Parlamentul European
2024-2029

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2026/2023(INL)

25.3.2026

PROIECT DE RAPORT

conținând recomandări adresate Comisiei privind riscurile psihosociale, stresul și sănătatea mintală la locul de muncă
(2026/2023(INL))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportoare: Estelle Ceulemans

(Inițiativă – articolul 47 din Regulamentul de procedură)

PR_INL

CUPRINS

Pagina

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN....3

ANEXĂ LA PROPUNEREA REZOLUȚIE: RECOMANDĂRI PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE....10

EXPUNERE DE MOTIVE....22

ANEXĂ: DECLARAȚIE PRIVIND CONTRIBUȚIILE....24

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

conținând recomandări adresate Comisiei privind riscurile psihosociale, stresul și sănătatea mintală la locul de muncă
(2026/2023(INL))

Parlamentul European,

– având în vedere articolul 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),

– având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special articolele 1, 3, 21, 27, 31 și 35,

– având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale, în special principiul 10 privind mediile de lucru sănătoase, sigure și adaptate corespunzător,

– având în vedere Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă[1],

– având în vedere Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii[2],

– având în vedere Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme[3], în special articolul 12,

– având în vedere Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru[4], Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană[5] și Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană[6],

– având în vedere acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind stresul la locul de muncă (2004),

– având în vedere acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2007),

---

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

– având în vedere Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2021-2027, care stabilește prioritățile-cheie pentru anticiparea și gestionarea schimbărilor din noua lume a muncii, îmbunătățirea prevenirii accidentelor și bolilor la locul de muncă și creșterea gradului de pregătire pentru viitoare crize sanitare,

– având în vedere rezoluția sa din 10 martie 2022 referitoare la un nou cadru strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă,

– având în vedere rezoluția sa din 5 iulie 2022 referitoare la sănătatea mintală în mediul de lucru digital (2021/2098(INI)),

– având în vedere rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 referitoare la dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL)),

– având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European privind munca precară și sănătatea mintală (SOC/745-EESC-2023),

– având în vedere concluziile Consiliului privind sănătatea mintală (15971/23),

– având în vedere comunicarea Comisiei din 4 decembrie 2025 referitoare la Foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate,

– având în vedere comunicarea Comisiei din 7 iunie 2023 privind o abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală,

– având în vedere studiul Departamentului tematic al Parlamentului European publicat în mai 2023 privind cerințele minime de sănătate și siguranță pentru protecția sănătății mintale la locul de muncă,

– având în vedere Sondajul privind condițiile de muncă în Europa, realizat de Eurofound în 2024: Constatări inițiale. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene,

– având în vedere raportul EU-OSHA intitulat „Riscurile psihosociale legate de muncă și sănătatea mintală în sectorul sănătății și asistenței sociale din UE”, publicat la 13 noiembrie 2025,

– având în vedere avizul Comisiei pentru afaceri juridice privind temeiul juridic propus,

– având în vedere articolele 47 și 55 din Regulamentul său de procedură,

– având în vedere avizul Comisiei pentru sănătate publică,

– având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A10 0000/2026),

A. întrucât riscurile psihosociale legate de muncă decurg în principal din expunerea la factori de risc legați de organizarea, conceperea și managementul muncii, precum și din contextul social și relațional al muncii și condițiile de muncă;

B. întrucât expunerea la factori de risc psihosociali, cum ar fi volumul de muncă excesiv, ritmul nerezonabil de lucru, deficitul de forță de muncă, lipsa autonomiei, insecuritatea

locului de muncă, practicile de management deficitare, performanța disfuncțională și sistemele de evaluare bazate pe merit, crește semnificativ riscurile psihosociale legate de muncă;

C. întrucât expunerea la factori de risc psihosociali are efecte negative grave asupra sănătății mintale și fizice a lucrătorilor, cum ar fi stres profesional, epuizare profesională, tulburări de anxietate, depresie, boli cardiovasculare, afecțiuni musculo-scheletice și incapacitate de muncă pe termen lung;

D. întrucât sondajul realizat de Eurofound privind condițiile de muncă din Europa arată că expunerea la intensitate ridicată a muncii a crescut de la 27 % în 2015 la 40 % în 2021, unul din trei angajați lucrând foarte intens, în termene scurte sau în timpul liber;

E. întrucât riscurile psihosociale legate de muncă generează costuri sociale și economice substanțiale, inclusiv absenteism, ieșirea de pe piața muncii și reducerea productivității în întreaga Uniune, aceste costuri reprezentând aproximativ 60 % din zilele lucrătoare pierdute în UE, contribuind astfel la deficitul de forță de muncă și la creșterea intensității muncii pentru lucrătorii din organizațiile afectate de astfel de deficite; întrucât abordarea riscurilor psihosociale legate de muncă, a stresului și a sănătății mintale la locul de muncă este benefică atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori;

F. întrucât comportamentul social negativ, inclusiv abuzul verbal, amenințările, atenția sexuală nedorită, comportamentul agresiv, violența și hărțuirea, au un impact deosebit de grav și de lungă durată asupra sănătății fizice și mintale a lucrătorilor, afectând în mod disproporționat lucrătorii din domeniul sănătății, din administrația publică și pe cei care lucrează cu publicul; întrucât violența, inclusiv violența din partea unor terțe părți cum ar fi clienți, pacienți, persoane care beneficiază de îngrijire sau utilizatorii de servicii, ar trebui recunoscută și abordată în mod explicit;

G. întrucât actualul cadru al UE privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM), în special Directiva 89/391/CEE, nu include norme obligatorii suficient de specifice care să prevadă responsabilitatea angajatorului de a aborda toate riscurile;

H. întrucât există diferențe considerabile în ceea ce privește prevalența riscurilor psihosociale legate de muncă și modul în care acestea au fost abordate în legislația națională și în politicile mai ample, inclusiv în cele care pun în aplicare acordurile partenerilor sociali europeni privind stresul la locul de muncă și hărțuirea și violența; întrucât o astfel de variație reflectă diferențele dintre structurile pieței muncii, cadrele de reglementare și practicile de punere în aplicare, conducând astfel la niveluri inegale de protecție în Uniune;

I. întrucât riscurile psihosociale legate de climă, printre care se numără expunerea la fenomene și condiții meteorologice extreme și rezultatele acestora, cum ar fi stresul termic, anxietatea ecologică și stresul la locul de muncă legat de tranzițiile ecologice, sunt factori determinanți semnificativi ai sănătății și siguranței lucrătorilor; întrucât integrarea acestor riscuri în legislația UE ar moderniza legislația și ar asigura relevanța sa continuă pentru lumea profesională aflată în continuă evoluție;

J. întrucât EU-OSHA subliniază importanța proceselor participative de evaluare a riscurilor și a implicării efective a lucrătorilor și a reprezentanților acestora în

prevenirea riscurilor psihosociale legate de muncă;

K. întrucât 29 % dintre lucrători declară că nu sunt foarte bine informați sau că nu sunt deloc informați cu privire la prevenirea stresului la locul de muncă, ceea ce indică un deficit semnificativ de cunoștințe și de comunicare în ceea ce privește prevenirea riscurilor psihosociale;

L. întrucât utilizarea tot mai frecventă a tehnologiilor digitale, a managementului algoritmic și a inteligenței artificiale contribuie la stres tehnologic, supraîncărcare cognitivă, intensificarea muncii, la izolarea socială și la pierderea autonomiei și face adesea să fie necesar ca lucrătorii să se adapteze la mașini, mai degrabă decât ca tehnologia să fie adaptată la lucrători;

M. întrucât telemunca și formulele flexibile de lucru, deși oferă autonomie și flexibilitate, sunt asociate și cu o intensitate sporită a muncii, cu interferențe între viața profesională și cea privată, cu o disponibilitate prelungită a angajaților și cu apariția unei culturi a muncii de tip „conexiune permanentă”, iar aceste elemente pot afecta negativ sănătatea mintală, dacă nu sunt reglementate în mod corespunzător;

N. întrucât femeile, lucrătorii tineri și cei în vârstă, lucrătorii cu forme de muncă precare sau atipice, personalul de conducere, lucrătorii migranți și minoritățile etnice, lucrătorii care trăiesc cu o afecțiune cronică și lucrătorii care fac obiectul unei monitorizări intense a performanței și al unor sisteme de recompensare bazate pe merit sunt expuși în mod disproporționat la riscuri psihosociale legate de muncă; întrucât acest lucru nu se datorează vulnerabilității individuale, ci este rezultatul inegalităților structurale, al dezechilibrelor de putere și al practicilor discriminatorii în organizarea muncii, printre care se numără sexismul, discriminarea pe criterii de vârstă, rasismul, discriminarea pe motive de dizabilități, de clasă, de orientare sexuală și de identitate sau exprimare de gen; întrucât aceste forme intersecționale de discriminare constituie în sine factori de risc psihosocial;

O. întrucât lucrătorii migranți sunt expuși în mod disproporționat riscurilor psihosociale la locul de muncă din cauza mai multor factori, cum ar fi locurile de muncă precare, condițiile de muncă nesigure, tratamentul inegal și barierele în a-și exercita drepturile și a raporta abuzurile; întrucât lucrătorii aflați în situație de ședere ilegală sunt deosebit de vulnerabili la exploatarea prin muncă, la practicile abuzive și la teama de represalii sau de deportare atunci când încearcă să își exercite drepturile; întrucât aceste riscuri sunt deosebit de acute în sectoare precum muncile casnice, în care femeile migrante sunt suprareprezentate;

P. întrucât dificultățile în recunoașterea juridică a bolilor psihosociale legate de muncă și care rezultă din expunerea la riscuri psihosociale legate de muncă și sarcina probei impusă lucrătorilor constituie obstacole majore în calea prevenirii eficace, a aplicării legii și a accesului la justiție;

Q. întrucât lucrătorii care raportează nereguli, încălcări ale securității și sănătății în muncă sau riscuri psihosociale legate de muncă, precum și martorii direcți și indirecți sunt deosebit de expuși la represalii, izolare, intimidare și sancțiuni profesionale;

R. întrucât prevenirea secundară joacă un rol esențial în protejarea sănătății lucrătorilor,

deoarece permite depistarea timpurie a problemelor de sănătate legate de muncă, în special a celor legate de riscurile psihosociale, și asigură intervenția în timp util pentru a preveni agravarea acestor probleme; întrucât aceasta include, printre altele, mecanisme adecvate de monitorizare, alertă și sprijin, inclusiv accesul la servicii de sănătate la locul de muncă și măsuri de sprijin relevante; întrucât o abordare structurată a prevenirii secundare contribuie la reducerea duratei absențelor, facilitând revenirea sustenabilă la locul de muncă și prevenind repetarea absențelor, completând astfel măsurile de prevenire primară;

S. întrucât riscurile psihosociale legate de muncă sunt responsabilitatea angajatorului și trebuie abordate în primul rând prin măsuri de prevenire colective și la nivel de organizație, mai degrabă decât prin strategii de adaptare individualizate,

1. subliniază necesitatea urgentă de a consolida cadrul legislativ al UE privind prevenirea, identificarea și gestionarea riscurilor psihosociale legate de muncă și de a asigura un nivel ridicat de protecție a sănătății și siguranței lucrătorilor;

2. invită Comisia și statele membre să recunoască în mod explicit că riscurile psihosociale legate de muncă generează boli profesionale, inclusiv tulburări mintale, precum și accidente de muncă, și să adapteze în consecință sistemele naționale de recunoaștere, prevenire și compensare a bolilor profesionale și a accidentelor de muncă; invită Comisia să revizuiască și, dacă este necesar, să modifice în consecință Recomandarea (UE) 2022/2337 a Comisiei din 28 noiembrie 2022 privind lista europeană a bolilor profesionale;

3. solicită introducerea unor mecanisme pentru inversarea sau reducerea sarcinii probei în cazul în care un lucrător este afectat de o problemă de sănătate din cauza expunerii la riscuri psihosociale legate de muncă;

4. invită statele membre să se asigure că evaluările riscurilor psihosociale sunt obligatorii, sistematice, participative și documentate în mod corespunzător la toate locurile de muncă și sunt realizate cu implicarea efectivă a lucrătorilor și a reprezentanților acestora; solicită integrarea sistematică a unei perspective intersecționale și sensibile la dimensiunea de gen în astfel de evaluări, care să țină seama de discriminare și de inegalitățile structurale;

5. reamintește obligația de a informa și consulta lucrătorii și reprezentanții acestora în toate etapele evaluării, prevenirii și eliminării riscurilor psihosociale, în conformitate cu dreptul UE al muncii și cu principiile dialogului social, asigurând participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora la conceperea și punerea în aplicare a măsurilor și la monitorizarea continuă a riscurilor, prin înființarea unor organisme competente în acest sens la locurile de muncă unde acestea nu există și prin consolidarea prerogativelor comisiilor existente pentru sănătate și siguranță, acordându-le drepturi la expertiză;

6. subliniază rolul important al partenerilor sociali și al negocierii colective în prevenirea și abordarea riscurilor psihosociale legate de muncă, prin asigurarea unui dialog social structurat, consolidarea protecției lucrătorilor și promovarea unor locuri de muncă mai sănătoase, mai sigure și mai reziliente;

7. invită statele membre să asigure formarea obligatorie și continuă a angajatorilor, a cadrelor de conducere, a lucrătorilor și a reprezentanților lucrătorilor cu privire la riscurile psihosociale legate de muncă și la factorii de risc psihosocial, inclusiv hărțuirea și violența, precum și la măsurile de prevenire;

8. subliniază importanța unor proceduri clare, confidențiale, independente și accesibile pentru a aborda cazurile de hărțuire, violență și discriminare la locul de muncă, asigurând protecția împotriva represaliilor și respectarea drepturilor victimelor;

9. invită Comisia și statele membre să consolideze inspectoratele de muncă prin stabilirea unor standarde minime la nivelul UE pentru inspecțiile de muncă în domeniul riscurilor psihosociale legate de muncă, inclusiv formare specializată, instrumente armonizate de evaluare și monitorizare și resurse adecvate pentru a sprijini prevenirea și aplicarea eficace a legislației;

10. îndeamnă statele membre să includă măsuri de prevenire primară și secundară în strategiile lor naționale privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, asigurând o coordonare eficace între sistemele de sănătate, inspectoratele de muncă și partenerii sociali; subliniază că este important să se îmbunătățească colectarea, monitorizarea și raportarea datelor privind riscurile psihosociale legate de muncă, precum și absențele, bolile profesionale și vătămările ce rezultă din aceste riscuri, pentru a permite o evaluare mai precisă a eficacității măsurilor de prevenire și intervenție;

11. subliniază necesitatea unor politici cuprinzătoare de revenire în câmpul muncii, care să sprijine angajații în urma unei boli sau a unor dificultăți psihosociale; încurajează statele membre să elaboreze programe de reintegrare adaptate, care să includă ajustări la locul de muncă, programe flexibile și sprijin continuu în materie de sănătate la locul de muncă; subliniază importanța colaborării dintre angajatori, furnizorii de servicii medicale și partenerii sociali pentru a facilita o revenire la locul de muncă fără probleme, sustenabilă și incluzivă, prevenind în același timp recidivele și promovând starea de bine pe termen lung;

12. subliniază necesitatea unor standarde minime privind recunoașterea, prevenirea și compensarea riscurilor psihosociale legate de muncă, pentru a evita fragmentarea juridică și protecția inegală a lucrătorilor; invită Comisia să propună o definiție clară și obligatorie din punct de vedere juridic a riscurilor psihosociale legate de muncă și a factorilor de risc psihosocial, care să acopere riscurile care decurg din organizarea muncii, practicile de concepere și management al muncii, contextul social și relațional la locul de muncă și condițiile de muncă și care să includă aspecte precum stresul la locul de muncă, epuizarea, hărțuirea, violența și discriminarea;

13. solicită Comisiei să prezinte, până la sfârșitul anului 2026, în temeiul articolului 153 alineatul (2) litera (b) și al articolului 153 alineatul (1) litera (a) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, o propunere de directivă privind riscurile psihosociale legate de muncă, stresul și sănătatea mintală la locul de muncă, care să includă cerințe minime în vederea asigurării unui nivel ridicat de protecție echivalent pentru toți lucrătorii din Uniune, pe baza recomandărilor din anexă;

14. consideră că implicațiile financiare ale propunerilor solicitate ar trebui să fie acoperite prin alocările bugetare existente;

15. încredințează Președintei sarcina de a transmite Consiliului și Comisiei, precum și parlamentelor și guvernelor statelor membre prezenta rezoluție și recomandările din anexă.

ANEXĂ LA PROPUNEREA REZOLUȚIE:
RECOMANDĂRI PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE

TEXTUL PROPUNERII LEGISLATIVE SOLICITATE

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind prevenirea riscurilor psihosociale, stresul și sănătatea mintală la locul de muncă

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (a),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ parlamentelor naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European[1],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[2],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară[3],

întrucât:

(1) Parlamentul European a solicitat în repetate rânduri adoptarea unei directive specifice a UE prin care să se asigure un nivel ridicat și echivalent de protecție împotriva riscurilor psihosociale legate de muncă pentru toți lucrătorii din Uniune.

(2) Ar trebui adoptată la nivel european o definiție a riscurilor psihosociale legate de muncă și a factorilor de risc legați de organizarea, conceperea și managementul muncii, de contextul social și relațional de la locul de muncă și de condițiile de muncă, pentru a oferi certitudine angajatorilor și lucrătorilor.

(3) Riscurile psihosociale legate de muncă ar trebui recunoscute ca riscuri profesionale în sensul legislației Uniunii privind securitatea și sănătatea în muncă.

(4) Prevenirea riscurilor psihosociale legate de muncă ar trebui să se bazeze în primul rând pe măsuri colective și organizatorice, în conformitate cu ierarhia prevenției, și să includă ajustarea volumului de muncă și a timpului de lucru, controlul locului de muncă, a efectivelor de personal, a practicilor de management și a sistemelor de evaluare a performanței. Subliniază că formarea în materie de reziliență individuală, consilierea sau programele de bunăstare/wellness nu pot înlocui obligațiile legale ale

[1] JO ...
[2] JO ...
[3] Poziția Parlamentului European ...

angajatorilor de a preveni riscurile psihosociale legate de muncă prin adaptarea organizării, conceperii și managementului muncii.

(5) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive pentru încălcarea drepturilor și obligațiilor prevăzute în prezenta directivă.

(6) Angajatorii ar trebui să se asigure că organizarea muncii, practicile de management și sistemele de evaluare a performanței respectă sănătatea, demnitatea și drepturile fundamentale ale lucrătorilor,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect și scop

Prezenta directivă stabilește cerințe minime pentru prevenirea, eliminarea sau, dacă acest lucru nu este posibil, reducerea riscurilor psihosociale legate de muncă.

Directiva stabilește obligații organizaționale, structurale și participative pentru angajatori, pentru a proteja sănătatea mintală și fizică a lucrătorilor și pentru a asigura condiții de muncă sigure și demne.

Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor dreptului intern și ale dreptului comunitar, în vigoare sau viitoare, care sunt mai favorabile protejării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

Prezenta directivă se aplică lucrătorilor din toate sectoarele de activitate economică, atât publice, cât și private.

Articolul 3

Definiții

În înțelesul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

(1) „Riscuri psihosociale legate de muncă” înseamnă riscurile legate de muncă ce decurg din expunerea la factori de risc psihosocial legați de organizarea, conceperea și managementul muncii, de contextul social și relațional la locul de muncă și de condițiile de muncă ce pot afecta sănătatea mintală și fizică, siguranța și demnitatea lucrătorilor;

astfel de riscuri pot duce, printre altele, la stres profesional, epuizare profesională, hărțuire, violență, tulburări mintale, dependență sau comportament suicidar, boli cardiovasculare și afecțiuni musculo-scheletice;

(2) „stres profesional” înseamnă o stare de stres fizic, emoțional și psihologic care rezultă din expunerea prelungită la solicitări profesionale care depășesc capacitatea sau resursele unui lucrător; acest stres se caracterizează nu numai prin senzații de epuizare, ci și prin niveluri crescute de tensiune, anxietate sau stare permanentă de „alertă”, ce reflectă atât surexcitare (stres/anxietate), cât și epuizare (oboseală extremă);

(3) „factori de risc psihosociali” înseamnă factori de risc în raport cu locul de muncă și legați de organizarea, conceperea și managementul muncii, de contextul său social și relațional și de condițiile de muncă, cum ar fi volumul mare de muncă, intensitatea ridicată a muncii, programul de lucru prelungit, lipsa autonomiei, lipsa sprijinului din partea superiorilor, hărțuirea, violența și comportamentul discriminatoriu, cerințele cu încărcătură emoțională ridicată, intensitatea digitală mare, precum și situațiile în care lucrătorii fac obiectul unor sisteme automatizate de luare a deciziilor sau de monitorizare și țintele nerealiste;

(4) „prevenire primară” înseamnă măsuri care vizează eliminarea și prevenirea la sursă a riscurilor psihosociale legate de muncă prin adaptări ale organizării, proiectării și managementului muncii, precum și ale condițiilor de muncă;

(5) „prevenire secundară” înseamnă măsuri care vizează identificarea timpurie și gestionarea în timp util și din stadii incipiente a rezultatelor adverse ale expunerii la riscuri psihosociale legate de muncă, pentru a preveni evoluția acestora, a reduce impactul lor și a evita apariția unor rezultate mai grave, prin măsuri precum screening, monitorizare și intervenții specifice pentru lucrători, de la primele semne de expunere sau de vătămare.

CAPITOLUL II

OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR

Articolul 4

Obligația generală de prevenire

1. Angajatorii asigură prevenirea riscurilor psihosociale legate de muncă prin:

(a) evitarea riscurilor;

(b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

(c) combaterea riscurilor la sursă;

(d) adaptarea muncii la persoana individuală, în special în ceea ce privește conceperea locurilor de muncă și alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de lucru și

de producție, mai ales cu scopul de a atenua munca monotonă și munca la un ritm de lucru prestabilit și pentru a reduce efectele sale asupra sănătății;

(e) adaptarea la progresul tehnic;

(f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;

(g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

(h) acordarea de prioritate măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală;

(i) transmiterea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

2. Angajatorii se asigură că resursele organizaționale care sprijină prevenirea primară, inclusiv sprijinul din partea conducerii, participarea lucrătorilor și accesul la formare, sunt puse efectiv la dispoziția tuturor lucrătorilor.

De asemenea, angajatorii oferă formare periodică și adecvată lucrătorilor, managerilor și supraveghetorilor cu privire la riscurile psihosociale legate de muncă și la factorii de risc legați de organizarea muncii, conceperea și managementul muncii, contextul social și relațional de la locul de muncă, condițiile de muncă și privind măsurile de prevenire.

3. Angajatorii adoptă și pun în aplicare un cod de conduită care definește și interzice comportamentele de violență, hărțuire și discriminare, care afectează demnitatea, sănătatea sau starea de bine a lucrătorilor.

4. Angajatorii pun în aplicare, de asemenea, măsuri secundare adecvate de prevenire, inclusiv mecanisme de detectare timpurie, acces la servicii de sănătate la locul de muncă și sprijin acordat în timp util pentru lucrătorii expuși riscurilor psihosociale.

Articolul 5

Evaluarea obligatorie a riscurilor psihosociale

1. Angajatorii trebuie să facă o evaluare a riscurilor psihosociale cel puțin o dată pe an și ori de câte ori au loc schimbări semnificative în organizarea muncii și restructurări organizatorice.

2. Evaluarea riscurilor psihosociale analizează factori de risc psihosocial, printre care volumul de muncă, intensitatea muncii, lipsa autonomiei, programul de lucru prelungit, neacordarea de recompense și nerecunoașterea meritelor generate de proasta funcționare a sistemelor de evaluare, cerințele emoționale, expunerea la comportamente sociale negative, nesiguranța locului de muncă, intersectarea vieții profesionale cu viața privată, conectivitatea digitală în afara timpului de lucru sau expunerea la sisteme automatizate de luare a deciziilor sau de monitorizare;

Această evaluare se bazează pe metode validate științific.

3. Atunci când evaluează riscurile psihosociale, angajatorii asigură pe parcursul întregului proces participarea efectivă a reprezentanților lucrătorilor și a sindicatelor și participarea serviciilor de protecție și prevenire a riscurilor psihosociale desemnate în temeiul articolului 15.

4. Rezultatele evaluării se îndosariază și se comunică tuturor lucrătorilor la locul de muncă într-un mod accesibil.

Articolul 6

Planul de acțiune anual

1. Pe baza evaluării riscurilor psihosociale, angajatorii adoptă un plan anual de acțiune care prevede măsuri concrete de prevenire, eliminare sau reducere a riscurilor psihosociale asociate cu munca. Angajatorii execută, monitorizează și evaluează aplicarea planului anual de acțiune.

2. Planul de acțiune cuprinde, în funcție de situație:

   (a) măsuri menite să reducă volumul de muncă excesiv, deficitul de forță de muncă, intensitatea muncii și munca monotonă;

   (b) măsuri de limitare a orelor suplimentare și a orelor de lucru imprevizibile;

   (c) măsuri de concretizare efectivă a dreptului de a se deconecta;

   (d) măsuri de prevenire a comportamentului social abuziv, ca hărțuirea, comportamentul agresiv și violența;

   (e) norme care reglementează monitorizarea digitală, supravegherea și utilizarea inteligenței artificiale pentru a preveni expunerea lucrătorilor la riscuri psihosociale asociate cu munca;

   (f) măsuri menite să prevină obligația de a fi disponibil la orice oră și culturile de lucru „mereu în alertă”, inclusiv elemente de protecție tehnice și organizatorice;

   (g) măsuri specifice pentru sectoarele, ocupațiile și grupurile de lucrători identificate ca fiind expuse unui risc mai mare, inclusiv sănătatea, administrația publică și serviciile în contact direct cu clienții;

   (h) măsuri de intervenție și sprijin în fază incipientă, inclusiv acces la consiliere, monitorizarea sănătății în muncă și mecanisme menite să faciliteze întoarcerea în condiții sustenabile la locul de muncă.

3. Planul de acțiune trebuie aprobat de serviciile relevante de protecție și prevenire a riscurilor psihosociale desemnate în temeiul articolului 15. Reprezentanții lucrătorilor și sindicatele sunt implicați serios și sistematic în elaborarea, executarea și evaluarea acestui plan.

4. Angajatorii iau toate măsurile necesare pentru a preveni, elimina sau reduce riscurile

psihosociale asociate cu munca identificate de evaluarea riscurilor.

Articolul 7

Reorganizarea muncii și schimbările tehnologice

Ori de câte ori are loc o restructurare sau reorganizare a muncii sau se introduc tehnologii de supraveghere sau de gestiune digitală se face a evaluare prealabilă a riscurilor psihosociale.

CAPITOLUL III

DREPTURILE LUCRĂTORILOR

Articolul 8

Dreptul la un mediu de lucru sigur din punct de vedere psihologic și la servicii de sprijin relevante

Lucrătorii au dreptul la un mediu de lucru sigur din punct de vedere psihologic, care să nu îi expună la riscuri psihosociale continue asociate cu munca și la practici degradante sau umilitoare care pot avea un impact negativ semnificativ asupra sănătății lor fizice și mintale.

Articolul 9

Dreptul la asistență pentru a reveni în câmpul muncii după o vătămare cauzată de expunerea la riscuri psihosociale asociate cu munca

Lucrătorii care au fost absenți de la muncă din cauza unor probleme de sănătate provocate de riscuri psihosociale asociate cu munca, precum stresul la locul de muncă, epuizarea, hărțuirea sau violența, au dreptul să fie asistați pentru a reveni la locul de muncă pe o bază durabilă.

Angajatorii iau măsuri pentru ca reluarea muncii să fie organizată astfel încât să ocrotească sănătatea lucrătorului și să prevină repetarea riscurilor care au contribuit la absență.

Acest drept face parte din obligațiile angajatorului aferente măsurilor secundare și terțiare de prevenire a riscurilor psihosociale asociate cu munca.

Articolul 10

Planuri individuale de revenire la locul de muncă

1. Înainte ca un lucrător să își reia atribuțiile după o perioadă de absență provocată de riscuri psihosociale asociate cu munca, angajatorul stabilește un plan individual de revenire la locul de muncă.

2. Planul este elaborat în cooperare cu lucrătorul în cauză, cu serviciile de medicină a muncii și cu reprezentanții lucrătorilor, după caz.

Planul precizează, după caz:

(a) reluarea treptată a activității;

(b) măsurile temporare sau permanente de adaptare a sarcinilor sau a volumului de muncă;

(c) ajustările timpului de lucru sau ale modului de organizare a muncii;

(d) măsurile de combatere a riscurilor psihosociale asociate cu munca care au avut un impact negativ asupra sănătății lor.

Articolul 11

Monitorizarea și prevenirea recurenței

Angajatorii verifică periodic cum se desfășoară perioada de reluare a activității, ceea ce presupune inclusiv posibilitatea de a revizui și de a adapta planul de revenire la locul de muncă.

La nevoie, angajatorii iau măsuri organizatorice pentru a atenua factorii de risc psihosocial care au contribuit la absența lucrătorului.

Lucrătorii care se întorc după o absență legată de riscuri profesionale nu vor fi discriminați sau tratați nefavorabil ca urmare a absenței lor.

Constatările din procesele de revenire la locul de muncă sunt luate în considerare în evaluarea riscurilor psihosociale și în măsurile de prevenire luate de angajator, pentru ca situația să nu se repete și pentru a îmbunătăți condițiile de muncă.

Articolul 12

Dreptul de a raporta și de a fi protejat de represalii

Lucrătorii au dreptul de a raporta riscurile psihosociale asociate cu munca, inclusiv anonim.

Niciun lucrător nu trebuie să sufere represalii, discriminări sau dezavantaje după o raportare de acest tip.

Prezentul articol se aplică fără a aduce atingere Directivei (UE) 2019/1937.

Articolul 13

Dreptul de a se deconecta

Lucrătorilor nu li se poate cere să facă comunicări sau sarcini de serviciu în afara timpului lor de lucru.

Angajatorii veghează ca instrumentele digitale și organizarea muncii să sprijine exercitarea efectivă a acestui drept.

Articolul 14

Dreptul la informare, consultare și participare

Lucrătorii și reprezentanții lor trebuie să fie informați, consultați și implicați în toate etapele evaluării, prevenirii, monitorizării și eliminării riscurilor psihosociale asociate cu munca.

Angajatorii îi informează clar și periodic pe lucrători despre riscurile psihosociale asociate cu munca și despre măsurile introduse pentru a le preveni și a le atenua impactul negativ.

Se dă o atenție deosebită măsurilor prin care toți lucrătorii să fie ajutați să înțeleagă factorii de risc psihosocial care prin expunere antrenează riscuri psihosociale asociate cu munca, precum și natura acestor factori.

CAPITOLUL IV

REPREZENTAREA ȘI PARTICIPAREA LUCRĂTORILOR

Articolul 15

Servicii de protecție și prevenire a riscurilor psihosociale

1. Angajatorii desemnează unul sau mai mulți lucrători care să deruleze activități legate de prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale în cadrul întreprinderii și/sau instituției.

2. Lucrătorii desemnați nu vor fi dezavantajați în niciun fel din cauza activităților lor legate de prevenirea riscurilor psihosociale. Trebuie să li se acorde timp suficient și să li se pună la dispoziție resurse corespunzătoare pentru a-și îndeplini sarcinile.

3. Dacă în cadrul întreprinderii și/sau instituției nimeni nu dispune de competențele necesare pentru a derula activitățile menționate la alineatul (1), angajatorul recrutează servicii externe competente sau persoane cu expertiză în domeniul riscurilor psihosociale.

4. În astfel de cazuri, angajatorul comunică serviciilor sau persoanelor respective toți factorii relevanți despre care se știe sau se bănuiește că afectează sănătatea mintală și

binele lucrătorilor, inclusiv organizarea muncii, condițiile de muncă și relațiile interpersonale la locul de muncă.

5. În toate cazurile:

   — lucrătorii desemnați trebuie să aibă capacitățile, pregătirea și mijloacele necesare în domeniul prevenirii riscurilor psihosociale;

   — serviciile externe sau persoanele consultate trebuie să aibă aptitudinile și resursele profesionale necesare; și

   — numărul lucrătorilor desemnați și al serviciilor externe sau al persoanelor consultate trebuie să fie suficient, ținând cont de mărimea întreprinderii și/sau instituției, de natura activităților, precum și de nivelul și distribuția expunerii la riscuri psihosociale.

6. De prevenirea riscurilor psihosociale se pot ocupa unul sau mai mulți lucrători, un serviciu intern sau servicii externe. Acești actori cooperează atunci când este necesar pentru a-și îndeplini sarcinile cu consecvență și succes.

7. Statele membre pot defini, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, categoriile de întreprinderi în care angajatorul, dacă este competent în domeniu, poate el însuși să-și asume răspunderea pentru măsurile menționate la alineatul (1).

8. Statele membre stabilesc:

   — capacitățile și calificările necesare în domeniul prevenirii riscurilor psihosociale;

   — numărul suficient de persoane sau de servicii necesare pentru a îndeplini aceste sarcini.

Articolul 16

Consultarea și participarea lucrătorilor

1. Angajatorul se consultă cu lucrătorii și/sau reprezentanții lor și le permit să participe la discuții în toate etapele prevenirii și gestionării riscurilor psihosociale.

2. Consultarea și participarea se referă, în principal, la:

   — identificarea și evaluarea riscurilor psihosociale;

   — conceperea, planificarea și aplicarea măsurilor preventive și a planurilor de acțiune;

   — monitorizarea și evaluarea eficacității măsurilor respective;

   — îmbunătățirea continuă a politicilor și practicilor aferente riscurilor psihosociale.

3. Lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora li se pun la dispoziție informațiile,

instruirea și mijloacele necesare pentru a participa efectiv la procesele menționate la alineatul (2).

4. Participarea are loc la momentul potrivit și în chestiuni de substanță, permițând lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora să contribuie la procesul decizional și la elaborarea de măsuri juste.

5. Dispozițiile prezentului articol se aplică fără a aduce atingere legislațiilor și practicilor naționale privind informarea, consultarea și participarea lucrătorilor.

CAPITOLUL V

ASIGURAREA RESPECTĂRII, INSPECȚII ȘI SANCȚIUNI

Articolul 17

Inspecția muncii

Statele membre au grijă ca autoritățile de inspecție a muncii să dispună de competențe, formare, expertiză, instrumente și resurse adecvate în domeniul riscurilor psihosociale asociate cu munca, inclusiv cu scopul de a identifica, evalua și investiga cu succes aceste riscuri.

Articolul 18

Prezumția legală și sarcina probei

1. Statele membre se asigură că, în cazul în care un lucrător prezintă fapte din se poate deduce că a fost expus la factori de risc psihosocial asociați cu munca și că a suferit o afecțiune de sănătate compatibilă cu o astfel de expunere, se pornește de la prezumția că afecțiunea este legată de muncă.

2. În astfel de cazuri, sarcina probei îi revine angajatorului, care trebuie să demonstreze că:

   (a) au fost luate măsuri de prevenire adecvate în conformitate cu prezenta directivă; și

   (b) afecțiunea de sănătate nu este legată de condițiile de muncă.

3. Statele membre pot prevedea dispoziții mai favorabile, inclusiv mecanisme de ușurare a sarcinii probei.

Articolul 19

Monitorizare și colectarea datelor

Comisia Europeană, în cooperare cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) și cu Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), monitorizează tendințele riscurilor psihosociale asociate cu munca în toate statele membre, pentru a evalua dacă prezenta directivă și-a atins obiectivele.

Articolul 20

Sancțiuni

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile stabilite sunt efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică fără amânare Comisiei normele și măsurile respective, precum și orice modificare ulterioară a acestora.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 21

Menținerea nivelului de protecție

Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv pentru a reduce nivelul de protecție de care beneficiază deja lucrătorii.

Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor.

Articolul 22

Punere în aplicare

1. Statele membre, în conformitate cu legislația și practica lor națională, adoptă măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.

2. Statele membre le pot încredința partenerilor sociali sarcina de a pune în aplicare prezenta directivă, dacă partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

3. Trebuie respectată autonomia partenerilor sociali. Statele membre ar trebui să le poată

permite partenerilor sociali, în anumite condiții, să mențină, să negocieze, să încheie și să impună respectarea unor convenții colective de muncă care diferă de anumite dispoziții din prezenta directivă, respectând totodată protecția generală a lucrătorilor.

Articolul 23

Transpunere

Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive în termen de doi ani de la intrarea în vigoare a acesteia. Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

EXPUNERE DE MOTIVE

Riscurile psihosociale asociate cu munca sunt o problemă tot mai mare pentru securitatea și sănătatea în muncă în Uniunea Europeană. Schimbările profunde în organizarea muncii, practicile de gestionare și condițiile de angajare au făcut să crească semnificativ expunerea la riscuri psihosociale legate de muncă în multe sectoare și ocupații. Aceste riscuri decurg în primul rând din organizarea, structurarea și gestionarea muncii, din contextul social și relațional în care se desfășoară munca și din condițiile de muncă.

Volumul de muncă excesiv și intensitatea excesivă a muncii, lipsa autonomiei, programul de lucru prelungit, nesiguranța locului de muncă, comportamentele sociale ostile și faptul că munca nu este recompensată și recunoscută corespunzător din cauza sistemelor de evaluare neperformante sunt factori de risc psihosociali recunoscuți care generează riscuri psihosociale. Acești factori contribuie la stresul legat de muncă, la epuizare, hărțuire, violență și discriminare, care au consecințe grave și de durată pentru sănătatea mintală și fizică a lucrătorilor, ca, de exemplu, tulburări de anxietate, depresie, boli cardiovasculare și incapacitate de muncă pe termen lung. Pe lângă impactul lor la nivel individual, riscurile psihosociale legate de muncă generează costuri sociale și economice substanțiale, inclusiv absenteism, ieșirea de pe piața muncii și productivitate scăzută.

Actualul cadru al UE privind securitatea și sănătatea în muncă, îndeosebi Directiva 89/391/CEE, stabilește principii generale de prevenire, dar nu prevede dispoziții suficient de precise, obligatorii sau armonizate care să trateze riscurile psihosociale legate de muncă. În plus, aplicarea acordurilor partenerilor sociali europeni privind stresul la locul de muncă și hărțuirea și violența la locul de muncă rămâne inegală de la un stat membru la altul și de la un sector la altul, ceea ce duce la niveluri neuniforme de protecție a lucrătorilor.

Evoluțiile recente antrenate de digitalizare au intensificat și mai mult riscurile psihosociale asociate cu munca. Faptul că se recurge tot mai mult la tehnologii digitale, la gestionare algoritmică, la inteligența artificială și la sisteme automatizate de monitorizare a performanței a avut drept consecințe stresul tehnologic, intensificarea muncii, izolarea socială și reducerea autonomiei. Aceste evoluții ne fac să ne întrebăm ce trebuie făcut pentru ca organizarea muncii să rămână adaptată nevoilor lucrătorilor, în conformitate cu principiile fundamentale ale securității și sănătății în muncă.

Dovezile arată că nu toții lucrători sunt la fel de expuși la riscuri psihosociale legate de muncă. Anumite grupuri de lucrători, printre care femeile, lucrătorii tineri și în vârstă, lucrătorii cu locuri de muncă precare, personalul de conducere și lucrătorii ale căror performanțe sunt monitorizate intens, sunt afectați disproporționat de mult. Această expunere disproporționată reflectă inegalități structurale, dezechilibre de putere și practici discriminatorii aferente organizării muncii. Prin urmare, pentru a răspunde riscurilor psihosociale legate de muncă trebuie integrată în politicile de prevenire o perspectivă intersecțională și sensibilă la problematica de gen.

Raportul mai subliniază probleme cu recunoașterea juridică a bolilor profesionale provocate de expunerea la riscuri psihosociale legate de muncă și probleme care decurg din faptul că sarcina probei li se impune lucrătorilor. Aceste dificultăți împiedică succesul eforturilor de prevenire și de impunere a respectării normelor și accesul la justiție. Deși riscurile psihosociale asociate cu munca pot duce la boli profesionale, inclusiv la tulburări mintale, precum și la accidente de muncă, sistemele de recunoaștere și compensare sunt în continuare

fragmentate de la un stat membru la altul.

Pentru a preîntâmpina cu succes riscurile psihosociale asociate cu munca trebuie acționat în primul rând prin măsuri colective și organizatorice, în concordanță cu ierarhia prevenirii. Cercetările și îndrumările din partea agențiilor UE subliniază importanța proceselor participative de evaluare a riscurilor și a implicării efective a lucrătorilor și a reprezentanților lor. Strategiile individualizate de adaptare sau inițiativele privind starea de bine/confortul fizico-mental nu pot înlocui obligațiile angajatorilor de a adapta organizarea muncii și condițiile de muncă.

În cele din urmă, prezentul raport subliniază că este nevoie de o abordare mai coerentă și mai armonizată la nivelul UE față de riscurile psihosociale legate de muncă. Raportul invită Comisia să prezinte o propunere de directivă specifică a UE care să stabilească cerințe minime obligatorii de prevenire, recunoaștere și gestionare a riscurilor psihosociale legate de muncă. O inițiativă de acest tip este necesară pentru a asigura un nivel ridicat și echivalent de protecție pentru toți lucrătorii din Uniune, cu respectarea principiilor subsidiarității și proporționalității.

ANEXĂ: DECLARAȚIE PRIVIND CONTRIBUȚIILE

În conformitate cu articolul 8 din anexa I la Regulamentul de procedură, raportoarea declară că a inclus în raportul său contribuții privind aspecte care țin de subiectul dosarului, pe care le-a primit pentru elaborarea proiectului de raport, de la următorii reprezentanți de interese care intră sub incidența Acordului interinstituțional privind un registru de transparență obligatoriu[1] sau de la următorii reprezentanți ai autorităților publice din țările terțe, inclusiv misiuni diplomatice și ambasade ale acestora:

1. Reprezentanți de interese care intră sub incidența Acordului interinstituțional privind un registru de transparență obligatoriu
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. Reprezentanți ai autorităților publice din țările terțe, inclusiv misiuni diplomatice și ambasade ale acestora
.

Raportoarea elaborează lista de mai sus pe propria răspundere.

Dacă în listă sunt identificate persoane fizice prin numele sau funcția lor ori prin ambele, raportoarea declară că a transmis persoanelor fizice în cauză Avizul nr. 484 al Parlamentului European privind protecția datelor (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), care stabilește condițiile aplicabile prelucrării datelor lor cu caracter personal și drepturile legate de prelucrarea respectivă.

[1] Acordul interinstituțional din 20 mai 2021 dintre Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană privind un registru de transparență obligatoriu (JO L 207, 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).