Euroopa Parlament
2024-2029

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

2026/2023(INL)

25.3.2026

RAPORTI PROJEKT

soovitustega komisjonile psühhosotsiaalse riski, stressi ja vaimse tervise kohta töökohal
(2026/2023(INL))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Estelle Ceulemans

(Algatus – kodukorra artikkel 47)

SISUKORD

lk

EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK 3

RESOLUTSIOONI ETTEPANEKU LISA: SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA 9

SELETUSKIRI 21

LISA: SISENDI DEKLARATSIOON 23

EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

soovitustega komisjonile psühhosotsiaalse riski, stressi ja vaimse tervise kohta töökohal (2026/2023(INL))

Euroopa Parlament,

– võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklit 225,

– võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eriti selle artikleid 1, 3, 21, 27, 31 ja 35,

– võttes arvesse Euroopa sotsiaalõiguste sammast, eelkõige 10. põhimõtet tervisliku, ohutu ja hästi kohandatud töökeskkonna kohta,

– võttes arvesse nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta[1],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1937 liidu õiguse rikkumisest teavitavate isikute kaitse kohta[2],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiivi (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta[3] (edaspidi „platvormitöö direktiiv“), ja eriti selle artiklit 12;

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta[4], Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus[5] ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses[6],

– võttes arvesse Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepet tööstressi kohta (2004),

– võttes arvesse Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepet, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal (2007),

– võttes arvesse ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilist raamistikku aastateks 2021−2027, milles esitatakse peamised prioriteedid selleks, kuidas olla uuenenud töömaailmas valmis muutusteks ja nendega toime tulla, kuidas paremini ära hoida tööõnnetusi ja kutsehaigusi ning kuidas suurendada valmisolekut tulevasteks tervisekriisideks,

---

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

– võttes arvesse oma 10. märtsi 2022. aasta resolutsiooni uue ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku kohta,

– võttes arvesse oma 5. juuli 2022. aasta resolutsiooni vaimse tervise kohta digitaalses töökeskkonnas (2021/2098(INI)),

– võttes arvesse oma 21. jaanuari 2021. aasta resolutsiooni õiguse kohta olla mittekättesaadav (2019/2181(INL)),

– võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust „Ebakindel töö ja vaimne tervis“ (SOC/745-EESC-2023),

– võttes arvesse nõukogu järeldusi vaimse tervise kohta (15971/23),

– võttes arvesse komisjoni 4. detsembri 2025. aasta teatist „Kvaliteetsete töökohtade tegevuskava“,

– võttes arvesse komisjoni 7. juuni 2023. aasta teatist, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele,

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi poliitikaosakonna 2023. aasta mais avaldatud uuringut „Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace“ (Tervise ja ohutuse miinimumnõuded vaimse tervise kaitseks töökohal),

– võttes arvesse Eurofoundi uuringut „European Working Conditions Survey 2024: First findings“ (Euroopa töötingimuste uuring 2004: esimesed järeldused). Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus,

– võttes arvesse Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA) 13. novembril 2025. aastal avaldatud aruannet „Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector“ (Tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid ja vaimne tervis ELi tervishoius ja sotsiaalhoolekandesektoris),

– võttes arvesse õiguskomisjoni arvamust esitatud õigusliku aluse kohta,

– võttes arvesse kodukorra artikleid 47 ja 55,

– võttes arvesse rahvatervishoiu komisjoni arvamust,

– võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A10 0000/2026),

A. arvestades, et tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid tulenevad peamiselt kokkupuutest riskiteguritega, mis on seotud töö korraldamise, kavandamise ja juhtimisega, samuti töö sotsiaalsest ja suhete kontekstist ning töötingimustest;

B. arvestades, et kokkupuude psühhosotsiaalsete riskiteguritega, nagu ülemäärane töökoormus, ebamõistlik töötempo, tööjõupuudus, autonoomia puudumine, töökoha ebakindlus, halvad juhtimistavad, mittetoimiv töössesuhtumine ja tulemuspõhised hindamissüsteemid, suurendavad märkimisväärselt tööga seotud psühhosotsiaalseid riske;

C. arvestades, et kokkupuude psühhosotsiaalsete riskiteguritega avaldab tõsist negatiivset mõju töötajate vaimsele ja füüsilisele tervisele, põhjustades muu hulgas tööga seotud stressi, läbipõlemist, ärevushäireid, depressiooni, südame-veresoonkonna haigusi, luu- ja lihaskonna vaevusi ning pikaajalist töövõimetust;

D. arvestades, et Eurofoundi Euroopa töötingimuste uuring näitab, et kokkupuude suure tööintensiivsusega suurenes 27 %-lt 2015. aastal 40 %-le 2021. aastal, kusjuures iga kolmas töötaja töötas suure tööintensiivsusega, lühikeste tähtaegadega või vabal ajal;

E. arvestades, et tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid põhjustavad kogu liidus märkimisväärseid sotsiaalseid ja majanduslikke kulusid, sealhulgas töölt puudumist, tööturult lahkumist ja tootlikkuse vähenemist, mis moodustavad ligikaudu 60 % kaotatud tööpäevadest ELis, põhjustades seeläbi tööjõupuudust ja suurendades töötajate töö intensiivsust sellisest nappusest mõjutatud organisatsioonides; arvestades, et tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide, stressi ja vaimse tervise probleemidega tegelemine töökohal on kasulik nii töötajatele kui ka tööandjatele;

F. arvestades, et kahjulikul sotsiaalsel käitumisel, sealhulgas verbaalsel väärkohtlemisel, ähvardustel, soovimatul seksuaalsel tähelepanul, kiusamisel, vägivallal ja ahistamisel, on eriti tõsine ja pikaajaline mõju töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele, mõjutades samal ajal ebaproportsionaalselt tervishoiu-, avaliku halduse ja klientidega suhtlemisega seotud kutsealade töötajaid; arvestades, et vägivalda, sealhulgas kolmandate isikute vägivalda klientide, patsientide, ravi saajate või teenuse kasutajate poolt, tuleks sõnaselgelt tunnistada ja käsitleda;

G. arvestades, et praegune ELi töötervishoiu ja tööohutuse raamistik, eelkõige direktiiv 89/391/EMÜ, ei sisalda piisavalt konkreetseid siduvaid eeskirju, milles sätestataks tööandja kohustus tegeleda kõigi riskidega;

H. arvestades, et tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide levimus ning see, kuidas neid on käsitletud riiklikes õigusaktides ja laiemas poliitikas, sealhulgas nendes, millega rakendatakse Euroopa sotsiaalpartnerite kokkuleppeid tööstressi ning ahistamise ja vägivalla kohta, on väga erinev; arvestades, et sellised erinevused kajastavad erinevusi tööturustruktuurides, õigusraamistikes ja rakendamistavades, mis toob kaasa ebavõrdse kaitsetaseme kogu liidus;

I. arvestades, et kliimaga seotud psühhosotsiaalsed riskid, sealhulgas kokkupuude äärmuslike ilmastikunähtuste ja -tingimustega ning nende tagajärgedega, nagu kuumastress, ökoärevus ja keskkonnamuutustega seotud tööstress, on töötajate tervise ja ohutuse olulised tegurid; arvestades, et nende riskide integreerimine ELi õigusesse ajakohastaks seda ja tagaks selle jätkuva asjakohasuse muutuvas töömaailmas;

J. arvestades, et EU-OSHA rõhutab, kui olulised on kaasavad riskihindamisprotsessid ning töötajate ja nende esindajate tõhus kaasamine tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamisse;

K. arvestades, et 29 % töötajatest kinnitab, et nad ei ole tööstressi ennetamisest oma töökohal eriti või üldse teadlikud, mis osutab märkimisväärsele teadmiste- ja suhtluslüngale psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel;

L. arvestades, et digitehnoloogia, algoritmilise juhtimise ja tehisintellekti üha sagedasem kasutamine aitab kaasa tehnostressile, kognitiivsele ülekoormusele, töö intensiivistumisele, sotsiaalsele eraldatusele ja autonoomia kaotusele ning toob sageli kaasa selle, et töötajad peavad pigem kohanema masinatega, mitte ei kohandata tehnoloogiat töötajate jaoks;

M. arvestades, et kaugtööd ja paindlikku töökorraldust, mis pakuvad autonoomiat ja paindlikkust, on seostatud ka töö intensiivsuse suurenemise, töö- ja eraelusse sekkumise, kättesaadavuse laiendamise ja alati tööks valmis olemise töökultuuri tekkega, mis võib vaimset tervist negatiivselt mõjutada, kui seda nõuetekohaselt ei reguleerita;

N. arvestades, et naised, noored ja eakad töötajad, ebakindlas või mittestandardses töösuhtes olevad töötajad, juhtivtöötajad, võõrtöötajad ja etnilised vähemused, kroonilise terviseprobleemiga töötajad ning töötajad, kelle töötulemusi jälgitakse intensiivselt ja kelle suhtes kohaldatakse tulemuspõhiseid preemiasüsteeme, puutuvad ebaproportsionaalselt palju kokku tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega; arvestades, et see ei ole tingitud üksikisikute haavatavusest, vaid struktuursest ebavõrdsusest, võimu tasakaalustamatusest ja diskrimineerivatest tavadest töökorralduses, sealhulgas seksismist, vanussurvest, rassismist, suutlikkussurvest, klassipõhisest diskrimineerimisest ning diskrimineerimisest seksuaalse sättumuse, sooidentiteedi või -väljenduse alusel; arvestades, et need läbipõimunud diskrimineerimise vormid on iseenesest psühhosotsiaalsed riskitegurid;

O. arvestades, et võõrtöötajad puutuvad töökohal psühhosotsiaalsete riskidega ebaproportsionaalselt palju kokku mitmesuguste tegurite tõttu, nagu ebakindlad töösuhted, ohtlikud töötingimused, ebavõrdne kohtlemine ning takistused õigustele juurdepääsul ja väärkohtlemisest teatamisel; arvestades, et ebaseaduslikus olukorras olevad töötajad on eriti haavatavad tööalase ärakasutamise, kuritarvituste ning kättemaksu- või väljasaatmishirmu suhtes, kui nad püüavad oma õigusi maksma panna; arvestades, et need riskid on eriti teravad sellistes sektorites nagu majapidamistööd, kus sisserännanud naised on üleesindatud;

P. arvestades, et raskused tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuutest tulenevate tööga seotud psühhosotsiaalsete haiguste õiguslikul tunnustamisel ja töötajatele pandud tõendamiskohustus on peamised takistused tõhusale ennetamisele, jõustamisele ja õiguskaitse kättesaadavusele;

Q. arvestades, et töötajad, kes teatavad väärtegudest, tööohutuse ja töötervishoiu rikkumistest või tööga seotud psühhosotsiaalsetest riskidest, samuti otsesed ja kaudsed tunnistajad puutuvad eriti kokku kättemaksu, isoleerimise, hirmutamise ja karjäärikaristustega;

R. arvestades, et teisesel ennetusel on töötajate tervise kaitsmisel keskne roll, kuna see võimaldab tööga seotud tervisekahjustusi, eelkõige psühhosotsiaalsete riskidega seotud tervisekahjustusi varakult avastada, ning tagab õigeaegse sekkumise, et vältida nende süvenemist; arvestades, et see hõlmab muu hulgas asjakohaseid järelevalve-, hoiatus- ja toetusmehhanisme, sealhulgas juurdepääsu töötervishoiuteenustele ja asjakohaseid toetusmeetmeid; arvestades, et struktureeritud lähenemisviis teisesele ennetusele aitab

lühendada töölt puudumise kestust, hõlbustades kestlikku tööle naasmist ja ennetades selle kordumist, täiendades seega esmaseid ennetusmeetmeid;

S. arvestades, et tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid kuuluvad tööandja vastutusalasse ning nendega tuleb tegeleda peamiselt kollektiivsete ja korralduslike ennetusmeetmete, mitte individuaalsete toimetulekustrateegiate kaudu;

1. rõhutab tungivat vajadust tugevdada tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamist, kindlakstegemist ja juhtimist käsitlevat ELi õigusraamistikku ning tagada töötajate tervise ja ohutuse kõrgetasemeline kaitse;

2. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles sõnaselgelt tunnistama, et tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid põhjustavad kutsehaigusi, sealhulgas vaimse tervise häireid, ja tööga seotud õnnetusi, ning kohandama vastavalt riiklikke kutsehaiguste ja tööõnnetuste tunnustamise, ennetamise ja hüvitamise süsteeme; kutsub komisjoni üles vaatama läbi ja vajaduse korral muutma vastavalt komisjoni 28. novembri 2022. aasta soovitust (EL) 2022/2337 Euroopa kutsehaiguste nimekirja kohta;

3. nõuab mehhanismide kehtestamist tõendamiskohustuse ümberpööramiseks või leevendamiseks juhul, kui töötajal on tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuute tõttu negatiivne tervisekahjustus;

4. kutsub liikmesriike üles tagama, et psühhosotsiaalsete riskide hindamine oleks kohustuslik, süstemaatiline, kaasav ja nõuetekohaselt dokumenteeritud kõigis töökohtades ning et sellesse kaasataks tõhusalt töötajad ja nende esindajad; nõuab, et sellistesse hindamistesse integreeritaks süstemaatiliselt sootundlik ja intersektsionaalne perspektiiv, võttes arvesse diskrimineerimist ja struktuurset ebavõrdsust;

5. tuletab meelde kohustust teavitada töötajaid ja nende esindajaid ning nendega konsulteerida psühhosotsiaalsete riskide hindamise, ennetamise ja kõrvaldamise kõigis etappides kooskõlas ELi tööõiguse ja sotsiaaldialoogi põhimõtetega, tagades töötajate ja nende esindajate osalemise meetmete väljatöötamisel ja rakendamisel ning riskide pideva seire, luues spetsiaalsed organid töökohtadel, kus neid ei ole, ning tugevdades olemasolevate tervishoiu- ja ohutuskomiteede õigusi, andes neile õiguse teha ekspertiise;

6. rõhutab sotsiaalpartnerite ja kollektiivläbirääkimiste olulist rolli tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel ja käsitlemisel, tagades struktureeritud sotsiaaldialoogi, tugevdades töötajate kaitset ning edendades tervislikumaid, ohutumaid ja vastupidavamaid töökohti;

7. kutsub liikmesriike üles tagama tööandjatele, juhtidele, töötajatele ja töötajate esindajatele kohustusliku ja pideva koolituse tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ja psühhosotsiaalsete riskitegurite, sealhulgas ahistamise ja vägivalla ning ennetusmeetmete kohta;

8. rõhutab, kui olulised on selged, konfidentsiaalsed, sõltumatud ja kättesaadavad menetlused, et tegeleda ahistamise, vägivalla ja diskrimineerimise juhtumitega töökohal, tagades kaitse kättemaksu eest ja ohvrite õiguste austamise;

9. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tugevdama tööinspektsioone, kehtestades kogu ELi hõlmavad tööinspektsioonide miinimumstandardid tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide valdkonnas, sealhulgas erikoolitused, ühtlustatud hindamis- ja järelevalvevahendid ning piisavad vahendid tõhusa ennetamise ja jõustamise toetamiseks;

10. nõuab tungivalt, et liikmesriigid lisaksid esmased ja teisesed ennetusmeetmed oma riiklikesse töötervishoiu ja tööohutuse strateegiatesse, tagades tõhusa koordineerimise tervishoiusüsteemide, tööinspektsioonide ja sotsiaalpartnerite vahel; rõhutab, kui oluline on parandada tööga seotud psühhosotsiaalseid riske ja nendega seotud töölt puudumist, kutsehaigusi ja vigastusi käsitlevate andmete kogumist, seiret ja aruandlust, et ennetus- ja sekkumismeetmete tõhusust oleks võimalik täpsemalt hinnata;

11. rõhutab vajadust tervikliku tööle naasmise poliitika järele, mis toetab töötajaid pärast haigusi või psühhosotsiaalseid raskusi; julgustab liikmesriike töötama välja kohandatud taasintegreerimisprogramme, mis hõlmavad töökoha kohandamist, paindlikke töögraafikuid ja pidevat töötervishoiu toetamist; rõhutab tööandjate, tervishoiuteenuste osutajate ja sotsiaalpartnerite vahelise koostöö tähtsust, et hõlbustada sujuvat, kestlikku ja kaasavat tööle naasmist, vältides samal ajal tagasilangusi ja edendades pikaajalist heaolu;

12. rõhutab vajadust tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide tunnustamise, ennetamise ja hüvitamise miinimumstandardite järele, et vältida õiguslikku killustatust ja töötajate ebavõrdset kaitset; kutsub komisjoni üles esitama tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ja psühhosotsiaalsete riskitegurite selge ja õiguslikult siduva määratluse, mis hõlmaks riske, mis tulenevad töökorraldusest, ülesehitusest ja juhtimistavadest, sotsiaalsest ja suhete kontekstist töökohal ja töötingimustest, ning hõlmaks selliseid küsimusi nagu tööstress, läbipõlemine, ahistamine, vägivald ja diskrimineerimine;

13. nõuab, et komisjon esitaks 2026. aasta lõpuks Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkti b ja artikli 153 lõike 1 punkti a alusel ettepaneku võtta vastu direktiiv tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide, stressi ja vaimse tervise kohta töökohal, sealhulgas miinimumnõuded, et tagada kõigile liidu töötajatele samaväärne kõrgetasemeline kaitse, järgides käesoleva dokumendi lisas esitatud soovitusi;

14. on seisukohal, et taotletavate ettepanekute finantsmõju tuleks katta olemasolevatest eelarveassigneeringutest;

15. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon ja lisas toodud soovitused komisjonile ja nõukogule ning liikmesriikide valitsustele ja parlamentidele.

RESOLUTSIOONI ETTEPANEKU LISA:
SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA

TAOTLETAVA SEADUSANDLIKU ETTEPANEKU TEKST

Ettepanek võtta vastu

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamise, stressi ja vaimse tervise kohta töökohal

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga a,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust[1],

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust[2],

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt[3]

ning arvestades järgmist:

(1) Euroopa Parlament on korduvalt nõudnud konkreetse ELi direktiivi vastuvõtmist, millega tagataks kõigi liidu töötajate kõrgetasemeline ja samaväärne kaitse tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide eest.

(2) Tööandjatele ja töötajatele kindlustunde tagamiseks tuleks Euroopa tasandil võtta vastu tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ning selliste riskitegurite määratlus, mis on seotud töö korraldamise, kavandamise ja juhtimisega, tööalase sotsiaalse ja suhtluskontekstiga ning töötingimustega.

(3) Tööga seotud psühhosotsiaalseid riske tuleks käsitada tööriskidena liidu töötervishoiu ja tööohutuse õiguse tähenduses.

(4) Tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamine peaks põhinema peamiselt kollektiivsetel ja korralduslikel meetmetel, mille aluseks on ennetusmeetmete hierarhia, sealhulgas töökoormuse kohandamine, tööaeg, töökoha kontroll, töötajate arv, juhtimistavad ja tulemuslikkuse hindamise süsteemid. Rõhutab, et individuaalsed vastupanuvõime alased koolitused, nõustamine või heaoluprogrammid ei saa asendada tööandjate õiguslikke kohustusi ennetada tööga seotud psühhosotsiaalseid riske ja

[1] ELT ...
[2] ELT ...
[3] Euroopa Parlamendi ... seisukoht

kohandada selleks töö korraldamist, kavandamist ja juhtimist.

(5) Liikmesriigid peaksid käesolevas direktiivis sätetatud õiguste ja kohustuste rikkumise eest kehtestama mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused.

(6) Tööandjad peaksid tagama, et töökorralduses, juhtimistavades ja tulemuslikkuse hindamise süsteemides austatakse töötajate tervist, väärikust ja põhiõigusi,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimisese ja eesmärk

Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamiseks, kõrvaldamiseks või, kui see ei ole võimalik, vähendamiseks.

Sellega kehtestatakse tööandjatele siduvad korralduslikud, struktuurilised ja osalemiskohustused, et kaitsta töötajate vaimset ja füüsilist tervist ning tagada ohutud ja inimväärsed töötingimused.

Käesoleva direktiivi kohaldamine ei piira selliste olemasolevate või tulevaste riiklike ja ühenduse sätete kohaldamist, mis töötajate tervist ja ohutust tööl paremini kaitsevad.

Artikkel 2

Kohaldamisala

Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõigi majandussektorite töötajate suhtes nii avalikus kui ka erasektoris.

Artikkel 3

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

1) „tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid“ – tööga seotud riskid, mis tulenevad kokkupuutest psühhosotsiaalsete riskiteguritega, mis on seotud töö korraldamise, kavandamise ja juhtimisega, tööalase sotsiaalse ja suhtluskontekstiga ja töötingimustega ning mis võivad mõjutada töötajate vaimset ja füüsilist tervist, ohutust ja väärikust; sellised riskid võivad muu hulgas põhjustada tööstressi, läbipõlemist, ahistamist, vägivalda, vaimseid häireid, sõltuvust või suitsidaalset käitumist, südame-veresoonkonna haigusi ning luu- ja lihaskonna vaevusi;

2) „tööstress“ – füüsilise, emotsionaalse ja psühholoogilise pinge seisund, mis tuleneb pikaajalisest kokkupuutest tööalaste nõudmistega, mis ületavad töötaja suutlikkust või ressursse; seda ei iseloomusta mitte ainult kurnatuse tunne, vaid ka suurenenud pinge, ärevus või pidev kergesti ärrituvus, mis näitavad nii liigset aktiivsust (stress/ärevus) kui ka ammendumist (väsimus);

3) „psühhosotsiaalsed riskitegurid“ – tööga seotud riskitegurid, mis on seotud töö korraldamise, kavandamise ja juhtimisega, tööalase sotsiaalse ja suhtluskontekstiga ning töötingimustega, sealhulgas suur töökoormus, suur tööintensiivsus, pikk tööaeg, autonoomia puudumine, järelevalve teostajate toetuse puudumine, ahistamine, vägivald ja diskrimineeriv käitumine, suured emotsionaalsed nõudmised, suur digimahukus, automatiseeritud otsustus- või jälgimissüsteemide kasutamine, ebarealistlikud eesmärgid;

4) „esmane ennetus“ – meetmed, mille eesmärk on kõrvaldada ja ennetada tööga seotud psühhosotsiaalseid riske nende tekkefaasis, kohandades töö korraldamist, kavandamist ja juhtimist ning töötingimusi;

5) „teisene ennetus“ – meetmed, mille eesmärk on tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuutest tulenevate kahjulike tagajärgede varajane tuvastamine ja õigeaegne ohjamine, et vältida nende progresseerumist, vähendada nende mõju ja vältida tõsisemate tagajärgede tekkimist, sealhulgas sõeluuringute, järelevalve ja sihipäraste sekkumiste kaudu, mis on mõeldud töötajatele, kellel on sellise kokkupuute või kahju esimesed märgid.

II PEATÜKK

TÖÖANDJATE KOHUSTUSED

Artikkel 4

Üldine ennetuskohustus

1. Tööandjad tagavad tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetuse järgmiste meetmete kaudu:

   a) riskide vältimine;

   b) vältimatute riskide analüüs;

   c) riskide tõrjumine nende tekkefaasis;

   d) töö kohandamine üksikisiku järgi, eelkõige töökohtade kujundamise, töövahendite valiku ning töö- ja tootmismeetodite valiku osas, pidades eriti silmas üksluise töö ja etteantud kiirusel töötamise leevendamist ning nendega seotud tervist kahjustavate mõjude vähendamist;

   e) kohandamine vastavalt tehnika arengule;

f) ohtlike tegurite asendamine ohutute või vähem ohtlikega;

g) sellise ühtse üldise ennetuspoliitika väljatöötamine, mis hõlmab tehnikat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju;

h) kollektiivsete kaitsemeetmete eelistamine individuaalsetele kaitsemeetmetele;

i) töötajatele asjakohaste juhiste andmine.

2. Tööandjad tagavad, et esmast ennetust toetavad korralduslikud vahendid, sealhulgas juhtkonna toetus, töötajate osalemine ja juurdepääs koolitusele, tehakse kõigile töötajatele tulemuslikult kättesaadavaks.

Samuti pakuvad nad töötajatele, juhtidele ja järelevalve teostajatele korrapärast ja piisavat koolitust tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ja riskitegurite kohta, mis on seotud töö korraldamise, kavandamise ja juhtimise, tööalase sotsiaalse ja suhtluskonteksti ja töötingimustega, ning ennetusmeetmete kohta.

3. Tööandjad võtavad vastu käitumisjuhendi, milles määratletakse ja keelatakse vägivald, ahistamine ja diskrimineeriv käitumine, mis kahjustab töötajate väärikust, tervist või heaolu, ning rakendavad seda.

4. Tööandjad rakendavad ka asjakohaseid teisese ennetuse meetmeid, sealhulgas varajase avastamise mehhanisme, juurdepääsu töötervishoiuteenustele ja õigeaegset toetust psühhosotsiaalsete riskidega kokku puutuvatele töötajatele.

Artikkel 5

Psühhosotsiaalsete riskide kohustuslik hindamine

1. Tööandjad viivad psühhosotsiaalsete riskide hindamise läbi vähemalt kord aastas ning iga kord, kui töökorralduses tehakse olulisi muudatusi ja toimub organisatsiooniline ümberkorraldamine.

2. Psühhosotsiaalsete riskide hindamisel hinnatakse psühhosotsiaalseid riskitegureid, sealhulgas töökoormust, töö intensiivsust, autonoomia puudumist, pikka tööaega, asjakohaste hüvede ja tunnustuse puudumist, mis tuleneb kehvadest tulemus- ja hindamissüsteemidest, emotsionaalseid nõudmisi, kokkupuudet kahjuliku sotsiaalse käitumisega, töökoha ebakindlust, töö- ja eraelu segunemist, digitaalset ühenduvust väljaspool tööaega või automatiseeritud otsustus- või jälgimissüsteemide kasutamist.

Selline hindamine põhineb teaduslikult tõestatud meetoditel.

3. Psühhosotsiaalsete riskide hindamisel tagavad tööandjad töötajate esindajate ja ametiühingute tulemusliku osalemise ning selle, et artikli 15 kohaselt määratud psühhosotsiaalsete riskide kaitse- ja ennetusteenistused osalevad kogu protsessi vältel.

4. Hindamise tulemused dokumenteeritakse ja edastatakse kõigile töökoha töötajatele kättesaadaval viisil.

Artikkel 6

Iga-aastane tegevuskava

1. Tööandjad võtavad psühhosotsiaalsete riskide hindamise põhjal vastu iga-aastase tegevuskava, milles sätestatakse konkreetsed meetmed tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamiseks, kõrvaldamiseks või vähendamiseks. Tööandjad rakendavad iga-aastast tegevuskava ning jälgivad ja hindavad selle kohaldamist.

2. Tegevuskava sisaldab asjakohasel juhul järgmist:

   a) meetmed liigse töökoormuse, tööjõupuuduse ja tööintensiivsuse vähendamiseks ning monotoonse töö vähendamiseks;

   b) ületunnitöö ja ettearvamatute töötundide piirangud;

   c) õiguse mitte olla kättesaadav tulemuslik rakendamine;

   d) meetmed, millega ennetatakse kuritahtlikku sotsiaalset käitumist, nagu ahistamine, kiusamine ja vägivald;

   e) reeglid, millega reguleeritakse digitaalset jälgimist, järelevalvet ja tehisintellekti kasutamist, et vältida töötajate kokkupuudet tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega;

   f) meetmed, mille eesmärk on vältida suuremat kättesaadavust ja töökultuure, kus töötajad on alati kättesaadavad, sealhulgas tehnilised ja korralduslikud kaitsemeetmed;

   g) sihipärased meetmed suurema riskiga sektoritele, kutsealadele ja töötajarühmadele, sealhulgas tervishoiule, avalikule haldusele ja klienditeenindusele;

   h) varajase sekkumise ja toetamise meetmed, sealhulgas juurdepääs nõustamisele, töötervishoiu järelmeetmed ja mehhanismid, mis hõlbustavad jätkusuutlikku tööle naasmist.

3. Tegevuskava peavad heaks kiitma artikli 15 kohaselt määratud asjaomased psühhosotsiaalsete riskide kaitse- ja ennetusteenistused. Töötajate esindajad ja ametiühingud kaasatakse nõuetekohaselt ja süstemaatiliselt kõnealuse kava koostamisse, rakendamisse ja hindamisse.

4. Tööandjad võtavad kõik vajalikud meetmed, et riskihindamise käigus kindlaks tehtud tööga seotud psühhosotsiaalseid riske ennetada, kõrvaldada või vähendada.

Artikkel 7

Töö ümberkorraldamine ja tehnoloogilised muutused

Igasuguse restruktureerimise, töö ümberkorraldamise või jälgimis- või digitaalhaldustehnoloogia kasutuselevõtu korral viiakse eelnevalt läbi selle psühhosotsiaalsete riskide hindamine.

III PEATÜKK

TÖÖTAJATE ÕIGUSED

Artikkel 8

Õigus psühholoogiliselt ohutule töökeskkonnale ja asjakohastele tugiteenustele

Töötajatel on õigus psühholoogiliselt ohutule töökeskkonnale, mis ei tekita neile kokkupuudet pidevate tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega ega kahjustavate või alandavate tavadega, millel võib olla nende füüsilisele ja vaimsele tervisele märkimisväärne negatiivne mõju.

Artikkel 9

Õigus toetatud tööle naasmisele pärast tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuutest tulenenud kahju

Töötajatel, kes on töölt puudunud tööga seotud psühhosotsiaalsetest riskidest tingitud terviserikete, sealhulgas tööstressi, läbipõlemise, ahistamise või vägivalla tõttu, on õigus toetatud ja jätkusuutlikule tööle naasmisele.

Tööandjad tagavad, et tööle naasmine korraldatakse viisil, mis kaitseb töötaja tervist ja hoiab ära puudumisele kaasa aidanud riskide kordumise.

See õigus on osa tööandja kohustustest tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide teisese ja kolmanda tasandi ennetuse raames.

Artikkel 10

Individuaalne tööle naasmise kava

1. Enne kui töötaja pärast tööga seotud psühhosotsiaalsetest riskidest tingitud töölt puudumist taas oma tööülesandeid täitma asub, koostab tööandja talle individuaalse tööle naasmise kava.

2. Kava töötatakse välja koostöös asjaomase töötaja, töötervishoiuteenistuste ja asjakohasel juhul töötajate esindajatega.

Selles täpsustatakse asjakohasel juhul järgmist:

a) järkjärguline tööle naasmine;

b) ülesannete või töökoormuse ajutine või alaline kohandamine;

c) tööaja või töökorralduse kohandamine;

d) meetmed, millega tõrjutakse tööga seotud psühhosotsiaalseid riske, millel oli töötaja tervisele negatiivne mõju.

Artikkel 11

Järelmeetmed ja kordumise ennetus

Tööandjad tagavad tööle naasmise perioodil korrapärased järelmeetmed, sealhulgas võimaluse tööle naasmise kava läbi vaadata ja seda kohandada.

Vajaduse korral võtavad tööandjad korralduslikke meetmeid, et tõrjuda psühhosotsiaalseid riskitegureid, mis aitasid kaasa töötaja puudumisele.

Töötajaid, kes naasevad pärast tööga seotud riskidest tingitud puudumist, ei tohi sellise puudumise tõttu diskrimineerida ega ebasoodsalt kohelda.

Tööle naasmise protsesside käigus tehtud järeldusi võetakse arvesse tööandja psühhosotsiaalsete riskide hindamisel ja ennetusmeetmetes, et ennetada kordumist ja parandada töötingimusi.

Artikkel 12

Õigus teatada ja kaitse survemeetmete eest

Töötajatel on õigus teatada tööga seotud psühhosotsiaalsetest riskidest, sealhulgas anonüümselt.

Ühegi töötaja suhtes ei tohi sellise teatamise tagajärjel rakendada survemeetmeid ning teda ei tohi seetõttu diskrimineerida ega seada ebasoodsasse olukorda.

Käesoleva artikli kohaldamine ei piira direktiivi (EL) 2019/1937 kohaldamist.

Artikkel 13

Õigus mitte olla kättesaadav

Töötajatelt ei nõuta tööga seotud suhtlust ega ülesannete täitmist väljaspool tööaega.

Tööandjad tagavad, et digitaalsed vahendid ja töökorraldus toetavad selle õiguse tulemuslikku

kasutamist.

Artikkel 14

Õigus olla teavitatud ja ära kuulatud ning osalemisõigus

Töötajaid ja nende esindajaid teavitatakse, nad kuulatakse ära ja kaasatakse tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide hindamise, ennetamise, jälgimise ja kõrvaldamise kõigis etappides.

Tööandjad tagavad, et töötajaid teavitatakse selgelt ja korrapäraselt tööga seotud psühhosotsiaalsetest riskidest ning meetmetest, mis on kehtestatud nende ennetamiseks ja nende negatiivse mõju leevendamiseks.

Erilist tähelepanu pööratakse selle tagamisele, et kõik töötajad mõistaksid, et tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid tulenevad kokkupuutest psühhosotsiaalsete riskiteguritega ja saaksid aru selliste tegurite olemusest.

IV PEATÜKK

TÖÖTAJATE ESINDATUS JA OSALEMINE

Artikkel 15

Psühhosotsiaalsete riskidega seotud kaitse- ja ennetusteenused

1. Tööandjad määravad ühe või mitu töötajat, kes tegelevad ettevõttes ja/või asutuses psühhosotsiaalsete riskide ennetamise ja juhtimisega.

2. Määratud töötajaid ei seata psühhosotsiaalsete riskide ennetamisega seotud tegevuse tõttu ebasoodsasse olukorda. Neile antakse oma ülesannete täitmiseks piisavalt aega ja piisavad vahendid.

3. Kui ettevõttel ja/või asutusel ei ole lõikes 1 osutatud tegevuste läbiviimiseks vajalikku pädevust, kaasab tööandja pädevad välised teenistused või psühhosotsiaalsete riskide alase ettevalmistusega isikud.

4. Sellistel juhtudel teavitab tööandja neid teenistusi või isikuid kõigist asjakohastest teguritest, mis teadaolevalt mõjutavad või mille puhul kahtlustatakse, et need mõjutavad töötajate vaimset tervist ja heaolu, sealhulgas töökorraldusest, töötingimustest ja isikutevahelistest suhetest töökohal.

5. Kõikidel juhtudel:

   – peavad määratud töötajatel olema psühhosotsiaalsete riskide ennetamise valdkonnas vajalikud võimed, koolitus ja vahendid;

   – peavad välistel teenistustel või konsulteeritavatel isikutel olema vajalik võimekus ja kutsealane suutlikkus; ning

– määratud töötajate ja väliste teenistuste või konsulteeritavate isikute arv peab olema piisav, võttes arvesse ettevõtte ja/või asutuse suurust, tegevuse laadi ning psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuute taset ja jaotust.

6. Psühhosotsiaalseid riske võivad ennetada üks või mitu töötajat, asutusesisene teenistus või välised teenistused. Need osalejad teevad vajaduse korral koostööd, et tagada sidus ja tulemuslik lähenemisviis.

7. Liikmesriigid võivad ettevõtete tegevusalade laadi ja suurust silmas pidades määratleda ettevõtteliigid, mille puhul tööandja võib vastutada lõikes 1 nimetatud meetmete eest, tingimusel et ta on selleks pädev.

8. Liikmesriigid määravad kindlaks:

– psühhosotsiaalsete riskide ennetuse valdkonnas vajalikud võimed ja kvalifikatsiooni;

– nende ülesannete täitmiseks vajalike isikute või teenistuste piisava arvu.

Artikkel 16

Töötajate ärakuulamine ja osalemine

1. Tööandja tagab, et töötajad ja/või nende esindajad kuulatakse ära ning neil lubatakse osaleda aruteludes psühhosotsiaalsete riskide ennetamise ja juhtimise kõigis etappides.

2. Selline ärakuulamine ja osalemine hõlmab eelkõige järgmist:

– psühhosotsiaalsete riskide tuvastamine ja hindamine;

– ennetusmeetmete ja tegevuskavade kujundamine, kavandamine ja rakendamine;

– nende meetmete tulemuslikkuse jälgimine ja hindamine;

– psühhosotsiaalsete riskidega seotud poliitika ja tavade pidev täiustamine.

3. Töötajatele ja/või nende esindajatele tehakse kättesaadavaks vajalik teave, koolitus ja vahendid, et nad saaksid lõikes 2 osutatud protsessides tõhusalt osaleda.

4. Osalemine toimub õigeaegselt ja sisukal viisil, mis võimaldab töötajatel ja/või nende esindajatel anda oma panuse otsuste tegemisse ja asjakohaste meetmete väljatöötamisse.

5. Käesoleva artikli sätteid kohaldatakse, ilma et see piiraks töötajate teavitamise, ärakuulamise ja osalemise suhtes kehtivate riigisiseste õigusaktide ja tavade kohaldamist.

V PEATÜKK

TÄITMISE TAGAMINE, JÄRELEVALVE JA KARISTUSED

Artikkel 17

Tööinspektsioonid

Liikmesriigid tagavad, et tööinspektsioonidele antakse tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide valdkonnas piisavad volitused, koolitus, kvalifikatsioon, vahendid ja ressursid, sealhulgas nende riskide tulemuslikuks tuvastamiseks, hindamiseks ja uurimiseks.

Artikkel 18

Õiguslik eeldus ja tõendamiskoormis

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja tõendab asjaolud, millest võib järeldada, et ta on kokku puutunud tööga seotud psühhosotsiaalsete riskiteguritega ja et tal on sellisele kokkupuutele vastav tervisekahjustus, eeldatakse, et tervisekahjustus on tööga seotud.

2. Sellistel juhtudel läheb tõendamiskoormis üle tööandjale, kes tõendab, et:

   a) on võetud käesoleva direktiiviga kooskõlas olevaid asjakohaseid ennetusmeetmeid; ning

   b) tervisekahjustus ei ole seotud töötingimustega.

3. Liikmesriigid võivad ette näha soodsamad sätted, sealhulgas tõendamiskoormise kergendamise mehhanismid.

Artikkel 19

Järelevalve ja andmete kogumine

Euroopa Komisjon jälgib koostöös Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse (Eurofound) ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ametiga (EU-OSHA) tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide suundumusi liikmesriikides, et hinnata käesoleva direktiivi mõjusust.

Artikkel 20

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine. Kehtestatud karistused peavad olema mõjusad,

proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teavitavad komisjoni viivitamata nimetatud normidest ja meetmetest ning teavitavad teda viivitamata nende hilisematest muudatustest.

VI PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 21

Kaitse taseme säilitamine

Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna alust alandada töötajatele juba ette nähtud kaitsetaset.

Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.

Artikkel 22

Rakendamine

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õiguse ja tavaga asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tulemuslik kaasamine ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi rakendamiseks.

2. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

3. Austada tuleb sotsiaalpartnerite autonoomiat. Liikmesriikidel peaks kindlatel tingimustel olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel säilitada selliseid kollektiivlepinguid, mis erinevad käesoleva direktiivi teatavatest sätetest, nende lepingute üle läbirääkimisi pidada, neid sõlmida ja nende täitmist tagada, järgides samas töötajate üldise kaitse põhimõtet.

Artikkel 23

Ülevõtmine

Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid kahe aasta jooksul alates direktiivi jõustumisest. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste normide

teksti.

SELETUSKIRI

Tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid kujutavad endast Euroopa Liidus töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas üha suuremat probleemi. Põhjalikud muutused töökorralduses, juhtimistavades ja töötingimustes on märkimisväärselt suurendanud kokkupuudet tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega kõigis sektorites ja kutsealadel. Nimetatud riskid tulenevad peamiselt töö korraldamisest, kavandamisest ja juhtimisest, samuti sotsiaalsest ja suhtluskontekstist, milles tööd tehakse, ning töötingimustest.

Ülemäärane töökoormus ja töö intensiivsus, autonoomia puudumine, pikk tööaeg, töökoha ebakindlus, ebasoodne sotsiaalne käitumine ning kehvadest tulemus- ja hindamissüsteemidest tulenev asjakohase tasu ja tunnustuse puudumine on tunnustatud psühhosotsiaalsed riskitegurid, millest tulenevad psühhosotsiaalsed riskid. Nimetatud tegurid põhjustavad tööstressi, läbipõlemist, ahistamist, vägivalda ja diskrimineerimist, millel on tõsised ja pikaajalised tagajärjed töötajate vaimsele ja füüsilisele tervisele, nagu ärevushäired, depressioon, südame-veresoonkonna haigused ja pikaajaline töövõimetus. Lisaks inimestele avalduvale mõjule põhjustavad tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid olulisi sotsiaalseid ja majanduslikke kulusid, muu hulgas töölt puudumise, tööturult lahkumise või tootlikkuse vähenemise tõttu.

Kehtivas ELi töötervishoiu ja tööohutuse raamistikus, eelkõige direktiivis 89/391/EMÜ, on sätestatud ennetuse üldpõhimõtted, kuid selles ei ole piisavalt konkreetseid, siduvaid ega ühtlustatud sätteid tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide tõrjumise kohta. Lisaks on tööstressi ning ahistamise ja vägivalla kohta töökohal sõlmitud Euroopa sotsiaalpartnerite kokkulepete rakendamine liikmesriigiti ja sektorite lõikes endiselt ebaühtlane, mille tulemuseks on töötajate kaitse erinev tase.

Hiljutised digiüleminekuga seotud muutused on tööga seotud psühhosotsiaalseid riske veelgi suurendanud. Digitehnoloogia, algoritmilise juhtimise, tehisintellekti ja automaatsete tulemuslikkuse seiresüsteemide üha sagedasem kasutamine on soodustanud tehnostressi tekkimist, töö intensiivistumist, sotsiaalset eraldatust ja autonoomia vähenemist. Need muutused tekitavad muret seoses vajadusega tagada, et töökorraldus oleks jätkuvalt kohandatud töötajatele kooskõlas töötervishoiu ja tööohutuse aluspõhimõtetega.

Tõendite kohaselt on kokkupuude tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega jaotunud ebaühtlaselt. See mõjutab ebaproportsionaalselt teatavaid töötajate rühmi, sealhulgas naisi, noori ja eakaid töötajaid, ebakindlas töösuhtes olevaid töötajaid, juhtivtöötajaid ja töötajaid, kelle tulemusi jälgitakse intensiivselt. Selline ebaproportsionaalne kokkupuude kajastab struktuurset ebavõrdsust, võimu tasakaalustamatust ja diskrimineerivaid tavasid töökorralduses. Tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide tõrjumiseks tuleb seega integreerida ennetuspoliitikasse sootundlik ja valdkonnaülene perspektiiv.

Raportis rõhutatakse ka probleeme, mida põhjustavad tööga seotud psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuutest tulenenud tööga seotud haiguste õiguslik tunnustamine ja töötajatel lasuv tõendamiskoormis. Need raskused takistavad tõhusat ennetamist, täitmise tagamist ja õiguskaitse kättesaadavust. Tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid võivad põhjustada kutsehaigusi, sealhulgas vaimse tervise häireid, ja tööõnnetusi, kuid tunnustamis- ja hüvitamissüsteemid on liikmesriigiti endiselt killustunud.

Tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide tulemuslik ennetamine peab põhinema peamiselt

kollektiivsetel ja korralduslikel meetmetel, mis on kooskõlas ennetushierarhiaga. ELi ametite uuringutes ja suunistes rõhutatakse kaasavate riskihindamiste ning töötajate ja nende esindajate tulemusliku kaasamise tähtsust. Individuaalsed toimetulekustrateegiad või heaolualgatused ei saa asendada tööandjate kohustust kohandada töökorraldust ja töötingimusi.

Lisaks rõhutatakse käesolevas raportis, et tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide suhtes on vaja sidusamat ja ühtlustatumat ELi lähenemisviisi. Raportis kutsutakse komisjoni üles esitama ettepaneku võtta vastu konkreetne ELi direktiiv, millega kehtestatakse siduvad miinimumnõuded tööga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamiseks, tunnustamiseks ja juhtimiseks. Selline algatus on vajalik, et tagada kõigi liidu töötajate kõrgetasemeline ja samaväärne kaitse, järgides subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet.

LISA: SISENDI DEKLARATSIOON

Vastavalt kodukorra I lisa artiklile 8 kinnitab raportöör, et kasutas raporti projekti koostamisel oma raportis toimikuga seotud küsimuste kohta sisendmaterjali, mida ta sai järgmistelt huvide esindajatelt, kes kuuluvad kohustuslikku läbipaistvusregistrit käsitleva institutsioonidevahelise kokkuleppe[1] kohaldamisalasse, või järgmistelt kolmandate riikide ametiasutuste, sealhulgas nende diplomaatiliste esinduste ja saatkondade esindajatelt:

1. Huvide esindajad, kes kuuluvad kohustuslikku läbipaistvusregistrit käsitleva institutsioonidevahelise kokkuleppe kohaldamisalasse
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. Kolmandate riikide ametiasutuste, sealhulgas nende diplomaatiliste esinduste ja saatkondade esindajad
Puuduvad

Eespool esitatud loetelu koostamise eest vastutab ainuisikuliselt raportöör.

Kui loetelus on märgitud füüsiliste isikute nimi või ametikoht või mõlemad, kinnitab raportöör, et ta on esitanud asjaomastele füüsilistele isikutele Euroopa Parlamendi andmekaitseteate nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), milles on kindlaks määratud nende isikuandmete töötlemise suhtes kohaldatavad tingimused ja sellise töötlemisega seotud õigused.

[1] Euroopa Parlamendi, Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Komisjoni 20. mai 2021. aasta institutsioonidevaheline kokkulepe kohustusliku läbipaistvusregistri kohta (ELT L 207, 11.6.2021, lk 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).