Europaparlamentet
2024-2029

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2026/2023(INL)

21.4.2026

ÄNDRINGSFÖRSLAG
1 - 153

Förslag till betänkande
Estelle Ceulemans
(PE784.330v02-00)

Psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen
(2026/2023(INL))

Ändringsförslag 1
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 1

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av ***artikel 225*** i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,	– med beaktande av ***artiklarna 151, 153.1 a och 153.2*** i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

Or. en

Ändringsförslag 2
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 2

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 1, 3, ***21,*** 27, 31 och 35,	– med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 1, 3, 27, 31 och 35,

Or. en

Ändringsförslag 3
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 3

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt princip 10 om en hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö,	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 4
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 8

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av ***de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal*** om arbetsrelaterad stress (2004),	– med beaktande av ***ramavtalet*** om arbetsrelaterad stress ***som undertecknades av EFS, UNICE, UEAPME och CEEP den 8 oktober*** (2004),

Or. en

Ändringsförslag 5
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 9

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av ***de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal*** om trakasserier och våld i arbetet (2007),	– med beaktande av ***ramavtalet*** om trakasserier och våld i arbetet***, som undertecknades av EFS, BusinessEurope, UEAPME och CEEP den 26 april*** 2007,

Or. en

Ändringsförslag 6
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 10

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027, som fastställer nyckelprioriteringar för att förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet, bättre förebygga arbetsolyckor och arbetssjukdomar och öka beredskapen inför framtida	***utgår***

hälsokriser,

Or. en

Ändringsförslag 7
Irena Joveva

Förslag till resolution
Beaktandeled 13a (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av sin resolution av den 17 december 2025 med rekommendationer till kommissionen om digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete (2025/2080(INL)),

Or. en

Ändringsförslag 8
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 14

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande om otrygga anställningar och psykisk hälsa (SOC/745-EESC-2023),	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 9
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Beaktandeled 20

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
– med beaktande av EU-Oshas rapport Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector av den 13 november 2025,	– med beaktande av EU-Oshas rapport ***”An overview of*** work-related psychosocial risks and mental health ***outcomes*** in the EU health and social care sector***”*** av den 13 november 2025,

Or. en

Ändringsförslag 10
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Beaktandeled 20a (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av MeND-rapporten ”Mental Health of Nurses and Doctors survey in the European Union, Iceland and Norway” från WHO:s regionkontor för Europa av den 10 oktober 2025,

Or. en

Ändringsförslag 11
Irena Joveva

Förslag till resolution
Beaktandeled 20a (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av WHO:s och ILO:s policydokument från 2022 ”Mental health at work: policy brief”,

Or. en

Ändringsförslag 12
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Beaktandeled 20b (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av sin resolution av den [...] om en EU-krisplan för hälso- och sjukvårdspersonal: hälso- och sjukvårdssystemens hållbarhet och anställnings- och arbetsvillkoren inom hälso- och sjukvårdssektorn[1a],
	[1a] EUT C ...

Or. en

Ändringsförslag 13
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover, Wouter Beke, Pascal Arimont, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Beaktandeled 24a (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av sin resolution av den 12 december 2023 om psykisk hälsa (2023/2074(INI)),

Or. en

Ändringsförslag 14
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Beaktandeled 24b (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av Världshälsoorganisationens riktlinjer för psykisk hälsa på arbetet (2022),

Or. en

Ändringsförslag 15
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Beaktandeled 24c (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av Europeiska arbetsmiljöbyråns rapporter om psykosociala risker och stress på arbetet,

Or. en

Ändringsförslag 16
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Beaktandeled 24d (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av meddelandet från kommissionen av den 5 mars 2026, En jämlikhetsunion: Jämställdhetsstrategin 2026–2030,

Or. en

Ändringsförslag 17
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Miriam Lexmann, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Beaktandeled 24e (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU,

Or. en

Ändringsförslag 18
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl A

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
A. Arbetsrelaterade psykosociala ***risker uppstår främst på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation***, ***utformning och ledning***, ***samt på grund av*** sociala ***och relationsmässiga faktorer i*** arbetet ***och arbetsvillkoren***.	A. ***Enligt EU-Oshas rapport An overview of work-related psychosocial risks and mental health outcomes in the EU health and social care sector kan*** arbetsrelaterade psykosociala ***riskfaktorer delas upp i två kategorier: risker kopplade till organisatoriska faktorer och arbetsvillkor***, ***å ena sidan***, ***och risker kopplade till arbetets*** sociala ***kontext, alltså den psykosociala miljö där*** arbetet ***utförs, å andra sidan***.

Or. en

Ändringsförslag 19
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Miriam Lexmann, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl A

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
A. Arbetsrelaterade psykosociala risker ***uppstår främst på grund*** av ***exponering för riskfaktorer*** som rör ***arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala*** och ***relationsmässiga faktorer i arbetet och arbetsvillkoren***.	A. Arbetsrelaterade psykosociala risker ***är mångfacetterade och kan påverkas*** av ***en kombination av faktorer*** som rör ***arbete*** och ***bredare individuella omständigheter***.

Or. en

Ändringsförslag 20
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl A

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
A. Arbetsrelaterade psykosociala risker uppstår främst på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala och relationsmässiga faktorer i arbetet ***och arbetsvillkoren***.	A. Arbetsrelaterade psykosociala risker ***och konsekvenser av dessa*** uppstår främst på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala och relationsmässiga faktorer i arbetet.

Or. en

Ändringsförslag 21
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl A

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
A. Arbetsrelaterade psykosociala risker uppstår ***främst*** på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala och relationsmässiga faktorer i arbetet och	A. Arbetsrelaterade psykosociala risker uppstår på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala och relationsmässiga faktorer i arbetet och arbetsvillkoren.

arbetsvillkoren.

Or. en

Ändringsförslag 22
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Miriam Lexmann, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl Aa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Aa. Organisering, finansiering och tillhandahållande av hälso- och sjukvård, inbegripet psykiatrisk vård, är medlemsstaternas ansvar. Unionens åtgärder på arbetsmiljöområdet bör respektera nationella befogenheter och inriktas på att stödja samarbete, samordning och utbyte av bästa praxis.

Or. en

Ändringsförslag 23
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Aa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Aa. Arbetsrelaterade psykosociala risker och psykisk hälsa är två olika saker. Organisationer som ILO[1a] och WHO[1b] beskriver psykisk ohälsa som ”resultat” och arbetsrelaterade psykosociala risker som ”orsak”.
	[1a] https://www.ilo.org/publications/mental-health-work
	[1b] https://www.who.int/news-room/fact-

sheets/detail/mental-health-at-work

Or. en

Ändringsförslag 24
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl Aa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Aa. I artikel 35 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa på vilka villkor var och en har rätt till tillgång till förebyggande hälsovård och till medicinsk vård.

Or. en

Ändringsförslag 25
Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan, Lara Magoni, Georgiana Teodorescu, Chiara Gemma, Geadis Geadi, Marlena Maląg

Förslag till resolution
Skäl Aa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Aa. Arbete är en viktig del av människors liv, men inte den enda dimensionen.

Or. en

Ändringsförslag 26
Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan, Lara Magoni, Georgiana Teodorescu, Chiara Gemma, Geadis Geadi, Marlena Maląg

Förslag till resolution
Skäl Ab (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ab. Psykosociala risker, stress och psykisk ohälsa kan härröra inte bara från arbetsrelaterade faktorer utan även från faktorer utanför arbetsplatsen.

Or. en

Ändringsförslag 27
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder ***samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade*** utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder***, dysfunktionell resultatövervakning, icke-meritbaserade*** utvärderingssystem***, minskad fritid på grund av nya arbetsformer och ökad intensifiering av arbete kopplat till vinstmodeller, åtstramningar, personalnedskärningar och avreglering av arbetsmarknaden*** ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.

Or. el

Ändringsförslag 28
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög

arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.	arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem***, pennalism på arbetsplatsen, mobbning, angrepp på den personliga värdigheten och undergrävande av yrkesidentiteten, från arbetsgivaren, arbetsledaren eller kollegor,*** ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.
	Or. en

Ändringsförslag 29
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ***ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem*** ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, ***och*** orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, ***inbegripet osäkra bemanningsnivåer, psykologiska och sexuella trakasserier,*** brist på självständighet ***eller inflytande, oklarhet beträffande den egna rollen och ineffektiv kommunikation***, otrygga anställningar, dåliga ***lednings- och samarbetsmetoder med kollegorna*** ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.
	Or. en

Ändringsförslag 30
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på ***arbetskraft, brist på*** självständighet***, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem*** ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på självständighet ***och dysfunktionell resultatövervakning*** ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.

Or. en

Ändringsförslag 31
Li Andersson

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. ***Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom*** alltför hög arbetsbelastning, ***orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft***, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder ***samt dysfunktionella resultat- och*** meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt ***de*** arbetsrelaterade psykosociala ***riskerna***.	B. Alltför hög arbetsbelastning, ***osociala arbetstider***, brist på självständighet, otrygga anställningar ***och arbetsvillkor***, dåliga ledningsmetoder***, oklara gränser mellan arbets- och privatliv genom förväntningar på ständig uppkoppling, dysfunktionell resultatövervakning***, meritbaserade utvärderingssystem ***arbetsintensitet och etiska krav*** ökar avsevärt ***exponeringen för*** arbetsrelaterade psykosociala ***risker***.

Or. en

Ändringsförslag 32
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder***, brist på utbildnings- och utvecklingsmöjligheter*** samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.

Or. en

Ändringsförslag 33
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, ***omöjliga mål,*** brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.

Or. en

Ändringsförslag 34
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Miriam Lexmann, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl B

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
B. Exponering för psykosociala riskfaktorer ***såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat-*** och ***meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna***.	B. Exponering för psykosociala riskfaktorer ***med koppling till arbetsorganisation och arbetsledning bör åtgärdas för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö*** och ***stödja produktiviteten***.

Or. en

Ändringsförslag 35
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl Ba (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ba. I den gemensamma skrivelsen från ordföranden för utskottet för sysselsättning och sociala frågor och ordföranden för utskottet för folkhälsa till utskottsordförandekonferensens ordförande av den 5 februari 2026 (D 200441) anges att unionen, när det gäller socialpolitik, ska stödja och komplettera medlemsstaternas åtgärder för förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, arbetsvillkoren, den sociala tryggheten och det sociala skyddet för arbetstagare, bland annat.

Or. en

Ändringsförslag 36
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Ba (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ba. Med ”arbetstagare” avses varje person som är anställd av en arbetsgivare på alla ansvarsnivåer, inbegripet praktikanter och lärlingar, enligt definitionen i direktiv 89/391/EEG.

Or. en

Ändringsförslag 37
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Miriam Lexmann, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl Ba (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ba. Starkt stöd från arbetsledningen och hög ledarskapskvalitet är viktiga faktorer för att minska psykosociala risker.

Or. en

Ändringsförslag 38
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl C

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga.	C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga. ***Omvänt leder en god psykosocial***

arbetsmiljö till bättre resultat för både arbetstagare och företag samt arbetstagarnas personliga utveckling och psykiska och fysiska välbefinnande.

Or. en

Ändringsförslag 39
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Skäl C

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga.	C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, ***självmordsfrekvensen,*** hjärt- och kärlsjukdomar***, relationsstörningar och effekterna av sådana på det sociala klimatet på arbetsplatsen, intag av ångestdämpande medel eller alkohol, rökning***, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga.

Or. en

Ändringsförslag 40
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl C

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
C. Exponering för psykosociala riskfaktorer ***har*** allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas ***psykiska och fysiska*** hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd***, depression, hjärt-*** och ***kärlsjukdomar,***	C. ***Enligt EU-Oshas rapport An overview of work-related psychosocial risks and mental health outcomes in the EU health and social care sector har*** exponering för psykosociala riskfaktorer allvarliga negativa effekter på

muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga.	arbetstagarnas hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd och ***andra former av psykisk ohälsa***.

Or. en

Ändringsförslag 41
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl C

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga.	C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga***, med potentiell risk för förlorad anställning eller uppsägning***.

Or. en

Ändringsförslag 42
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Skäl Ca (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ca. Enligt WHO:s regionkontor för Europa rapporterar en tredjedel av alla läkare och sjuksköterskor symptom på depression, och en tiondel upplever passiva självmordstankar. En tredjedel av alla läkare och sjuksköterskor upplever mobbning eller hot om våld på arbetet, och 10 % av dem har upplevt fysiskt våld

eller sexuella trakasserier.

Or. en

Ändringsförslag 43
Miriam Lexmann

Förslag till resolution
Skäl Ca (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ca. Psykosociala riskfaktorer kan ha en negativ inverkan på funktionsnedsättning, inbegripet hälsotillstånd såsom diabetes, epilepsi, autoimmuna sjukdomar eller reumatiska och muskuloskeletala sjukdomar. Dessa hälsotillstånd kräver flexibla och lämpliga stödåtgärder på arbetsplatsen.

Or. en

Ändringsförslag 44
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl Ca (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ca. Enligt artikel 153.2 b ska man undvika att sådana direktiv medför administrativa, ekonomiska och rättsliga hinder som skulle kunna hämma bildandet och utvecklingen av små och medelstora företag.

Or. en

Ändringsförslag 45
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl D

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound ***visar*** att ***exponeringen för hög arbetsintensitet ökade från 27*** % 2015 ***till 40*** % ***2021***. En ***av tre anställda arbetade*** med ***hög arbetsintensitet***, med ***snäva tidsfrister eller på sin fritid***.	D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound ***understryker*** att ***merparten av arbetskraften i EU rapporterar god eller mycket god hälsa, och denna andel har långsamt ökat under årens lopp: 77 % år 2010, 78*** % ***år*** 2015 ***och 80 % år 2024. Andelen arbetstagare som rapporterade dålig eller mycket dålig hälsa vid tidpunkten för undersökningen var stabil, omkring 2,5 %. Totalt sett är andelen män med god hälsa högre än andelen kvinnor, men med variationer mellan länderna. Eurofounds europeiska undersökning om arbetsvillkor 2024 visar att nivån på det subjektiva välbefinnandet i EU fortfarande ligger på*** en ***ganska hög nivå och har ökat*** med ***0,5 procentenheter sedan 2015***, med ***ett genomsnitt på 69 % i EU 2024***.

Or. en

Ändringsförslag 46
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl D

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound visar att exponeringen för hög arbetsintensitet ökade från 27 % 2015 till 40 % 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid.	D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound visar att exponeringen för hög arbetsintensitet ökade från 27 % 2015 till 40 % 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid. ***Detta är en av de främsta orsakerna till psykosociala risker, och det krävs riktade organisationella åtgärder för att hantera arbetsbörda och***

bemanningsnivåer.

Or. en

Ändringsförslag 47
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl D

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound visar att ***exponeringen för hög arbetsintensitet ökade från 27 % 2015 till 40 % 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid***.	D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound visar att ***arbetsintensiteten minskade med 4,3 % mellan 2010 och 2024, vilket visar på att medlemsstaternas nuvarande ram för förebyggande av arbetsmiljörisker ger visst resultat***.

Or. en

Ändringsförslag 48
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl D

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound visar att exponeringen för hög arbetsintensitet ökade ***från 27 %*** 2015 ***till 40 %*** 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid.	D. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 från Eurofound visar att exponeringen för hög arbetsintensitet ökade ***mellan*** 2015 ***och*** 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid.

Or. en

Ändringsförslag 49
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Da (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Da. WHO definierar en hälsosam arbetsplats som en miljö där arbetstagare och chefer samarbetar för att främja alla arbetstagares hälsa, säkerhet och välbefinnande samt arbetsplatsens hållbarhet. För att förbättra hälsan för arbetstagare, deras anhöriga och andra personer runt omkring bör man inte bara beakta i) den fysiska arbetsmiljön, utan även ii) organisationen av arbetet och arbetsplatskulturen, iii) personliga hälsoresurser på arbetsplatsen och iv) möjligheterna att själv bidra[1a].
	[1a] Världshälsoorganisationen (WHO) (2010). WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content

Or. en

Ändringsförslag 50
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl E

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar betydande sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet frånvaro, utträde från arbetsmarknaden och minskad produktivitet i hela unionen, och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet för	E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar betydande sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet frånvaro, utträde från arbetsmarknaden***, fler tidiga pensionsavgångar*** och minskad produktivitet ***och konkurrenskraft*** i hela unionen, ***något som innebär kostnader på över 100 miljarder EUR om året, ökar***

arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare ***och*** arbetsgivare.

trycket på vårdsystemen och de offentliga utgifterna på hälsoområdet och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet för arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare***,*** arbetsgivare ***och hela ekonomin och samhället***.

Or. en

Ändringsförslag 51
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl E

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar ***betydande*** sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet ***frånvaro, utträde från arbetsmarknaden*** och ***minskad produktivitet i hela unionen, och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU***, ***vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet*** för ***arbetstagare*** i ***organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.***	E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet ***ökad sjukfrånvaro*** och ***tidigt utträde från arbetsmarknaden***, ***med konsekvenser*** för ***produktiviteten*** i ***hela unionen***.

Or. en

Ändringsförslag 52
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover, Miriam Lexmann, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl E

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar betydande sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet frånvaro, utträde från arbetsmarknaden och minskad produktivitet i hela unionen, och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet för arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.	E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar betydande sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet ***ökade offentliga utgifter,*** frånvaro, utträde från arbetsmarknaden och minskad produktivitet i hela unionen, och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet för arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare och arbetsgivare ***och bidrar till produktivitet, innovation och konkurrenskraft för det europeiska näringslivet och små och medelstora företag***.

Or. en

Ändringsförslag 53
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl E

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar ***betydande*** sociala och ekonomiska ***kostnader***, inbegripet frånvaro, utträde från arbetsmarknaden ***och*** minskad produktivitet i hela unionen***,*** och ***står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till*** brist på arbetskraft ***och ökad arbetsintensitet för arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist***. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.	E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar sociala och ekonomiska ***effekter***, inbegripet frånvaro, ***påtvingat*** utträde från arbetsmarknaden***,*** minskad produktivitet i hela unionen och brist på arbetskraft. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen ***på ett balanserat sätt*** gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.

Or. en

Ändringsförslag 54
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård***,*** offentlig förvaltning och ***yrken*** med ***omfattande kundkontakt***. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.	F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom ***yrken med omfattande kontakt med allmänheten, särskilt i situationer med underbemanning eller isolering, exempelvis i sektorer som*** hälso- och sjukvård ***och*** offentlig förvaltning***, i yrken med kundkontakt*** och ***för personer som arbetar*** med ***persontransporter. Kvinnor är mer utsatta för våld och trakasserier på arbetsplatsen***. ***Hela spektrumet av trakasserier och*** våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas***, med beaktande av könsaspekten***.

Or. en

Ändringsförslag 55
Li Andersson

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld	F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld

och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, ***exempelvis*** klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.

och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt***, exempelvis inom sektorn för persontransporter***. ***Kvinnor är mer utsatta för våld och trakasserier på arbetsplatsen. Hela spektrumet av trakasserier och*** våld, inbegripet våld från tredje part ***och onlinevåld***, ***våld från*** klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas***, med beaktande av könsaspekten***.

Or. en

Ändringsförslag 56
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.	F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, ***angrepp på den personliga värdigheten och undergrävande av yrkesidentiteten,*** hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, ***pennalism,*** mobbning, våld och trakasserier ***eller otillbörligt uppträdande av arbetsgivare, kollegor, arbetsledare, chefer eller personer i auktoritetsställning***, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas

och åtgärdas.

Or. en

Ändringsförslag 57
Henrik Dahl, Miriam Lexmann, Andrea Wechsler, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet ***verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning,*** våld och trakasserier, ***har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar*** arbetstagare inom hälso- och sjukvård***,*** offentlig förvaltning ***och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.***	F. Negativt socialt beteende, inbegripet våld och trakasserier, ***bör hanteras genom befintliga regelverk och social dialog, med fokus på de sektorer där dessa risker är vanligast förekommande, inbegripet*** arbetstagare inom hälso- och sjukvård ***och*** offentlig förvaltning.

Or. en

Ändringsförslag 58
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet ***verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning***, ***våld*** och ***trakasserier***, har en ***särskilt allvarlig och långvarig*** inverkan på arbetstagarnas ***fysiska och psykiska*** hälsa***, samtidigt som det i***	F. Negativt socialt beteende, inbegripet ***våld***, ***(sexuella) trakasserier*** och ***mobbning***, har en inverkan på arbetstagarnas hälsa ***och drabbar särskilt*** arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet

oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.

våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.

Or. en

Ändringsförslag 59
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, ***oönskad sexuell uppmärksamhet,*** mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.	F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, mobbning ***samt*** våld och trakasserier ***av psykologisk och sexuell karaktär***, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar ***kvinnor och*** arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas ***proaktivt***.

Or. en

Ändringsförslag 60
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.	F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar ***kvinnliga arbetstagare och*** arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.

Or. en

Ändringsförslag 61
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl F

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. ***Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.***	F. ***Psykosociala risker på arbetet rör bland annat*** negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, ***arbetsrelaterad stress, utbrändhet, trakasserier/mobbning, alltför stor arbetsbörda, otrygg anställning och dålig arbetsledning, som*** har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt.

Or. el

Ändringsförslag 62
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl Fa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Fa. Våld, inbegripet våld från tredje part såsom kunder, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, utgör en växande och ofta underskattad risk för arbetstagarnas psykiska hälsa, säkerhet och värdighet. Sådana incidenter omfattar bland annat verbala övergrepp, hot, skrämseltaktik och alla former av trakasserier.

Or. el

Ändringsförslag 63
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Fa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Fa. Arbetstagare inom tjänstesektorer, inbegripet yrken med omfattande kundkontakt, är särskilt utsatta för psykosociala risker på grund av hög arbetsintensitet, brist på arbetskraft, utmanande arbetsvillkor och exponering för våld från tredje part.

Or. en

Ändringsförslag 64
Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan, Lara Magoni, Georgiana Teodorescu, Chiara Gemma, Geadis Geadi, Marlena Maląg

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 65
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Miriam Lexmann, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 66
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 67
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar*** för ***att hantera alla risker***.	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt ***rådets*** direktiv 89/391/EEG, ***direktiv (EU) 2019/1937, direktiv (EU) 2024/2831, direktiv 2003/88/EG, direktiv (EU) 2019/1152, direktiv 2002/14/EG, ramavtalet om arbetsrelaterad stress, undertecknat av EFS, UNICE, UEAPME och CEEP den 8 oktober 2004, och ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet, undertecknat av EFS, BusinessEurope, UEAPME och CEEP den 26 april 2007, utgör redan ett omfattande regelverk med regler*** för ***ett effektivt förebyggande av arbetsmiljörisker***.

Or. en

Ändringsförslag 68
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker.	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker. ***Den senaste unionslagstiftningen, inbegripet direktiv (EU) 2024/2831 om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete, har i viss utsträckning tagit itu med framväxande risker i samband med arbetsorganisation, digitalisering och algoritmisk verksamhetsledning, samtidigt som***

hänsyn tagits till mångfalden av nationella arbetsmarknadssystem och arbetsmarknadsparternas roll.

Or. en

Ändringsförslag 69
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar ***för att hantera*** alla risker.	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler ***eller ändamålsenliga sanktionsmekanismer*** som fastställer arbetsgivarens ansvar ***beträffande förebyggande och undanröjande av*** alla risker.

Or. el

Ändringsförslag 70
Raúl de la Hoz Quintano, Andrea Wechsler, Angelika Winzig, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler*** som ***fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker***.	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***utgör en omfattande, riskbaserad och flexibel ram*** som ***omfattar arbetsmiljörisker, samtidigt som den möjliggör anpassning till nationella system och olika arbetsmarknadsstrukturer***.

Or. en

Ändringsförslag 71
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika ***bindande*** regler ***som fastställer arbetsgivarens ansvar för*** att hantera ***alla*** risker.	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika regler ***och vägledning om*** att hantera ***arbetslivets utveckling de senaste trettio åren och därmed sammanhängande psykosociala*** risker ***och konsekvenser***.

Or. en

Ändringsförslag 72
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar*** för att hantera alla risker.	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***utgör en solid grund*** för att hantera alla risker.

Or. en

Ändringsförslag 73
Miriam Lexmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl G

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler***	G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, ***ska genomföras grundligt och vid behov***

som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker.	***stärkas***.

Or. en

Ändringsförslag 74
Li Andersson

Förslag till resolution
Skäl Ga (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ga. Europaparlamentet har noterat de negativa arbetsmiljöeffekterna av algoritmisk verksamhetsledning (2025/2080 (INL)), men EU:s nuvarande arbetsmiljöram för att ta itu med de särskilda arbetsmiljöutmaningar som algoritmisk verksamhetsledning och AI-system på arbetsplatsen medför är fortfarande otillräcklig för att skydda arbetstagare. Befintlig lagstiftning, inbegripet direktiv 89/391/EEG och förordning (EU) 2024/1689, skapar skyldigheter för riskbedömning, men tar inte specifikt upp utmaningarna med algoritmisk verksamhetsledning och AI på arbetsplatsen och förlitar sig endast på en riskbedömning på förhand, vilket utesluter möjligheten att bedöma den dynamiska uppkomsten av arbetsmiljörisker i det pågående införandet av algoritmiska system och hur systemen genom sin utformning anpassar sig och lär sig vid användningen.

Or. en

Ändringsförslag 75
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Ga (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ga. Enligt EU-Osha rapporterar 87 % av företagen i EU att uppfyllandet av en rättslig skyldighet är ett viktigt skäl till att hantera hälsa och säkerhet på arbetsplatsen[1a].
	[1a] Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024) https://osha.europa.eu/en/publications/first-findings-fourth-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2024

Or. en

Ändringsförslag 76
Li Andersson

Förslag till resolution
Skäl Gb (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Gb. Införandet av system för algoritmisk verksamhetsledning, digital övervakning och AI på arbetsplatsen medför snabba förändringar. Tekniken är också till sin natur föränderlig vilket innebär att arbetsmiljörisker som inte kunde förutses när verktygen konstruerades kan uppstå. Arbetstagare bör därför kunna rapportera arbetsmiljörisker genom lämpliga kommunikationskanaler och de bör informeras, rådfrågas och kunna delta under hela livscykeln för teknik som införs på arbetsplatsen.

Or. en

Ändringsförslag 77
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl H

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
H. ***Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för*** att ***genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal*** om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. ***Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen***.	H. ***Ramavtalen*** om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld ***av den 8 oktober 2004 och den 26 april 2007 visar att det redan finns en samsyn i medlemsstaterna vad gäller förebyggande av arbetsmiljörisker genom kollektivförhandlingar***.

Or. en

Ändringsförslag 78
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl H

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. ***Sådana skillnader återspeglar olikheter vad*** gäller ***arbetsmarknadsstrukturer***, ***regelverk*** och ***genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen***.	H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. ***Det är viktigt att ta hänsyn till medlemsstaternas särdrag när det*** gäller ***lagstiftning om arbetsrelaterade psykosociala risker och därigenom undvika en universallösning***, ***respektera olika sociala och ekonomiska situationer*** och ***stärka redan befintliga åtgärder för***

hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Or. en

Ändringsförslag 79
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl H

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket ***leder*** till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen.	H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket ***skulle kunna leda*** till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen***, särskilt i sektorer och yrken som genomgår förändringar vad gäller organisation och villkor på arbetsplatsen***.

Or. en

Ändringsförslag 80
Raúl de la Hoz Quintano, Miriam Lexmann, Angelika Winzig, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl H

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska	H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska

arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, ***vilket leder*** till ***ojämlika skyddsnivåer*** i hela unionen.	arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, ***och möjliggör skräddarsydda och kontextkänsliga strategier för förebyggande, samtidigt som de bidrar*** till ***en hög skyddsnivå för arbetstagarnas hälsa och säkerhet*** i hela unionen.

Or. en

Ändringsförslag 81
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl H

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker ***och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld***. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen.	H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen. ***Utbyte av bästa praxis mellan medlemsstaterna är nödvändigt för att främja konvergens mot höga standarder.***

Or. en

Ändringsförslag 82
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Raúl de la Hoz Quintano, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl H

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
H. Det finns ***stora skillnader i förekomsten*** av ***arbetsrelaterade psykosociala risker*** och ***i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och*** i ***politiken generellt, inbegripet strategier*** för att ***genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer*** i ***hela unionen***.	H. Det finns ***ett behov*** av ***effektivare genomförande*** och ***efterlevnad av EU:s befintliga arbetsmiljöstandarder*** i ***medlemsstaterna*** för att ***säkerställa lika villkor och konsekvent skydd med full respekt för olika nationella arbetsmarknadsmodeller och efterlevnadssystem som möjliggör lösningar som är skräddarsydda för olika industritraditioner och system*** i ***EU:s medlemsstater***.

Or. en

Ändringsförslag 83
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl Ha (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ha. Arbetsmarknadens parter har en nyckelroll när det gäller att förebygga och hantera psykosociala risker, särskilt på sektors- och företagsnivå, för att säkerställa lösningar som är anpassade till deras specifika sammanhang och behov.

Or. en

Ändringsförslag 84
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl I

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
I. ***Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet*** exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, ***miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, är avgörande faktorer för*** arbetstagarnas hälsa och säkerhet. ***Integreringen av dessa risker i EU-lagstiftningen skulle modernisera den och säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet.***	I. Exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, ***påverkar också*** arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Or. en

Ändringsförslag 85
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl I

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
I. ***Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig***, ***såsom värmebelastning, miljöångest*** och ***arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Integreringen*** av ***dessa risker i EU-lagstiftningen skulle modernisera den*** och ***säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet***.	I. ***Miljöfaktorer kan påverka arbetsmiljön***, och ***sådana utmaningar bör hanteras genom utbyte*** av ***bästa praxis*** och ***social dialog***.

Or. en

Ändringsförslag 86
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl I

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna ***omställningar***, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Integreringen av dessa risker i EU-lagstiftningen skulle modernisera den och säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet.	I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest***, ökad utmattning, irritabilitet, koncentrationssvårigheter, personkonflikter, större förekomst av ångesttillstånd och depression*** och arbetsrelaterad stress i samband med ***osäkerhet och anpassningsbarhet till den*** gröna ***och den digitala omställningen***, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Integreringen av dessa risker i EU-lagstiftningen skulle modernisera den och säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet.

Or. en

Ändringsförslag 87
Miriam Lexmann

Förslag till resolution
Skäl I

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. ***Integreringen*** av ***dessa risker*** i ***EU-lagstiftningen*** skulle modernisera ***den och säkerställa dess fortsatta relevans*** för det föränderliga arbetslivet.	I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. ***En bedömning*** av ***deras potentiella införlivande*** i ***EU:s strategier*** skulle modernisera ***EU:s strategi*** för det föränderliga arbetslivet.

Or. en

Ändringsförslag 88
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl I

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig***, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar,*** är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. ***Integreringen av*** dessa risker i ***EU-lagstiftningen skulle modernisera den och säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet***.	I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. ***Att ta itu med*** dessa risker ***skulle bidra till att säkerställa att EU:s arbetsmiljöramar förblir ändamålsenliga och relevanta för nya och framväxande risker i arbetslivet. Vissa medlemsstater har redan vidtagit lämpliga tillfälliga riktade åtgärder för att hantera dessa risker.***

Or. en

Ändringsförslag 89
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl I

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, ***är avgörande faktorer för*** arbetstagarnas hälsa och säkerhet***. Integreringen av dessa risker i EU-lagstiftningen skulle modernisera den och säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet***.	I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, ***kan också påverka*** arbetstagarnas hälsa och säkerhet ***enligt Eurofounds undersökning om arbetsvillkor***.

Or. en

Ändringsförslag 90
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl J

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
J. EU-Osha betonar vikten av deltagandebaserade riskbedömningsprocesser och ett ändamålsenligt deltagande av arbetstagare och deras företrädare när det gäller att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 91
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Miriam Lexmann, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl K

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
K. 29 % av arbetstagarna uppger att de inte är särskilt välinformerade eller inte alls informerade om förebyggande av arbetsrelaterad stress på den egna arbetsplatsen, vilket tyder på en betydande kunskaps- och kommunikationsklyfta när det gäller förebyggande av psykosociala risker.	K. 29 % av arbetstagarna uppger att de inte är särskilt välinformerade eller inte alls informerade om förebyggande av arbetsrelaterad stress på den egna arbetsplatsen, vilket tyder på en betydande kunskaps- och kommunikationsklyfta när det gäller förebyggande av psykosociala risker. ***Detta belyser behovet av att stärka utbildnings- och informationsåtgärderna, även på yrkesutbildnings- och högskolenivå, för att främja förebyggande åtgärder.***

Or. en

Ändringsförslag 92
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl K

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
K. ***29 % av arbetstagarna uppger att de inte*** är ***särskilt välinformerade eller inte alls informerade*** om ***förebyggande av arbetsrelaterad stress på den egna arbetsplatsen, vilket tyder på en betydande kunskaps-*** och ***kommunikationsklyfta när det gäller*** förebyggande av ***psykosociala risker***.	K. ***Enligt Eurofounds europeiska undersökning om arbetsvillkor*** är ***en stor majoritet av arbetstagarna välinformerade*** om ***arbetsmiljörisker*** och förebyggande av ***arbetsrelaterad stress***.

Or. en

Ändringsförslag 93
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl Ka (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ka. Ett effektivt förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker kräver att arbetstagarna i god tid och på ett tydligt och begripligt sätt får tillräcklig information om vilka dessa risker kan vara, vilka faktorer som påverkar dem och vilka åtgärder som vidtagits för att förebygga och hantera dem. Sådan information bör tillhandahållas skriftligen och i format som är tillgängliga och begripliga för alla arbetstagare, med beaktande av olika behov, inbegripet hos personer med funktionsnedsättning. Tillgänglighet bör säkerställas i enlighet med principerna om universell utformning. Att säkerställa att alla arbetstagare, även de med funktionsnedsättning, kan få tillgång till, förstå och använda sådan information är avgörande för att göra det möjligt för dem

att på ett meningsfullt sätt delta i processer för förebyggande, rapportering och riskhantering.

Or. en

Ändringsförslag 94
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens bidrar till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna.	L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens bidrar till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, ***diskriminering och omotiverad övervakning*** och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna. ***Omkring två tredjedelar av de chefer som använder sig av verktyg för algoritmisk verksamhetsledning har betänkligheter när det gäller den nuvarande användningens tillförlitlighet. Oftast framhåller cheferna otydlig ansvarsskyldighet (28 %), bristande förklaringsförmåga (27 %) och otillräckligt skydd av de anställdas fysiska och psykiska hälsa (27 %)[1a].***
	[1a] OECD arbetsdokument, Algorithmic Management in the Workplace, 2025, p. 37.

Or. en

Ändringsförslag 95
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***bidrar*** till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet***, och leder ofta till att*** arbetstagare ***måste anpassa sig till maskiner*** i ***stället för*** att ***tekniken anpassas*** till ***arbetstagarna***.	L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***skulle kunna bidra*** till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet***. Digital teknik kan också vara ett stöd för*** arbetstagare***. Det är viktigt att sätta människan*** i ***centrum vid utvecklingen av teknik, så*** att ***den är anpassad*** till ***arbetstagarnas behov och inte medför psykosociala risker***.

Or. en

Ändringsförslag 96
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Miriam Lexmann, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens bidrar till ***teknikstress,*** kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering***,*** social isolering ***och förlust av självständighet***, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till ***maskiner i stället för att*** tekniken ***anpassas till arbetstagarna***.	L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***erbjuder möjligheter att förbättra arbetsorganisationen och flexibiliteten, om det genomförs korrekt, men*** bidrar ***också*** till kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering ***och*** social isolering, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till tekniken ***snarare än tvärtom***.

Or. en

Ändringsförslag 97
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***bidrar till teknikstress,*** kognitiv överbelastning***, arbetsintensifiering***, social isolering och förlust av självständighet***, och leder ofta till att*** arbetstagare måste anpassa sig till maskiner ***i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna***.	L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***kan bidra till*** kognitiv överbelastning, social isolering och förlust av självständighet ***om*** arbetstagare måste anpassa sig till maskiner ***utan någon etisk mänsklig kontroll***.

Or. en

Ändringsförslag 98
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens bidrar till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna.	L Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens bidrar till teknikstress, ***jobbnedskärningar,*** kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna.

Or. el

Ändringsförslag 99
Miriam Lexmann

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***bidrar*** till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, och ***leder ofta till*** att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna.	L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***kan bidra*** till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, och ***kan medföra*** att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna.

Or. en

Ändringsförslag 100
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ***ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens bidrar*** till ***teknikstress, kognitiv överbelastning***, ***arbetsintensifiering, social isolering och förlust*** av ***självständighet, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället*** för ***att tekniken anpassas till arbetstagarna***.	L. Den ***digitala omställningen erbjuder möjligheter*** till ***tillväxt och produktivitet***, ***med tillhörande risker. Införandet*** av ***ny teknik bör hanteras genom social dialog och befintliga principer*** för ***hälsa och säkerhet på arbetsplatsen***.

Or. en

Ändringsförslag 101
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl L

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***bidrar*** till teknikstress, ***kognitiv överbelastning,*** arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet***, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner*** i ***stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna***.	L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens ***kan bidra*** till teknikstress, arbetsintensifiering, ***omotiverad övervakning,*** social isolering och förlust av självständighet ***om det inte införs och sköts med människan*** i ***centrum, där arbetstagarna deltar och får utbildning***.
	Or. en

Ändringsförslag 102
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl La (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	La. Att digitala verktyg används alltmer i arbetssyfte har lett till en kultur av ”ständig uppkoppling”, ”alltid tillgänglig” eller ”konstant jour”, som kan ha skadlig inverkan på arbetstagares grundläggande rättigheter och rättvisa arbetsvillkor, arbetstidsavgränsning och balans mellan arbete och privatliv, fysisk och psykisk hälsa och säkerhet på arbetet samt välmående och kan även inverka negativt på jämställdheten på grund av den oproportionerliga effekten på arbetstagare med omsorgsansvar, som ofta är kvinnor. Den digitala omställningen bör vägledas av respekt för mänskliga rättigheter och för unionens grundläggande rättigheter och värden, och bör påverka arbetstagarna och arbetsvillkoren i positiv riktning.
	Or. en

Ändringsförslag 103
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl La (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	La. Psykisk utmattning till följd av överdriven användning eller tillsyn av AI-verktyg utöver ens kognitiva kapacitet är ett fenomen som ibland beskrivs som ”digital hjärntrötthet” eller ”AI-relaterad hjärntrötthet” eller ”hjärnröta”. Det kan leda till koncentrationssvårigheter, nedsatt beslutsförmåga, minskad produktivitet och ökad psykosocial stress, särskilt i miljöer med stort ansvar.

Or. en

Ändringsförslag 104
Liesbet Sommen, Wouter Beke, Pascal Arimont

Förslag till resolution
Skäl La (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	La. Detta fenomen, som ibland beskrivs som ”digital hjärntrötthet” eller ”AI-relaterad hjärntrötthet”, kan leda till koncentrationssvårigheter, nedsatt beslutsförmåga, minskad produktivitet och ökad psykosocial stress, särskilt i miljöer med stort ansvar.

Or. en

Ändringsförslag 105
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl M

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet ***och*** flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, ***interferens mellan arbete och privatliv***, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte regleras ***ordentligt***.	M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet***,*** flexibilitet ***och möjligheter att förbättra balansen mellan arbete och privatliv***, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, ***uppkoppling till arbetsverktyg utanför arbetstid***, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte regleras ***och används korrekt***.

Or. en

Ändringsförslag 106
Miriam Lexmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl M

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men ***har också förknippats med*** ökad arbetsintensitet, interferens mellan arbete och privatliv, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte ***regleras ordentligt***.	M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men ***kan leda till*** ökad arbetsintensitet, interferens mellan arbete och privatliv, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte ***hanteras korrekt. Flexibla arbetsformer är dock nödvändiga i vissa sammanhang, exempelvis vid funktionsnedsättning eller kroniska sjukdomar såsom reumatiska och muskuloskeletala sjukdomar eller diabetes.***

Or. en

Ändringsförslag 107
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover, Liesbet Sommen,

Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl M

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
M. Distansarbete och ***flexibla*** arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, interferens mellan arbete och privatliv***,*** ökad tillgänglighet ***och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av***, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte ***regleras*** ordentligt.	M. Distansarbete och ***anpassningsbara*** arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, interferens mellan arbete och privatliv ***och*** ökad tillgänglighet, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte ***hanteras*** ordentligt.

Or. en

Ändringsförslag 108
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl M

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, ***interferens mellan*** arbete och privatliv, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte regleras ordentligt.	M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, ***sammanblandning av*** arbete och privatliv, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte regleras ordentligt.

Or. el

Ändringsförslag 109
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Miriam Lexmann, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl M

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
M. Distansarbete och ***flexibla arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, interferens*** mellan arbete och privatliv***, ökad tillgänglighet*** och ***framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte regleras ordentligt***.	M. Distansarbete och ***flexibelt arbete erbjuder fördelar för balansen*** mellan arbete och privatliv och ***produktiviteten, men rätt balans måste hittas. Alla utmaningar bör hanteras genom social dialog mellan arbetsmarknadens parter på lämplig nivå inom det nuvarande regelverket***.

Or. en

Ändringsförslag 110
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Ma (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ma. Personer med fria yrken och chefer påverkas av särskilda stressfaktorer såsom arbetets krävande karaktär, självstyre och självständighet i arbetet, fragmentering och sammanblandning av arbete och privatliv. Arbetsrelaterad utbrändhet och utmattning bland arbetsledare påverkar även deras arbetslag, där arbetstagarna upplever högre nivåer av emotionell stress, ångest och depression.

Or. en

Ändringsförslag 111
Estelle Ceulemans, Johan Danielsson, Marianne Vind, Alicia Homs Ginel, Vilija Blinkevičiūtė, Romana Jerković, Evelyn Regner, Nora Mebarek

Förslag till resolution
Skäl Ma (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ma. Kvinnliga arbetstagare är i oproportionerligt hög grad utsatta för psykosociala risker i arbetslivet, inbegripet könsrelaterade våldshandlingar och trakasserier, som utgör allvarliga arbetsmiljörisker med betydande inverkan på deras fysiska, ekonomiska och psykiska välbefinnande.

Or. en

Ändringsförslag 112
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Mb (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Mb. ILO:s konvention nr 190 är det första internationella fördrag som erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterade våldshandlingar och trakasserier.

Or. en

Ändringsförslag 113
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter,	***utgår***

arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.

Or. en

Ändringsförslag 114
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. ***Kvinnor,*** unga ***och äldre*** arbetstagare, arbetstagare med otrygga ***eller atypiska*** anställningsformer***, ledningspersonal, migrerande arbetstagare*** och ***etniska minoriteter,*** arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd ***och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem*** är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. ***Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet***	N. Unga arbetstagare, arbetstagare med otrygga anställningsformer och arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker.

eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.

Or. en

Ändringsförslag 115
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Raúl de la Hoz Quintano, Miriam Lexmann, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. ***Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare*** och ***etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.***	N. ***Riskbedömningarna bör vara inkluderande*** och ***säkerställa*** att ***alla arbetstagare skyddas i enlighet med befintlig lagstiftning om icke-diskriminering*** och ***hälsa*** och ***säkerhet*** på ***arbetsplatsen utan att skapa ytterligare administrativa bördor***.

Or. en

Ändringsförslag 116
Miriam Lexmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. ***Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.***	N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, ***ensamstående föräldrar, personer med omsorgsansvar,*** arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker.

Or. en

Ändringsförslag 117
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda	N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda

individiden är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.	individiden är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig. ***Skillnader mellan könen påverkar hur psykosociala risker upplevs, rapporteras och hanteras på arbetsplatsen.***

Or. en

Ändringsförslag 118
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, ***migrerande arbetstagare och etniska minoriteter***, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på ***strukturella ojämlikheter***, ***maktobalanser*** och ***diskriminerande praxis i arbetsorganisationen***, ***inbegripet sexism***, ***ålderism***, ***rasism, funkofobi***, ***klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.*** Dessa ***överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig***.	N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, ***tredjelandsmedborgare***, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på ***viss praxis på arbetsplatsen***, ***däribland ojämlik behandling*** och ***diskriminering på olika grunder***, ***såsom kön***, ***ålder***, ***funktionsnedsättning eller sexuell läggning***, ***vilket kan bidra till psykosociala risker. Det är viktigt att ta itu med*** dessa ***faktorer för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för alla arbetstagare***.

Or. en

Ändringsförslag 119
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.	N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd***, arbetstagare med funktionsnedsättning,*** och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.

Or. en

Ändringsförslag 120
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller	N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller

atypiska anställningsformer, ledningspersonal, ***migrerande*** arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning ***och meritbaserade belöningssystem*** är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.	atypiska anställningsformer, ledningspersonal, ***utstationerade*** arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.

Or. el

Ändringsförslag 121
Geadis Geadi, Emmanouil Fragkos, Galato Alexandraki

Förslag till resolution
Skäl N

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem ***är*** oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på	N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem ***kan vara*** oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på

grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.	grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.
	Or. en

Ändringsförslag 122
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl Na (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Na. Ungdomar drabbas oproportionerligt hårt av ångest, psykisk stress och utbrändhet på arbetsplatsen, inte minst på grund av deras mer intensiva användning av digital teknik och det faktum att anställningar i början av yrkeslivet ofta är mer otrygga. Ökat distansarbete kan ytterligare begränsa möjligheterna att skapa meningsfulla sociala kontakter, få tillgång till informellt lärande och få lämplig arbetsledning och mentorskap. Alla dessa faktorer har stor betydelse i början av en yrkeskarriär. Dessa faktorer kan öka risken för isolering och frustration och därmed förvärra de psykosociala riskerna bland unga arbetstagare.
	Or. en

Ändringsförslag 123
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Na (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Na. Arbetstagare med icke-binära eller atypiska könsidentiteter står inför unika psykosociala utmaningar på arbetsplatsen, bland annat diskriminering, förväntad utfrysning och stress som inverkar negativt på både arbetsresultat och psykisk hälsa.

Or. en

Ändringsförslag 124
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl O

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 125
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl O

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 126
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Raúl de la Hoz Quintano, Marion Walsmann, Maravillas Abadía Jover

Förslag till resolution
Skäl O

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
O. ***Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund*** av ***olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder*** för att ***kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är***	O. ***Efterlevnaden*** av ***befintlig arbets- och arbetsmiljölagstiftning är avgörande*** för att ***skydda alla*** arbetstagare och ***säkerställa ett enhetligt skydd och lika villkor*** i ***hela unionen***.

överrepresenterade.

Or. en

Ändringsförslag 127
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl O

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera ***övergrepp***. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.	O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera ***otillbörliga metoder på arbetet***. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.

Or. el

Ändringsförslag 128
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl O

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
O. ***Migrerande*** arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga ***anställningar, osäkra*** arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter	O. Arbetstagare ***från tredjeland*** är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom ***atypiska och*** otrygga arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera

och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering**,** otillbörliga metoder ***och rädsla för repressalier eller deportering*** när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt ***överhängande*** inom sektorer såsom arbete i privata hem, där ***migrerande kvinnor är överrepresenterade***.	övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering ***och*** otillbörliga metoder när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt ***relevanta*** inom sektorer såsom arbete i privata hem, där ***kvinnor från tredjeland utgör en betydande del av arbetskraften och kan drabbas av orättvisa arbetsvillkor***.

Or. en

Ändringsförslag 129
Li Andersson

Förslag till resolution
Skäl O

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.	O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom ***plattformsarbete och i*** sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.

Or. en

Ändringsförslag 130
Li Andersson

Förslag till resolution
Skäl Oa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Oa. Utbyggnaden av distansarbete och andra digitalt baserade former av arbetsorganisation, som tog fart under och efter covid-19-pandemin, har förändrat arbetsmönstren i hela unionen och skapat nya möjligheter till flexibilitet, förbättrad balans mellan arbete och privatliv och självständighet, men har också ökat vissa psykosociala risker, bland annat högre arbetsintensitet och utsuddade gränser mellan arbetstid och privatliv. Att säkerställa tydliga gränser för arbetstiden och skydda arbetstagare från att behöva delta i arbetsrelaterad kommunikation utanför normal arbetstid kan i detta sammanhang bidra till att begränsa de negativa effekterna av digitaliseringen av arbetet.

Or. en

Ändringsförslag 131
Liesbet Sommen, Wouter Beke, Pascal Arimont

Förslag till resolution
Skäl Oa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Oa. Vissa yrken, exempelvis inom militären, räddningstjänsten och andra säkerhetsrelaterade sektorer, utsätts för specifika och kumulativa psykosociala risker, däribland operativ stress, traumaexponering, förolämpningar och långvarig separation från familjen, vilket kräver specifika förebyggande åtgärder och stödåtgärder.

Or. en

Ändringsförslag 132
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl P

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
P. Svårigheter med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker och den bevisbörda som läggs på arbetstagare utgör stora hinder för verksamt förebyggande, regelefterlevnad och tillgång till rättslig prövning.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 133
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl P

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
P. Svårigheter med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker ***och den bevisbörda som läggs på arbetstagare utgör stora hinder*** för ***verksamt*** förebyggande***, regelefterlevnad*** och ***tillgång till rättslig prövning***.	P. Svårigheter med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker ***innebär hinder för att åtgärder*** för förebyggande och ***respons ger resultat***.

Or. en

Ändringsförslag 134
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl P

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
P. Svårigheter med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker ***och den bevisbörda som läggs på arbetstagare*** utgör ***stora*** hinder för verksamt förebyggande, regelefterlevnad och tillgång till rättslig prövning.	P. Svårigheter med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker utgör hinder för verksamt förebyggande, regelefterlevnad och tillgång till rättslig prövning.

Or. en

Ändringsförslag 135
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl Q

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
Q. Arbetstagare som rapporterar ***missförhållanden,*** arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, är särskilt utsatta för ***repressalier, isolering, hot och sämre karriärutveckling***.	Q. ***Att ta upp aspekter som rör psykisk hälsa och utmaningar på arbetsplatsen är fortfarande omgärdat av rädsla för stigmatisering från arbetstagarnas sida.*** Arbetstagare som rapporterar arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, är särskilt utsatta för ***negativ behandling***.

Or. en

Ändringsförslag 136
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl Q

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
Q. Arbetstagare som rapporterar missförhållanden, arbetsmiljöbrott eller	Q. Arbetstagare som rapporterar missförhållanden, arbetsmiljöbrott eller

arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, är särskilt utsatta för repressalier, isolering, hot och sämre karriärutveckling.	arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, är särskilt utsatta för repressalier, isolering, hot och sämre karriärutveckling***, exempelvis genom att deras ansvarsområden begränsas, inga åtgärder vidtas eller de utsätts för påtryckningar att säga upp sig***.

Or. en

Ändringsförslag 137
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl Q

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
Q. ***Arbetstagare*** som rapporterar ***missförhållanden, arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen***, ***är särskilt utsatta för*** repressalier***, isolering***, hot och sämre karriärutveckling.	Q. ***Skyddet för personer*** som rapporterar ***om överträdelser av unionsrätten fastställs redan i bland annat direktivet om visselblåsare (2019/1937/EU)***, ***vilket säkerställer skydd mot*** repressalier, hot och sämre karriärutveckling.

Or. en

Ändringsförslag 138
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl Q

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
Q. Arbetstagare som rapporterar missförhållanden, arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, ***är*** särskilt utsatta för repressalier, isolering, hot och sämre karriärutveckling.	Q. Arbetstagare som rapporterar missförhållanden, arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, ***kan vara*** särskilt utsatta för repressalier, isolering, hot och sämre karriärutveckling.

Or. en

Ändringsförslag 139
Geadis Geadi, Emmanouil Fragkos, Galato Alexandraki

Förslag till resolution
Skäl Qa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Qa. Kvinnliga arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller återvänder från mammaledighet kan utsättas för särskilda former av diskriminering, ojämlik behandling eller negativa konsekvenser för karriären, vilket utgör psykosociala riskfaktorer och måste förhindras.

Or. en

Ändringsförslag 140
Henrik Dahl, Andrea Wechsler, Miriam Lexmann, Marion Walsmann

Förslag till resolution
Skäl R

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
R. ***Sekundärprevention spelar en viktig roll*** för ***att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade*** till ***psykosociala risker***, ***och genom*** att ***säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-***, ***varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder***. ***En strukturerad strategi för sekundärprevention bidrar till*** att ***minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång*** till ***arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen***.	R. ***Tidiga insatser och stöd*** för ***en hållbar återgång till arbetet kan vara*** till ***nytta***, ***förutsatt*** att ***sådana åtgärder bygger på en solid evidensbas***, ***som behöver utvecklas***. ***Det är av yttersta vikt att ge företagen tillgång till välgrundade riktlinjer i frågan.***

Or. en

Ändringsförslag 141
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl R

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En strukturerad strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.	R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En strukturerad strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet ***som minskar symptom på dålig hälsa efter frånvaroperioder*** och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.

Or. en

Ändringsförslag 142
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl R

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till	R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till

psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En strukturerad strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.	psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat ***självreglering,*** lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En strukturerad strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.

Or. en

Ändringsförslag 143
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl R

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En ***strukturerad*** strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.	R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till ***fysisk och psykisk*** företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En ***orienterad*** strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.

Or. en

Ändringsförslag 144
Maria Zacharia

Förslag till resolution
Skäl Ra (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ra. Åtstramningspolitiken och underfinansieringen av offentliga tjänster, särskilt inom hälso- och sjukvårds-, omsorgs- och utbildningssektorerna, har lett till kronisk underbemanning, vilket avsevärt förvärrar de psykosociala riskerna för arbetstagarna.

Or. el

Ändringsförslag 145
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Wouter Beke, Pascal Arimont, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl Ra (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Ra. Psykosociala risker kan få kumulativa och fördröjda effekter, särskilt inom yrken som innebär exponering för traumatiska händelser, där hälsoskador kan uppstå långt efter den första exponeringen.

Or. en

Ändringsförslag 146
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl S

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste i	S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste i

första hand hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder ***snarare än genom hanteringsstrategier för den individuella arbetstagaren***.	första hand hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder.

Or. en

Ändringsförslag 147
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl S

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste ***i första hand*** hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder ***snarare än*** genom hanteringsstrategier för den individuella arbetstagaren.	S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är ***både arbetstagarens och*** arbetsgivarens ansvar och måste hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder***, liksom*** genom hanteringsstrategier för den individuella arbetstagaren.

Or. en

Ändringsförslag 148
Margarita de la Pisa Carrión, Séverine Werbrouck, Pál Szekeres

Förslag till resolution
Skäl S

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste i första hand hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder ***snarare än*** genom hanteringsstrategier för den individuella arbetstagaren.	S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste i första hand hanteras ***både*** genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder ***och*** genom hanteringsstrategier för den individuella arbetstagaren.

Or. en

Ändringsförslag 149
Eleonora Meleti, Rosa Estaràs Ferragut, Liesbet Sommen, Martine Kemp, Giusi Princi

Förslag till resolution
Skäl Sa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Sa. En sund balans mellan arbete och privatliv är en viktig del av arbetstagarnas välbefinnande och en viktig faktor för att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker. Alltför långa arbetstider, oförutsägbara scheman och ständig uppkoppling kan inverka negativt på arbetstagarnas psykiska hälsa och allmänna livskvalitet. Lämplig arbetsorganisation, inbegripet möjligheten att inte vara uppkopplad och flexibla arbetsformer kan, när det hanteras på rätt sätt, bidra till förbättringar vad gäller välbefinnande, produktivitet och deltagande på arbetsmarknaden.

Or. en

Ändringsförslag 150
Irena Joveva

Förslag till resolution
Skäl Sa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	***Sa. Företag, särskilt små och medelstora företag, måste få stöd för att fullgöra sina skyldigheter på arbetsmiljöområdet, bland annat hantering av arbetsrelaterade psykosociala risker, genom åtgärder för ökad medvetenhet, specifika utbildningsinitiativ för chefer samt användarvänliga verktyg och praktisk vägledning, bland annat om förebyggande åtgärder, ny arbetsplatsteknik och**

strategier till stöd för återgång till arbetet.

Or. en

Ändringsförslag 151
Maria Ohisalo
för Verts/ALE-gruppen

Förslag till resolution
Skäl Sa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Sa. Arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar, även på sektorsnivå, spelar en nyckelroll i insatserna för att utforma sådana åtgärder och stärka arbetstagarskyddet. Kollektivavtal bör inte användas som en förevändning för att försvaga skyddet för arbetstagare mot arbetsrelaterade psykosociala risker.

Or. en

Ändringsförslag 152
Petar Volgin

Förslag till resolution
Skäl Sa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Sa. Arbete är också en källa till psykosocialt välbefinnande och psykisk hälsa och bidrar till arbetstagarens personliga utveckling, förbättrar de sociala relationerna, ger meningsfullhet och tillhörighet och skapar ekonomisk stabilitet.

Or. en

Ändringsförslag 153
Liesbet Sommen, Wouter Beke, Pascal Arimont

Förslag till resolution
Skäl Sa (nytt)

Förslag till resolution	*Ändringsförslag*
	Sa. Uniformerad militär personal är personer som har rätt till samma skydd för hälsa, säkerhet och värdighet på arbetsplatsen som alla andra arbetstagare, samtidigt som hänsyn tas till arbetsuppgifternas särskilda karaktär.

Or. en