Europa-Parlamentet
2024-2029

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

2026/2023(INL)

25.3.2026

UDKAST TIL BETÆNKNING

med henstillinger til Kommissionen om psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen
(2026/2023(INL))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

Ordfører: Estelle Ceulemans

(Initiativ – forretningsordenens artikel 47)

PR_INL

INDHOLD

Side

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING 3

BILAG TIL FORSLAGET TIL BESLUTNING: HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM 10

BEGRUNDELSE 22

BILAG: ERKLÆRING OM INPUT 24

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

med henstillinger til Kommissionen om psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen
(2026/2023(INL))

Europa-Parlamentet,

– der henviser til artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF),

– der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, særlig artikel 1, 3, 21, 27, 31 og 35,

– der henviser til den europæiske søjle for sociale rettigheder, navnlig princip nr. 10 om sunde, sikre og veltilpassede arbejdsmiljøer,

– der henviser til Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet[1],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten[2],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde[3], særlig artikel 12,

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden[4], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union[5] og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab[6],

– der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om arbejdsrelateret stress (2004),

– der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen (2007),

– der henviser til EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027, der fastsætter nøgleprioriteterne i forbindelse med foregribelse og håndtering af forandringer på det nye arbejdsmarked, forbedring af forebyggelsen af arbejdsulykker og -sygdomme og forøgelse af beredskabet for så vidt angår fremtidige

[1] EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
[2] EUT L 305 af 26.11.2019, s. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
[3] EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
[4] EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
[5] EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
[6] EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

sundhedskriser,

– der henviser til sin beslutning af 10. marts 2022 om en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen,

– der henviser til sin beslutning af 5. juli 2022 om mental sundhed i den digitale arbejdsverden (2021/2098(INI)),

– der henviser til sin beslutning af 21. januar 2021 om retten til at være offline (2019/2181(INL)),

– der henviser til Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om usikre ansættelsesforhold og mental sundhed (SOC/745-EESC-2023),

– der henviser til Rådets konklusioner om mental sundhed (15971/23),

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 4. december 2025 om planen for kvalitetsjob,

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 7. juni 2023 om en samlet tilgang til mental sundhed,

– der henviser til undersøgelsen fra Europa-Parlamentets Temaafdeling, der blev offentliggjort i maj 2023, med titlen "Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace" (Minimumskrav til sundhed og sikkerhed i forbindelse med beskyttelse af mental sundhed på arbejdspladsen),

– der henviser til Eurofounds europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene fra 2024: De første resultater. Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor,

– der henviser til EU-OSHA's rapport med titlen "Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector" (Arbejdsrelaterede psykosociale risici og mental sundhed i EU's sundheds- og socialsektor), som blev offentliggjort den 13. november 2025,

– der henviser til udtalelse fra Retsudvalget om det foreslåede retsgrundlag,

– der henviser til forretningsordenens artikel 47 og 55,

– der henviser til udtalelse fra Udvalget om Folkesundhed,

– der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A10-0000/2026),

A. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici primært opstår som følge af eksponering for risikofaktorer knyttet til tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet og som følge af arbejdets sociale og relationelle kontekst samt arbejdsvilkårene;

B. der henviser til, at eksponering for psykosociale risikofaktorer såsom en uforholdsmæssigt stor arbejdsbyrde, et urimeligt arbejdstempo, personalemangel,

manglende autonomi, jobusikkerhed, dårlig ledelsespraksis og dysfunktionelle resultat- og meritbaserede evalueringssystemer i væsentlig grad øger arbejdsrelaterede psykosociale risici;

C. der henviser til, at eksponering for psykosociale risikofaktorer har alvorlige negative konsekvenser for arbejdstagernes mentale og fysiske sundhed, herunder arbejdsrelateret stress, udbrændthed, angstlidelser, depression, hjerte-kar-sygdomme, muskel- og knoglelidelser og langvarig uarbejdsdygtighed;

D. der henviser til, at Eurofounds europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene viser, at eksponeringen for høj arbejdsintensitet steg fra 27 % i 2015 til 40 % i 2021, og at en ud af tre ansatte arbejdede med høj arbejdsintensitet, med stramme tidsfrister eller i deres fritid;

E. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici medfører betydelige sociale og økonomiske omkostninger, herunder fravær fra arbejdspladsen, udtræden af arbejdsmarkedet og nedsat produktivitet i hele Unionen, og tegner sig for ca. 60 % af de tabte arbejdsdage i EU og dermed bidrager til mangel på arbejdskraft og øget arbejdsintensitet for arbejdstagere i de organisationer, der er berørt af sådan personalemangel; der henviser til, at håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen er til gavn for både arbejdstagere og arbejdsgivere;

F. der henviser til, at negativ social adfærd, herunder verbale overgreb, trusler, uønsket seksuel opmærksomhed, mobning, vold og chikane, har en særlig alvorlig og langvarig indvirkning på arbejdstagernes fysiske og mentale sundhed, samtidig med at den i uforholdsmæssig høj grad påvirker arbejdstagere inden for sundhed, offentlig forvaltning og kundeorienterede erhverv; der henviser til, at vold, herunder tredjepartsvold begået af kunder, patienter, plejemodtagere eller tjenestebrugere, udtrykkeligt bør anerkendes og imødegås;

G. der henviser til, at den nuværende EU-ramme for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, navnlig direktiv 89/391/EØF, ikke indeholder tilstrækkeligt specifikke bindende regler, der fastsætter arbejdsgiverens ansvar for at imødegå alle risici;

H. der henviser til, at der er betydelige forskelle med hensyn til forekomsten af arbejdsrelaterede psykosociale risici og håndteringen af dem i den nationale lovgivning og de bredere politikker, herunder de politikker, der gennemfører de europæiske arbejdsmarkedsparters aftaler om arbejdsrelateret stress og om chikane og vold; der henviser til, at sådanne forskelle afspejler forskellene i arbejdsmarkedsstrukturer, lovgivningsmæssige rammer og gennemførelsespraksis, hvilket fører til ulige beskyttelsesniveauer i Unionen;

I. der henviser til, at klimarelaterede psykosociale risici, herunder eksponering for ekstreme vejrforhold og følgerne heraf, herunder varmestress, miljøangst og arbejdsrelateret stress i forbindelse med miljøomstillinger, er væsentlige bestemmende faktorer for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed; der henviser til, at medtagelse af disse risici i EU-retten vil modernisere den og sikre dens fortsatte relevans for et arbejdsmarked i udvikling;

J. der henviser til, at EU-OSHA fremhæver vigtigheden af deltagelsesbaserede risikovurderingsprocesser og effektiv inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter i forebyggelsen af arbejdsrelaterede psykosociale risici;

K. der henviser til, at 29 % af arbejdstagerne oplyser, at de ikke er særlig velinformerede eller slet ikke informerede om forebyggelse af arbejdsrelateret stress på deres arbejdsplads, hvilket tyder på en betydelig mangel på viden og kommunikation om forebyggelse af psykosociale risici;

L. der henviser til, at den stigende brug af digitale teknologier, algoritmisk styring og kunstig intelligens bidrager til teknostress, kognitiv overbelastning, arbejdsintensivering, social isolation og tab af autonomi og ofte resulterer i, at arbejdstagerne skal tilpasse sig maskiner i stedet for, at teknologien bliver tilpasset til arbejdstagerne;

M. der henviser til, at telearbejde og fleksible arbejdsordninger ganske vist giver autonomi og fleksibilitet, men også er blevet forbundet med øget arbejdsintensitet, sammenblanding af arbejdsliv og privatliv, udvidet tilgængelighed og fremkomsten af en "altid på"-arbejdskultur, som kan have en negativ indvirkning på den mentale sundhed, hvis den ikke reguleres på passende vis;

N. der henviser til, at kvindelige, unge og ældre arbejdstagere, arbejdstagere i usikre eller atypiske former for beskæftigelse, ledere, vandrende arbejdstagere og etniske minoriteter, arbejdstagere, der lever med en kronisk lidelse, og arbejdstagere, der er underlagt intensiv resultatovervågning og meritbaserede belønningssystemer, i uforholdsmæssig høj grad er udsat for arbejdsrelaterede psykosociale risici; der henviser til, at dette ikke skyldes individuel sårbarhed, men er et resultat af strukturelle uligheder, magtubalancer og diskriminerende praksis i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet, herunder sexisme, forskelsbehandling på grund af alder, racisme, forskelsbehandling på grund af handicap, klassebaseret forskelsbehandling og forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk; der henviser til, at disse indbyrdes forbundne former for forskelsbehandling i sig selv udgør psykosociale risikofaktorer;

O. der henviser til, at vandrende arbejdstagere i uforholdsmæssig høj grad er udsat for psykosociale risici på arbejdspladsen på grund af forskellige faktorer såsom usikre ansættelsesforhold, usikre arbejdsvilkår, ulige behandling og hindringer for adgang til rettigheder og indberetning af misbrug; der henviser til, at arbejdstagere, der befinder sig i en irregulær situation, er særligt sårbare over for udnyttelse af deres arbejdskraft, misbrug og frygt for repressalier eller udvisning, når de forsøger at gøre deres rettigheder gældende; der henviser til, at disse risici er særligt akutte i sektorer såsom sektoren for husligt arbejde, hvor migrantkvinder er overrepræsenteret;

P. der henviser til, at vanskeligheder med den retlige anerkendelse af arbejdsrelaterede psykosociale sygdomme som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici og den bevisbyrde, der pålægges arbejdstagerne, udgør store hindringer for effektiv forebyggelse, håndhævelse og adgang til domstolsprøvelse;

Q. der henviser til, at arbejdstagere, der indberetter forseelser, overtrædelser af sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen eller arbejdsrelaterede psykosociale risici – samt

direkte og indirekte vidner hertil – er særligt udsat for repressalier, isolation, intimidering og negative konsekvenser for deres karriere;

R. der henviser til, at sekundær forebyggelse spiller en central rolle med hensyn til at beskytte arbejdstagernes sundhed ved at muliggøre tidlig påvisning af arbejdsrelaterede sundhedsskader, navnlig dem, der er forbundet med psykosociale risici, og ved at sikre rettidig indgriben for at forhindre, at de forværres; der henviser til, at den bl.a. omfatter passende overvågnings-, varslings- og støttemekanismer, herunder adgang til bedriftssundhedstjenester og relevante støtteforanstaltninger; der henviser til, at en struktureret tilgang til sekundær forebyggelse bidrager til at reducere varigheden af fraværet fra arbejdspladsen, lette en holdbar tilbagevenden til arbejdet og forebygge gentagelse, hvorved de primære forebyggelsesforanstaltninger suppleres;

S. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici er arbejdsgiverens ansvar og primært skal håndteres gennem kollektive og organisatoriske forebyggende foranstaltninger snarere end gennem individualiserede copingstrategier;

1. understreger det presserende behov for at styrke EU's lovgivningsmæssige ramme for forebyggelse, identifikation og håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici og for at sikre et højt beskyttelsesniveau for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed;

2. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til udtrykkeligt at anerkende, at arbejdsrelaterede psykosociale risici forårsager erhvervssygdomme, herunder psykiske lidelser, samt arbejdsrelaterede ulykker, og til at tilpasse de nationale systemer for anerkendelse af, forebyggelse af og erstatning for erhvervssygdomme og arbejdsulykker i overensstemmelse hermed; opfordrer Kommissionen til at revidere og om nødvendigt ændre Kommissionens henstilling (EU) 2022/2337 af 28. november 2022 om den europæiske liste over erhvervssygdomme i overensstemmelse hermed;

3. opfordrer til, at der indføres mekanismer til omvendt bevisbyrde eller lempelse af bevisbyrden, når en arbejdstager er ramt af helbredsskader som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici;

4. opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at vurderinger af psykosociale risici er obligatoriske, systematiske, deltagelsesbaserede og behørigt dokumenterede på alle arbejdspladser og foretages med effektiv inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter; opfordrer til systematisk at medtage et kønssensitivt og intersektionelt perspektiv i sådanne vurderinger under hensyntagen til forskelsbehandling og strukturelle uligheder;

5. minder om forpligtelsen til at informere og høre arbejdstagerne og deres repræsentanter i alle faser af vurderingen, forebyggelsen og fjernelsen af psykosociale risici i overensstemmelse med EU's arbejdsret og principperne for social dialog, sikre arbejdstagernes og deres repræsentanters deltagelse i udformningen og gennemførelsen af foranstaltninger og den løbende overvågning af risici ved at oprette særlige organer på arbejdspladser, hvis de ikke allerede er oprettet, og styrke de eksisterende sundheds- og sikkerhedsudvalgs beføjelser ved at give dem ret til ekspertise;

6. understreger den vigtige rolle, som arbejdsmarkedets parter og kollektive overenskomstforhandlinger spiller med hensyn til at forebygge og håndtere

arbejdsrelaterede psykosociale risici ved at sikre en struktureret social dialog, styrke beskyttelsen af arbejdstagerne og fremme sundere, sikrere og mere modstandsdygtige arbejdspladser;

7. opfordrer medlemsstaterne til at sikre obligatorisk og løbende uddannelse af arbejdsgivere, ledere, arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter i arbejdsrelaterede psykosociale risici og psykosociale risikofaktorer, herunder chikane og vold, og forebyggende foranstaltninger;

8. understreger vigtigheden af klare, fortrolige, uafhængige og tilgængelige procedurer til håndtering af tilfælde af chikane, vold og forskelsbehandling på arbejdspladsen, og så der sikres beskyttelse mod repressalier og respekt for ofres rettigheder;

9. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at styrke arbejdstilsynene ved at indføre EU-dækkende minimumsstandarder for arbejdstilsyn inden for arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder specialiseret uddannelse, harmoniserede vurderings- og overvågningsværktøjer og tilstrækkelige ressourcer til at understøtte effektiv forebyggelse og håndhævelse;

10. opfordrer indtrængende medlemsstaterne til at indarbejde primære og sekundære forebyggelsesforanstaltninger i deres nationale strategier for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og sikre en effektiv koordinering mellem sundhedssystemer, arbejdstilsyn og arbejdsmarkedets parter; understreger, at det er vigtigt at forbedre indsamlingen, overvågningen og rapporteringen af data om arbejdsrelaterede psykosociale risici og dermed forbundet fravær fra arbejdspladsen samt erhvervssygdomme og -skader for at muliggøre en mere nøjagtig evaluering af forebyggelses- og interventionsforanstaltningernes effektivitet;

11. understreger behovet for omfattende politikker om tilbagevenden til arbejdsmarkedet, der støtter arbejdstagere efter sygdom eller psykosociale vanskeligheder; opfordrer medlemsstaterne til at udarbejde skræddersyede reintegrationsprogrammer, herunder tilpasninger af arbejdspladsen, fleksible arbejdstider og løbende støtte til sundhed på arbejdspladsen; fremhæver vigtigheden af, at arbejdsgivere, sundhedstjenesteydere og arbejdsmarkedets parter samarbejder for at fremme en gnidningsløs, holdbar og inklusiv tilbagevenden til arbejdet og samtidig forebygge tilbagefald og fremme langsigtet trivsel;

12. understreger behovet for minimumsstandarder for anerkendelse af, forebyggelse af og erstatning for arbejdsrelaterede psykosociale risici for at undgå retlig fragmentering og ulige beskyttelse af arbejdstagerne; opfordrer Kommissionen til at fremsætte et forslag til en klar og juridisk bindende definition af arbejdsrelaterede psykosociale risici og psykosociale risikofaktorer, der dækker risici som følge af praksis for tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, den sociale og relationelle kontekst på arbejdspladsen og arbejdsvilkårene, herunder spørgsmål som arbejdsrelateret stress, udbrændthed, chikane, vold og forskelsbehandling;

13. anmoder om, at Kommissionen inden udgangen af 2026 på grundlag af artikel 153, stk. 2, litra b), og artikel 153, stk. 1, litra a), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde fremsætter et forslag til direktiv om arbejdsrelaterede psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen, herunder minimumskrav med

henblik på et ensartet, højt beskyttelsesniveau for alle arbejdstagere i Unionen i overensstemmelse med henstillingerne i bilaget;

14. mener, at de finansielle følgevirkninger af det forslag, der anmodes om, bør dækkes af eksisterende budgetbevillinger;

15. pålægger sin formand at sende denne beslutning og henstillingerne i bilaget til Kommissionen og Rådet samt til medlemsstaternes parlamenter og regeringer.

BILAG TIL FORSLAGET TIL BESLUTNING: HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM

ORDLYDEN AF DET LOVGIVNINGSFORSLAG, DER ANMODES OM

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om forebyggelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici, om stress og om mental sundhed på arbejdspladsen

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra a),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg[1],

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget[2],

efter den almindelige lovgivningsprocedure[3], og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Europa-Parlamentet har gentagne gange opfordret til vedtagelse af et særligt EU-direktiv, der skal sikre et højt og ensartet niveau for beskyttelse mod arbejdsrelaterede psykosociale risici for alle arbejdstagere i Unionen.

(2) For at skabe sikkerhed for arbejdsgivere og arbejdstagere bør der på europæisk plan vedtages en definition af arbejdsrelaterede psykosociale risici og risikofaktorer knyttet til tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, den sociale og relationelle kontekst på arbejdspladsen og arbejdsvilkårene.

(3) Arbejdsrelaterede psykosociale risici bør anerkendes som erhvervsbetingede risici som omhandlet i EU-lovgivningen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

(4) Forebyggelsen af arbejdsrelaterede psykosociale risici bør primært baseres på kollektive og organisatoriske foranstaltninger i overensstemmelse med forebyggelseshierarkiet, herunder tilpasning af arbejdsbyrden, arbejdstider, jobkontrol, personaleniveauer, ledelsespraksis og systemer til evaluering af resultater. Det understreges, at individuel

[1] EUT ...
[2] EUT ...
[3] Europa-Parlamentets holdning ...

uddannelse i modstandsdygtighed, rådgivning eller trivselsprogrammer ikke kan erstatte arbejdsgivernes retlige forpligtelser til at forebygge arbejdsrelaterede psykosociale risici ved at tilpasse tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet.

(5) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for krænkelse af de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.

(6) Arbejdsgiverne bør sikre, at arbejdets tilrettelæggelse, ledelsespraksis og systemer til evaluering af resultater respekterer arbejdstagernes sundhed, værdighed og grundlæggende rettigheder.

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand og formål

Dette direktiv fastsætter minimumskrav til forebyggelse, fjernelse eller, hvis dette ikke er muligt, nedbringelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici.

Det fastsætter bindende organisatoriske, strukturelle og deltagelsesbaserede forpligtelser for arbejdsgiverne med henblik på at beskytte arbejdstagernes mentale og fysiske sundhed og garantere sikre og værdige arbejdsvilkår.

Dette direktiv berører ikke nugældende eller fremtidige bestemmelser i medlemsstaterne eller Fællesskabet, der er mere fordelagtige i henseende til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Artikel 2

Anvendelsesområde

Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere i alle erhvervssektorer, både offentlige og private.

Artikel 3

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

(1) "Arbejdsrelaterede psykosociale risici": arbejdsrelaterede risici som følge af eksponering for psykosociale risikofaktorer i forbindelse med tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, den sociale og relationelle kontekst på

arbejdspladsen og arbejdsvilkårene, som kan påvirke arbejdstagernes mentale og fysiske sundhed, sikkerhed og værdighed. Sådanne risici kan bl.a. føre til arbejdsrelateret stress, udbrændthed, chikane, vold, psykiske lidelser, afhængighed eller selvmordsadfærd, hjerte-kar-sygdomme og muskel- og knoglelidelser.

(2) "Arbejdsrelateret stress": en tilstand af fysisk, følelsesmæssig og psykologisk belastning som følge af langvarig eksponering for arbejdsmæssige krav, der overstiger en arbejdstagers kapacitet eller ressourcer. Det er ikke kun kendetegnet ved en følelse af udmattelse, men også ved øget anspændthed, angst eller vedvarende nervøsitet, hvilket afspejler både overaktivering (stress/angst) og udmattelse (træthed).

(3) "Psykosociale risikofaktorer": arbejdsrelaterede risikofaktorer i forbindelse med tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, dets sociale og relationelle kontekst og arbejdsvilkårene, herunder stor arbejdsbyrde, høj arbejdsintensitet, lange arbejdstider, manglende autonomi, manglende støtte fra de tilsynsførende, chikane, vold og forskelsbehandling, store følelsesmæssige krav, høj digital intensitet, det at være underlagt automatiserede beslutnings- eller overvågningssystemer og urealistiske mål.

(4) "Primær forebyggelse": foranstaltninger, der har til formål at fjerne og forebygge arbejdsrelaterede psykosociale risici ved kilden gennem tilpasninger af tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet samt arbejdsvilkårene.

(5) "Sekundær forebyggelse": foranstaltninger, der har til formål tidligt at identificere og rettidigt håndtere nye negative virkninger som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici med henblik på at forhindre, at de udvikler sig, mindske deres indvirkning og undgå, at der opstår mere alvorlige virkninger, herunder gennem screening, overvågning og målrettede indgreb rettet mod de arbejdstagere, der viser begyndende tegn på eksponering eller skader.

KAPITEL II

ARBEJDSGIVERNES FORPLIGTELSER

Artikel 4

Generel forebyggelsesforpligtelse

1. Arbejdergiverne sikrer, at arbejdsrelaterede psykosociale risici forebygges ved hjælp af:

a) undgåelse af risici

b) evaluering af risici, som ikke kan forhindres

c) bekæmpelse af risici ved kilden

d) tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en

bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet

e) tilpasning til den tekniske udvikling

f) udskiftning af det, der er farligt, med noget, der er ufarligt eller mindre farligt

g) udvikling af en sammenhængende overordnet forebyggelsespolitik, som omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsvilkår, sociale relationer og påvirkning fra faktorer i arbejdsmiljøet

h) prioritering af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse

i) hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

2. Arbejdsgiverne sikrer, at de organisatoriske ressourcer, der støtter den primære forebyggelse, herunder ledelsesmæssig støtte, medarbejderdeltagelse og adgang til uddannelse, stilles effektivt til rådighed for alle arbejdstagere.

De sørger også for regelmæssig og passende uddannelse af arbejdstagere, ledere og tilsynsførende i arbejdsrelaterede psykosociale risici og risikofaktorer i forbindelse med tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, den sociale og relationelle kontekst på arbejdspladsen og arbejdsvilkårene samt forebyggende foranstaltninger.

3. Arbejdsgiverne vedtager og gennemfører en adfærdskodeks, der definerer og forbyder vold, chikane og forskelsbehandling, der undergraver arbejdstagernes værdighed, sundhed eller trivsel.

4. Arbejdsgiverne gennemfører også passende sekundære forebyggelsesforanstaltninger, herunder mekanismer til tidlig påvisning, adgang til bedriftssundhedstjenester og rettidig støtte til arbejdstagere, der er udsat for psykosociale risici.

Artikel 5

Obligatorisk psykosocial risikovurdering

1. Arbejdsgiverne foretager en psykosocial risikovurdering mindst én gang om året, og når der sker væsentlige ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet samt organisatorisk omstrukturering.

2. Den psykosociale risikovurdering skal indeholde en evaluering af psykosociale risikofaktorer, herunder arbejdsbyrde, arbejdsintensitet, manglende autonomi, lange arbejdstider, mangel på passende belønninger og anerkendelse som følge af ringe resultats- og evalueringssystemer, følelsesmæssige krav, eksponering for negativ social adfærd, jobusikkerhed, sammenblanding af arbejdsliv og privatliv, digital konnektivitet uden for arbejdstiden eller automatiserede beslutnings- eller overvågningssystemer.

En sådan vurdering skal være baseret på videnskabeligt validerede metoder.

3. Når vurderingen af de psykosociale risici gennemføres, sikrer arbejdsgiverne

arbejdstagerrepræsentanternes og fagforeningernes effektive deltagelse, og at de tjenester til beskyttelse mod og forebyggelse af psykosociale risici, der er udpeget i henhold til artikel 15, deltager i hele processen.

4. Resultaterne af vurderingen skal dokumenteres og formidles til alle arbejdstagere på arbejdspladsen på en tilgængelig måde.

Artikel 6

Årlig handlingsplan

1. På grundlag af den psykosociale risikovurdering vedtager arbejdsgiverne en årlig handlingsplan med konkrete foranstaltninger til forebyggelse, fjernelse eller nedbringelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici. Arbejdsgiverne gennemfører, overvåger og evaluerer anvendelsen af den årlige handlingsplan.

2. Handlingsplanen skal, hvor det er relevant, indeholde:

   a) foranstaltninger til nedbringelse af uforholdsmæssigt store arbejdsbyrder, personalemangel og arbejdsintensitet og til reduktion af monotont arbejde

   b) begrænsninger af overarbejde og uforudsigelige arbejdstider

   c) effektiv gennemførelse af retten til at være offline

   d) foranstaltninger til forebyggelse af krænkende social adfærd såsom chikane, mobning og vold

   e) regler for digital kontrol, overvågning og anvendelse af kunstig intelligens for at forhindre, at arbejdstagere udsættes for arbejdsrelaterede psykosociale risici

   f) foranstaltninger, der har til formål at forhindre udvidet tilgængelighed og "always-on"-arbejdskulturer, herunder tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger

   g) målrettede foranstaltninger for sektorer, erhverv og grupper af arbejdstagere, der anses for at være i større risiko, herunder sundhed, offentlig forvaltning og kundeorienterede tjenester

   h) foranstaltninger til tidlig indgriben og støtte, herunder adgang til rådgivning, opfølgning på sundhed på arbejdspladsen og mekanismer, der letter en holdbar tilbagevenden til arbejdet.

3. Handlingsplanen skal godkendes af de relevante tjenester til beskyttelse mod og forebyggelse af psykosociale risici, der er udpeget i henhold til artikel 15. Arbejdstagerrepræsentanter og fagforeninger skal inddrages behørigt og systematisk i udformningen, gennemførelsen og evalueringen af denne plan.

4. Arbejdsgiverne træffer alle nødvendige foranstaltninger til forebyggelse, fjernelse eller nedbringelse af de arbejdsrelaterede psykosociale risici, der er blevet udpeget gennem

risikovurderingen.

Artikel 7

Omorganisering af arbejdet og teknologiske ændringer

Enhver omstrukturering, omorganisering af arbejdet eller indførelse af overvågningsteknologier eller digitale styringsteknologier skal underkastes en forudgående psykosocial risikovurdering.

KAPITEL III

ARBEJDSTAGERNES RETTIGHEDER

Artikel 8

Ret til et psykologisk sikkert arbejdsmiljø og til relevante støttetjenester

Arbejdstagere har ret til et psykologisk sikkert arbejdsmiljø, der ikke udsætter dem for vedvarende arbejdsrelaterede psykosociale risici og nedværdigende eller ydmygende praksis, der kan have en betydelig negativ indvirkning på deres fysiske og mentale sundhed.

Artikel 9

Ret til hjælp til tilbagevenden til arbejdet efter skader som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici

Arbejdstagere, der har været fraværende fra arbejdspladsen på grund af helbredsskader knyttet til arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder arbejdsrelateret stress, udbrændthed, chikane eller vold, har ret til få hjælp til en holdbar tilbagevenden til arbejdet.

Arbejdsgiverne sikrer, at tilbagevenden til arbejdet tilrettelægges på en måde, der beskytter arbejdstagerens sundhed og forhindrer gentagelse af de risici, der har bidraget til fraværet.

Denne ret er en del af arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med sekundær og tertiær forebyggelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici.

Artikel 10

Individuel plan for tilbagevenden til arbejdet

1. Inden en arbejdstager genoptager sit arbejde efter en fraværsperiode, der er knyttet til arbejdsrelaterede psykosociale risici, skal arbejdsgiveren udarbejde en individuel plan for tilbagevenden til arbejdet.

2. Planen udarbejdes i samarbejde med den pågældende arbejdstager, bedriftssundhedstjenester og arbejdstagerrepræsentanter, hvor det er relevant.

I planen skal følgende oplyses, hvis det er relevant:

a) den gradvise genoptagelse af arbejdet

b) de midlertidige eller permanente tilpasninger af opgaverne eller arbejdsbyrden

c) tilpasningerne af arbejdstiden eller arbejdets tilrettelæggelse

d) foranstaltningerne til håndtering af de arbejdsrelaterede psykosociale risici, der havde en negativ indvirkning på arbejdstagerens helbred.

Artikel 11

Opfølgning og forebyggelse af gentagelser

Arbejdsgiverne skal sikre regelmæssig opfølgning i perioden for tilbagevenden til arbejdet, herunder muligheden for at revidere og tilpasse planen for tilbagevenden til arbejdet.

Hvis det er nødvendigt, træffer arbejdsgiverne organisatoriske foranstaltninger til at imødegå de psykosociale risikofaktorer, der har bidraget til arbejdstagerens fravær.

Arbejdstagere, der vender tilbage efter fravær knyttet til arbejdsrelaterede risici, må ikke udsættes for forskelsbehandling eller ugunstig behandling som følge af deres fravær.

Resultaterne af processen for tilbagevenden til arbejdet skal tages i betragtning i forbindelse med arbejdsgiverens vurdering af og forebyggende foranstaltninger mod psykosociale risici med henblik på at forebygge gentagelser og forbedre arbejdsvilkårene.

Artikel 12

Ret til at indberette og beskyttelse mod repressalier

Arbejdstagere har ret til at indberette arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder anonymt.

En arbejdstager må ikke udsættes for repressalier, forskelsbehandling eller stilles ringere som følge af en sådan indberetning.

Denne artikel finder anvendelse med forbehold af direktiv (EU) 2019/1937.

Artikel 13

Retten til at være offline

Arbejdstagere er ikke forpligtet til at deltage i arbejdsrelateret kommunikation eller arbejdsrelaterede opgaver uden for deres arbejdstid.

Arbejdsgiverne sikrer, at de digitale værktøjer og tilrettelæggelsen af arbejdet støtter en effektiv udøvelse af denne ret.

Artikel 14

Ret til information, høring og deltagelse

Arbejdstagerne og deres repræsentanter skal informeres, høres og inddrages i alle faser af vurderingen, forebyggelsen, overvågningen og fjernelsen af arbejdsrelaterede psykosociale risici.

Arbejdsgiverne sikrer, at arbejdstagerne informeres klart og regelmæssigt om arbejdsrelaterede psykosociale risici og de foranstaltninger, der er truffet for at forebygge dem og afbøde deres negative virkninger.

Der skal lægges særlig vægt på at sikre, at alle arbejdstagere forstår, at arbejdsrelaterede psykosociale risici opstår som følge af eksponering for psykosociale risikofaktorer, og arten af disse faktorer.

KAPITEL IV

ARBEJDSTAGERREPRÆSENTATION OG -DELTAGELSE

Artikel 15

Tjenester til beskyttelse mod og forebyggelse af psykosociale risici

1. Arbejdsgiverne udpeger en eller flere arbejdstagere til at udføre aktiviteter i forbindelse med forebyggelse og håndtering af psykosociale risici i virksomheden og/eller institutionen.

2. De udpegede arbejdstagere må ikke stilles ringere på grund af deres aktiviteter i tilknytning til beskyttelse til forebyggelse af psykosociale risici. De skal have tilstrækkelig tid og passende ressourcer til at udføre deres opgaver.

3. Hvis kompetencerne til at udføre de aktiviteter, der er omhandlet i stk. 1, ikke er til rådighed i virksomheden og/eller institutionen, skal arbejdsgiveren henvende sig til kompetente eksterne tjenester eller personer med ekspertise i psykosociale risici.

4. I sådanne tilfælde oplyser arbejdsgiveren disse tjenester eller personer om alle relevante faktorer, der vides at påvirke eller mistænkes for at påvirke arbejdstagernes mentale

sundhed og trivsel, herunder arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsvilkårene og de personlige relationer på arbejdspladsen.

5. I alle tilfælde skal:

   — de udpegede arbejdstagere have den nødvendige kapacitet, den nødvendige uddannelse og de nødvendige midler inden for forebyggelse af psykosociale risici

   — de eksterne tjenester eller personer, der konsulteres, have de nødvendige færdigheder og faglige ressourcer, og

   — antallet af udpegede arbejdstagere og eksterne tjenester eller personer, der konsulteres, være tilstrækkeligt under hensyntagen til virksomhedens og/eller institutionens størrelse, aktiviteternes art og omfanget og fordelingen af eksponeringen for psykosociale risici.

6. Forebyggelsen af psykosociale risici kan udføres af en eller flere arbejdstagere, af en intern tjeneste eller af eksterne tjenester. Disse aktører samarbejder, hvor det er nødvendigt, for at sikre en sammenhængende og effektiv tilgang.

7. Medlemsstaterne kan under hensyntagen til aktiviteternes art og virksomhedens størrelse definere de virksomhedskategorier, hvor arbejdsgiveren, hvis denne har de nødvendige færdigheder, selv kan påtage sig de i stk. 1 fastsatte opgaver.

8. Medlemsstaterne fastsætter:

   — den nødvendige kapacitet og de nødvendige kvalifikationer inden for forebyggelse af psykosociale risici

   — antallet af personer eller tjenester, der kræves for at udføre disse opgaver.

Artikel 16

Høring af arbejdstagerne og arbejdstagerdeltagelse

1. Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter høres og har mulighed for at deltage i drøftelser i alle faser af forebyggelsen og håndteringen af psykosociale risici.

2. Denne høring og deltagelse vedrører navnlig:

   — udpegelse og vurdering af psykosociale risici

   — udformning, planlægning og gennemførelse af forebyggende foranstaltninger og handlingsplaner

   — overvågning og evaluering af effektiviteten af disse foranstaltninger

   — løbende forbedring af politikker og praksis vedrørende psykosociale risici.

3. Arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter skal have den nødvendige information, den nødvendige uddannelse og de nødvendige midler til at kunne deltage effektivt i de processer, der er omhandlet i stk. 2.

4. Deltagelsen skal finde sted i god tid og på en meningsfuld måde, der giver arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter mulighed for at bidrage til beslutningstagningen og udarbejdelsen af passende foranstaltninger.

5. Bestemmelserne i denne artikel finder anvendelse med forbehold af national lovgivning og praksis vedrørende oplysning, høring og inddragelse af arbejdstagerne.

KAPITEL V

HÅNDHÆVELSE, TILSYN OG SANKTIONER

Artikel 17

Arbejdstilsyn

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstilsynsmyndighederne har tilstrækkelige beføjelser, uddannelse, ekspertise, værktøjer og ressourcer inden for arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder med henblik på at identificere, vurdere og undersøge disse risici effektivt.

Artikel 18

Retlig formodning og bevisbyrde

1. Hvis en arbejdstager fremlægger forhold, på grundlag af hvilke det kan formodes, at arbejdstageren har været eksponeret for arbejdsrelaterede psykosociale risikofaktorer, og at arbejdstagerens helbred har taget skade på en måde, der passer med en sådan eksponering, sikrer medlemsstaten, at det formodes, at helbredsskaden er arbejdsrelateret.

2. I sådanne tilfælde overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren, som skal påvise, at:

   a) der var truffet passende forebyggende foranstaltninger i overensstemmelse med dette direktiv og

   b) helbredsskaden ikke er knyttet til arbejdsvilkårene.

3. Medlemsstaterne kan fastsætte gunstigere bestemmelser, herunder ordninger til lettelse af bevisbyrden.

Artikel 19

Overvågning og dataindsamling

Europa-Kommissionen overvåger i samarbejde med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) tendenser inden for arbejdsrelaterede psykosociale risici på tværs af medlemsstaterne med henblik på at vurdere effektiviteten af dette direktiv.

Artikel 20

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelser af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver straks Kommissionen meddelelse om disse regler og foranstaltninger og underretter den straks om senere ændringer, der berører dem.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 21

Bevaring af beskyttelsesniveauet

Gennemførelsen af dette direktiv udgør ikke en begrundelse til at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som arbejdstagerne allerede har.

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes beføjelse til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.

Artikel 22

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale ret og gældende praksis passende foranstaltninger for at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og for at fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af dette direktiv.

2. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne tager

alle de skridt, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv.

3. Arbejdsmarkedets parters selvstændighed skal respekteres. Medlemsstaterne bør på særlige betingelser kunne tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster, som adskiller sig fra visse af dette direktivs bestemmelser, samtidig med at den overordnede beskyttelse af arbejdstagerne respekteres.

Artikel 23

Gennemførelse i national ret

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest to år efter dets ikrafttræden. De meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

BEGRUNDELSE

Arbejdsrelaterede psykosociale risici udgør en voksende udfordring for sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen i Den Europæiske Union. Gennemgribende ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet, ledelsespraksis og ansættelsesvilkår har i væsentlig grad øget eksponeringen for arbejdsrelaterede psykosociale risici på tværs af sektorer og erhverv. De opstår primært som følge af tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet og som følge af den sociale og relationelle kontekst, som arbejdet udføres i, og arbejdsvilkårene.

En uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde og en uforholdsmæssig høj arbejdsintensitet, manglende autonomi, lange arbejdstider, jobusikkerhed, negativ social adfærd og mangel på passende belønning og anerkendelse som følge af ringe resultats- og evalueringssystemer er anerkendte psykosociale risikofaktorer, som psykosociale risici udspringer af. Disse faktorer bidrager til arbejdsrelateret stress, udbrændthed, chikane, vold og forskelsbehandling, som har alvorlige og langsigtede konsekvenser for arbejdstagernes mentale og fysiske sundhed, herunder angstlidelser, depression, hjerte-kar-sygdomme og langvarig uarbejdsdygtighed. Ud over deres menneskelige indvirkning medfører arbejdsrelaterede psykosociale risici betydelige sociale og økonomiske omkostninger, herunder fravær fra arbejdspladsen, udtræden af arbejdsmarkedet og nedsat produktivitet.

EU's nuværende ramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, navnlig direktiv 89/391/EØF, fastsætter generelle principper for forebyggelse, men indeholder ikke tilstrækkeligt specifikke, bindende eller harmoniserede bestemmelser om arbejdsrelaterede psykosociale risici. Desuden er gennemførelsen af de europæiske arbejdsmarkedsparters aftaler om arbejdsrelateret stress og om chikane og vold på arbejdspladsen fortsat uensartet på tværs af medlemsstater og sektorer, hvilket resulterer i forskellige beskyttelsesniveauer for arbejdstagerne.

Den seneste udvikling i forbindelse med digitalisering har yderligere intensiveret arbejdsrelaterede psykosociale risici. Den stigende brug af digitale teknologier, algoritmisk styring, kunstig intelligens og automatiserede resultatovervågningssystemer har bidraget til teknostress, arbejdsintensivering, social isolation og reduceret autonomi. Denne udvikling giver anledning til bekymring med hensyn til behovet for at sikre, at tilrettelæggelsen af arbejdet fortsat er tilpasset arbejdstagerne i overensstemmelse med de grundlæggende principper for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Der er dokumentation for, at eksponeringen for arbejdsrelaterede psykosociale risici er ujævnt fordelt. Visse grupper af arbejdstagere, herunder kvindelige, unge og ældre arbejdstagere, arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold, ledere og arbejdstagere, der er genstand for intensiv resultatovervågning, rammes uforholdsmæssigt hårdt. Denne uforholdsmæssigt store eksponering afspejler strukturelle uligheder, magtubalancer og diskriminerende praksis i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet. Håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici kræver derfor, at der integreres et kønssensitivt og intersektionelt perspektiv i forebyggelsespolitikkerne.

Betænkningen understreger også udfordringerne i forbindelse med den retlige anerkendelse af arbejdsrelaterede sygdomme som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici og den bevisbyrde, der pålægges arbejdstagerne. Disse vanskeligheder hindrer effektiv forebyggelse, håndhævelse og adgang til domstolsprøvelse. Arbejdsrelaterede psykosociale risici kan give anledning til erhvervssygdomme, herunder psykiske lidelser, samt

arbejdsrelaterede ulykker, men anerkendelses- og erstatningsordningerne er fortsat fragmenterede på tværs af medlemsstaterne.

Effektiv forebyggelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici skal primært baseres på kollektive og organisatoriske foranstaltninger i overensstemmelse med forebyggelseshierarkiet. Forskning og vejledning fra EU-agenturer understreger vigtigheden af deltagelsesbaserede risikovurderingsprocesser og effektiv inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter. Individualiserede copingstrategier eller trivselsinitiativer kan ikke erstatte arbejdsgivernes forpligtelser til at tilpasse tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdsvilkårene.

Endelig understreger denne betænkning behovet for en mere sammenhængende og harmoniseret EU-tilgang til arbejdsrelaterede psykosociale risici. Kommissionen opfordres til at fremsætte et forslag til et særligt EU-direktiv, der fastsætter bindende minimumskrav til forebyggelse, anerkendelse og håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici. Et sådant initiativ er nødvendigt for at sikre et højt og ensartet beskyttelsesniveau for alle arbejdstagere i Unionen, nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet.

BILAG: ERKLÆRING OM INPUT

I henhold til artikel 8 i bilag I til forretningsordenen erklærer ordføreren, at hun i sin betænkning har medtaget input om forhold, der vedrører sagens emne, som hun har modtaget som led i udarbejdelsen af udkastet til betænkning fra følgende interesserepræsentanter, der er omfattet af anvendelsesområdet for den interinstitutionelle aftale om et obligatorisk åbenhedsregister[1], eller fra følgende repræsentanter for offentlige myndigheder i tredjelande, herunder deres diplomatiske missioner og ambassader:

1. Interesserepræsentanter, der er omfattet af anvendelsesområdet for den interinstitutionelle aftale om et obligatorisk åbenhedsregister
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Repræsentanter for offentlige myndigheder i tredjelande, herunder deres diplomatiske missioner og ambassader
Ingen

Ordføreren har udarbejdet ovenstående liste på eget ansvar.

Når fysiske personer er identificeret på listen ved deres navn, deres funktion eller begge, erklærer ordføreren at have forelagt de pågældende fysiske personer Europa-Parlamentets databeskyttelsesmeddelelse nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), hvori de gældende betingelser for behandling af deres personoplysninger og rettighederne forbundet med denne behandling er fastlagt.

[1] Interinstitutionel aftale af 20. maj 2021 mellem Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen om et obligatorisk åbenhedsregister (EUT L 207 af 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).