Europski parlament
2024-2029

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja

2026/2023(INL)

25.3.2026

NACRT IZVJEŠĆA

s preporukama Komisiji o psihosocijalnim rizicima, stresu i mentalnom zdravlju na radnom mjestu
(2026/2023(INL))

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja

Izvjestiteljica: Estelle Ceulemans

(Inicijativa – članak 47. Poslovnika)

PR_INL

SADRŽAJ

Stranica

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA 3

PRILOG PRIJEDLOGU REZOLUCIJE: PREPORUKE O SADRŽAJU TRAŽENOG PRIJEDLOGA 9

OBRAZLOŽENJE.....20

PRILOG: PRIJAVA PRIMLJENIH INFORMACIJA 22

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

s preporukama Komisiji o psihosocijalnim rizicima, stresu i mentalnom zdravlju na radnom mjestu
(2026/2023(INL))

Europski parlament,

– uzimajući u obzir članak 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU),

– uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima, a posebno njezine članke 1., 3., 21., 27., 31. i 35.,

– uzimajući u obzir europski stup socijalnih prava, a posebno načelo br. 10 o zdravom, sigurnom i dobro prilagođenom radnom okruženju,

– uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu[1],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1937 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2019. o zaštiti osoba koje prijavljuju povrede prava Unije[2],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme[3], osobito njezin članak 12.,

– uzimajući u obzir Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena[4], Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji[5] i Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici[6],

– uzimajući u obzir Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o stresu povezanom s radom (2004.),

– uzimajući u obzir Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu (2007.),

– uzimajući u obzir strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu 2021. – 2027., u kojem se utvrđuju ključni prioriteti za predviđanje promjena u novom svijetu rada i upravljanje njima, poboljšanje prevencije nesreća i bolesti na radnom mjestu te

---

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

povećanje pripravnosti za buduće zdravstvene krize,

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 10. ožujka 2022. o novom strateškom okviru EU-a za zdravlje i sigurnost na radu,

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 5. srpnja 2022. o mentalnom zdravlju u digitalnom svijetu rada (2021/2098(INI)),

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 21. siječnja 2021. o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)),

– uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora o nesigurnom radu i mentalnom zdravlju (SOC/745-EESC-2023),

– uzimajući u obzir Zaključke Vijeća o mentalnom zdravlju (15971/23),

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 4. prosinca 2025. o Planu za kvalitetna radna mjesta,

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 7. lipnja 2023. o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju,

– uzimajući u obzir studiju resornog odjela Europskog parlamenta objavljenu u svibnju 2023. o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima za zaštitu mentalnog zdravlja na radnom mjestu,

– uzimajući u obzir Eurofoundovo Europsko istraživanje o radnim uvjetima 2024.: prvi nalazi, Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije,

– uzimajući u obzir izvješće Europske agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) naslovljeno „Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector„ (Psihosocijalni rizici povezani s radom i mentalno zdravlje u sektoru zdravstva i socijalne skrbi EU-a), objavljeno 13. studenoga 2025.,

– uzimajući u obzir mišljenje Odbora za pravna pitanja o predloženoj pravnoj osnovi,

– uzimajući u obzir članke 47. i 55. Poslovnika,

– uzimajući u obzir mišljenje Odbora za javno zdravlje,

– uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A10 0000/2026),

A. budući da psihosocijalni rizici povezani s radom proizlaze prvenstveno iz izloženosti čimbenicima rizika koji se odnose na organizaciju i oblikovanje rada i upravljanje radom te iz socijalnog i međuljudskog konteksta rada i radnih uvjeta;

B. budući da izloženost psihosocijalnim čimbenicima rizika, kao što su prekomjerno radno opterećenje, nerazuman tempo rada, manjak radne snage, nedostatak autonomije, nesigurnost radnih mjesta, loše prakse upravljanja i disfunkcionalni sustavi ocjenjivanja utemeljeni na rezultatima i zaslugama, znatno povećava psihosocijalne rizike povezane s radom;

C. budući da izloženost psihosocijalnim čimbenicima rizika ima ozbiljne negativne učinke na mentalno i fizičko zdravlje radnika, uključujući stres povezan s radom, sindrom izgaranja, anksiozne poremećaje, depresiju, kardiovaskularne bolesti, mišićno-koštane poremećaje i dugotrajnu nesposobnost za rad;

D. budući da je Eurofoundovo Europsko istraživanje o radnim uvjetima pokazalo da je izloženost visokom intenzitetu rada porasla s 27 % u 2015. na 40 % u 2021., pri čemu je svaki treći zaposlenik radio s visokim intenzitetom rada, u kratkim rokovima ili tijekom slobodnog vremena;

E. budući da psihosocijalni rizici povezani s radom stvaraju znatne socijalne i gospodarske troškove, uključujući izostajanje s posla, napuštanje tržišta rada i smanjenu produktivnost u cijeloj Uniji, koji čine približno 60 % izgubljenih radnih dana u EU-u te doprinose nedostatku radne snage i povećanom intenzitetu rada za radnike u organizacijama pogođenima takvim nedostatkom; budući da je rješavanje problema stresa i psihosocijalnih rizika povezanih s radom te mentalnog zdravlja na radnom mjestu korisno i za radnike i za poslodavce;

F. budući da nepovoljno društveno ponašanje, uključujući verbalno zlostavljanje, prijetnje, seksualno uznemiravanje, maltretiranje, nasilje i uznemiravanje, ima posebno ozbiljan i dugotrajan učinak na fizičko i mentalno zdravlje radnika, a nerazmjerno utječe na radnike u zdravstvu, javnoj upravi i zanimanjima usmjerenima na klijente; budući da bi trebalo izričito prepoznati i riješiti problem nasilja na radnom mjestu, uključujući nasilje trećih osoba kao što su klijenti, pacijenti, primatelji skrbi ili korisnici usluga;

G. budući da postojeći okvir EU-a za sigurnost i zdravlje na radu, osobito Direktiva 89/391/EEZ, ne pruža dovoljno specifična obvezujuća pravila u kojima se utvrđuje odgovornost poslodavca za uklanjanje svih rizika;

H. budući da postoje znatne razlike u raširenosti psihosocijalnih rizika povezanih s radom i u načinu na koji su uređeni nacionalnim zakonodavstvom i širim politikama, uključujući one za provedbu sporazuma europskih socijalnih partnera o stresu povezanom s radom te o uznemiravanju i nasilju; budući da su takve razlike rezultat razlika u strukturama tržišta rada, regulatornim okvirima i provedbenim praksama, što dovodi do nejednakih razina zaštite u cijeloj Uniji;

I. budući da psihosocijalni rizici povezani s klimom, uključujući izloženost ekstremnim vremenskim nepogodama i uvjetima te njihovim posljedicama, kao što su toplinski stres, ekološka anksioznost i stres na radnom mjestu povezan s ekološkom tranzicijom, znatno utječu na zdravlje i sigurnost radnika; budući da bi se pravo EU-a integracijom tih rizika moderniziralo te bi se osigurala njegova trajna relevantnost u promjenjivom svijetu rada;

J. budući da EU-OSHA ističe važnost participativnih postupaka procjene rizika i djelotvornog uključivanja radnika i njihovih predstavnika u sprečavanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom;

K. budući da 29 % radnika navodi da nije dovoljno informirano ili uopće nije informirano o sprečavanju stresa povezanog s radom, što ukazuje na znatan nedostatak znanja i komunikacije o sprečavanju psihosocijalnih rizika;

L. budući da sve veća upotreba digitalnih tehnologija, algoritamskog upravljanja i umjetne inteligencije dovodi do tehnostresa, kognitivnog preopterećenja, intenziviranja rada, društvene izolacije i gubitka autonomije te se često od radnika zahtijeva da se prilagode strojevima, umjesto da se tehnologija prilagođava radnicima;

M. budući da su rad na daljinu i fleksibilni radni uvjeti, iako omogućuju autonomiju i fleksibilnost, također povezani s povećanim intenzitetom rada, narušavanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života, prekomjernom dostupnošću i pojavom radne kulture „stalne dostupnosti”, što može negativno utjecati na mentalno zdravlje ako se ne regulira na odgovarajući način;

N. budući da su žene, mladi i stariji radnici, radnici u nesigurnim ili nestandardnim oblicima zaposlenja, rukovodeće osoblje, radnici migranti i etničke manjine, radnici s kroničnim bolestima i radnici koji su podvrgnuti intenzivnom praćenju uspješnosti i sustavima nagrađivanja utemeljenima na zaslugama nerazmjerno izloženi psihosocijalnim rizicima povezanima s radom; budući da to nije posljedica ranjivosti pojedinaca, nego je rezultat strukturnih nejednakosti, neravnoteže moći i diskriminirajućih praksi u organizaciji rada, uključujući diskriminaciju na temelju spola, dobi, rase, invaliditeta i društvene klase te seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili izražavanja; budući da ti intersekcijski oblici diskriminacije sami po sebi predstavljaju psihosocijalne čimbenike rizika;

O. budući da su radnici migranti nerazmjerno izloženi psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu zbog raznih čimbenika kao što su nesigurno zaposlenje, nesigurni radni uvjeti, nejednako postupanje i prepreke pristupu pravima i prijavljivanju zlostavljanja; budući da su radnici u nezakonitoj situaciji posebno izloženi iskorištavanju i zlostavljanju na radnom mjestu te strahuju od odmazde ili deportacije kada žele ostvariti svoja prava; budući da su ti rizici posebno izraženi u sektorima kao što je rad u kućanstvu, u kojima su migrantice prekomjerno zastupljene;

P. budući da poteškoće u pravnom priznavanju psihosocijalnih bolesti povezanih s radom koje su posljedica izloženosti psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu i teret dokazivanja stavljen na radnike predstavljaju glavne prepreke učinkovitoj prevenciji, provedbi i pristupu pravosuđu;

Q. budući da su radnici koji prijavljuju prijestupe, ugrožavanje sigurnosti i zdravlja na radu ili psihosocijalne rizike povezane s radom, kao i izravni i neizravni svjedoci, posebno izloženi odmazdi, izolaciji, zastrašivanju i negativnim posljedicama za karijeru;

R. budući da sekundarna prevencija ima ključnu ulogu u zaštiti zdravlja radnika jer omogućuje rano otkrivanje zdravstvenih poteškoća povezanih s radom, posebno s psihosocijalnim rizicima, te pravovremenu intervenciju kako bi se spriječilo njihovo pogoršanje; budući da među ostalim uključuje odgovarajuće mehanizme praćenja, upozoravanja i potpore, uključujući pristup uslugama medicine rada i odgovarajuće mjere potpore; budući da strukturirani pristup sekundarnoj prevenciji doprinosi smanjenju trajanja izostanaka, olakšava održiv povratak na posao i sprečava ponavljanje problema te time nadopunjuje mjere primarne prevencije;

S. budući da su psihosocijalni rizici povezani s radom odgovornost poslodavca te se na njih mora odgovoriti prvenstveno kolektivnim i organizacijskim mjerama prevencije, a

ne individualnim strategijama suočavanja;

1. naglašava hitnu potrebu za jačanjem zakonodavnog okvira EU-a za sprečavanje i utvrđivanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom te upravljanje njima, kao i za osiguravanjem visoke razine zaštite zdravlja i sigurnosti radnika;

2. poziva Komisiju i države članice da izričito priznaju da psihosocijalni rizici povezani s radom dovode do profesionalnih bolesti, uključujući poremećaje mentalnog zdravlja, i do nesreća na radu te da u skladu s tim prilagode nacionalne sustave za priznavanje i sprečavanje profesionalnih bolesti i nesreća na radu te naknade za njih; poziva Komisiju da preispita i prema potrebi izmijeni Preporuku Komisije (EU) 2022/2337 od 28. studenoga 2022. o europskom popisu profesionalnih bolesti;

3. poziva na uvođenje mehanizama za preokretanje ili ublažavanje tereta dokazivanja u slučajevima kad je zdravlje radnika narušeno zbog izloženosti psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu;

4. poziva države članice da osiguraju da su procjene psihosocijalnih rizika obvezne, sustavne, participativne i pravilno dokumentirane na svim radnim mjestima te da se provode uz djelotvorno uključivanje radnika i njihovih predstavnika; poziva na sustavnu integraciju rodno osjetljive i intersekcijske perspektive u takve procjene, pri čemu treba uzeti u obzir diskriminaciju i strukturne nejednakosti;

5. podsjeća na obvezu obavješćivanja radnika i njihovih predstavnika te savjetovanja s njima u svim fazama procjene, sprečavanja i uklanjanja psihosocijalnih rizika, u skladu s radnim pravom EU-a i načelima socijalnog dijaloga, čime se osigurava sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika u osmišljavanju i provedbi mjera i stalnom praćenju rizika, i to osnivanjem posebnih tijela na radnim mjestima na kojima ona ne postoje te jačanjem ovlasti postojećih odbora za zdravlje i sigurnost tako što im se dodjeljuje pravo na angažiranje stručnjaka;

6. naglašava da socijalni partneri i kolektivno pregovaranje imaju važnu ulogu u sprečavanju i uklanjanju psihosocijalnih rizika povezanih s radom tako što osiguravaju strukturiran socijalni dijalog, jačaju zaštitu radnika i promiču zdravija, sigurnija i otpornija radna mjesta;

7. poziva države članice da zajamče obvezno i kontinuirano osposobljavanje poslodavaca, rukovoditelja, radnika i predstavnika radnika o psihosocijalnim rizicima i psihosocijalnim čimbenicima rizika povezanima s radom, uključujući uznemiravanje i nasilje, te o preventivnim mjerama;

8. naglašava važnost jasnih, povjerljivih, neovisnih i pristupačnih postupaka za rješavanje slučajeva uznemiravanja, nasilja i diskriminacije na radnom mjestu uz osiguravanje zaštite od odmazde i poštovanja prava žrtava;

9. poziva Komisiju i države članice da ojačaju inspektorate rada uspostavom minimalnih standarda na razini EU-a za inspekcije rada u području psihosocijalnih rizika povezanih s radom, uključujući specijalizirano osposobljavanje, usklađene instrumente za procjenu i praćenje te odgovarajuće resurse za potporu djelotvornoj prevenciji i provedbi;

10. potiče države članice da u svoje nacionalne strategije za zdravlje i sigurnost na radu uključe mjere primarne i sekundarne prevencije te osiguraju učinkovitu koordinaciju između zdravstvenih sustava, inspektorata rada i socijalnih partnera; ističe važnost boljeg prikupljanja, praćenja i izvješćivanja o podacima o psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu i s njima povezanim izostancima, profesionalnim bolestima i ozljedama kako bi se omogućila točnija procjena djelotvornosti preventivnih i interventnih mjera;

11. naglašava potrebu za sveobuhvatnim politikama povratka na posao koje pružaju potporu zaposlenicima nakon bolesti ili psihosocijalnih poteškoća; potiče države članice da razviju prilagođene programe reintegracije, koji uključuju prilagodbe radnog mjesta, fleksibilan raspored i kontinuiran pristup uslugama medicine rada; ističe važnost suradnje između poslodavaca, pružatelja zdravstvene zaštite i socijalnih partnera kako bi se olakšao neometan, održiv i uključiv povratak na posao te spriječilo ponovno napuštanje posla i promicala dugoročna dobrobit;

12. naglašava potrebu za minimalnim standardima za priznavanje i sprečavanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom te naknade za njih kako bi se izbjegla pravna rascjepkanost i nejednaka zaštita radnika; poziva Komisiju da predloži jasnu i pravno obvezujuću definiciju psihosocijalnih rizika i psihosocijalnih čimbenika rizika povezanih s radom koja uključuje rizike koji proizlaze iz organizacije i oblikovanja rada i upravljanja radom, socijalnog i međuljudskog konteksta rada i radnih uvjeta te pitanja kao što su stres povezan s radom, sindrom izgaranja, uznemiravanje, nasilje i diskriminacija;

13. traži od Komisije da do kraja 2026. na temelju članka 153. stavka 2. točke (b) i članka 153. stavka 1. točke (a) Ugovora o funkcioniranju Europske unije podnese prijedlog direktive o psihosocijalnim rizicima povezanima s radom te o stresu i mentalnom zdravlju na radnom mjestu, uključujući minimalne zahtjeve za osiguravanje jednake i visoke razine zaštite svih radnika u Uniji u skladu s preporukama iz Priloga ovom dokumentu;

14. smatra da bi financijske posljedice traženog prijedloga trebale biti pokrivene postojećim proračunskim sredstvima;

15. nalaže svojoj predsjednici da ovu Rezoluciju i priložene preporuke proslijedi Komisiji i Vijeću te parlamentima i vladama država članica.

PRILOG PRIJEDLOGU REZOLUCIJE:
PREPORUKE O SADRŽAJU TRAŽENOG PRIJEDLOGA

TEKST TRAŽENOG ZAKONODAVNOG PRIJEDLOGA

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o sprečavanju psihosocijalnih rizika povezanih s radom te o stresu i mentalnom zdravlju na radnom mjestu

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (a),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrta zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora[1],

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija[2],

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom[3],

budući da:

(1) Europski parlament u više je navrata pozvao na donošenje posebne direktive EU-a kako bi se osigurala visoka i jednaka razina zaštite od psihosocijalnih rizika povezanih s radom za sve radnike u Uniji.

(2) Trebalo bi na europskoj razini donijeti definiciju psihosocijalnih rizika i čimbenika rizika povezanih s organizacijom i oblikovanjem rada i upravljanjem radom, socijalnim i međuljudskim kontekstom rada i radnim uvjetima kako bi se poslodavcima i radnicima pružila sigurnost.

(3) Psihosocijalne rizike povezane s radom trebalo bi priznati kao profesionalne rizike u smislu prava Unije o sigurnosti i zdravlju na radu.

(4) Sprečavanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom trebalo bi se temeljiti prvenstveno na kolektivnim i organizacijskim mjerama, u skladu s hijerarhijom preventivnih mjera, uključujući prilagodbu radnog opterećenja, radnog vremena, kontrole rada, broja osoblja, prakse upravljanja i sustava ocjenjivanja učinkovitosti. Radionice za jačanje otpornosti pojedinaca, savjetovanje ili programi za dobrobit ne mogu zamijeniti pravne

[1] SL ...
[2] SL ...
[3] Stajalište Europskog parlamenta ...

obveze poslodavaca da prilagodbom organizacije i oblikovanja rada te upravljanja radom sprečavaju psihosocijalne rizike povezane s radom.

(5) Države članice trebale bi osigurati djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije za povrede prava i obveza određenih ovom Direktivom.

(6) Poslodavci bi trebali osigurati da se u organizaciji rada, praksama upravljanja i sustavima ocjenjivanja učinkovitosti poštuju zdravlje, dostojanstvo i temeljna prava radnika,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet i svrha

Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi za sprečavanje, uklanjanje ili, ako to nije moguće, smanjenje psihosocijalnih rizika povezanih s radom.

Njome se utvrđuju obvezujuće organizacijske, strukturne i participativne obveze za poslodavce kako bi se zaštitilo mentalno i fizičko zdravlje radnika i zajamčili sigurni i dostojanstveni radni uvjeti.

Ovom Direktivom ne dovode se u pitanje postojeće ili buduće nacionalne odredbe ili odredbe Zajednice koje su povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu.

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na radnike u svim sektorima gospodarske djelatnosti, kako javnim tako i privatnim.

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive:

1. „psihosocijalni rizici povezani s radom” znači rizici na radnom mjestu koji proizlaze iz izloženosti psihosocijalnim čimbenicima rizika koji se odnose na organizaciju i oblikovanje rada i upravljanje radom, socijalni i međuljudski kontekst rada i radne uvjete i koji mogu utjecati na mentalno i fizičko zdravlje, sigurnost i dostojanstvo radnika, a takvi rizici mogu dovesti, među ostalim, do stresa povezanog s radom,

sindroma izgaranja, uznemiravanja, nasilja, mentalnih poremećaja, ovisnosti ili suicidalnog ponašanja, kardiovaskularnih bolesti i mišićno-koštanih poremećaja;

2. „stres povezan s radom” znači stanje fizičkog, emocionalnog i psihološkog pritiska uslijed dugotrajne izloženosti zahtjevima rada koji premašuju sposobnosti ili mogućnosti radnika, a karakterizira ga ne samo osjećaj iscrpljenosti nego i povećana razina napetosti i tjeskobe ili trajna uznemirenost, što je rezultat prekomjerne reaktivnosti (stres/tjeskoba) i pada energije (umor);

3. „psihosocijalni čimbenici rizika” znači čimbenici rizika povezani s radom koji se odnose na organizaciju i oblikovanje rada i upravljanje radom, socijalni i međuljudski kontekst rada i radne uvjete, uključujući veliko radno opterećenje, visok intenzitet rada, dugo radno vrijeme, nedostatak autonomije, nedostatak potpore nadređenih, uznemiravanje, nasilje i diskriminaciju, visoke emocionalne zahtjeve, visok digitalni intenzitet, podvrgavanje automatiziranim sustavima donošenja odluka ili praćenja te nerealne ciljeve;

4. „primarna prevencija” znači mjere prilagodbe organizacije i oblikovanja rada, upravljanja radom i radnih uvjeta radi uklanjanja i sprečavanja uzroka psihosocijalnih rizika povezanih s radom;

5. „sekundarna prevencija” znači mjere za rano prepoznavanje i pravodobno postupanje u slučaju nepovoljnih ishoda izloženosti psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu kako bi se spriječilo njihovo pogoršanje, smanjio njihov učinak i izbjegle ozbiljnije posljedice, među ostalim sustavnim otkrivanjem, praćenjem i ciljanim intervencijama za radnike koji pokazuju početne znakove izloženosti ili štetnih posljedica.

POGLAVLJE II.

OBVEZE POSLODAVACA

Članak 4.

Opća obveza prevencije

1. Poslodavci sprečavaju psihosocijalne rizike povezane s radom na sljedeće načine:

   (a) izbjegavanjem rizika;

   (b) procjenom neizbježnih rizika;

   (c) suzbijanjem uzroka rizika;

   (d) prilagođavanjem rada pojedincu, posebno s obzirom na oblikovanje radnih mjesta, odabir radne opreme i metoda rada i proizvodnje, osobito u cilju olakšavanja monotonog rada i rada pri ranije utvrđenoj radnoj brzini te smanjivanja njihova učinka na zdravlje;

(e) prilagođavanjem tehničkom napretku;

(f) zamjenom opasnog neopasnim ili manje opasnim;

(g) razvojem koherentne sveobuhvatne politike prevencije koja se odnosi na tehnologiju, organizaciju rada, radne uvjete, društvene odnose i utjecaj čimbenika povezanih s radnom okolinom;

(h) davanjem prednosti mjerama kolektivne zaštite u odnosu na mjere individualne zaštite;

(i) davanjem odgovarajućih uputa radnicima.

2. Poslodavci osiguravaju da svi radnici imaju učinkovit pristup organizacijskim resursima koji podupiru primarnu prevenciju, uključujući upravljačku potporu, sudjelovanje radnika i pristup programima edukacije.

Također osiguravaju redovite i odgovarajuće edukacije za radnike, rukovoditelje i nadređene o psihosocijalnim rizicima i čimbenicima rizika povezanima s organizacijom i oblikovanjem rada i upravljanjem radom, socijalnim i međuljudskim kontekstom rada i radnim uvjetima te preventivnim mjerama.

3. Poslodavci donose i provode kodeks ponašanja kojim se definira i zabranjuje nasilje, uznemiravanje i diskriminacija koji ugrožavaju dostojanstvo, zdravlje ili dobrobit radnika.

4. Poslodavci također provode odgovarajuće mjere sekundarne prevencije, uključujući mehanizme ranog otkrivanja, pristup uslugama medicine rada i pravodobnu potporu za radnike izložene psihosocijalnim rizicima.

Članak 5.

Obvezna procjena psihosocijalnih rizika

1. Poslodavci provode procjenu psihosocijalnih rizika najmanje jednom godišnje i kad god dođe do bitnih promjena u organizaciji rada i organizacijskog restrukturiranja.

2. U procjeni psihosocijalnih rizika ocjenjuju se psihosocijalni čimbenici rizika, uključujući radno opterećenje, intenzitet rada, nedostatak autonomije, dugo radno vrijeme, nedostatak odgovarajućih nagrada i priznanja zbog loših sustava ocjenjivanja učinkovitosti, emocionalne zahtjeve, izloženost nepovoljnom društvenom ponašanju, nesigurnost radnih mjesta, narušavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, digitalnu dostupnost izvan radnog vremena ili podvrgavanje automatiziranim sustavima donošenja odluka ili praćenja.

Takva se procjena temelji na znanstveno potvrđenim metodama.

3. Poslodavci osiguravaju da u cijelom postupku procjene psihosocijalnih rizika učinkovito sudjeluju predstavnici radnika i sindikati te osobe odgovorne za prevenciju i zaštitu od psihosocijalnih rizika imenovane u skladu s člankom 15.

4. Rezultati procjene dokumentiraju se i priopćavaju svim radnicima na radnom mjestu na pristupačan način.

Članak 6.

Godišnji akcijski plan

1. Poslodavci na temelju procjene psihosocijalnih rizika donose godišnji akcijski plan u kojem se utvrđuju konkretne mjere za sprečavanje, uklanjanje ili smanjenje psihosocijalnih rizika povezanih s radom. Poslodavci provode godišnji akcijski plan te prate i ocjenjuju njegovu primjenu.

2. Akcijski plan prema potrebi uključuje:

   (a) mjere za smanjenje prekomjernog radnog opterećenja, nedostatka radne snage, intenziteta rada i monotonosti rada;

   (b) ograničenja prekovremenog rada i nepredvidljivog radnog vremena;

   (c) djelotvornu provedbu prava na isključivanje;

   (d) mjere za sprečavanje uvredljivih društvenih ponašanja kao što su uznemiravanje, maltretiranje i nasilje;

   (e) pravila kojima se uređuje digitalno praćenje, nadzor i uporaba umjetne inteligencije kako bi se spriječila izloženost radnika psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu;

   (f) mjere za sprečavanje prekomjerne dostupnosti i radne kulture „stalne dostupnosti”, uključujući tehničke i organizacijske zaštitne mjere;

   (g) ciljane mjere za sektore, zanimanja i skupine radnika za koje je utvrđeno da su izloženi većem riziku, uključujući radnike u zdravstvu, javnoj upravi i zanimanjima usmjerenima na klijente;

   (h) mjere za ranu intervenciju i potporu, uključujući pristup savjetovanju, praćenje zdravlja na radu i mehanizme koji olakšavaju održiv povratak na posao.

3. Akcijski plan podliježe odobrenju osoba odgovornih za prevenciju i zaštitu od psihosocijalnih rizika imenovanih u skladu s člankom 15. Predstavnici radnika i sindikati propisno i sustavno sudjeluju u osmišljavanju, provedbi i evaluaciji plana.

4. Poslodavci poduzimaju sve potrebne mjere za sprečavanje, uklanjanje ili smanjenje psihosocijalnih rizika povezanih s radom koji se utvrde procjenom rizika.

Članak 7.

Reorganizacija rada i tehnološke promjene

Svi oblici restrukturiranja, reorganizacije rada ili uvođenja tehnologija nadzora ili digitalnog upravljanja podliježu prethodnoj procjeni psihosocijalnih rizika.

POGLAVLJE III.

PRAVA RADNIKA

Članak 8.

Pravo na psihološki sigurno radno okruženje i na relevantne usluge potpore

Radnici imaju pravo na psihološki sigurno radno okruženje u kojem nisu izloženi stalnim psihosocijalnim rizicima povezanima s radom te degradirajućim ili ponižavajućim praksama koje mogu znatno negativno utjecati na njihovo fizičko i mentalno zdravlje.

Članak 9.

Pravo na potporu u povratku na posao nakon pretrpljene štete zbog izloženosti psihosocijalnim rizicima povezanima s radom

Radnici koji su odsutni s posla zbog zdravstvenih poteškoća prouzročenih psihosocijalnim rizicima povezanima s radom, uključujući stres povezan s radom, sindrom izgaranja, uznemiravanje ili nasilje, imaju pravo na potporu u održivom povratku na posao.

Poslodavci osiguravaju da se pri povratku na posao štiti zdravlje radnika i sprečava ponovno izlaganje rizicima koji su doprinijeli njihovoj odsutnosti.

Osiguravanje tog prava dio je obveza poslodavca u okviru sekundarne i tercijarne prevencije psihosocijalnih rizika povezanih s radom.

Članak 10.

Individualni plan povratka na posao

1. Prije nego što radnik nastavi obavljati svoje dužnosti nakon razdoblja odsutnosti prouzročenog psihosocijalnim rizicima povezanima s radom poslodavac utvrđuje individualni plan povratka na posao.

2. Plan se izrađuje u suradnji s dotičnim radnikom, službama medicine rada i predstavnicima radnika, ovisno o potrebi.

U njemu se prema potrebi utvrđuje sljedeće:

(a) postupni nastavak rada;

(b) privremene ili trajne prilagodbe zadataka ili radnog opterećenja;

(c) prilagodbe radnog vremena ili organizacije rada;

(d) mjere za uklanjanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom koji su negativno utjecali na zdravlje radnika.

Članak 11.

Praćenje i sprečavanje ponavljanja problema

Poslodavci osiguravaju redovito praćenje u razdoblju povratka na posao, uključujući mogućnost preispitivanja i prilagodbe plana povratka na posao.

Poslodavci prema potrebi poduzimaju organizacijske mjere za uklanjanje psihosocijalnih čimbenika rizika koji su doprinijeli odsutnosti radnika.

Radnici koji se vraćaju nakon odsutnosti prouzročene rizicima povezanima s radom ne smiju biti izloženi diskriminaciji ili nepovoljnom postupanju zbog svoje odsutnosti.

Poslodavci u procjeni psihosocijalnih rizika i mjerama prevencije uzimaju u obzir spoznaje iz procesa povratka na posao kako bi se spriječilo ponavljanje problema i poboljšali radni uvjeti.

Članak 12.

Pravo na prijavljivanje i zaštitu od odmazde

Radnici imaju pravo prijaviti psihosocijalne rizike povezane s radom, uz mogućnost anonimne prijave.

Nijedan radnik ne smije biti izložen odmazdi ili diskriminaciji niti biti stavljen u nepovoljan položaj zbog takvog prijavljivanja.

Ovaj se članak primjenjuje ne dovodeći u pitanje Direktivu (EU) 2019/1937.

Članak 13.

Pravo na isključivanje

Od radnika se ne smije zahtijevati komunikacija ili obavljanje radnih zadataka izvan radnog vremena.

Poslodavci osiguravaju da digitalni alati i organizacija rada podupiru djelotvorno ostvarivanje tog prava.

Članak 14.

Pravo na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje u odlučivanju

Radnici i njihovi predstavnici se u svim fazama procjene, sprečavanja, praćenja i uklanjanja psihosocijalnih rizika povezanih s radom obavješćuju i uključuju te se s njima provodi savjetovanje.

Poslodavci osiguravaju da se radnici jasno i redovito obavješćuju o psihosocijalnim rizicima povezanima s radom i mjerama koje su uspostavljene za njihovo sprečavanje i ublažavanje njihova negativnog učinka.

Posebna se pozornost posvećuje osiguravanju da svi radnici razumiju da psihosocijalni rizici povezani s radom proizlaze iz izloženosti psihosocijalnim čimbenicima rizika i da razumiju prirodu tih čimbenika.

POGLAVLJE IV.

ZASTUPANJE I SUDJELOVANJE RADNIKA

Članak 15.

Usluge prevencije i zaštite od psihosocijalnih rizika

1. Poslodavci imenuju jednog ili više radnika koji provode aktivnosti prevencije i upravljanja psihosocijalnim rizicima unutar poduzeća i/ili ustanove.

2. Imenovani radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljan položaj zbog svojih aktivnosti povezanih s prevencijom profesionalnih rizika. Pruža im se dovoljno vremena i osiguravaju odgovarajuća sredstva za ispunjavanje njihovih dužnosti.

3. Ako unutar poduzeća i/ili ustanove nitko nema kompetencije za obavljanje aktivnosti iz stavka 1., poslodavac angažira kompetentne vanjske službe ili osobe sa stručnim znanjem o psihosocijalnim rizicima.

4. U takvim slučajevima poslodavac obavješćuje te službe ili osobe o svim relevantnim čimbenicima za koje se zna ili sumnja da utječu na mentalno zdravlje i dobrobit radnika, uključujući organizaciju rada, radne uvjete i međuljudske odnose na radnom mjestu.

5. U svim slučajevima:

   — imenovani radnici moraju imati potrebne sposobnosti, odgovarajuće osposobljavanje i sredstva za sprečavanje psihosocijalnih rizika;

   — vanjske službe ili osobe s kojima se savjetuje moraju imati potrebne sposobnosti i stručne resurse; i

   — broj imenovanih radnika i vanjskih službi ili osoba s kojima se savjetuje mora biti

dostatan s obzirom na veličinu poduzeća i/ili ustanove, prirodu aktivnosti te razinu i raspodjelu izloženosti psihosocijalnim rizicima.

6. Prevenciju psihosocijalnih rizika mogu provoditi jedan ili više radnika, unutarnja služba ili vanjske službe. Ti subjekti prema potrebi surađuju kako bi se osigurao usklađen i učinkovit pristup.

7. Države članice mogu ovisno o prirodi aktivnosti i veličini poduzeća odrediti vrste poduzeća u kojima poslodavac, pod uvjetom da je kompetentan, može preuzeti odgovornost za mjere navedene u stavku 1.

8. Države članice utvrđuju:

— potrebne sposobnosti i kvalifikacije za sprečavanje psihosocijalnih rizika;

— dostatan broj osoba ili službi potrebnih za obavljanje tih zadaća.

Članak 16.

Savjetovanje i sudjelovanje radnika

1. Poslodavac osigurava da se provodi savjetovanje s radnicima i/ili njihovim predstavnicima i da im se omogući sudjelovanje u raspravama u svim fazama prevencije i upravljanja psihosocijalnim rizicima.

2. Takvo savjetovanje i sudjelovanje posebno obuhvaća:

— utvrđivanje i procjenu psihosocijalnih rizika;

— osmišljavanje, planiranje i provedbu preventivnih mjera i akcijskih planova;

— praćenje i ocjenjivanje djelotvornosti tih mjera;

— stalno poboljšanje politika i praksi koje se odnose na psihosocijalne rizike.

3. Radnicima i/ili njihovim predstavnicima pružaju se potrebne informacije, osposobljavanje i sredstva za učinkovito sudjelovanje u aktivnostima iz stavka 2.

4. Sudjelovanje se odvija pravodobno i na smislen način, čime se radnicima i/ili njihovim predstavnicima omogućuje da doprinesu donošenju odluka i razvoju odgovarajućih mjera.

5. Odredbe ovog članka primjenjuju se ne dovodeći u pitanje nacionalne zakone i praksu u vezi s obavješćivanjem i sudjelovanjem radnika te savjetovanjem s radnicima.

POGLAVLJE V.

PROVEDBA, INSPEKCIJE I SANKCIJE

Članak 17.

Inspekcije rada

Države članice osiguravaju da tijela za inspekciju rada imaju odgovarajuće ovlasti, osposobljavanje, stručno znanje, sredstva i resurse u području psihosocijalnih rizika povezanih s radom, uključujući one potrebne za učinkovito utvrđivanje, procjenu i istraživanje tih rizika.

Članak 18.

Pravna pretpostavka i teret dokazivanja

1. Države članice osiguravaju da se pretpostavlja da je narušeno zdravlje povezano s radom ako radnik iznese činjenice koje ukazuju na to da je bio izložen psihosocijalnim čimbenicima rizika povezanima s radom i da mu je zdravlje narušeno na način koji odgovara takvoj izloženosti.

2. U takvim slučajevima teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati:

   (a) da su poduzete odgovarajuće preventivne mjere u skladu s ovom Direktivom; i

   (b) da narušeno zdravlje nije povezano s radnim uvjetima.

3. Države članice mogu predvidjeti povoljnije odredbe, uključujući primjenu mehanizama za ublažavanje tereta dokazivanja.

Članak 19.

Praćenje i prikupljanje podataka

Europska komisija u suradnji s Europskom zakladom za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound) i Europskom agencijom za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) prati trendove u psihosocijalnim rizicima povezanima s radom u svim državama članicama kako bi ocijenila djelotvornost ove Direktive.

Članak 20.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene sankcije moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice bez odgode obavješćuju Komisiju o tim pravilima i tim mjerama te je bez

odgode obavješćuju o svim naknadnim izmjenama koje na njih utječu.

POGLAVLJE VI.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 21.

Zadržavanje postignute razine zaštite

Provedba ove Direktive ne može biti osnova za smanjenje razine zaštite koja se već pruža radnicima.

Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da potiču ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.

Članak 22.

Provedba

1. Države članice, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.

2. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se nastoje ostvariti ovom Direktivom.

3. Treba poštovati autonomiju socijalnih partnera. Države članice trebale bi socijalnim partnerima, pod određenim uvjetima, dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora koji se razlikuju od određenih odredaba ove Direktive, poštujući pritom opću zaštitu radnika.

Članak 23.

Prenošenje u nacionalno zakonodavstvo

Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom u roku od dvije godine od njezina stupanja na snagu. Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

OBRAZLOŽENJE

Psihosocijalni rizici povezani s radom predstavljaju sve veći izazov za sigurnost i zdravlje na radu u Europskoj uniji. Korjenite promjene u organizaciji rada, praksama upravljanja i uvjetima zaposlenja dovele su do znatnog povećanja izloženosti psihosocijalnim rizicima povezanima s radom u svim sektorima i zanimanjima. Ti rizici proizlaze prvenstveno iz organizacije i oblikovanja rada i upravljanja radom te iz socijalnog i međuljudskog konteksta u kojem se rad obavlja, kao i radnih uvjeta.

Prekomjerno radno opterećenje, visok intenzitet rada, nedostatak autonomije, dugo radno vrijeme, nesigurnost radnih mjesta, nepovoljna društvena ponašanja te nedostatak odgovarajućih nagrada i priznanja zbog loših sustava ocjenjivanja učinkovitosti priznati su psihosocijalni čimbenici rizika koji dovode do psihosocijalnih rizika. Navedeni čimbenici doprinose stresu povezanom s radom, sindromu izgaranja, uznemiravanju, nasilju i diskriminaciji, koji imaju ozbiljne i dugoročne posljedice na mentalno i fizičko zdravlje radnika, uključujući anksiozne poremećaje, depresiju, kardiovaskularne bolesti i dugotrajnu nesposobnost za rad. Osim što utječu na zdravlje ljudi, psihosocijalni rizici povezani s radom stvaraju i znatne socijalne i gospodarske troškove, uključujući izostajanje s posla, napuštanje tržišta rada i smanjenu produktivnost.

U postojećem okviru EU-a za sigurnost i zdravlje na radu, osobito u Direktivi 89/391/EEZ, utvrđuju se opća načela za prevenciju, ali ne i dovoljno specifične, obvezujuće ili usklađene odredbe koje se odnose na psihosocijalne rizike povezane s radom. Nadalje, provedba sporazuma europskih socijalnih partnera o stresu povezanom s radom te o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu i dalje je neujednačena među državama članicama i sektorima, što dovodi do različitih razina zaštite radnika.

Nedavne promjene povezane s digitalizacijom dodatno su pojačale psihosocijalne rizike povezane s radom. Sve veća upotreba digitalnih tehnologija, algoritamskog upravljanja, umjetne inteligencije i automatiziranih sustava za praćenje uspješnosti dovodi do tehnostresa, intenziviranja rada, društvene izolacije i smanjenja autonomije. Zbog tih se promjena sve više ističe potreba za osiguravanjem da organizacija rada ostane prilagođena radnicima, u skladu s temeljnim načelima sigurnosti i zdravlja na radu.

Dokazi pokazuju da izloženost psihosocijalnim rizicima povezanima s radom nije jednako raspoređena. Nerazmjerno su pogođene određene skupine radnika, uključujući žene, mlade i starije radnike, radnike na nesigurnim radnim mjestima, rukovodeće osoblje i radnike podvrgnute intenzivnom praćenju uspješnosti. Takva je nerazmjerna izloženost odraz strukturnih nejednakosti, neravnoteže moći i diskriminirajućih praksi u organizaciji rada. Stoga je za uklanjanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom potrebno u politike prevencije uključiti rodno osjetljivu i intersekcijsku perspektivu.

U izvješću se također ističu izazovi povezani s pravnim priznavanjem bolesti povezanih s radom koje su posljedica izloženosti psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu te s teretom dokazivanja koji se stavlja na radnike. Ti izazovi otežavaju učinkovitu prevenciju, provedbu i pristup pravosuđu. Psihosocijalni rizici povezani s radom mogu dovesti do profesionalnih bolesti, uključujući poremećaje mentalnog zdravlja, kao i do nesreća na radu, no sustavi priznavanja i naknade i dalje su neujednačeni među državama članicama.

Učinkovito sprečavanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom mora se temeljiti

prvenstveno na kolektivnim i organizacijskim mjerama, u skladu s hijerarhijom preventivnih mjera. Istraživanja i smjernice agencija EU-a naglašavaju važnost participativnih postupaka procjene rizika i djelotvornog uključivanja radnika i njihovih predstavnika. Individualizirane strategije suočavanja ili inicijative za dobrobit ne mogu zamijeniti obveze poslodavaca da prilagode organizaciju rada i radne uvjete.

Naposljetku, u izvješću se naglašava potreba za dosljednijim i usklađenijim pristupom EU-a psihosocijalnim rizicima povezanima s radom. Poziva se Komisija da predstavi prijedlog posebne direktive EU-a o utvrđivanju obvezujućih minimalnih zahtjeva za sprečavanje i priznavanje psihosocijalnih rizika povezanih s radom te upravljanje njima. Takva je inicijativa potrebna kako bi se osigurala visoka i jednaka razina zaštite za sve radnike u Uniji u skladu s načelima supsidijarnosti i proporcionalnosti.

PRILOG: PRIJAVA PRIMLJENIH INFORMACIJA

U skladu s člankom 8. Priloga I. Poslovniku izvjestiteljica izjavljuje da je u svoje izvješće uključila informacije o pitanjima koja se odnose na temu dosjea koje je, za potrebe pripreme nacrta izvješća, primila od sljedećih predstavnika interesnih skupina obuhvaćenih područjem primjene Međuinstitucijskog sporazuma o obveznom registru transparentnosti[1] ili sljedećih predstavnika javnih tijela trećih zemalja, uključujući njihove diplomatske misije i veleposlanstva:

1. Predstavnici interesnih skupina obuhvaćeni područjem primjene Međuinstitucijskog sporazuma o obveznom registru transparentnosti
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. Predstavnici javnih tijela trećih zemalja, uključujući njihove diplomatske misije i veleposlanstva
Nije ih bilo.

Navedeni popis sastavljen je pod isključivom odgovornošću izvjestiteljice.

Ako su fizičke osobe na popisu navedene imenom, funkcijom ili imenom i funkcijom, izvjestiteljica izjavljuje da je tim fizičkim osobama dostavila Obavijest Europskog parlamenta o zaštiti podataka br. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), u kojoj se navode uvjeti za obradu njihovih osobnih podataka i prava povezana s tom obradom.

[1] Međuinstitucijski sporazum od 20. svibnja 2021. Europskog parlamenta, Vijeća Europske unije i Europske komisije o obveznom registru transparentnosti (SL L 207, 11.6.2021., str. 1., ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).