļaujošu darba vidi, jo šāda stigmatizācija un tās sekas var kļūt par nopietniem šķēršļiem, kas traucē droši atklāt savu psihoemocionālās veselības stāvokli un saņemt atbilstošus darba apstākļus, lai turpinātu strādāt vai atgrieztos darba vietā.²¹ Darba devējiem ir svarīgi radīt tādu atmosfēru darba vietā, kas veicina iekļaušanu, daudzveidību un nediskrimināciju. Viņi var apliecināt savu apņemšanos, nodrošinot, ka nepieciešamie resursi tiek novirzīti psihoemocionālās veselības veicināšanai visos līmeņos, un nodrošinot resursus darba vietu pielāgošanai tiem, kam tā vajadzīga. Darbiniekiem un vadītājiem var nodrošināt īpašu izglītošanu un apmācību par psihoemocionālo veselību darba vietā un psihoemocionālās veselības pratību.

Lai īstenotu darba pielāgojumus, **ir nepieciešams atklāt** darbinieka psihoemocionālo veselības stāvokli. Tomēr darba devējiem būtu jāapzinās, ka ar informācijas atklāšanu saistītās grūtības ir saistītas ar stigmatizācijas draudiem, kas ir reāli, jo psihoemocionālās veselības traucējumi ir vieni no visvairāk stigmatizētajiem apstākļiem darbavietā. EU-OSHA 2022. gada OSH Pulse aptaujā²² 50 % respondentu atbildēja, ka uzskata, ka psihoemocionālās veselības stāvokļa atklāšana negatīvi ietekmētu viņu karjeru.²³ Lai mudinātu darbiniekus atklāt psihoemocionālās veselības traucējumus, svarīgi aspekti ir vadītāju apmācības par atbalstoša darba vides veidošanu, indivīdu unikalitātes atzīšana viņu vajadzībām un atklāts dialogs (piemēram, vadītāji atklāti informē par savām psihoemocionālās veselības problēmām). Ir svarīgi koncentrēties uz to, kas atbalsta individuālas vajadzības, nevis to medicīnisko diagnozi, kuras tiem nav pienākuma atklāt.

Darba vietas (vai darba) pielāgošana attiecas uz darba vai darba vides modifikācijām, lai pielāgotu indivīda darba spējām un viņš varētu veikt savus darba pienākumus. Pielāgojumus darbā iedala četrās lielās grupās: pielāgojumi darba grafikā (piemēram, darba laika samazināšana, izmaiņas maiņu darba grafikā); darba apraksta izmaiņas (piemēram, mainīti uzdevumi, pāreja uz citu amatu); fiziskās telpas pielāgojumi (piemēram, piekļuve privātai telpai, trokšņa samazināšana); un saziņas atvieglošana (piemēram, papildu uzraudzība, kolēģa "draugs", rakstiskas instrukcijas). Daži pielāgojumi var būt nepieciešami tikai uz laiku, piemēram, saīsināts darba laiks, lai pakāpeniski atgrieztos darbā. Pielāgojumi darbā var dot darbiniekam iespēju strādāt, atveseļojoties no psihoemocionālās veselības problēmām vai turpināt strādāt ar ilgstošu problēmu. Pielāgojumi darbinieku noturēšanai bieži vien ir vienkārši un lēti. To nodrošināšana palīdz darba devējiem samazināt personāla mainības līmeni, samazināt ilgstošus darba kavējumus slimības dēļ un radīt psihoemocionāli veselīgu darba vietu. Tas parāda, ka viņi rūpējas un novērtē savus darbiniekus.

Principi, kā atbalstīt personas, lai tās varētu palikt darbā vai atgriezties darbā

Pierādījumi liecina²⁴, ka neatkarīgi no psihoemocionālās veselības stāvokļa, palīdzot darbiniekiem palikt darbā vai atgriezties darbā pēc prombūtnes epizodes, kas saistīta ar psihoemocionālo veselību, piemēro šādus principus:

- organizatoriskas intervences, kas novērš ar darbu saistītus riska faktorus visiem darbiniekiem un veicina iekļaušanu (sk. 1. izcēlumu);
- izpratnes un iekļaušanas kultūra, kas ļauj atklāt informāciju par psihoemocionālās veselības stāvokli; veidot psiholoģiski drošas darba vietas sajūtu;
- agrīna iejaukšanās, t. i., kontakts ar darbinieku slimības prombūtnes agrīnā posmā;
- iedibināta psihoemocionālās veselības un reintegrācijas darbā politika, t. i., ir jāveic pasākumi, kas ir pielāgoti katram gadījumam;
- laba piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem, profesionāls starpdisciplinārs atbalsts;

²¹ PVO, Pamatnostādnes par garīgo veselību darbā, 2022. gads. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

²² EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *OSH Pulse — Darba drošība pēc pandēmijas darbavietās*, 2022. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

²³ Turpat

²⁴ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Pārskats par labu praksi darbavietā cilvēku ar garīgās veselības problēmām atbalstam*, 2024. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

- pieņemšana un atbalsts no kolēģu un vadītāju puses;
- pielāgojumi darbā, pamatojoties uz darba uzdevumu analīzi saistībā ar darbinieka pašreizējām darba spējām;
- progresa pēcpārbaude.

Turklāt ir konstatēts, ka atbalstītas nodarbinātības iniciatīvas ar profesionālo, izglītības un klīnisko atbalstu efektīvi palīdz cilvēkiem ar smagiem garīgās veselības traucējumiem atrast darbu un saglabāt darbu.²⁵ Ārējam atbalstam, tostarp veselības aprūpei, ir jābūt vērstam uz darbu, koordinētam un pielāgotam konkrētajai personai.

Mazie un vidējie uzņēmumi

Trūkst labas prakses un instrumentu, kas izstrādāti mazo un vidējo uzņēmumu vajadzībām attiecībā uz psihoemocionālās veselības problēmām. Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem ir nepieciešama piekļuve daudzdisciplināriem ārējā atbalsta pakalpojumiem, un veselības aprūpes procedūrās ir jāiekļauj reintegrācija darbā kā ārstēšanas mērķis. Ņemot vērā stigmatu ap psihoemocionālo veselību un informētības trūkumu par to, kā rīkoties, ir vēl svarīgāk nekā fiziskās veselības apstākļos sniegt atbalsta pakalpojumus darbvietām, lai palīdzētu tām atbalstīt darbinieku psihoemocionālo veselību un nodrošināt piemērotus instrumentus. Tas ļauj visiem darbiniekiem izmantot labu praksi neatkarīgi no tā, kur viņi strādā.

Iekļaujošu darba vietu radīšana

Svarīgi atzīmēt, ka, jo darbavieta ir iekļaujošāka un tajā tiek ņemta vērā daudzveidība, jo mazāka ir nepieciešamība pēc individuāliem pielāgojumiem un mazāka stigma, kas saistīta ar to pieprasīšanu. Pieeja, kas vērsta uz risku novēršanu to rašanās vietā, pielāgošanās spēju un labbūtības veicināšanu, arī ir daļa no iekļaujošas darba vides nodrošināšanas. Īpaša politika attiecībā uz visiem darbiniekiem par elastīgu darba režīmu, piemēram, pielāgojamu darba laiku un attālināto darbu (piemēram, darbu no mājām), var palīdzēt turpināt darbu ar psihoemocionālās veselības vai citiem veselības traucējumiem.

Politikas norādes

Vispārīgi piemērojami principi, lai darbā atbalstītu personu ar garīgās veselības traucējumiem

Šķiet, ka neatkarīgi no psihoemocionālās veselības stāvokļa, atbalstot darbiniekus, lai viņi paliktu darbā vai atgrieztos darbā pēc prombūtnes epizodes, kas saistīti ar psihoemocionālās veselību problēmu, ir piemērojami šādi principi:

- pieejas pamatā ir organizatoriski intervences pasākumi, kas pievēršas ar darbu saistītiem psihosociālā riska faktoriem visiem darbiniekiem un veicina iekļaušanu;
- izpratnes un iekļaušanas kultūra, kas ļauj atklāt informāciju par garīgās veselības stāvokli; veidot psiholoģiski drošas darba vietas sajūtu;
- agrīna iejaukšanās, t. i., kontakts ar darbinieku slimības prombūtnes agrīnā posmā;
- reintegrācijas darbā politika, t. i., ir jāveic pasākumi, kas ir pielāgoti katram gadījumam;
- laba piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem, profesionāls starpdisciplinārs atbalsts;
- iespēja pakāpeniski atgriezties darbā;
- pieņemšana un atbalsts no kolēģu un vadītāju puses;
- pielāgojumi darbā, pamatojoties uz darba uzdevumu analīzi saistībā ar darbinieka pašreizējām darba spējām;
- progresa pēcpārbaude.

²⁵ PVO un SDO, psihiskā veselība darbā: politikas kopsavilkums, 2022. gads. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>

Psihoemocionālās veselības problēmas jārisina tāpat kā fiziskās veselības problēmas

Vispārējā pieeja atbalstam darbiniekiem, kuriem ir psihoemocionālās veselības problēmas, ir tāda pati kā tā, kas ieteikta atbalstam darbiniekiem ar hroniskām balsta un kustību sistēmas problēmām²⁶ vai citām fiziskām slimībām, tostarp vēzi un garo COVID.^{27,28} Tomēr psihoemocionālās veselības traucējumi darba vietā bieži tiek uztverti atšķirīgi un pret tiem izturas atšķirīgi. Dažās darba vietās ar darbu saistīto psihosociālo risku un fizisko risku novēršana tiek risināta atsevišķi - cilvēkresursi vairāk nodarbojas ar psihosociālajiem riskiem, bet darba aizsardzības speciālisti - ar fiziskajiem riskiem. Tas ir īpaši nelietderīgi balsta un kustību sistēmas slimību gadījumā, jo pastāv divvirzienu saikne starp ar tiem darba vides riska faktoriem, kas izraisa balsta un kustību sistēmas problēmas, un psihosociālajiem darba vides riska faktoriem. Turklāt šķiet, ka nav plaši izplatīts piedāvājums pielāgot darba vietu psihoemocionālās veselības problēmu gadījumā. Šādas darbības var palīdzēt pārvarēt šo trūkumu:

- piemērojiet vienādu pieeju riska novērtēšanai un novēršanai gan ar darbu saistītiem psihosociālajiem, gan fiziskiem riska faktoriem - kopīgi izmeklēt un novērst fiziskos un psihosociālos riskus, īpaši balsta un kustību sistēmas riskus;
- izmantojiet vienu un to pašu pieeju, lai atgrieztos darbā garīgās veselības un fiziskās veselības traucējumu dēļ;
- nodrošiniet ciešu sadarbību starp visām iesaistītajām pusēm, īpaši cilvēkresursiem un arodveselības speciālistiem;
- palieliniet informētību un izstrādāt atbalstu un norādījumus darba vietām, kas atbalsta šo kopīgo visaptverošo pieeju.

Cīnīties pret stigmatizāciju un palielināt informētību par to, ko var darīt praksē

Lielākā daļa pieejamo labas prakses rokasgrāmatu ir orientētas uz vispārējo psihoemocionālo veselību. Ir vajadzīgi konkrētāki norādījumi, kā atbalstīt to personu reintegrāciju darbā, kuras ir saskārušās ar psihoemocionālās veselības problēmām un/vai kurām ir psihoemocionālās veselības problēmas. Informētība par daudzu pielāgojumu darbā lietderību un zemās izmaksas var palielināt interesi par to nodrošināšanu.

Informētības palielināšana par psihoemocionālo veselību, stigmatizācijas mazināšana un vadītāju un darbinieku apmācība, lai runātu par psihoemocionālās veselības jautājumiem un risinātu tos darba vietā, ir lielisks sākums, kad organizācijas var turpināt savu attīstību un likt pamatus psiholoģiski drošai darba vietai. Darba devējiem ir nepieciešams atbalsts un konsultācijas, lai radītu atbalstošu vidi, kas atvieglotu informācijas atklāšanu un ļautu viņiem sniegt atbalstu un pielāgot darba vietu, kas var būt nepieciešama personām ar psihoemocionālās veselības traucējumiem, lai palīdzētu tām palikt darbā.

Reintegrācijas darbā shēmas

Saskaņā ar EU-OSHA ziņojumiem par novecošanu un darba dzīvi,^{29,30} visas Eiropas valstis nodrošina noteikta veida rehabilitāciju cilvēkiem ar invaliditāti vai pastāvīgu darba nespēju, lai gan sniegtā atbalsta līmenis ievērojami atšķiras. Dažas valstis ir pieņēmušas pozitīvu pieeju, pārejot no invaliditātes koncepcijas uz darbspēju saglabāšanu. Visās Eiropas valstīs ir pieņemti noteikumi par slimības dēļ radušos darba kavējumu pārvaldību. Dažās valstīs ir sīkāk izstrādātas prasības, tostarp attiecībā uz reintegrāciju darbā pēc prombūtnes slimības dēļ, un ir paredzētas īpašas daudzdisciplīnu atbalsta programmas, kas pieejamas gan darbiniekiem,

²⁶ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Darbs ar hroniskām BKAS – labas prakses ieteikumi*, 2021. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

²⁷ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Rehabilitācija un atgriešanās darbā pēc saslimšanas ar vēzi: Literatūras apskats*, 2017. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-after-cancer-literature-review>

²⁸ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Reintegrācija darba tirgū pēc slimības atvaļinājuma saistībā ar BKAS psihosociālo risku kontekstā darbavietā*, 2021. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

²⁹ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Rehabilitācija un atgriešanās darbā: Analīzes ziņojums par ES un dalībvalstu politiku, stratēģijām un programmām*, 2016. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

³⁰ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Izpētes pārskats par rehabilitāciju un atgriešanos darbā*, 2016. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

gan darba devējiem. Daudzi šajā ziņojumā minētie reintegrācijas darbā piemēri ietvēra pakāpenisku reintegrāciju darbā. Tas tika konstatēts arī gadījumos, kad darbiniekiem bija hroniski psihoemocionālās veselības problēmas.

- Visi darba devēji un to darbinieki, jo īpaši mikrouzņēmumi un mazie uzņēmumi, gūtu labumu no piekļuves daudzdisciplināriem darbā reintegrācijas pakalpojumiem.
- Reintegrācijai darbā vajadzētu pievērsties personas spējām, nevis viņu invaliditātei.
- Jādalās ar labas prakses piemēriem un pieredzi attiecībā uz daudzdisciplīnu atbalsta programmām.
- Valstu veselības apdrošināšanas un pabalstu sistēmām vajadzētu nodrošināt pakāpenisku reintegrāciju darbā.

Veselības aprūpe un psiholoģiskā terapija

EU-OSHA ziņojumā par darbu ar hroniskām balsta un kustību sistēmas slimībām tika³¹ secināts, ka darbam vajadzētu būt klīniskam vai terapijas mērķim. Šo secinājumu var attiecināt arī uz psihoemocionālās veselības problēmām.

- Veselības aprūpes speciālistu nolūkam vajadzētu būt reintegrācija darbā kā terapijas mērķim pacientiem, kuri saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām.
- Terapijai, piemēram, kognitīvi biheiviorālā terapija (jeb CBT), jābūt vērstai uz darbu.
- Darbam ir jābūt daļai no visām veselības aprūpes politikām psihoemocionālās veselības jomā.
- Darbiniekiem bieži var būt fiziskas un psihoemocionālas veselības problēmas. Tās ir jārisina vienlaicīgi un izmantojot uz darbu orientētu pieeju.

Atbalsts novārtā atstātām grupām

Tādām grupām kā pašnodarbinātie un lauksaimnieki trūkst atbalsta, piemēram, no darba vietas cilvēkresursiem vai kolēģiem, ar kuriem viņi varētu runāt. Finansiālas bažas var būt galvenais apsvērums abām grupām. Izolācijas sajūta un tas, kā runāšana vai palīdzības pieprasīšana varētu ietekmēt viņu uzņēmējdarbību, ir šķēršļi, lai viņi lūgtu palīdzību. Lai gan šajā grupā tas nav risināts, aprūpētājiem, kas atbalsta personas, kuras cieš no psihoemocionālās veselības traucējumiem, var būt vajadzīgs atbalsts, piemēram, darba laika elastīgums. Dažu valstu tiesību akti ierobežo likumīgās tiesības uz pielāgojumiem darbiniekiem, kuriem ir diagnosticēts stāvoklis, kas atzīts par invaliditāti. Īpaši psihoemocionālās veselības jomā var būt grūti noteikt diagnozi, un tas var aizņemt daudz laika. Tas kavē agrīnas intervences pieeju un apgrūtina atbalsta saņemšanu personām, kurām nav atzīta invaliditāte. Tā ir vispārēja problēma saistībā ar hroniskām slimībām, ne tikai psihoemocionālās veselības traucējumiem. Piemēram, Eurofound konstatēja, ka lielākā daļa darbinieku ar hronisku slimību, kas ierobežo viņu darba spējas, negūst labumu no darba vietas pielāgojumiem, lai gan šādi pielāgojumi var pozitīvi ietekmēt darba kvalitāti un ilgtspēju.^{32,33} Pastāv atšķirības attiecībā uz piekļuvi darba vietas pielāgojumiem atkarībā no līguma veida, izglītības līmeņa un nodarbošanās,³⁴ un tas rada taisnīguma jautājumus, kas ir jārisina.

- Pašnodarbinātajiem un specifiskām grupām, piemēram, lauksaimniekiem, ir vajadzīga piekļuve viņu vajadzībām pielāgotiem pakalpojumiem.
- Pakalpojumi pašnodarbinātajiem jāiekļauj psihoemocionālās veselības aprūpes pakalpojumu klāstā.
- Jāuzlabo pakalpojumi un atbalsts darba vietās aprūpētājiem.
- Visiem darbiniekiem, kuriem ir hroniskas (psihoemocionālās) veselības problēmas, ir jāpiedāvā pielāgojumi darbā.
- Jāizpēta veidi, kā nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz reintegrāciju darbā un pielāgošanas pasākumiem darbiniekiem ar zemu sociālekonomisko statusu un personām ar dažāda veida līgumattiecībām.

³¹ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Darbs ar hroniskām BKAS – labas prakses ieteikumi*, 2021. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

³² Eurofound, Nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar hroniskām slimībām, 2014. gads. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/employment-opportunities-people-chronic-diseases>

³³ Eurofound, Kā reaģēt uz hroniskām veselības problēmām darbavietā?, 2019. gads. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/how-respond-chronic-health-problems-workplace>

³⁴ Turpat.

Atbalsts un konsultācijas epizodisku slimību ārstēšanā

Darba devējiem var būt grūtāk atbalstīt darbiniekus ar epizodiskām saslimšanām, tostarp trauksmi un depresiju, kā arī fiziskām saslimšanām, piemēram, artrītu. Šo slimību simptomi var būt neregulāri, neprognozējami un bieži vien citiem neredzami. Standarta sistēma vai medicīniskais modelis, kad ārsts uz noteiktu laiku atbrīvo personu no darba, nedarbojas ļoti labi epizodisku slimību gadījumā. Kanādā veiktie pētījumi liecina, ka darba devējiem ir nepieciešams atšķirīgs modelis, lai pielāgotos darbiniekiem situācijās, kad viņi, iespējams, precīzi nezina, ar kādu diagnozi viņiem ir darīšana, cik ilgi varētu ilgt invaliditātes periods vai kad tas varētu atkārtoties.³⁵ Tajā pašā pētījumā darba devēji runāja par grūtībām, kas saistītas ar medicīnisko atbalsta modeli, piemēram, par grūtībām, ar kādām saskaras darbinieki, lai laikus saņemtu piekļuvi oficiālai veselības stāvokļa apstiprināšanai, un par veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju nepietiekamo informētību par atbalstu darba vietas invaliditātes jomā. Daži darba devēji runāja par biopsihosociālo modeļa, kas vērsts uz atbilstību starp darba prasībām, individuālajām kompetencēm un atbalsta vajadzībām, pievilcīgumu.

- Pamata veselības apdrošināšanas sistēmas un reintegrācijas darbā atbalstu, pamatojoties uz biopsihosociālo modeli, kas koncentrējas uz atbilstību starp darba prasībām, individuālajām kompetencēm un atbalsta vajadzībām, nevis tikai uz medicīnisku modeli.
- Sniegt norādījumus darba devējiem par atbalstu darbiniekiem ar epizodiskām saslimšanām, tostarp norādījumus par pielāgošanas plānu uzraudzību laika gaitā.
- Ņemt vērā to darbinieku vajadzības, kuriem ir dažādi zslimības, kā arī dažādas darba vietas un kultūras.

Atbalsts mazo un vidējo uzņēmumu psihosociālo risku novēršanā un psihoemocionāli veselīgu darba vietu nodrošināšanā

Īpaši maziem uzņēmumiem un to darbiniekiem ir nepieciešama piekļuve daudzdisciplināriem ārējā atbalsta pakalpojumiem. Ņemot vērā ar psihoemocionālo veselību saistīto stigmatizāciju un izpratnes trūkumu par to, ko darīt, atbalsts organizācijām, lai atbalstītu darbiniekus, kuriem ir psihoemocionālās veselības traucējumi, atgriezies darbā un palikt darbā, ir vēl svarīgāks nekā citu fizisko veselības traucējumu gadījumā.

EU-OSHA pētījumā par mazajiem un vidējiem uzņēmumiem³⁶ tika konstatēts, ka šādos uzņēmumos psihosociālie riski parasti netiek ņemti vērā un ka psihosociālie riski tiek uzskatīti par individuālu problēmu un/vai problēmu, ko rada pašreizējais "smagais ekonomiskais noskaņojums", nevis kaut kas, kur darba vieta varētu iejaukties. No visu lielumu uzņēmumiem tikai trešdaļa ziņo, ka viņiem ir rīcības plāns ar darbu saistīta stresa novēršanai;³⁷ tomēr ir pierādījumi, kas liecina, ka tiesību aktu un ar tiem saistīto vadlīniju un kampaņu ieviešana palielina informētību un rīcību.³⁸ Mazajiem uzņēmumiem nav iekšēju darba aizsardzības pakalpojumu, un tiem trūkst informētības un speciālo zināšanu par darba drošību un veselību. Tomēr pat sarežģītos gadījumos reintegrācija darbā ir iespējama gan darba devēja, gan darbinieku labā, kur mazie un vidējie uzņēmumi un to darbinieki saņem pielāgotu atbalstu, kā liecina gadījumu piemēri no ES finansētā Vācijas ziņojuma par amatniecības nozari.³⁹

³⁵ Gignac et al., "A sensibility assessment of the Job Demands and Accommodation Planning Tool (JDAPT): Rīks, kas palīdz darbiniekiem ar epizodisku invaliditāti plānot atbalstu darbavietā", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2023. gads, 33. sējums, Nr. 1, 145.-159. lpp. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35835885/>

³⁶ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *No politikas uz praksi: politikas, stratēģijas, programmas un pasākumi darba aizsardzības atbalstam mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos*, 2017. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions-supporting-osh-micro-and-small-enterprises>

³⁷ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Trešais Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER 2019): Pārskata ziņojums "Kā Eiropas darba vietas pārvalda drošību un veselības aizsardzību"*, 2022. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

³⁸ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Psihosociālo risku pārvaldība Eiropas mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos: Kvalitatīvie dati no Trešās Eiropas uzņēmumu aptaujas par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER 2019)*, 2022. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/managing-psychosocial-risks-european-micro-and-small-enterprises-qualitative-evidence-third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2019>

³⁹ Prospektiv, Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH, "BEM bei psychischen Erkrankungen in Klein- und Kleinstunternehmen"- (Darbības integrācijas vadība (BEM) saistībā ar psihiskām slimībām mazos un mikrouzņēmumos: gadījumu apkopojums), 2012. gads. Pieejams: https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/Institute_und_Kompetenzzentren/A.U.G.E/BEM_gute_Praxisbeispiele_psychische_Erkrankungen_KU.pdf

- Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem ir nepieciešama piekļuve īpaši pielāgotiem darba aizsardzības pakalpojumiem. Galvenokārt mazie un vidēji uzņēmumi gūtu labumu no tehniskā atbalsta programmu nodrošināšanas, kas tiem palīdzētu novērst psihosociālos riskus, un finansiāla/tehniskā atbalsta, lai izstrādātu individuālus reintegrācijas darbā plānus un nodrošinātu pielāgošanas pasākumus, lai palīdzētu personām atgriezties darbā pēc slimības prombūtnes.^{40 41 42 43 44}

Iekļaujošas darba vietas

Vienlīdzība, nediskriminācija un invaliditāte ir jāiekļauj visās organizācijas politikās un darbībās, un ir jābūt stratēģijai invaliditātes jomā, kas ietver visus svarīgos aspektus, piemēram, invaliditātes pārvaldību, reintegrāciju darbā un darba pielāgošanas praksi.

Salīdzinot^{45 46} ziņojumos ierosinātos pielāgojumus ar tiem, kas izmantoti EU-OSHA ziņojumos par darbu ar hroniskām balsta un kustību sistēmas slimībām, var redzēt, ka daudzi pielāgojumi ir tie paši, tostarp elastīgs darba laiks un attālinātais darbs. Darba vietas un darba režīms, kas veicina iekļaušanu, piemēram, piedāvājot elastīgu darbu un attālināto darbu visiem darbiniekiem, samazina nepieciešamību veikt individuālus pielāgojumus un novērš stigmatizāciju, kas saistīta ar to pieprasīšanu. Eurofound⁴⁷ arī uzsver darba laika elastīguma un citu elastīguma iespēju nozīmi, lai uzlabotu darba kvalitāti un ilgtspēju hroniski slimiem darbiniekiem, un to, ka elastīguma ieviešana var būt vienkārša pārmaiņa.

- Veicināt iekļaujošas darba vietas.
- Veicināt izpratni par to, ko praksē nozīmē iekļautība, jo īpaši - tādi pasākumi kā elastīgs darba laiks un citi elastīguma veidi var būtiski ietekmēt cilvēku ar hroniskām slimībām, tostarp psihoemocionālās veselības problēmām, spēju turpināt strādāt.

Pētniecība un informācijas apmaiņa

- Izstrādāt vairāk uz pierādījumiem balstītu rīku, resursus un apmācības, kas paredzētas darbiniekiem un darba vietai.
- Dalīties ar pieredzi un labas prakses piemēriem.
- Izpētīt darba apstākļu pielāgošanas ietekmi dažādos kontekstos un noskaidrot, kas darbojas praksē.
- Padziļināti izpētīt problēmas, ar kurām saskaras darba devēji, un izziņāt viņu vajadzības.
- Padziļināti izpētīt darbinieku pieredzi — gan pozitīvo, gan šķēršļus, ar kuriem viņi ir saskārušies.
- Lielāka uzmanība jāpievērš ne tikai individuālai ārstēšanai, bet arī intervencei darbavietā.

Sociālie partneri

- Sociālajiem partneriem visos līmeņos sociālajā dialogā vajadzētu iekļaut jautājumu par hroniski slimu darbinieku integrāciju un noturēšanu darba tirgū,⁴⁸ tostarp ar nozaru sociālā dialoga starpniecību, lai izstrādātu pasākumus, kas pielāgoti dažādu nozaru īpašajām problēmām un vajadzībām.
- Izstrādāt reintegrācijas darbā politiku darba vietās.
- Arodbiedrību pārstāvji var nodrošināt apmācības par atbalstu darbiniekiem, kuri saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām.

Darba vietā ir jāapspriežas ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, un viņi ir jāiesaista procesā.

⁴⁰ <https://osha.europa.eu/en/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions-supporting-osh-micro-and>

⁴¹ <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3-year-sesame-project>

⁴² <https://osha.europa.eu/en/publications/denmark-never-too-old-kindergarten-reducing-strain-retain-employees>

⁴³ <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

⁴⁴ <https://osha.europa.eu/en/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report>

⁴⁵ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Pārskats par labu praksi darbavietā cilvēku ar garīgās veselības problēmām atbalstam*, 2024. gads Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁴⁶ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Vadlīnijas darbavietām par atbalstu personām ar garīgās veselības problēmām*, 2024. gads Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁴⁷ Eurofound, *Kā reaģēt uz hroniskām veselības problēmām darba vietā?* Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2019. gads Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/how-respond-chronic-health-problems-workplace>

⁴⁸ Turpat.

Noslēguma piezīmes

Ir steidzami jānovērš aizspriedumi par strādāšanu ar psihoemocionālās veselības problēmām. Ar atbilstošu atbalstu un pielāgojumiem daudz vairāk darbinieku, kuriem ir psihoemocionālās veselības problēmas, varētu turpināt strādāt. Reintegrācijas darbā process ir tāds pats kā fizisku traucējumu gadījumā. Ir daudz dažādu pielāgojumu, kas var noderēt, un daudzi no tiem ir vienkārši un lēti. Tomēr, jo vairāk darba vieta ir iekļaujoša un ņem vērā daudzveidību, jo mazāka ir nepieciešamība veikt individuālus pielāgojumus un novērst stigmatizāciju, kas saistīta ar šo pielāgojumu pieprasīšanu. Pieeja, kas vērsta uz risku novēršanu to rašanās vietā, pielāgošanās spēju un labbūtības veicināšanu, arī ir daļa no iekļaujošas darba vides nodrošināšanas. Īpaša politika attiecībā uz visiem darbiniekiem ar elastīgu darba režīmu, piemēram, pielāgojamu darba laiku un attālināto darbu, var palīdzēt turpināt darbu ar psihoemocionālo veselības vai citiem veselības traucējumiem. Cilvēkresursu departamentiem un darba aizsardzības speciālistiem ir jāsadarbības psihosociālo risku novēršanas jomā un arī sniedzot atbalstu riska grupām, un tiem, kam nepieciešams atbalsts, atgriežoties darbā. Galvenokārt maziem uzņēmumiem un to darbiniekiem ir nepieciešama piekļuve daudzdisciplīnu ārējā atbalsta pakalpojumiem. Veselības aprūpē būtu jāietver reintegrācija darbā kā ārstēšanas mērķis un arodveselības pakalpojumu pieejamība visiem darba devējiem un darbiniekiem (tas varētu ietvert arī primāro aprūpi).

2. izcēlums. Galveno politikas norāžu kopsavilkums

Pamatojoties uz pētījumiem, lēmumu pieņēmējiem galvenie secinājumi ir šādi:

- individuālā atbalsta pasākumus vajadzētu īstenot saistībā ar organizatoriskiem pasākumiem, kas vērsti uz visu darbinieku psihosociālā riska faktoru novēršanu;
- attiecībā uz reintegrāciju darbā un atbalstu darba vietā psihoemocionālās veselības problēmām jāpiemēro tāda pati pieeja kā fiziskās veselības problēmām;
- ir jādara vairāk, lai palielinātu informētību par psihoemocionālo veselību darba vietā un mazinātu stigmatizāciju;
- darba devējiem ir nepieciešams atbalsts un padoms, lai izveidotu atbalstošu vidi, kas atvieglotu komunikāciju par garīgo veselību un ļautu viņiem sniegt atbalstu un pielāgot darba vietu, lai palīdzētu palikt darbā cilvēkam, kurš saskaras ar problēmām;
- visi darba devēji un viņu darbinieki, jo īpaši mazajos un vidējos uzņēmumos, gūtu labumu no piekļuves daudzdisciplīnu reintegrācijai darbā. Arī pašnodarbinātām personām ir vajadzīga piekļuve pakalpojumiem. Jādalās ar labas prakses piemēriem un pieredzi attiecībā uz daudzdisciplīnu atbalsta programmām;
- reintegrācijai darbā būtu jāpievēršas indivīdu spējām, nevis viņu invaliditātei;
- valstu veselības apdrošināšanas un pabalstu sistēmām vajadzētu nodrošināt pakāpenisku reintegrāciju darbā;
- nodarbinātībai jābūt daļai no visas veselības aprūpes politikas psihoemocionālās veselības jomā: ārstiem, kuri ārstē pacientus ar psihoemocionālās veselības problēmām, kā ārstēšanas mērķis būtu jānosaka reintegrācija darbā. Terapijai, piemēram, kognitīvi biheiviorālajai terapijai, jābūt orientētai uz darbu;
- darbiniekiem bieži var būt fiziskas un psihoemocionālās veselības problēmas. Šie fiziskās un psihoemocionālās veselības traucējumi ir jārisina kopā, izmantojot uz darbu vērstu pieeju;
- sociālajiem partneriem dialogā visos līmeņos jāiekļauj jautājums par hroniski slimu darbinieku integrāciju un noturēšanu darbā, tostarp jāizstrādā politika par reintegrāciju darba vietās;
- nepieciešams izstrādāt vairāk uz pierādījumiem balstītu rīku un resursu, tostarp tos, kas pielāgoti dažādām nozarēm, un iekļaujot to, kā atbalstīt darbiniekus ar epizodisku slimībām (kad personai ir gan labi periodi, gan īsi sliktas pašsajūtas periodi);
- ir jādara vairāk, lai veicinātu iekļaujošas darba vietas — tas samazina vajadzību pēc individuāliem pasākumiem.

Autors: Sarah Copsey Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*)

Projektu vadītājs: Sarah Copsey – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*).

Ne *EU-OSHA*, ne kāda cita persona, kas rīkojas aģentūras vārdā, neatbild par turpmāk minētās informācijas iespējamu izmantošanu.

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2024

Atļauts pārpublicēt, ja sniegta atsauce uz avotu.

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai (*EU-OSHA*) nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam.