Europees Parlement
2024-2029

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

2026/2023(INL)

25.3.2026

ONTWERPVERSLAG

met aanbevelingen aan de Commissie betreffende psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk
(2026/2023(INL))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Rapporteur: Estelle Ceulemans

(Initiatief — artikel 47 van het Reglement)

PR_INL

INHOUD

Blz.

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT 3

BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL 10

TOELICHTING 22

BIJLAGE: BEKENDMAKING VAN INPUT 24

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

met aanbevelingen aan de Commissie betreffende psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk
(2026/2023(INL))

Het Europees Parlement,

– gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),

– gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en met name de artikelen 1, 3, 21, 27, 31 en 35,

– gezien de Europese pijler van sociale rechten, en met name beginsel 10 inzake een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving,

– gezien Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk[1],

– gezien Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden[2],

– gezien Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk[3], en met name artikel 12,

– gezien Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd[4], Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie[5] en Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap[6],

– gezien de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake stress op het werk (2004),

– gezien de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners over geweld en pesterijen op het werk (2007),

---

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

– gezien het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027, dat belangrijke prioriteiten bevat om op veranderingen in de nieuwe arbeidswereld te anticiperen en deze in goede banen te leiden, de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten te verbeteren en beter voorbereid te zijn op toekomstige gezondheidscrises,

– gezien zijn resolutie van 10 maart 2022 over een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk,

– gezien zijn resolutie van 5 juli 2022 over geestelijke gezondheid in de digitale arbeidswereld (2021/2098(INI)),

– gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL)),

– gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over onzeker werk en geestelijke gezondheid (SOC/745-EESC-2023),

– gezien de conclusies van de Raad over geestelijke gezondheid (15971/23),

– gezien de mededeling van de Commissie van 4 december 2025 over de routekaart voor hoogwaardige banen,

– gezien de mededeling van de Commissie van 7 juni 2023 betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid,

– gezien de studie van de beleidsondersteunende afdeling van het Europees Parlement van mei 2023 getiteld “Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace” (Minimale gezondheids- en veiligheidseisen voor de bescherming van de geestelijke gezondheid op het werk),

– gezien de eerste bevindingen van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden die Eurofound in 2024 heeft uitgevoerd (Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie),

– gezien het verslag van EU-OSHA van 13 november 2025 getiteld “Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector” (Werkgerelateerde psychosociale risico’s en mentale gezondheid in de gezondheidszorg en sociale zorg van de EU),

– gezien het advies van de Commissie juridische zaken inzake de voorgestelde rechtsgrond,

– gezien de artikelen 47 en 55 van zijn Reglement,

– gezien het advies van de Commissie volksgezondheid,

– gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A10-0000/2026),

A. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico’s voornamelijk voortvloeien uit

de blootstelling aan risicofactoren in verband met de organisatie, opzet en planning van het werk, alsook uit de sociale en relationele context van het werk en de arbeidsomstandigheden;

B. overwegende dat blootstelling aan psychosociale risicofactoren zoals een buitensporige werklast, een onredelijk werktempo, personeelstekorten, een gebrek aan autonomie, baanonzekerheid, slechte managementpraktijken, disfunctionele prestaties en op verdiensten gebaseerde evaluatiesystemen de werkgerelateerde psychosociale risico's aanzienlijk vergroten;

C. overwegende dat blootstelling aan psychosociale risicofactoren ernstige negatieve gevolgen heeft voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers, waaronder werkgerelateerde stress, burn-out, angststoornissen, depressie, hart- en vaatziekten, spier- en skeletaandoeningen en langdurige arbeidsongeschiktheid;

D. overwegende dat uit de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van Eurofound blijkt dat de blootstelling aan hoge arbeidsintensiteit is gestegen van 27 % in 2015 tot 40 % in 2021, waarbij een op de drie werknemers met een hoge arbeidsintensiteit, met krappe deadlines of tijdens hun vrije tijd werken;

E. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico's in de hele Unie aanzienlijke maatschappelijke en economische kosten met zich meebrengen, in de vorm van ziekteverzuim, uittreding uit de arbeidsmarkt en verminderde productiviteit, die goed zijn voor ongeveer 60 % van de verloren werkdagen in de EU en bijdragen tot tekorten aan arbeidskrachten en een hogere arbeidsintensiteit voor werknemers in organisaties die door dergelijke tekorten worden getroffen; overwegende dat het aanpakken van werkgerelateerde psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk zowel werknemers als werkgevers ten goede komt;

F. overwegende dat ongewenst sociaal gedrag, met inbegrip van verbaal geweld, bedreigingen, ongewenste seksuele aandacht, pesterijen, geweld en intimidatie, bijzonder ernstige en langdurige gevolgen heeft voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers, en werknemers in de gezondheidszorg, bij de overheid en met klantgerichte beroepen onevenredig hard treft; overwegende dat geweld, met inbegrip van geweld vanwege klanten, patiënten, zorgontvangers of gebruikers van diensten, uitdrukkelijk moet worden erkend en aangepakt;

G. overwegende dat het huidige EU-kader voor veiligheid en gezondheid op het werk, met name Richtlijn 89/391/EEG, niet voorziet in voldoende specifieke bindende regels die de werkgever ervoor verantwoordelijk stellen om alle risico's aan te pakken;

H. overwegende dat er aanzienlijke verschillen bestaan in de prevalentie van werkgerelateerde psychosociale risico's en in de wijze waarop deze worden aangepakt in de nationale wetgeving en in het bredere beleid, met inbegrip van het beleid ter uitvoering van de overeenkomsten van de Europese sociale partners inzake werkgerelateerde stress en inzake intimidatie en geweld; overwegende dat deze verschillen het gevolg zijn van verschillen in arbeidsmarktstructuren, regelgevingskaders en uitvoeringspraktijken, wat leidt tot ongelijke beschermingsniveaus in de Unie;

I. overwegende dat klimaatgerelateerde psychosociale risico's, waaronder blootstelling aan extreme weersverschijnselen en weersomstandigheden en de gevolgen daarvan, zoals hittestress, milieuangst en werkgerelateerde stress in verband met milieutransities, belangrijke bepalende factoren zijn voor de gezondheid en veiligheid van werknemers; overwegende dat de opname van deze risico's het EU-recht zou moderniseren en ervoor zou zorgen dat het relevant blijft voor de veranderende arbeidswereld;

J. overwegende dat EU-OSHA het belang benadrukt van participatieve risicobeoordelingsprocessen en de doeltreffende betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers bij het voorkomen van werkgerelateerde psychosociale risico's;

K. overwegende dat 29 % van de werknemers aangeeft niet zeer goed of helemaal niet te zijn geïnformeerd over de preventie van werkgerelateerde stress op hun werkplek, wat wijst op een aanzienlijke kennis- en communicatiekloof op het gebied van de preventie van psychosociale risico's;

L. overwegende dat het toenemende gebruik van digitale technologieën, algoritmisch beheer en artificiële intelligentie bijdraagt tot technostress, cognitieve overbelasting, arbeidsintensivering, sociaal isolement en verlies van autonomie, en er vaak toe leidt dat werknemers zich moeten aanpassen aan machines in plaats van dat technologie wordt aangepast aan werknemers;

M. overwegende dat telewerk en flexibele werkregelingen weliswaar autonomie en flexibiliteit bieden, maar ook in verband zijn gebracht met een hogere arbeidsintensiteit, interferentie tussen werk en privéleven, een langere beschikbaarheid en de opkomst van een "altijd aan"-werkcultuur, die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de geestelijke gezondheid als zij niet naar behoren worden gereguleerd;

N. overwegende dat vrouwen, jonge en oudere werknemers, werknemers met onzekere of atypische vormen van werk, leidinggevend personeel, arbeidsmigranten en etnische minderheden, werknemers met een chronische aandoening en werknemers die onderworpen zijn aan intensieve prestatiemonitoring en op verdiensten gebaseerde beloningssystemen, onevenredig blootstaan aan werkgerelateerde psychosociale risico's; overwegende dat dit niet te wijten is aan individuele kwetsbaarheid, maar aan structurele ongelijkheden, machtsongelijkheid en discriminerende praktijken bij de organisatie van het werk, waaronder seksisme, leeftijdsdiscriminatie, racisme, validisme, discriminatie op grond van klasse en discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, genderidentiteit of genderexpressie; overwegende dat deze elkaar overlappende vormen van discriminatie op zich psychosociale risicofactoren vormen;

O. overwegende dat arbeidsmigranten onevenredig blootstaan aan psychosociale risico's op het werk als gevolg van verschillende factoren, zoals onzeker werk, onveilige arbeidsomstandigheden, ongelijke behandeling en belemmeringen bij de toegang tot rechten en het melden van misbruik; overwegende dat werknemers in een irreguliere situatie bijzonder kwetsbaar zijn voor arbeidsuitbuiting, wanpraktijken en angst voor represailles of uitzetting wanneer zij hun rechten willen doen gelden; overwegende dat deze risico's zich vooral voordoen in sectoren zoals huishoudelijk werk, waar migrantenvrouwen oververtegenwoordigd zijn;

P. overwegende dat moeilijkheden bij de wettelijke erkenning van werkgerelateerde

psychosociale ziekten als gevolg van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's en de bewijslast voor werknemers grote belemmeringen vormen voor een doeltreffende preventie, handhaving en toegang tot de rechter;

Q. overwegende dat werknemers die misstanden, schendingen van de veiligheid en gezondheid op het werk of werkgerelateerde psychosociale risico's melden, alsook directe en indirecte getuigen, in het bijzonder blootstaan aan represailles, isolering, intimidatie en negatieve gevolgen voor hun loopbaan;

R. overwegende dat secundaire preventie een sleutelrol speelt bij de bescherming van de gezondheid van werknemers omdat zij het mogelijk maakt werkgerelateerde gezondheidsproblemen, met name in verband met psychosociale risico's, vroegtijdig op te sporen en tijdig in te grijpen om verergering ervan te voorkomen; overwegende dat dit onder meer passende monitoring-, waarschuwings- en ondersteuningsmechanismen omvat, met inbegrip van toegang tot bedrijfsgeneeskundige diensten en relevante ondersteunende maatregelen; overwegende dat een gestructureerde aanpak van secundaire preventie bijdraagt tot het verkorten van de duur van afwezigheden, een duurzame terugkeer naar het werk vergemakkelijkt, herhaling helpt te voorkomen en zo een aanvulling vormt op primaire preventiemaatregelen;

S. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico's onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen en in de eerste plaats moeten worden aangepakt door middel van collectieve en organisatorische preventiemaatregelen in plaats van door middel van geïndividualiseerde copingstrategieën;

1. benadrukt dat het EU-wetgevingskader voor de preventie, vaststelling en aanpak van werkgerelateerde psychosociale risico's dringend moet worden versterkt en dat een hoog niveau van bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers moet worden gewaarborgd;

2. verzoekt de Commissie en de lidstaten uitdrukkelijk te erkennen dat werkgerelateerde psychosociale risico's tot beroepsziekten, waaronder psychische stoornissen, en tot werkgerelateerde ongevallen leiden, en de nationale systemen voor de erkenning, preventie en vergoeding van beroepsziekten en arbeidsongevallen dienovereenkomstig aan te passen; verzoekt de Commissie Aanbeveling (EU) 2022/2337 van de Commissie van 28 november 2022 betreffende de Europese lijst van beroepsziekten dienovereenkomstig te herzien en waar nodig te wijzigen;

3. dringt aan op de invoering van mechanismen voor de omkering of verlichting van de bewijslast wanneer een werknemer gezondheidsschade oploopt als gevolg van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's;

4. verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat beoordelingen van psychosociale risico's op alle werkplekken verplicht zijn, systematisch gebeuren, op inspraak berusten, naar behoren worden gedocumenteerd en worden uitgevoerd met de daadwerkelijke betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers; dringt erop aan om bij dergelijke beoordelingen stelselmatig uit te gaan van een genderbewust en intersectioneel perspectief, rekening houdend met discriminatie en structurele ongelijkheden;

5. wijst op de verplichting om werknemers en hun vertegenwoordigers in alle stadia van de beoordeling, preventie en uitbanning van psychosociale risico's te informeren en te raadplegen, in overeenstemming met het arbeidsrecht van de EU en de beginselen van de sociale dialoog, waarbij werknemers en hun vertegenwoordigers moeten worden betrokken bij de vaststelling en uitvoering van maatregelen en de voortdurende monitoring van risico's, door speciale organen op te richten op werkplekken waar deze niet bestaan en door de prerogatieven van bestaande comités voor gezondheid en veiligheid te versterken door hun recht te verlenen op deskundig advies;

6. onderstreept dat de sociale partners en collectieve onderhandelingen een belangrijke rol spelen bij het voorkomen en aanpakken van werkgerelateerde psychosociale risico's, doordat zij zorgen voor een gestructureerde sociale dialoog, werknemers beter beschermen en gezondere, veiligere en veerkrachtigere werkplekken bevorderen;

7. verzoekt de lidstaten te zorgen voor verplichte en permanente opleiding voor werkgevers, leidinggevenden, werknemers en werknemersvertegenwoordigers over werkgerelateerde psychosociale risico's en psychosociale risicofactoren, met inbegrip van intimidatie en geweld, en preventiemaatregelen;

8. onderstreept dat duidelijke, vertrouwelijke, onafhankelijke en toegankelijke procedures belangrijk zijn om gevallen van intimidatie, geweld en discriminatie op het werk aan te pakken en dat daarbij bescherming tegen represailles en eerbiediging van de rechten van slachtoffers moeten worden gewaarborgd;

9. verzoekt de Commissie en de lidstaten de arbeidsinspectiediensten te versterken door EU-brede minimumnormen voor arbeidsinspecties op het gebied van werkgerelateerde psychosociale risico's vast te stellen, met inbegrip van gespecialiseerde opleiding, geharmoniseerde beoordelings- en monitoringinstrumenten en voldoende middelen om doeltreffende preventie en handhaving te ondersteunen;

10. dringt er bij de lidstaten op aan primaire en secundaire preventiemaatregelen op te nemen in hun nationale strategieën voor veiligheid en gezondheid op het werk, en te zorgen voor doeltreffende coördinatie tussen gezondheidszorgstelsels, arbeidsinspectiediensten en de sociale partners; benadrukt dat het belangrijk is de verzameling, monitoring en rapportage van gegevens over werkgerelateerde psychosociale risico's en daarmee verband houdende afwezigheden, beroepsziekten en letsels te verbeteren om nauwkeuriger te kunnen beoordelen hoe doeltreffend preventie- en interventiemaatregelen zijn;

11. benadrukt dat er alomvattende beleidsmaatregelen voor terugkeer naar het werk nodig zijn om werknemers na ziekte of psychosociale problemen te ondersteunen; spoort de lidstaten aan op maat gesneden herintredingsprogramma's te ontwikkelen, met inbegrip van aanpassingen op de werkplek, flexibele werkregelingen en permanente ondersteuning van gezondheid op het werk; benadrukt het belang van samenwerking tussen werkgevers, zorgaanbieders en sociale partners om een soepele, duurzame en inclusieve terugkeer naar het werk te vergemakkelijken en tegelijkertijd terugval te voorkomen en welzijn op lange termijn te bevorderen;

12. benadrukt dat er minimumnormen voor de erkenning, preventie en vergoeding van werkgerelateerde psychosociale risico's nodig zijn, teneinde juridische versnippering en

ongelijke bescherming van werknemers te voorkomen; verzoekt de Commissie een duidelijke en juridisch bindende definitie van werkgerelateerde psychosociale risico's en psychosociale risicofactoren voor te stellen die de risico's omvat die voortvloeien uit de organisatie en opzet van het werk, de managementpraktijken, de sociale en relationele context op het werk en de arbeidsomstandigheden, met inbegrip van kwesties zoals werkgerelateerde stress, burn-out, intimidatie, geweld en discriminatie;

13. verzoekt de Commissie uiterlijk eind 2026 op basis van artikel 153, lid 2, punt b), en artikel 153, lid 1, punt a), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie een voorstel in te dienen voor een richtlijn betreffende werkgerelateerde psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk, met inbegrip van minimumvoorschriften met het oog op een gelijkwaardig, hoog niveau van bescherming van alle werknemers in de Unie, aan de hand van de aanbevelingen in de bijlage bij deze resolutie;

14. is van mening dat de financiële gevolgen van het verlangde voorstel gedekt moeten worden door bestaande begrotingstoewijzingen;

15. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie en bijgaande aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie en de Raad, alsook aan de parlementen en regeringen van de lidstaten.

BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL

TEKST VAN HET VERLANGDE WETGEVINGSVOORSTEL

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende de preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt a),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[1],

Gezien het advies van het Comité van de Regio's[2],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure[3],

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Het Europees Parlement heeft herhaaldelijk aangedrongen op de vaststelling van een specifieke EU-richtlijn om alle werknemers in de Unie een hoog en gelijkwaardig niveau van bescherming tegen werkgerelateerde psychosociale risico's te bieden.

(2) Om werkgevers en werknemers zekerheid te bieden moet op Europees niveau een definitie worden vastgesteld van werkgerelateerde psychosociale risico's en risicofactoren in verband met de organisatie, opzet en planning van het werk, de sociale en relationele context op het werk en de arbeidsomstandigheden.

(3) Werkgerelateerde psychosociale risico's moeten worden erkend als beroepsrisico's in de zin van de wetgeving van de Unie inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

(4) De preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's moet in de eerste plaats gebaseerd zijn op collectieve en organisatorische maatregelen, in overeenstemming met de preventiehiërarchie, met inbegrip van aanpassing van de werklast, arbeidstijden, eigen beslissingsvrijheid over het werk, personeelsbezetting, managementpraktijken en

[1] PB …
[2] PB …
[3] Standpunt van het Europees Parlement …

prestatiebeoordelingssystemen. Individuele opleiding inzake weerbaarheid, adviesverlening of welzijnsprogramma's mogen niet in de plaats komen van de wettelijke verplichtingen van werkgevers om werkgerelateerde psychosociale risico's te voorkomen door de organisatie, opzet en planning van het werk aan te passen.

(5) De lidstaten moeten in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voorzien met betrekking tot inbreuken op de in deze richtlijn omschreven rechten en verplichtingen.

(6) Werkgevers moeten ervoor zorgen dat de organisatie van het werk, de managementpraktijken en de prestatiebeoordelingssystemen de gezondheid, de waardigheid en de grondrechten van werknemers eerbiedigen,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp en doel

In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld om werkgerelateerde psychosociale risico's te voorkomen, weg te nemen of, indien dat niet mogelijk is, te verminderen.

Zij bevat bindende organisatorische, structurele en inspraakgerelateerde verplichtingen voor werkgevers om de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers te beschermen en veilige en waardige arbeidsomstandigheden te waarborgen.

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bestaande of toekomstige nationale en communautaire bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Artikel 2

Toepassingsgebied

Deze richtlijn is van toepassing op werknemers in alle sectoren van de economie, zowel in de publieke als in de particuliere sector.

Artikel 3

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1) “werkgerelateerde psychosociale risico’s”: werkgerelateerde risico’s als gevolg van blootstelling aan psychosociale risicofactoren die verband houden met de organisatie, opzet en planning van het werk, de sociale en relationele context op het werk en de arbeidsomstandigheden, die van invloed kunnen zijn op de geestelijke en lichamelijke gezondheid, de veiligheid en de waardigheid van werknemers; dergelijke risico’s kunnen onder meer leiden tot werkgerelateerde stress, burn-out, intimidatie, geweld, geestelijke stoornissen, verslaving of suïcidaal gedrag, hart- en vaatziekten en spier- en skeletaandoeningen;

2) “werkgerelateerde stress”: een toestand van fysieke, emotionele en psychologische belasting als gevolg van langdurige blootstelling aan werkdruk die de capaciteit of de mogelijkheden van een werknemer te boven gaat; deze belasting wordt niet alleen gekenmerkt door gevoelens van uitputting, maar ook door een verhoogde spanning, angst of het gevoel voortdurend “op scherp” te staan, wat zich uit in zowel overactivering (stress/angst) als uitputting (vermoeidheid);

3) “psychosociale risicofactoren”: werkgerelateerde risicofactoren die verband houden met de organisatie, opzet en planning van het werk, de sociale en relationele context ervan en de arbeidsomstandigheden, waaronder een hoge werklast, een hoge arbeidsintensiteit, lange werktijden, een gebrek aan autonomie, een gebrek aan steun van leidinggevenden, intimidatie, geweld en discriminerend gedrag, hoge emotionele eisen, een hoge digitale intensiteit, het onderworpen zijn aan geautomatiseerde besluitvormings- en monitoringsystemen, en onrealistische streefdoelen;

4) “primaire preventie”: maatregelen die erop gericht zijn werkgerelateerde psychosociale risico’s bij de bron weg te nemen en te voorkomen door middel van aanpassingen aan de organisatie, opzet en planning van het werk, en aan de arbeidsomstandigheden;

5) “secundaire preventie”: maatregelen die erop gericht zijn opkomende negatieve gevolgen van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico’s vroegtijdig op te sporen en tijdig te beheersen teneinde de progressie ervan te voorkomen, de weerslag ervan te beperken en de ontwikkeling van ernstigere effecten te voorkomen, onder meer door middel van screening, monitoring en gerichte interventies voor werknemers die eerste tekenen van blootstelling of schade vertonen.

HOOFDSTUK II

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVERS

Artikel 4

Algemene preventieplicht

1. Werkgevers zorgen voor de preventie van psychosociale risico’s op het werk door:

   a) risico’s te voorkomen;

b) risico's die niet kunnen worden voorkomen, te evalueren;

c) risico's bij de bron te bestrijden;

d) het werk aan de mens aan te passen, met name wat betreft de inrichting van de arbeidsplaats en de keuze van werkuitrusting en werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;

e) rekening te houden met de ontwikkeling van de techniek;

f) wat gevaarlijk is te vervangen door wat niet of minder gevaarlijk is;

g) de preventie te plannen met het oog op een samenhangend geheel dat de volgende aspecten in de preventie integreert: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en invloed van de omgevingsfactoren op het werk;

h) voorrang te geven aan collectieve boven individuele beschermingsmaatregelen;

i) de werknemers passende instructies te verstrekken.

2. Werkgevers zorgen ervoor dat organisatorische middelen ter ondersteuning van primaire preventie, met inbegrip van managementondersteuning, werknemersparticipatie en toegang tot opleiding, daadwerkelijk aan alle werknemers ter beschikking worden gesteld.

   Zij voorzien ook in regelmatige en passende opleiding voor werknemers, managers en leidinggevenden over werkgerelateerde psychosociale risico's en risicofactoren in verband met de organisatie, opzet en planning van het werk, de sociale en relationele context op het werk, de arbeidsomstandigheden en preventiemaatregelen.

3. Werkgevers stellen een gedragscode vast waarin geweld, intimidatie en discriminerend gedrag dat de waardigheid, de gezondheid of het welzijn van werknemers ondermijnt, worden gedefinieerd en verboden, en voeren deze uit.

4. Werkgevers voeren ook passende secundaire preventiemaatregelen in, met inbegrip van mechanismen voor vroegtijdige opsporing, toegang tot bedrijfsgeneeskundige diensten en tijdige ondersteuning voor werknemers die aan psychosociale risico's worden blootgesteld.

Artikel 5

Verplichte beoordeling van psychosociale risico's

1. Werkgevers voeren ten minste eenmaal per jaar en telkens wanneer zich belangrijke veranderingen in de organisatie van het werk en organisatorische herstructureringen voordoen, een psychosociale risicobeoordeling uit.

2. Bij de psychosociale risicobeoordeling worden psychosociale risicofactoren

geëvalueerd, waaronder werklast, arbeidsintensiteit, gebrek aan autonomie, lange werktijden, gebrek aan passende beloning en erkenning als gevolg van slechte prestatie- en evaluatiesystemen, emotionele belasting, blootstelling aan ongewenst sociaal gedrag, baanonzekerheid, interferentie tussen werk en privéleven, digitale connectiviteit buiten de arbeidstijd, of het onderworpen zijn aan geautomatiseerde besluitvormings- of monitoringssystemen;

Deze beoordeling berust op wetenschappelijk gevalideerde methoden.

3. Bij de uitvoering van de psychosociale risicobeoordeling zorgen werkgevers ervoor dat werknemersvertegenwoordigers en vakbonden daadwerkelijk inspraak hebben en dat de overeenkomstig artikel 15 aangewezen beschermings- en preventiediensten voor psychosociale risico's aan het gehele proces deelnemen.

4. De resultaten van de beoordeling worden gedocumenteerd en op toegankelijke wijze aan alle werknemers op de werkplek meegedeeld.

Artikel 6

Jaarlijks actieplan

1. Op basis van de psychosociale risicobeoordeling stellen werkgevers een jaarlijks actieplan vast met concrete maatregelen om werkgerelateerde psychosociale risico's te voorkomen, weg te nemen of te verminderen. Werkgevers voeren het jaarlijkse actieplan uit en monitoren en evalueren de toepassing ervan.

2. Het actieplan omvat, in voorkomend geval:

   a) maatregelen om buitensporige werklast, personeelstekorten en arbeidsintensiteit te verminderen en monotone arbeid te beperken;

   b) beperkingen van overwerk en onvoorspelbare werktijden;

   c) de daadwerkelijke toepassing van het recht om offline te zijn;

   d) maatregelen ter voorkoming van sociaal wangedrag, zoals intimidatie, pesten en geweld;

   e) regels voor digitale monitoring, toezicht en het gebruik van artificiële intelligentie om blootstelling van werknemers aan werkgerelateerde psychosociale risico's te voorkomen;

   f) maatregelen ter voorkoming van langdurige beschikbaarheid en een "altijd aan"-werkcultuur, met inbegrip van technische en organisatorische waarborgen;

   g) gerichte maatregelen voor sectoren, beroepen en groepen werknemers waarvan is vastgesteld dat zij een hoger risico lopen, met inbegrip van de gezondheidszorg, overheidsdiensten en klantgerichte diensten;

   h) maatregelen voor vroegtijdige interventie en ondersteuning, met inbegrip van

toegang tot adviesverlening, follow-up van de gezondheid op het werk en mechanismen ter bevordering van een duurzame terugkeer naar het werk.

3. Het actieplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de overeenkomstig artikel 15 aangewezen relevante beschermings- en preventiediensten voor psychosociale risico's. Werknemersvertegenwoordigers en vakbonden worden naar behoren en systematisch betrokken bij het ontwerp, de uitvoering en de evaluatie van dit plan.

4. Werkgevers nemen alle nodige maatregelen om werkgerelateerde psychosociale risico's die bij de risicobeoordeling aan het licht zijn gekomen, te voorkomen, weg te nemen of te verminderen.

Artikel 7

Reorganisatie van het werk en technologische veranderingen

Elke herstructurering, reorganisatie van het werk of invoering van bewakings- of digitale managementtechnologieën wordt onderworpen aan een voorafgaande psychosociale risicobeoordeling.

HOOFDSTUK III

RECHTEN VAN WERKNEMERS

Artikel 8

Recht op een psychologisch veilige werkomgeving en op relevante ondersteunende diensten

Werknemers hebben recht op een psychologisch veilige werkomgeving die hen niet blootstelt aan voortdurende werkgerelateerde psychosociale risico's en onterende of vernederende praktijken die aanzienlijke negatieve gevolgen voor hun lichamelijke en geestelijke gezondheid kunnen hebben.

Artikel 9

Recht op een ondersteunde terugkeer naar het werk na schade als gevolg van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's

Werknemers die afwezig zijn geweest als gevolg van gezondheidsproblemen in verband met werkgerelateerde psychosociale risico's, waaronder werkgerelateerde stress, burn-out, intimidatie of geweld, hebben recht op een ondersteunde en duurzame terugkeer naar het werk.

De werkgevers zorgen ervoor dat de terugkeer naar het werk zodanig wordt georganiseerd dat de gezondheid van de werknemer wordt beschermd en herhaling van de risico's die tot de afwezigheid hebben bijgedragen, wordt voorkomen.

Dit recht maakt deel uit van de verplichtingen van de werkgever in het kader van secundaire en tertiaire preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's.

Artikel 10

Individueel plan voor terugkeer naar het werk

1. Voordat een werknemer zijn of haar taken hervat na een periode van afwezigheid in verband met werkgerelateerde psychosociale risico's, stelt de werkgever een individueel plan voor de terugkeer naar het werk op.

2. Het plan wordt in voorkomend geval opgesteld in samenwerking met de betrokken werknemer, de bedrijfsgeneeskundige diensten en de werknemersvertegenwoordigers.

Zo nodig wordt daarin het volgende gespecificeerd:

a) de geleidelijke hervatting van het werk;

b) tijdelijke of permanente aanpassingen van de taken of werklast;

c) aanpassingen van de arbeidstijd of de organisatie van het werk;

d) maatregelen om de werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken die een negatief effect hadden op de gezondheid van de betrokken werknemer.

Artikel 11

Follow-up en preventie van herhaling

Werkgevers zorgen tijdens de periode van terugkeer naar het werk voor regelmatige follow-up, met inbegrip van de mogelijkheid om het plan voor terugkeer naar het werk te herzien en aan te passen.

Indien nodig nemen werkgevers organisatorische maatregelen om de psychosociale risicofactoren aan te pakken die hebben bijgedragen tot de afwezigheid van de werknemer.

Werknemers die terugkeren na een afwezigheid die verband houdt met werkgerelateerde risico's, mogen niet worden gediscrimineerd of benadeeld als gevolg van hun afwezigheid.

Bij de beoordeling van psychosociale risico's en in hun preventiemaatregelen houden werkgevers rekening met de bevindingen van de processen voor terugkeer naar het werk, teneinde herhaling te voorkomen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Artikel 12

Meldingsrecht en bescherming tegen represailles

Werknemers hebben het recht werkgerelateerde psychosociale risico's te melden, ook anoniem.

Geen enkele werknemer mag als gevolg van een dergelijke melding te maken krijgen met represailles, discriminatie of benadeling.

Dit artikel laat Richtlijn (EU) 2019/1937 onverlet.

Artikel 13

Het recht om offline te zijn

Van werknemers wordt niet verlangd dat zij buiten hun arbeidstijd werkgerelateerd communiceren of werkgerelateerde taken verrichten.

Werkgevers zorgen ervoor dat digitale instrumenten en de organisatie van het werk de doeltreffende uitoefening van dit recht ondersteunen.

Artikel 14

Recht op informatie, raadpleging en inspraak

Werknemers en hun vertegenwoordigers worden geïnformeerd, geraadpleegd en betrokken bij alle fasen van de beoordeling, preventie, monitoring en uitbanning van werkgerelateerde psychosociale risico's.

Werkgevers zorgen ervoor dat werknemers duidelijk en regelmatig worden geïnformeerd over werkgerelateerde psychosociale risico's en de maatregelen die zijn genomen om deze te voorkomen en de negatieve gevolgen ervan te beperken.

Er wordt met name voor gezorgd dat alle werknemers begrijpen dat werkgerelateerde psychosociale risico's voortvloeien uit blootstelling aan psychosociale risicofactoren, en wat die factoren precies zijn.

HOOFDSTUK IV

VERTEGENWOORDIGING EN INSPRAAK VAN WERKNEMERS

Artikel 15

Beschermings- en preventiediensten voor psychosociale risico's

1. Werkgevers wijzen een of meer werknemers aan voor de uitvoering van activiteiten in verband met de preventie en aanpak van psychosociale risico's in het bedrijf en/of de inrichting.

2. De aangewezen werknemers ondervinden geen nadeel van hun activiteiten op het gebied van de preventie van psychosociale risico's. Zij krijgen voldoende tijd en passende middelen om hun taken te vervullen.

3. Wanneer de vaardigheden om de in lid 1 bedoelde activiteiten uit te voeren niet beschikbaar zijn in het bedrijf en/of de inrichting, doet de werkgever een beroep op bekwame externe diensten of personen met deskundigheid op het gebied van psychosociale risico's.

4. In dergelijke gevallen stelt de werkgever die diensten of personen in kennis van alle relevante factoren waarvan bekend is of wordt vermoed dat zij van invloed zijn op de geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers, met inbegrip van de organisatie van het werk, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

5. In alle gevallen:

   – beschikken de aangewezen werknemers over de nodige capaciteiten, opleiding en middelen op het gebied van de preventie van psychosociale risico's;

   – beschikken de geraadpleegde externe diensten of personen over de nodige bekwaamheden en professionele middelen; en

   – is het aantal aangewezen werknemers en geraadpleegde externe diensten of personen voldoende, rekening houdend met de grootte van het bedrijf en/of de inrichting, de aard van de activiteiten en het niveau en de verdeling van de blootstelling aan psychosociale risico's.

6. De preventie van psychosociale risico's kan gebeuren door een of meer werknemers, door een interne dienst of door externe diensten. Deze actoren werken waar nodig samen om een coherente en doeltreffende aanpak te waarborgen.

7. De lidstaten kunnen, rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van het bedrijf, de categorieën van bedrijven bepalen waarin de werkgever — mits deze de nodige capaciteiten bezit — zelf de in lid 1 bedoelde taak op zich kan nemen.

8. De lidstaten bepalen:

   – welke capaciteiten en welke bekwaamheden nodig zijn op het gebied van de preventie van psychosociale risico's;

   – hoeveel personen of diensten voldoende zijn om deze taken uit te voeren.

Artikel 16

Raadpleging en inspraak van de werknemers

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers worden geraadpleegd en kunnen deelnemen aan discussies in alle fasen van de preventie en aanpak van psychosociale risico's.

2. Deze raadpleging en inspraak hebben met name betrekking op:

   – de vaststelling en beoordeling van psychosociale risico's;

   – het ontwerp, de planning en de uitvoering van preventieve maatregelen en actieplannen;

   – het toezicht op en de evaluatie van de doeltreffendheid van die maatregelen;

   – de voortdurende verbetering van beleid en praktijken met betrekking tot psychosociale risico's.

3. Werknemers en/of hun vertegenwoordigers krijgen de nodige informatie, opleiding en middelen om doeltreffend deel te nemen aan de in lid 2 bedoelde processen.

4. Inspraak vindt tijdig en op zinvolle wijze plaats, zodat werknemers en/of hun vertegenwoordigers kunnen bijdragen aan de besluitvorming en de ontwikkeling van passende maatregelen.

5. De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing onverminderd de nationale wetgeving en praktijken inzake informatie, raadpleging en inspraak van werknemers.

HOOFDSTUK V

HANDHAVING, INSPECTIES EN SANCTIES

Artikel 17

Arbeidsinspecties

De lidstaten zorgen ervoor dat de arbeidsinspectiediensten over passende bevoegdheden, opleiding, deskundigheid, instrumenten en middelen op het gebied van werkgerelateerde psychosociale risico's beschikken, onder meer om deze risico's doeltreffend in kaart te brengen, te beoordelen en te onderzoeken.

Artikel 18

Wettelijk vermoeden en bewijslast

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, wanneer een werknemer feiten vaststelt die kunnen doen vermoeden dat die persoon is blootgesteld aan werkgerelateerde psychosociale risicofactoren en aan die blootstelling toe te schrijven gezondheidsproblemen heeft

opgelopen, wordt aangenomen dat de problemen werkgerelateerd zijn.

2. In dergelijke gevallen komt de bewijslast bij de werkgever te liggen, die aantoont dat:

   a) er overeenkomstig deze richtlijn passende preventieve maatregelen zijn genomen; en

   b) de gezondheidsproblemen geen verband houden met de arbeidsomstandigheden.

3. De lidstaten kunnen voorzien in gunstigere bepalingen, waaronder mechanismen om de bewijslast te verlichten.

Artikel 19

Monitoring en gegevensverzameling

Om de doeltreffendheid van deze richtlijn te beoordelen volgt de Europese Commissie, in samenwerking met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA), de ontwikkelingen op het gebied van werkgerelateerde psychosociale risico's in de lidstaten.

Artikel 20

Sancties

De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van de sancties die van toepassing zijn op overtredingen van nationale bepalingen die zijn vastgesteld op grond van deze richtlijn en nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden uitgevoerd. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie onmiddellijk van die voorschriften en maatregelen in kennis en delen haar onmiddellijk alle latere wijzigingen daarvan mee.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

Non-regressie

De uitvoering van deze richtlijn vormt geen reden om het niveau van bescherming dat werknemers reeds wordt geboden te verlagen.

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor werknemers gunstigere collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen of toe te staan.

Artikel 22

Uitvoering

1. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.

2. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

3. De autonomie van de sociale partners moet worden geëerbiedigd. De lidstaten moeten de sociale partners in de gelegenheid kunnen stellen om onder bepaalde voorwaarden collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, af te sluiten en te doen naleven die afwijken van bepaalde bepalingen van deze richtlijn, waarbij de algemene bescherming van werknemers wordt geëerbiedigd.

Artikel 23

Omzetting

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om binnen twee jaar na de inwerkingtreding aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

TOELICHTING

Werkgerelateerde psychosociale risico's vormen in de Europese Unie een steeds grotere uitdaging voor de veiligheid en gezondheid op het werk. Ingrijpende veranderingen in de arbeidsorganisatie, managementpraktijken en arbeidsomstandigheden hebben de blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's in alle sectoren en beroepen aanzienlijk doen toenemen. Deze risico's vloeien voornamelijk voort uit de organisatie, opzet en planning van het werk, alsook uit de sociale en relationele context waarin het werk wordt uitgevoerd, en uit de arbeidsomstandigheden.

Buitensporige werkdruk en arbeidsintensiteit, een gebrek aan autonomie, lange werktijden, baanonzekerheid, ongewenst sociaal gedrag en een gebrek aan passende beloning en erkenning als gevolg van slechte prestatie- en evaluatiesystemen zijn erkende psychosociale risicofactoren waaruit psychosociale risico's voortvloeien. Deze factoren dragen bij tot werkgerelateerde stress, burn-out, intimidatie, geweld en discriminatie, die ernstige en langdurige gevolgen hebben voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers, waaronder angststoornissen, depressie, hart- en vaatziekten en langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgerelateerde psychosociale risico's hebben niet alleen gevolgen voor de mens, maar brengen ook aanzienlijke sociale en economische kosten met zich mee, in de vorm van ziekteverzuim, uittreding uit de arbeidsmarkt en verminderde productiviteit.

In het huidige EU-kader voor veiligheid en gezondheid op het werk, met name Richtlijn 89/391/EEG, zijn algemene preventiebeginselen vastgesteld, maar het voorziet niet in voldoende specifieke, bindende of geharmoniseerde bepalingen om werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken. Bovendien verloopt de uitvoering van de overeenkomsten van de Europese sociale partners over werkgerelateerde stress en over intimidatie en geweld op het werk nog steeds ongelijkmatig tussen de lidstaten en sectoren, wat leidt tot uiteenlopende beschermingsniveaus voor werknemers.

Recente ontwikkelingen in verband met digitalisering hebben de werkgerelateerde psychosociale risico's verder doen toenemen. Het toenemende gebruik van digitale technologieën, algoritmisch beheer, artificiële intelligentie en systemen voor geautomatiseerde prestatiemonitoring heeft bijgedragen tot technostress, werkintensivering, sociaal isolement en verminderde autonomie. Deze ontwikkelingen doen de bezorgdheid ontstaan dat de organisatie van het werk aangepast moet blijven aan de werknemers, in overeenstemming met de grondbeginselen van veiligheid en gezondheid op het werk.

Uit gegevens blijkt dat de blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's ongelijk verdeeld is. Bepaalde groepen werknemers, waaronder vrouwen, jonge en oudere werknemers, werknemers met onzeker werk, leidinggevend personeel en werknemers die onderworpen zijn aan intensieve prestatiemonitoring, worden onevenredig zwaar getroffen. Deze onevenredige blootstelling getuigt van structurele ongelijkheden, machtsongelijkheid en discriminerende praktijken binnen de arbeidsorganisatie. Om werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken, moet in het preventiebeleid daarom worden uitgegaan van een genderbewust en intersectioneel perspectief.

In het verslag wordt ook gewezen op de uitdagingen in verband met de wettelijke erkenning van werkgerelateerde ziekten als gevolg van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's en in verband met de bewijslast voor werknemers. Deze moeilijkheden belemmeren een doeltreffende preventie, handhaving en toegang tot de rechter. Werkgerelateerde

psychosociale risico's kunnen leiden tot beroepsziekten, waaronder psychische stoornissen, en tot werkgerelateerde ongevallen, maar de erkennings- en vergoedingssystemen in de lidstaten zijn nog steeds versnipperd.

Doeltreffende preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's moet in de eerste plaats gebaseerd zijn op collectieve en organisatorische maatregelen, in overeenstemming met de preventiehiërarchie. Onderzoek en richtsnoeren van EU-agentschappen benadrukken het belang van participatieve risicobeoordelingsprocessen en de doeltreffende betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers. Geïndividualiseerde copingstrategieën of welzijnsinitiatieven mogen niet in de plaats komen van de verplichtingen van werkgevers om de werkorganisatie en de arbeidsomstandigheden aan te passen.

Tot slot wordt in dit verslag benadrukt dat er behoefte is aan een coherentere en meer geharmoniseerde EU-aanpak van werkgerelateerde psychosociale risico's. De Commissie wordt verzocht een voorstel in te dienen voor een specifieke EU-richtlijn tot vaststelling van bindende minimumvoorschriften voor de preventie, erkenning en aanpak van werkgerelateerde psychosociale risico's. Een dergelijk initiatief is noodzakelijk om een hoog en gelijkwaardig niveau van bescherming voor alle werknemers in de Unie te waarborgen, in overeenstemming met de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid.

BIJLAGE: BEKENDMAKING VAN INPUT

Overeenkomstig artikel 8 van bijlage I bij het Reglement verklaart de rapporteur in het verslag input te hebben opgenomen over aangelegenheden in verband met het onderwerp van het dossier die in het kader van de opstelling van het ontwerpverslag door haar is ontvangen van de volgende belangenvertegenwoordigers die binnen het toepassingsgebied van het Interinstitutioneel Akkoord over een verplicht transparantieregister[1] vallen, of van de volgende vertegenwoordigers van overheidsinstanties van derde landen, met inbegrip van hun diplomatieke vertegenwoordigingen en ambassades:

1. Belangenvertegenwoordigers die binnen het toepassingsgebied van het Interinstitutioneel Akkoord over een verplicht transparantieregister vallen
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. Vertegenwoordigers van overheidsinstanties van derde landen, met inbegrip van hun diplomatieke vertegenwoordigingen en ambassades
/

De bovenstaande lijst is opgesteld onder de exclusieve verantwoordelijkheid van de rapporteur.

De rapporteur verklaart dat aan natuurlijke personen die met hun naam en/of functie in de lijst worden vermeld privacyverklaring nr. 484 van het Europees Parlement (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) is verstrekt, waarin de voorwaarden voor de verwerking van hun persoonsgegevens en de rechten in verband met die verwerking worden toegelicht.

[1] Interinstitutioneel Akkoord van 20 mei 2021 tussen het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie over een verplicht transparantieregister (PB L 207 van 11.6.2021, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).