Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
2024-2029

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

2026/2023(INL)

25.3.2026

ΣΧΕΔΙΟ ΕΚΘΕΣΗΣ

που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, το άγχος και την ψυχική υγεία στην εργασία
(2026/2023(INL))

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

Εισηγήτρια: Estelle Ceulemans

(Πρωτοβουλία – Άρθρο 47 του Κανονισμού)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ 3

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ: ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ 11

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 24

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΔΗΛΩΣΗ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ 26

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, το άγχος και την ψυχική υγεία στην εργασία
(2026/2023(INL))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

– έχοντας υπόψη το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ),

– έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδιαίτερα τα άρθρα 1, 3, 21, 27, 31 και 35,

– έχοντας υπόψη τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ιδίως την αρχή 10 για υγιές, ασφαλές και κατάλληλα προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας,

– έχοντας υπόψη την οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία[1],

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2019/1937 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2019, σχετικά με την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου της Ένωσης[2],

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2024, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες[3], ιδίως δε το άρθρο 12:

– έχοντας υπόψη την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας[4], την οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση[5], και την οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα[6],

– έχοντας υπόψη τη συμφωνία-πλαίσιο για το στρες στην εργασία που ενέκριναν οι κοινωνικοί εταίροι (2004),

– έχοντας υπόψη τη συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην

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

εργασία που συνήφθη από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους (2007),

– έχοντας υπόψη το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2021-2027 το οποίο ορίζει βασικές προτεραιότητες για την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αλλαγών στον νέο κόσμο της εργασίας, για τη βελτίωση της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών και την αύξηση της ετοιμότητας για ενδεχόμενες μελλοντικές κρίσεις στον τομέα της υγείας,

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 10ης Μαρτίου 2022, σχετικά με ένα νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία,

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 5ης Ιουλίου 2022, σχετικά με την ψυχική υγεία στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας [2021/2098(INI)],

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 21ης Ιανουαρίου 2021, σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση [2019/2181(INL)],

– έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Επισφαλής απασχόληση και ψυχική υγεία» (SOC/745-EESC-2023),

– έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ψυχική υγεία (15971/23),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 4ης Δεκεμβρίου 2025, για τον χάρτη πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας,

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 7ης Ιουνίου 2023, σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας,

– έχοντας υπόψη τη μελέτη του Θεματικού Τμήματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που δημοσιεύτηκε τον Μάιο του 2023 σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας για την προστασία της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας,

– έχοντας υπόψη την έρευνα του Eurofound για τις ευρωπαϊκές συνθήκες εργασίας του 2024, Πρώτα πορίσματα. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

– έχοντας υπόψη την έκθεση του EU-OSHA με τίτλο «Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector» (Επισκόπηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των αποτελεσμάτων ψυχικής υγείας που σχετίζονται με την εργασία στον κλάδο της υγειονομικής και κοινωνικής περίθαλψης στην ΕΕ), η οποία δημοσιεύτηκε στις 13 Νοεμβρίου 2025,

– έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων σχετικά με την προτεινόμενη νομική βάση,

– έχοντας υπόψη τα άρθρα 47 και 55 του Κανονισμού του,

– έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Δημόσιας Υγείας,

– έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A10 0000/2026),

Α. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία προκύπτουν κυρίως από την έκθεση σε παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, καθώς και από το κοινωνικό και σχεσιακό πλαίσιο της εργασίας και τις συνθήκες εργασίας·

Β. λαμβάνοντας υπόψη ότι η έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, ο παράλογος ρυθμός εργασίας, οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού, η έλλειψη αυτονομίας, η εργασιακή ανασφάλεια, οι κακές πρακτικές διαχείρισης, οι δυσλειτουργικές επιδόσεις και τα αξιοκρατικά συστήματα αξιολόγησης, αυξάνουν σημαντικά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία·

Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης, των αγχωδών διαταραχών, της κατάθλιψης, των καρδιαγγειακών παθήσεων, των μυοσκελετικών διαταραχών και της μακροχρόνιας ανικανότητας προς εργασία·

Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η έρευνα του Eurofound για τις ευρωπαϊκές συνθήκες εργασίας δείχνει ότι η έκθεση σε υψηλή ένταση εργασίας αυξήθηκε από 27 % το 2015 σε 40 % το 2021, με έναν στους τρεις εργαζομένους να εργάζεται με υψηλή ένταση εργασίας, με σύντομες προθεσμίες ή στον ελεύθερο χρόνο του·

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία δημιουργούν σημαντικό κοινωνικό και οικονομικό κόστος, συμπεριλαμβανομένων των συχνών απουσιών, της εξόδου από την αγορά εργασίας και της μειωμένης παραγωγικότητας σε ολόκληρη την Ένωση, αντιπροσωπεύοντας περίπου το 60 % των χαμένων εργάσιμων ημερών στην ΕΕ, συμβάλλοντας έτσι στις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και στην αυξημένη ένταση εργασίας για τους εργαζομένους σε οργανισμούς που πλήττονται από τις εν λόγω ελλείψεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, του άγχους και της ψυχικής υγείας στην εργασία είναι επωφελής τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες·

ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η δυσμενής κοινωνική συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένης της λεκτικής κακοποίησης, των απειλών, της ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής, του εκφοβισμού, της βίας και της παρενόχλησης, έχει ιδιαίτερα σοβαρό και μακροχρόνιο αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ επηρεάζει δυσανάλογα τους εργαζομένους σε επαγγέλματα των τομέων της υγείας, της δημόσιας διοίκησης και των διά ζώσης συναλλαγών με πελάτες· λαμβάνοντας υπόψη ότι η βία, συμπεριλαμβανομένης της βίας από τρίτους από πελάτες, ασθενείς, αποδέκτες φροντίδας ή χρήστες υπηρεσιών, θα πρέπει να αναγνωρίζεται ρητά και να αντιμετωπίζεται·

Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το ισχύον πλαίσιο της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (ΑΥΕ), ιδίως η οδηγία 89/391/ΕΟΚ, δεν προβλέπει επαρκώς συγκεκριμένους δεσμευτικούς κανόνες που να δηλώνουν την ευθύνη του εργοδότη για την αντιμετώπιση όλων των κινδύνων·

Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχει σημαντική ποικιλομορφία στην επικράτηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και στον τρόπο με τον οποίο έχουν αντιμετωπιστεί στην εθνική νομοθεσία και στις ευρύτερες πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εφαρμόζουν τις συμφωνίες των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων σχετικά με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση και τη βία· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτή η ποικιλομορφία αντικατοπτρίζει τις διαφορές στις δομές της αγοράς εργασίας, στα ρυθμιστικά πλαίσια και στις πρακτικές εφαρμογής, οδηγώντας έτσι σε άνισα επίπεδα προστασίας σε ολόκληρη την Ένωση·

Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με το κλίμα, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης σε ακραία καιρικά φαινόμενα και συνθήκες και τα αποτελέσματά τους, όπως η θερμική καταπόνηση, το οικολογικό άγχος και το εργασιακό άγχος που συνδέονται με τις περιβαλλοντικές μεταβάσεις, αποτελούν σημαντικούς καθοριστικούς παράγοντες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ενσωμάτωση αυτών των κινδύνων στο δίκαιο της ΕΕ θα το εκσυγχρονίσει και θα διασφαλίσει τη συνεχή συνάφειά του με τον εξελισσόμενο κόσμο της εργασίας·

Ι. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο EU-OSHA τονίζει τη σημασία των συμμετοχικών διαδικασιών εκτίμησης κινδύνου και της αποτελεσματικής συμμετοχής των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία·

ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 29 % των εργαζομένων αναφέρουν ότι δεν είναι πολύ καλά ή καθόλου ενημερωμένοι σχετικά με την πρόληψη του εργασιακού άγχους στον χώρο εργασίας τους, γεγονός που υποδηλώνει σημαντικό χάσμα γνώσεων και επικοινωνίας σχετικά με την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων·

ΙΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η αυξανόμενη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών, της αλγοριθμικής διαχείρισης και της τεχνητής νοημοσύνης συμβάλλει στο τεχνολογικό άγχος, στη γνωστική υπερφόρτωση, στην εντατικοποίηση της εργασίας, στην κοινωνική απομόνωση και στην απώλεια αυτονομίας, και συχνά έχει ως αποτέλεσμα να απαιτείται από τους εργαζομένους να προσαρμόζονται στις μηχανές αντί να προσαρμόζεται η τεχνολογία στους εργαζομένους·

ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η τηλεργασία και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ενώ παρέχουν αυτονομία και ευελιξία, έχουν επίσης συνδεθεί με την αυξημένη ένταση εργασίας, την παρέμβαση στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, την εκτεταμένη διαθεσιμότητα και την εμφάνιση μιας εργασιακής νοοτροπίας συνεχούς διαθεσιμότητας («always-on»), η οποία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ψυχική υγεία εάν δεν ρυθμιστεί κατάλληλα·

ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες, οι νέοι και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι σε επισφαλείς ή άτυπες μορφές απασχόλησης, το διευθυντικό προσωπικό, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι και οι εθνοτικές μειονότητες, οι εργαζόμενοι που ζουν με χρόνια πάθηση και οι εργαζόμενοι που υπόκεινται σε εντατική παρακολούθηση των επιδόσεων και αξιοκρατικά συστήματα ανταμοιβής εκτίθενται δυσανάλογα σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτό δεν οφείλεται στην ατομική ευπάθεια, αλλά σε διαρθρωτικές ανισότητες,

ανισορροπίες ισχύος και πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις στην οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του σεξισμού, του ρατσισμού, του ηλικιακού ρατσισμού, των διακρίσεων υπέρ ατόμων χωρίς αναπηρία, των διακρίσεων λόγω τάξης και των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτές οι διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων συνιστούν από μόνες τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου·

ΙΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι διακινούμενοι εργαζόμενοι εκτίθενται δυσανάλογα σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία λόγω διαφόρων παραγόντων, όπως η επισφαλής απασχόληση, οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, η άνιση μεταχείριση και τα εμπόδια στην πρόσβαση σε δικαιώματα και την καταγγελία καταχρήσεων· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εργαζόμενοι σε παράτυπη κατάσταση είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στην εργασιακή εκμετάλλευση, στις καταχρηστικές πρακτικές και στον φόβο αντιποίνων ή απέλασης όταν επιδιώκουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι κίνδυνοι αυτοί είναι ιδιαίτερα έντονοι σε τομείς όπως η οικιακή εργασία, στον οποίο υπερεκπροσωπούνται οι γυναίκες μετανάστριες·

ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δυσκολίες στη νομική αναγνώριση των ψυχοκοινωνικών ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία και προκύπτουν από την έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και το βάρος της απόδειξης που φέρουν οι εργαζόμενοι αποτελούν σημαντικά εμπόδια για την αποτελεσματική πρόληψη, επιβολή και πρόσβαση στη δικαιοσύνη·

ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εργαζόμενοι που καταγγέλλουν παραπτώματα, παραβιάσεις της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ή ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και οι άμεσοι και έμμεσοι μάρτυρες, είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι σε αντίποινα, απομόνωση, εκφοβισμό και αρνητικές συνέπειες για τη σταδιοδρομία τους·

ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η δευτερογενής πρόληψη διαδραματίζει καίριο ρόλο στην προστασία της υγείας των εργαζομένων, καθώς καθιστά δυνατή την έγκαιρη ανίχνευση προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία, ιδίως εκείνων που συνδέονται με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, και διασφαλίζει την έγκαιρη παρέμβαση για την πρόληψη της επιδείνωσής τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, κατάλληλους μηχανισμούς παρακολούθησης, προειδοποίησης και στήριξης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας στην εργασία και σχετικά μέτρα στήριξης· λαμβάνοντας υπόψη ότι μια διαρθρωμένη προσέγγιση της δευτερογενούς πρόληψης συμβάλλει στη μείωση της διάρκειας των απουσιών, διευκολύνοντας τη βιώσιμη επιστροφή στην εργασία και αποτρέποντας την επανάληψη, συμπληρώνοντας έτσι τα μέτρα πρωτογενούς πρόληψης·

ΙΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία αποτελούν ευθύνη του εργοδότη και πρέπει να αντιμετωπίζονται πρωτίστως μέσω συλλογικών και οργανωτικών μέτρων πρόληψης και όχι μέσω εξατομικευμένων στρατηγικών αντιμετώπισης·

1. τονίζει την επείγουσα ανάγκη να ενισχυθεί το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ για την πρόληψη, τον εντοπισμό και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και να διασφαλιστεί υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας

και της ασφάλειας των εργαζομένων·

2. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναγνωρίσουν ρητά ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία προκαλούν επαγγελματικές ασθένειες, συμπεριλαμβανομένων των διαταραχών ψυχικής υγείας, καθώς και εργατικά ατυχήματα, και να προσαρμόσουν αναλόγως τα εθνικά συστήματα για την αναγνώριση, την πρόληψη και την αποζημίωση των επαγγελματικών ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων· καλεί την Επιτροπή να επανεξετάσει και, όπου απαιτείται, να τροποποιήσει αναλόγως τη σύσταση (ΕΕ) 2022/2337 της Επιτροπής, της 28ης Νοεμβρίου 2022, σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών·

3. ζητεί τη θέσπιση μηχανισμών για την αντιστροφή ή την ελάφρυνση του βάρους της απόδειξης όταν ένας εργαζόμενος επηρεάζεται από δυσμενή διαταραχή της υγείας λόγω έκθεσης σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία·

4. καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εκτιμήσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι υποχρεωτικές, συστηματικές, συμμετοχικές και δεόντως τεκμηριωμένες σε όλους τους χώρους εργασίας, και πραγματοποιούνται με την αποτελεσματική συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους· ζητεί τη συστηματική ενσωμάτωση μιας ευαίσθητης ως προς το φύλο και διατομεακής προοπτικής στις εν λόγω αξιολογήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις διακρίσεις και τις διαρθρωτικές ανισότητες·

5. υπενθυμίζει την υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους σε όλα τα στάδια της αξιολόγησης, της πρόληψης και της εξάλειψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο της ΕΕ και τις αρχές του κοινωνικού διαλόγου, διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στον σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων και τη συνεχή παρακολούθηση των κινδύνων, μέσω της δημιουργίας ειδικών φορέων στους χώρους εργασίας όπου δεν υπάρχουν και της ενίσχυσης των προνομίων των υφιστάμενων επιτροπών υγείας και ασφάλειας, παρέχοντάς τους δικαιώματα εμπειρογνωσίας·

6. υπογραμμίζει τον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην πρόληψη και την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, με τη διασφάλιση διαρθρωμένου κοινωνικού διαλόγου, την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και την προώθηση υγιέστερων, ασφαλέστερων και ανθεκτικότερων χώρων εργασίας·

7. καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν την υποχρεωτική και συνεχή κατάρτιση των εργοδοτών, των διευθυντικών στελεχών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης και της βίας, καθώς και τα μέτρα πρόληψης·

8. υπογραμμίζει τη σημασία σαφών, εμπιστευτικών, ανεξάρτητων και προσβάσιμων διαδικασιών για την αντιμετώπιση περιπτώσεων παρενόχλησης, βίας και διακρίσεων στην εργασία, διασφαλίζοντας την προστασία από αντίποινα και τον σεβασμό των δικαιωμάτων των θυμάτων·

9. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τις επιθεωρήσεις εργασίας μέσω της θέσπισης ελάχιστων προτύπων σε επίπεδο ΕΕ για τις επιθεωρήσεις εργασίας στον

τομέα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένης κατάρτισης, εναρμονισμένων εργαλείων αξιολόγησης και παρακολούθησης, καθώς και επαρκών πόρων για τη στήριξη της αποτελεσματικής πρόληψης και επιβολής·

10. παροτρύνει τα κράτη μέλη να ενσωματώσουν πρωτογενή και δευτερογενή μέτρα πρόληψης στις εθνικές στρατηγικές τους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, διασφαλίζοντας τον αποτελεσματικό συντονισμό μεταξύ των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης, των επιθεωρήσεων εργασίας και των κοινωνικών εταίρων· τονίζει τη σημασία της βελτίωσης της συλλογής, της παρακολούθησης και της υποβολής δεδομένων σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και τις συναφείς απουσίες, επαγγελματικές ασθένειες και τραυματισμούς, ώστε να καταστεί δυνατή η ακριβέστερη αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πρόληψης και παρέμβασης·

11. τονίζει την ανάγκη για ολοκληρωμένες πολιτικές επιστροφής στην εργασία που στηρίζουν τους εργαζομένους μετά από ασθένεια ή ψυχοκοινωνικές δυσκολίες· ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν προσαρμοσμένα προγράμματα επανένταξης, συμπεριλαμβανομένων προσαρμογών στον χώρο εργασίας, ευέλικτων ωραρίων και συνεχούς στήριξης της υγείας στην εργασία· τονίζει τη σημασία της συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών, παρόχων υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικών εταίρων για τη διευκόλυνση της ομαλής, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς επιστροφής στην εργασία, με παράλληλη πρόληψη υποτροπής και προώθηση της μακροπρόθεσμης ευημερίας·

12. τονίζει την ανάγκη για ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά την αναγνώριση, την πρόληψη και την αποζημίωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, προκειμένου να αποφευχθεί ο νομικός κατακερματισμός και η άνιση προστασία των εργαζομένων· καλεί την Επιτροπή να προτείνει έναν σαφή και νομικά δεσμευτικό ορισμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου, ο οποίος θα καλύπτει τους κινδύνους που προκύπτουν από την οργάνωση της εργασίας, τις πρακτικές σχεδιασμού και διαχείρισης, το κοινωνικό και σχεσιακό πλαίσιο στην εργασία και τις συνθήκες εργασίας, και θα περιλαμβάνει ζητήματα όπως το εργασιακό άγχος, η επαγγελματική εξουθένωση, η παρενόχληση, η βία και οι διακρίσεις·

13. ζητεί από την Επιτροπή να υποβάλει, έως το τέλος του 2026, βάσει του άρθρου 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) και του άρθρου 153 παράγραφος 1 στοιχείο α) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρόταση οδηγίας σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους της εργασίας, το άγχος και την ψυχική υγεία στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων ελάχιστων απαιτήσεων με σκοπό ένα ισοδύναμο, υψηλό επίπεδο προστασίας για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση, σύμφωνα με τις συστάσεις που παρατίθενται στο παράρτημα του παρόντος ψηφίσματος·

14. θεωρεί ότι οι δημοσιονομικές επιπτώσεις της ζητούμενης πρότασης θα πρέπει να καλυφθούν με υφιστάμενα κονδύλια του προϋπολογισμού·

15. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα καθώς και τις επισυναπτόμενες συστάσεις στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο, καθώς και στα κοινοβούλια και τις κυβερνήσεις των κρατών μελών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ:
ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνδέονται με την εργασία, το άγχος και την ψυχική υγεία στην εργασία

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο α),

έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής [1],

έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών [2],

αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία [3],

εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει ζητήσει επανειλημμένα την έκδοση ειδικής οδηγίας της ΕΕ για τη διασφάλιση υψηλού και ισοδύναμου επιπέδου προστασίας από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση.

(2) Θα πρέπει να εγκριθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο ορισμός των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και των παραγόντων κινδύνου που σχετίζονται με την οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, το κοινωνικό και σχεσιακό πλαίσιο στην εργασία και τις συνθήκες εργασίας, ώστε να παρέχεται βεβαιότητα στους εργοδότες και τους εργαζομένους.

(3) Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία θα πρέπει να αναγνωρίζονται ως επαγγελματικοί κίνδυνοι κατά την έννοια της ενωσιακής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

(4) Η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία θα πρέπει να βασίζεται πρωτίστως σε συλλογικά και οργανωτικά μέτρα, σύμφωνα με την ιεράρχηση

[1] ΕΕ:
[2] ΕΕ:
[3] Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ...

της πρόληψης, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμογής του φόρτου εργασίας, του χρόνου εργασίας, του ελέγχου της εργασίας, των επιπέδων στελέχωσης, των πρακτικών διαχείρισης και των συστημάτων αξιολόγησης των επιδόσεων. Τονίζει ότι τα ατομικά προγράμματα κατάρτισης, παροχής συμβουλών ή ευεξίας/ευζωίας σχετικά με την ανθεκτικότητα δεν μπορούν να αντικαταστήσουν τις νομικές υποχρεώσεις των εργοδοτών για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία μέσω της προσαρμογής της οργάνωσης, του σχεδιασμού και της διαχείρισης της εργασίας.

(5) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβιάσεις των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

(6) Οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η οργάνωση της εργασίας, οι πρακτικές διαχείρισης και τα συστήματα αξιολόγησης των επιδόσεων σέβονται την υγεία, την αξιοπρέπεια και τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αντικείμενο και σκοπός

Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την πρόληψη, την εξάλειψη ή, όταν αυτό δεν είναι δυνατόν, τη μείωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία.

Θεσπίζει δεσμευτικές οργανωτικές, διαρθρωτικές και συμμετοχικές υποχρεώσεις για τους εργοδότες, προκειμένου να προστατεύεται η ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και να διασφαλίζονται ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές ή κοινοτικές, υφιστάμενες ή μελλοντικές διατάξεις, οι οποίες ευνοούν ακόμη περισσότερο την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζομένους σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

(1) «ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία»: κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία και προκύπτουν από την έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, το κοινωνικό και σχεσιακό πλαίσιο στην εργασία και τις συνθήκες εργασίας, οι οποίοι ενδέχεται να επηρεάσουν την ψυχική και σωματική υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων· οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οδηγήσουν, μεταξύ άλλων, σε εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, παρενόχληση, βία, ψυχικές διαταραχές, εθισμό ή αυτοκτονική συμπεριφορά, καρδιαγγειακές παθήσεις και μυοσκελετικές διαταραχές·

(2) «εργασιακό άγχος»: κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχολογικής καταπόνησης που προκύπτει από παρατεταμένη έκθεση σε εργασιακές απαιτήσεις οι οποίες υπερβαίνουν την ικανότητα ή τους πόρους του εργαζομένου· χαρακτηρίζεται όχι μόνο από αισθήματα εξάντλησης, αλλά και από αυξημένα επίπεδα έντασης, άγχους ή από παρατεταμένη εργασία σε κατάσταση έντασης, που αντικατοπτρίζουν τόσο την υπερβολική ενεργητικότητα (στρες/άγχος) όσο και την εξάντληση (κόπωση)·

(3) «ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου»: παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την εργασία και συνδέονται με την οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, το κοινωνικό και σχεσιακό της πλαίσιο και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του υψηλού φόρτου εργασίας, της υψηλής έντασης εργασίας, των πολλών ωρών εργασίας, της έλλειψης αυτονομίας, της έλλειψης υποστήριξης από τους επόπτες, της παρενόχλησης, της βίας και της συμπεριφοράς που εισάγει διακρίσεις, των υψηλών συναισθηματικών απαιτήσεων, της υψηλής ψηφιακής έντασης, της υπαγωγής σε αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων ή παρακολούθησης, των μη ρεαλιστικών στόχων·

(4) «πρωτογενής πρόληψη»: μέτρα που αποσκοπούν στην εξάλειψη και την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία στην πηγή μέσω προσαρμογών στην οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, καθώς και στις συνθήκες εργασίας·

(5) «δευτερογενής πρόληψη»: μέτρα που αποσκοπούν στον έγκαιρο εντοπισμό και την έγκαιρη διαχείριση αναδυόμενων δυσμενών αποτελεσμάτων από την έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, προκειμένου να προληφθεί η εξέλιξή τους, να μειωθεί ο αντίκτυπός τους και να αποφευχθεί η ανάπτυξη σοβαρότερων αποτελεσμάτων, μεταξύ άλλων μέσω προληπτικού ελέγχου, παρακολούθησης και στοχευμένων παρεμβάσεων για εργαζομένους που παρουσιάζουν αρχικά σημεία έκθεσης ή βλάβης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Άρθρο 4

Γενική υποχρέωση πρόληψης

1. Οι εργοδότες διασφαλίζουν την πρόληψη εργασιακών ψυχοκοινωνικών κινδύνων με τους εξής τρόπους:

   α) αποφυγή των κινδύνων·

   β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν·

   γ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους·

   δ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και την επιλογή των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία·

   ε) παρακολούθηση της τεχνικής προόδου·

   στ) αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο·

   ζ) ανάπτυξη συνεκτικής συνολικής πολιτικής πρόληψης, η οποία καλύπτει την τεχνολογία, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις και την επίδραση παραγόντων που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον·

   η) προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας·

   θ) παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.

2. Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι οι οργανωτικοί πόροι που υποστηρίζουν την πρωτογενή πρόληψη, συμπεριλαμβανομένης της διοικητικής υποστήριξης, της συμμετοχής των εργαζομένων και της πρόσβασης στην κατάρτιση, διατίθενται αποτελεσματικά σε όλους τους εργαζομένους.

   Παρέχουν επίσης τακτική και επαρκή κατάρτιση στους εργαζομένους, τα διευθυντικά στελέχη και τους επόπτες σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και τους παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, το κοινωνικό και σχεσιακό πλαίσιο στην εργασία και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τα μέτρα πρόληψης.

3. Οι εργοδότες εγκρίνουν και εφαρμόζουν κώδικα δεοντολογίας που ορίζει και απαγορεύει τη βία, την παρενόχληση και τη συμπεριφορά διακρίσεων που υπονομεύει την αξιοπρέπεια, την υγεία ή την ευημερία των εργαζομένων.

4. Οι εργοδότες εφαρμόζουν επίσης κατάλληλα δευτερογενή μέτρα πρόληψης, συμπεριλαμβανομένων μηχανισμών έγκαιρης ανίχνευσης, πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας στην εργασία και έγκαιρης στήριξης των εργαζομένων που εκτίθενται σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Άρθρο 5

Υποχρεωτική εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων

1. Οι εργοδότες διενεργούν εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων τουλάχιστον μία φορά ετησίως και όποτε επέρχονται σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και οργανωτική αναδιάρθρωση.

2. Η εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων αξιολογεί τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων του φόρτου εργασίας, της έντασης εργασίας, της έλλειψης αυτονομίας, των πολλών ωρών εργασίας, της έλλειψης κατάλληλων ανταμοιβών και αναγνώρισης λόγω κακών συστημάτων επιδόσεων και αξιολόγησης, των συναισθηματικών απαιτήσεων, της έκθεσης σε δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά, της εργασιακής ανασφάλειας, των παρεμβάσεων στην επαγγελματική ζωή, της ψηφιακής συνδεσιμότητας εκτός του χρόνου εργασίας ή της υπαγωγής σε αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων ή παρακολούθησης.

   Η αξιολόγηση αυτή βασίζεται σε επιστημονικά επικυρωμένες μεθόδους.

3. Κατά τη διενέργεια της εκτίμησης ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι εργοδότες διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τη συμμετοχή των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 15 καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

4. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τεκμηριώνονται και κοινοποιούνται σε όλους τους εργαζομένους στον χώρο εργασίας με προσβάσιμο τρόπο.

Άρθρο 6

Ετήσιο Σχέδιο δράσης

1. Με βάση την εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι εργοδότες εγκρίνουν ετήσιο σχέδιο δράσης στο οποίο καθορίζονται συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη, την εξάλειψη ή τη μείωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία. Οι εργοδότες υλοποιούν, παρακολουθούν και αξιολογούν την εφαρμογή του ετήσιου σχεδίου δράσης.

2. Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει, κατά περίπτωση:

   α) μέτρα για τη μείωση του υπερβολικού φόρτου εργασίας, των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, της έντασης εργασίας και τη μείωση της μονότονης εργασίας·

   β) περιορισμούς στις υπερωρίες και το απρόβλεπτο ωράριο εργασίας·

   γ) ουσιαστική εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση·

   δ) μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών κοινωνικών συμπεριφορών, όπως η παρενόχληση, ο εκφοβισμός και η βία·

ε) κανόνες που διέπουν την ψηφιακή παρακολούθηση, την επιτήρηση και τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης για την πρόληψη της έκθεσης των εργαζομένων σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία·

στ) μέτρα που αποσκοπούν στην πρόληψη της εκτεταμένης διαθεσιμότητας και της εργασιακής νοοτροπίας συνεχούς διαθεσιμότητας («always-on»), συμπεριλαμβανομένων τεχνικών και οργανωτικών διασφαλίσεων·

ζ) στοχευμένα μέτρα για τομείς, επαγγέλματα και ομάδες εργαζομένων που θεωρείται ότι διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών υγείας, δημόσιας διοίκησης και άμεσης επαφής με πελάτες·

η) μέτρα έγκαιρης παρέμβασης και στήριξης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε συμβουλές, παρακολούθηση της υγείας στην εργασία και μηχανισμούς που διευκολύνουν τη βιώσιμη επιστροφή στην εργασία.

3. Το σχέδιο δράσης υπόκειται στην έγκριση των αρμόδιων υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 15. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συμμετέχουν δεόντως και συστηματικά στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση του εν λόγω σχεδίου.

4. Οι εργοδότες λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, την εξάλειψη ή τη μείωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και εντοπίζονται μέσω της εκτίμησης κινδύνων.

Άρθρο 7

Αναδιοργάνωση των εργασιών και τεχνολογικές αλλαγές

Κάθε αναδιάρθρωση, αναδιοργάνωση της εργασίας ή εισαγωγή τεχνολογιών επιτήρησης ή ψηφιακής διαχείρισης υπόκειται σε προηγούμενη εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 8

Δικαίωμα σε ψυχολογικά ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και σε σχετικές υπηρεσίες υποστήριξης

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ένα ψυχολογικά ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που δεν τους εκθέτει σε συνεχείς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και σε υποτιμητικές ή εξευτελιστικές πρακτικές που μπορούν να έχουν σημαντικό αρνητικό

αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική τους υγεία.

Άρθρο 9

Δικαίωμα υποστηριζόμενης επιστροφής στην εργασία μετά από βλάβη λόγω έκθεσης σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία

Οι εργαζόμενοι που απουσίασαν από την εργασία λόγω προβλημάτων υγείας που συνδέονται με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένου του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης, της παρενόχλησης ή της βίας, έχουν δικαίωμα σε υποστηριζόμενη και βιώσιμη επιστροφή στην εργασία.

Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι η επιστροφή στην εργασία οργανώνεται κατά τρόπο που προστατεύει την υγεία του εργαζομένου και αποτρέπει την επανάληψη των κινδύνων που συνέβαλαν στην απουσία.

Το δικαίωμα αυτό αποτελεί μέρος των υποχρεώσεων του εργοδότη στο πλαίσιο της δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία.

Άρθρο 10

Ατομικό πρόγραμμα επιστροφής στην εργασία

1. Πριν ο εργαζόμενος αναλάβει εκ νέου τα καθήκοντά του μετά από περίοδο απουσίας που συνδέεται με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, ο εργοδότης καταρτίζει ατομικό πρόγραμμα επιστροφής στην εργασία.

2. Το πρόγραμμα καταρτίζεται σε συνεργασία με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, τις υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας και εκπροσώπους των εργαζομένων, κατά περίπτωση.

Προσδιορίζει, κατά περίπτωση:

α) τη σταδιακή επανέναρξη της εργασίας·

β) τις προσωρινές ή μόνιμες προσαρμογές των καθηκόντων ή του φόρτου εργασίας·

γ) τις προσαρμογές του χρόνου εργασίας ή της οργάνωσης της εργασίας·

δ) τα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και είχαν αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία του.

Άρθρο 11

Παρακολούθηση και πρόληψη της υποτροπής

Οι εργοδότες εξασφαλίζουν τακτική παρακολούθηση κατά τη διάρκεια της περιόδου επιστροφής στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας επανεξέτασης και προσαρμογής του προγράμματος επιστροφής στην εργασία.

Όπου απαιτείται, οι εργοδότες λαμβάνουν οργανωτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου που συνέβαλαν στην απουσία του εργαζομένου.

Οι εργαζόμενοι που επιστρέφουν μετά από απουσία που συνδέεται με κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία δεν υφίστανται διακρίσεις ή δυσμενή μεταχείριση ως αποτέλεσμα της απουσίας τους.

Τα πορίσματα των διαδικασιών επιστροφής στην εργασία λαμβάνονται υπόψη στην εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στα μέτρα πρόληψης του εργοδότη, με σκοπό την πρόληψη της υποτροπής και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Άρθρο 12

Δικαίωμα υποβολής αναφοράς και προστασίας έναντι αντιποίνων

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αναφέρουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, μεταξύ άλλων ανώνυμα.

Κανένας εργαζόμενος δεν υφίσταται αντίποινα, διακρίσεις ή μειονεκτήματα ως αποτέλεσμα της εν λόγω αναφοράς.

Το παρόν άρθρο εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1937.

Άρθρο 13

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση

Οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να συμμετέχουν σε επικοινωνία ή καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία εκτός του χρόνου εργασίας τους.

Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι τα ψηφιακά εργαλεία και η οργάνωση της εργασίας υποστηρίζουν την αποτελεσματική άσκηση αυτού του δικαιώματος.

Άρθρο 14

Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους ενημερώνονται, ζητείται η γνώμη τους και συμμετέχουν σε όλα τα στάδια της αξιολόγησης, της πρόληψης, της παρακολούθησης και της εξάλειψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία.

Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται σαφώς και τακτικά σχετικά με

τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και τα μέτρα που εφαρμόζονται για την πρόληψή τους και τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεών τους.

Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στη διασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι κατανοούν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία προκύπτουν από την έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, καθώς και τη φύση των εν λόγω παραγόντων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 15

Υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης ψυχοκοινωνικών κινδύνων

1. Οι εργοδότες ορίζουν έναν ή περισσότερους εργαζομένους για την άσκηση δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την πρόληψη και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εντός της επιχείρησης και/ή της εγκατάστασης.

2. Οι εργαζόμενοι που ορίζονται για τον σκοπό αυτό δεν υφίστανται διακρίσεις λόγω των δραστηριοτήτων τους στον τομέα της πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων. Τους παρέχεται επαρκής χρόνος και οι κατάλληλοι πόροι για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

3. Όταν οι ικανότητες για την εκτέλεση των δραστηριοτήτων που αναφέρονται στην παράγραφο 1 δεν είναι διαθέσιμες εντός της επιχείρησης και/ή της εγκατάστασης, ο εργοδότης απευθύνεται σε αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες ή άτομα με εμπειρογνωσία σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

4. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργοδότης ενημερώνει τις εν λόγω υπηρεσίες ή πρόσωπα για όλους τους σχετικούς παράγοντες που είναι γνωστό ή υπάρχουν υπόνοιες ότι επηρεάζουν την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων της οργάνωσης της εργασίας, των συνθηκών εργασίας και των διαπροσωπικών σχέσεων στην εργασία.

5. Σε όλες τις περιπτώσεις:

   — οι ορισθέντες εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες, κατάρτιση και μέσα στον τομέα της πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων·

   — οι εξωτερικές υπηρεσίες ή τα πρόσωπα των οποίων ζητείται η γνώμη πρέπει να διαθέτουν τις αναγκαίες ικανότητες και τους αναγκαίους επαγγελματικούς πόρους· και

   — ο αριθμός των ορισθέντων εργαζομένων και των εξωτερικών υπηρεσιών ή προσώπων των οποίων ζητείται η γνώμη είναι επαρκής, λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της επιχείρησης και/ή της εγκατάστασης, της φύσης των δραστηριοτήτων, καθώς και του επιπέδου και της κατανομής της έκθεσης σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

6. Η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μπορεί να πραγματοποιείται από έναν ή

περισσότερους εργαζομένους, από εσωτερική υπηρεσία ή από εξωτερικές υπηρεσίες. Οι εν λόγω φορείς συνεργάζονται, όπου απαιτείται, για τη διασφάλιση συνεκτικής και αποτελεσματικής προσέγγισης.

7. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν, ανάλογα με τη φύση των δραστηριοτήτων και το μέγεθος της επιχείρησης, τις κατηγορίες των επιχειρήσεων στις οποίες ο εργοδότης, εφόσον διαθέτει τις αναγκαίες ικανότητες, μπορεί να αναλάβει ο ίδιος την υποχρέωση που προβλέπεται στην παράγραφο 1.

8. Τα κράτη μέλη καθορίζουν:

— τις αναγκαίες ικανότητες και προσόντα στον τομέα της πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων·

— τον επαρκή αριθμό προσώπων ή υπηρεσιών που απαιτούνται για την εκτέλεση των εν λόγω καθηκόντων.

Άρθρο 16

Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων

1. Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι ζητείται η γνώμη των εργαζομένων και/ή των εκπροσώπων τους και τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συζητήσεις σε όλα τα στάδια της πρόληψης και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

2. Η εν λόγω διαβούλευση και συμμετοχή αφορά ιδίως:

— τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων·

— τον σχεδιασμό, τον προγραμματισμό και την εφαρμογή προληπτικών μέτρων και σχεδίων δράσης·

— την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εν λόγω μέτρων·

— τη συνεχή βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών που σχετίζονται με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

3. Στους εργαζομένους και/ή στους εκπροσώπους τους παρέχονται οι απαραίτητες πληροφορίες, η κατάρτιση και τα μέσα για την αποτελεσματική συμμετοχή τους στις διαδικασίες που αναφέρονται στην παράγραφο 2.

4. Η συμμετοχή πραγματοποιείται εγκαίρως και με ουσιαστικό τρόπο, επιτρέποντας στους εργαζομένους και/ή στους εκπροσώπους τους να συμβάλουν στη λήψη αποφάσεων και στην ανάπτυξη κατάλληλων μέτρων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται με την επιφύλαξη των εθνικών νομοθεσιών και πρακτικών σχετικά με την ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Άρθρο 17

Επιθεωρήσεις εργασίας

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρχές επιθεώρησης εργασίας διαθέτουν επαρκείς εξουσίες, κατάρτιση, εμπειρογνωσία, εργαλεία και πόρους στον τομέα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, μεταξύ άλλων με σκοπό τον αποτελεσματικό εντοπισμό, την αξιολόγηση και τη διερεύνηση των εν λόγω κινδύνων.

Άρθρο 18

Νομικό τεκμήριο και βάρος της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ο εργαζόμενος αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι έχει εκτεθεί σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την εργασία και έχει υποστεί βλάβη της υγείας συμβατή με την εν λόγω έκθεση, τεκμαίρεται ότι η βλάβη σχετίζεται με την εργασία.

2. Στις περιπτώσεις αυτές, το βάρος της απόδειξης μετατίθεται στον εργοδότη, ο οποίος αποδεικνύει ότι:

   α) ελήφθησαν κατάλληλα προληπτικά μέτρα σύμφωνα με την παρούσα οδηγία· και

   β) η βλάβη της υγείας δεν συνδέεται με τις συνθήκες εργασίας.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ευνοϊκότερες διατάξεις, συμπεριλαμβανομένων μηχανισμών για την ελάφρυνση του βάρους της απόδειξης.

Άρθρο 19

Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) και τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), παρακολουθεί τις τάσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία σε όλα τα κράτη μέλη, προκειμένου να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 20

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται δυνάμει της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζουν την εφαρμογή τους. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν αυτούς τους κανόνες και αυτά τα μέτρα στην Επιτροπή αμελλητί και την ενημερώνουν αμελλητί σχετικά με κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 21

Ρήτρα μη υποβάθμισης

Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δε συνιστά λόγο για την υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.

Άρθρο 22

Εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, αν το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

3. Πρέπει να γίνεται σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της παρούσας

οδηγίας, τηρώντας παράλληλα τη συνολική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Άρθρο 23

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία εντός δύο ετών από την έναρξη ισχύος της. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία αποτελούν αυξανόμενη πρόκληση για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι βαθιές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, στις πρακτικές διαχείρισης και στις συνθήκες απασχόλησης έχουν αυξήσει σημαντικά την έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία σε όλους τους τομείς και τα επαγγέλματα. Οι κίνδυνοι αυτοί προκύπτουν κυρίως από την οργάνωση, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της εργασίας, καθώς και από το κοινωνικό και σχεσιακό πλαίσιο στο οποίο εκτελείται η εργασία και από τις συνθήκες εργασίας.

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και η ένταση της εργασίας, η έλλειψη αυτονομίας, οι πολλές ώρες εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια, οι δυσμενείς κοινωνικές συμπεριφορές και η έλλειψη κατάλληλων ανταμοιβών και αναγνώρισης λόγω των ανεπαρκών επιδόσεων και συστημάτων αξιολόγησης αποτελούν αναγνωρισμένους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου από τους οποίους απορρέουν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Οι παράγοντες αυτοί συμβάλλουν στο εργασιακό άγχος, την επαγγελματική εξουθένωση, την παρενόχληση, τη βία και τις διακρίσεις, που έχουν σοβαρές και μακροπρόθεσμες συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των αγχωδών διαταραχών, της κατάθλιψης, των καρδιαγγειακών παθήσεων και της μακροχρόνιας ανικανότητας προς εργασία. Εκτός από τον ανθρώπινο αντίκτυπό τους, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία συνεπάγονται σημαντικό κοινωνικό και οικονομικό κόστος, συμπεριλαμβανομένων των συχνών απουσιών, της εξόδου από την αγορά εργασίας και της μειωμένης παραγωγικότητας.

Το ισχύον πλαίσιο της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, ιδίως η οδηγία 89/391/ΕΟΚ, θεσπίζει γενικές αρχές για την πρόληψη, αλλά δεν προβλέπει επαρκώς συγκεκριμένες, δεσμευτικές ή εναρμονισμένες διατάξεις για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία. Επιπλέον, η εφαρμογή των συμφωνιών των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων σχετικά με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση και τη βία στην εργασία παραμένει άνιση μεταξύ των κρατών μελών και των τομέων, με αποτέλεσμα αποκλίνοντα επίπεδα προστασίας για τους εργαζομένους.

Οι πρόσφατες εξελίξεις που συνδέονται με την ψηφιοποίηση έχουν εντείνει περαιτέρω τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία. Η αυξανόμενη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, αλγοριθμικής διαχείρισης, τεχνητής νοημοσύνης και αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης των επιδόσεων έχει συμβάλει στο τεχνολογικό στρες, στην εντατικοποίηση της εργασίας, στην κοινωνική απομόνωση και στη μειωμένη αυτονομία. Οι εξελίξεις αυτές εγείρουν ανησυχίες σχετικά με την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι η οργάνωση της εργασίας παραμένει προσαρμοσμένη στους εργαζομένους, σύμφωνα με τις θεμελιώδεις αρχές της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία είναι άνισα κατανεμημένη. Ορισμένες ομάδες εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, των νέων και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, των εργαζομένων σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, του διευθυντικού προσωπικού και των εργαζομένων που υπόκεινται σε εντατική παρακολούθηση των επιδόσεων, πλήττονται δυσανάλογα. Αυτή η δυσανάλογη έκθεση αντικατοπτρίζει διαρθρωτικές ανισότητες, ανισορροπίες ισχύος και πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις στο πλαίσιο της οργάνωσης της εργασίας. Ως εκ τούτου, η

αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία απαιτεί την ενσωμάτωση μιας ευαισθητοποιημένης ως προς τη διάσταση του φύλου και διατομεακής προοπτικής στις πολιτικές πρόληψης.

Η έκθεση υπογραμμίζει επίσης τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη νομική αναγνώριση των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία και προκαλούνται από την έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και το βάρος της απόδειξης που φέρουν οι εργαζόμενοι. Οι δυσκολίες αυτές παρεμποδίζουν την αποτελεσματική πρόληψη, επιβολή και πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία μπορεί να προκαλέσουν επαγγελματικές ασθένειες, συμπεριλαμβανομένων διαταραχών ψυχικής υγείας, καθώς και ατυχήματα που σχετίζονται με την εργασία, ωστόσο τα συστήματα αναγνώρισης και αποζημίωσης παραμένουν κατακερματισμένα μεταξύ των κρατών μελών.

Η αποτελεσματική πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία πρέπει να βασίζεται πρωτίστως σε συλλογικά και οργανωτικά μέτρα, σύμφωνα με την ιεράρχηση της πρόληψης. Η έρευνα και η καθοδήγηση από τους οργανισμούς της ΕΕ τονίζουν τη σημασία των συμμετοχικών διαδικασιών εκτίμησης κινδύνου και της αποτελεσματικής συμμετοχής των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Οι εξατομικευμένες στρατηγικές αντιμετώπισης ή οι πρωτοβουλίες ευεξίας/ευζωίας δεν μπορούν να αντικαταστήσουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών να προσαρμόζουν την οργάνωση και τις συνθήκες εργασίας.

Τέλος, η παρούσα έκθεση τονίζει την ανάγκη για μια πιο συνεκτική και εναρμονισμένη προσέγγιση της ΕΕ όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία. Καλεί την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση ειδικής οδηγίας της ΕΕ για τη θέσπιση δεσμευτικών ελάχιστων απαιτήσεων για την πρόληψη, την αναγνώριση και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία. Μια τέτοια πρωτοβουλία είναι αναγκαία για τη διασφάλιση υψηλού και ισοδύναμου επιπέδου προστασίας για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση, των αρχών της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΔΗΛΩΣΗ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του παραρτήματος Ι του Κανονισμού, η εισηγήτρια δηλώνει ότι έχει συμπεριλάβει στην έκθεσή της εισηγήσεις για θέματα που αφορούν το αντικείμενο του φακέλου που έλαβε κατά την εκπόνηση του σχεδίου έκθεσης από τους ακόλουθους εκπροσώπους συμφερόντων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της διοργανικής συμφωνίας για ένα υποχρεωτικό μητρώο διαφάνειας[1] ή από τους ακόλουθους εκπροσώπους δημόσιων αρχών τρίτων χωρών, συμπεριλαμβανομένων των διπλωματικών αποστολών και πρεσβειών τους:

1. Εκπρόσωποι συμφερόντων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της διοργανικής συμφωνίας για ένα υποχρεωτικό μητρώο διαφάνειας
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. Εκπρόσωποι δημόσιων αρχών τρίτων χωρών, συμπεριλαμβανομένων των διπλωματικών αποστολών και πρεσβειών τους
Ουδείς

Ο ανωτέρω κατάλογος συντάσσεται υπό την αποκλειστική ευθύνη της εισηγήτριας.

Όταν φυσικά πρόσωπα προσδιορίζονται στον κατάλογο με το όνομά τους, με τα καθήκοντά τους ή και με τα δύο, η εισηγήτρια δηλώνει ότι έχει υποβάλει στα ενδιαφερόμενα φυσικά πρόσωπα την ανακοίνωση περί προστασίας δεδομένων αριθ. 484 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), η οποία ρυθμίζει τους όρους που ισχύουν για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων και τα δικαιώματα που συνδέονται με την εν λόγω επεξεργασία.

[1] Διοργανική συμφωνία, της 20ής Μαΐου 2021, μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για ένα υποχρεωτικό Μητρώο Διαφάνειας (ΕΕ L 207 της 11.6.2021, σ. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).