Evropski parlament
2024-2029

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

2026/2023(INL)

25.3.2026

OSNUTEK POROČILA

s priporočili Komisiji o psihosocialnih tveganjih, stresu in duševnem zdravju na delovnem mestu
(2026/2023(INL))

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

Poročevalka: Estelle Ceulemans

(Pobuda – člen 47 Poslovnika)

PR_INL

VSEBINA

Stran

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA 3

PRILOGA K PREDLOGU RESOLUCIJE: PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA 9

OBRAZLOŽITEV 21

PRILOGA: IZJAVA O PRISPEVKIH 23

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

s priporočili Komisiji o psihosocialnih tveganjih, stresu in duševnem zdravju na delovnem mestu
(2026/2023(INL))

Evropski parlament,

– ob upoštevanju člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU),

– ob upoštevanju Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti členov 1, 3, 21, 27, 31 in 35,

– ob upoštevanju evropskega stebra socialnih pravic, zlasti načela 10 o zdravem, varnem in primernem delovnem okolju,

– ob upoštevanju Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu[1],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1937 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2019 o zaščiti oseb, ki prijavijo kršitve prava Unije[2],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu[3], zlasti člena 12,

– ob upoštevanju Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa[4], Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji[5] ter Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti[6],

– ob upoštevanju okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o stresu v zvezi z delom (2004),

– ob upoštevanju okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007),

– ob upoštevanju strateškega okvira EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027, v katerem so določene ključne prednostne naloge za predvidevanje in obvladovanje sprememb v novem svetu dela, boljše preprečevanje nesreč in bolezni na delovnem mestu ter za večjo pripravljenost na prihodnje zdravstvene krize,

---

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

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 10. marca 2022 o novem strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu,

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 5. julija 2022 o duševnem zdravju v digitalnem svetu dela (2021/2098(INI)),

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL)),

– ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o prekarnem delu in duševnem zdravju (SOC/745-EESC-2023),

– ob upoštevanju sklepov Sveta o duševnem zdravju (15971/23),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 4. decembra 2025 o načrtu za kakovostna delovna mesta,

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 7. junija 2023 o celovitem pristopu k duševnemu zdravju,

– ob upoštevanju študije tematskega sektorja Evropskega parlamenta o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah za zaščito duševnega zdravja na delovnem mestu, objavljene maja 2023,

– ob upoštevanju raziskave Eurofounda *European Working Conditions Survey 2024: First findings* (Evropska raziskava o delovnih razmerah 2024: prve ugotovitve). Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije,

– ob upoštevanju poročila agencije EU-OSHA o psihosocialnih tveganjih in duševnem zdravju, povezanih z delom, v sektorju zdravstvenega in socialnega varstva EU, objavljenega 13. novembra 2025,

– ob upoštevanju mnenja Odbora za pravne zadeve o predlagani pravni podlagi,

– ob upoštevanju členov 47 in 55 Poslovnika,

– ob upoštevanju mnenja Odbora za javno zdravje,

– ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A10-0000/2026),

A. ker psihosocialna tveganja, povezana z delom, izhajajo predvsem iz izpostavljenosti dejavnikom tveganja, povezanim z organizacijo, načrtovanjem in upravljanjem dela, pa tudi iz družbenih in medosebnih odnosov na delovnem mestu ter delovnih pogojev;

B. ker izpostavljenost psihosocialnim dejavnikom tveganja, kot so prekomerna delovna obremenitev, nerazumno hiter delovni ritem, pomanjkanje delovne sile, pomanjkanje samostojnosti, negotovost zaposlitve, slabe prakse upravljanja ter nefunkcionalni sistemi ocenjevanja na podlagi uspešnosti in dosežkov, znatno povečujejo psihosocialna tveganja, povezana z delom;

C. ker izpostavljenost psihosocialnim dejavnikom tveganja resno negativno vpliva na

duševno in telesno zdravje delavcev, vključno s stresom v zvezi z delom, izgorelostjo, anksioznimi motnjami, depresijo, boleznimi srca in ožilja, kostno-mišičnimi obolenji ter dolgotrajno nezmožnostjo za delo;

D. ker je Eurofoundova evropska raziskava o delovnih razmerah pokazala, da se je izpostavljenost visoki delovni intenzivnosti povečala s 27 % leta 2015 na 40 % leta 2021, pri čemer vsak tretji zaposleni dela z visoko delovno intenzivnostjo, pod pritiskom kratkih rokov ali v prostem času;

E. ker psihosocialna tveganja, povezana z delom, povzročajo znatne socialne in ekonomske stroške, vključno z odsotnostjo z dela, izstopom s trga dela in zmanjšano produktivnostjo po vsej Uniji, kar ustreza približno 60 % izgubljenih delovnih dni v EU, s čimer prispevajo k pomanjkanju delovne sile in večji intenzivnosti dela za delavce v organizacijah, na katere vpliva to pomanjkanje; ker je obravnavanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, ter stresa in duševnega zdravja na delovnem mestu koristno za delavce in delodajalce;

F. ker ima negativno družbeno vedenje, vključno z verbalnim zlorabljanjem, grožnjami, neželeno spolno pozornostjo, ustrahovanjem, nasiljem in nadlegovanjem, še posebno resen in dolgotrajen vpliv na telesno in duševno zdravje delavcev, hkrati pa nesorazmerno vpliva na delavce v zdravstvu, javni upravi in poklicih, ki vključujejo neposreden stik s strankami; ker bi bilo treba izrecno priznati in obravnavati nasilje, vključno z nasiljem tretjih oseb, ki ga izvajajo stranke, pacienti, oskrbovanci ali uporabniki storitev;

G. ker sedanji okvir EU za varnost in zdravje pri delu, zlasti Direktiva 89/391/EGS, ne vsebuje dovolj specifičnih zavezujočih pravil, ki bi določala odgovornost delodajalca, da obravnava vsa tveganja;

H. ker obstajajo velike razlike v razširjenosti psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, in med načini, na katere so ta tveganja obravnavana v nacionalni zakonodaji in širših politikah, vključno s tistimi, s katerimi se izvajajo sporazumi evropskih socialnih partnerjev o stresu, povezanem z delom, ter o nadlegovanju in nasilju; ker te razlike kažejo na različne strukture trga dela, regulativne okvire in prakse izvajanja, kar povzroča neenake ravni zaščite v Uniji;

I. ker so psihosocialna tveganja, povezana s podnebjem, vključno z izpostavljenostjo ekstremnim vremenskim dogodkom in razmeram ter njihovim posledicam, kot so vročinski stres, ekološka tesnoba in stres v zvezi z delom, ki so posledica okoljskih prehodov, pomembni dejavniki zdravja in varnosti delavcev; ker bi z vključitvijo teh tveganj v pravo EU to posodobili in zagotovili, da bi bilo še naprej relevantno za spreminjajoči se svet dela;

J. ker agencija EU-OSHA poudarja, kako pomembni so participativni postopki ocenjevanja tveganja ter učinkovito vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov pri preprečevanju psihosocialnih tveganj, povezanih z delom;

K. ker 29 % delavcev poroča, da niso dobro obveščeni ali sploh niso obveščeni o preprečevanju stresa v zvezi z delom na svojem delovnem mestu, kar kaže na veliko vrzel v znanju in komunikaciji o preprečevanju psihosocialnih tveganj;

L. ker vse večja uporaba digitalnih tehnologij, algoritemskega upravljanja in umetne inteligence prispeva k tehnološkemu stresu, kognitivni preobremenitvi, intenziviranju dela, družbeni izolaciji in izgubi samostojnosti, zaradi česar se morajo delavci pogosto prilagoditi strojem, namesto da bi se tehnologija prilagodila delavcem;

M. ker so delo na daljavo in prožne ureditve dela, ki sicer zagotavljajo samostojnost in prožnost, povezani tudi z večjo intenzivnostjo dela, motnjami med poklicnim in zasebnim življenjem, podaljšano razpoložljivostjo ter nastankom delovne kulture „stalne dosegljivosti“, kar lahko negativno vpliva na duševno zdravje, če niso ustrezno urejeni;

N. ker so ženske, mladi in starejši delavci, delavci v prekarnih ali nestandardnih oblikah zaposlitve, vodstveni delavci, delavci migranti in etnične manjšine, delavci s kroničnimi boleznimi ter delavci, katerih uspešnost se intenzivno spremlja in za katere se uporabljajo sistemi nagrajevanja na podlagi dosežkov, nesorazmerno izpostavljeni psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom; ker to ni posledica ranljivosti posameznika, temveč strukturnih neenakosti, neravnovesij moči in diskriminatornih praks pri organizaciji dela, vključno s seksizmom, starizmom, rasizmom, diskriminacijo invalidov, diskriminacijo na podlagi razreda ter diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete ali izraza; ker so te presečne oblike diskriminacije same po sebi psihosocialni dejavniki tveganja;

O. ker so delavci migranti nesorazmerno izpostavljeni psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu zaradi različnih dejavnikov, kot so prekarna zaposlitev, nevarni delovni pogoji, neenaka obravnava ter ovire pri dostopu do pravic in prijavljanju zlorab; ker so delavci brez urejenega statusa pri uveljavljanju svojih pravic še zlasti izpostavljeni izkoriščanju delovne sile, zlorabam in strahu pred povračilnimi ukrepi ali deportacijo; ker so ta tveganja še posebno velika v sektorjih, kot je delo v gospodinjstvu, kjer so migrantke prekomerno zastopane;

P. ker so težave pri pravnem priznavanju psihosocialnih bolezni, povezanih z delom, ki so posledica izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, in dokazno breme za delavce velike ovire za učinkovito preprečevanje, izvrševanje in dostop do pravnega varstva;

Q. ker so delavci, ki prijavijo nepravilna ravnanja, kršitve varnosti in zdravja pri delu ali psihosocialna tveganja, povezana z delom, ter neposredne in posredne priče še posebej izpostavljeni povračilnim ukrepom, osamitvi, ustrahovanju in kariernim posledicam;

R. ker ima sekundarna preventiva ključno vlogo pri varovanju zdravja delavcev, saj omogoča zgodnje odkrivanje z delom povezanih primerov poslabšanja zdravja, zlasti tistih, ki so posledica psihosocialnih tveganj, in omogoča pravočasno ukrepanje za preprečevanje nadaljnjih poslabšanj; ker med drugim vključuje ustrezne mehanizme spremljanja, opozarjanja in podpore, vključno z dostopom do služb medicine dela in ustreznimi podpornimi ukrepi; ker strukturiran pristop k sekundarni preventivi prispeva k skrajšanju odsotnosti, omogočanju trajnostne vrnitve na delo in preprečevanju ponovitve stanja, s čimer dopolnjuje primarne preventivne ukrepe;

S. ker je za psihosocialna tveganja, povezana z delom, odgovoren delodajalec in jih je treba obravnavati predvsem s kolektivnimi in organizacijskimi preventivnimi ukrepi, ne

pa z individualiziranimi strategijami spoprijemanja s stresom;

1. poudarja, da je treba nujno okrepiti zakonodajni okvir EU za preprečevanje, prepoznavanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, ter zagotoviti visoko raven varovanja zdravja in varnosti delavcev;

2. poziva Komisijo in države članice, naj izrecno priznajo, da psihosocialna tveganja, povezana z delom, povzročajo poklicne bolezni, vključno z duševnimi motnjami, in nesreče, povezane z delom, ter ustrezno prilagodijo nacionalne sisteme, da bodo omogočali priznavanje in preprečevanje poklicnih bolezni in nesreč pri delu ter izplačilo s tem povezanih nadomestil; poziva Komisijo, naj ustrezno pregleda in po potrebi spremeni Priporočilo Komisije (EU) 2022/2337 z dne 28. novembra 2022 o evropskem seznamu poklicnih bolezni;

3. poziva k uvedbi mehanizmov za obrnitev ali zmanjšanje dokaznega bremena, kadar delavca negativno prizadene poslabšanje zdravja zaradi izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom;

4. poziva države članice, naj zagotovijo, da bodo ocene psihosocialnih tveganj obvezne, sistematične, participativne in ustrezno dokumentirane na vseh delovnih mestih ter da se bodo izvajale ob učinkovitem vključevanju delavcev in njihovih predstavnikov; poziva k sistematičnemu vključevanju vidika spola in presečnega vidika v te ocene, pri čemer je treba upoštevati diskriminacijo in strukturne neenakosti;

5. opozarja na obveznost obveščanja delavcev in njihovih predstavnikov ter posvetovanja z njimi v vseh fazah ocenjevanja, preprečevanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj v skladu z načeli delovnega prava EU in socialnega dialoga, pri čemer je treba zagotoviti, da delavci in njihovi predstavniki sodelujejo pri oblikovanju in izvajanju ukrepov ter stalnem spremljanju tveganj, in sicer z ustanovitvijo namenskih organov na delovnih mestih, kjer ti še ne obstajajo, in okrepitvijo pristojnosti obstoječih odborov za zdravje in varnost tako, da se jim podelijo pravice v zvezi s strokovnim znanjem;

6. poudarja pomembno vlogo socialnih partnerjev in kolektivnih pogajanj pri preprečevanju in obravnavanju psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, z zagotavljanjem strukturiranega socialnega dialoga, krepitvijo zaščite delavcev ter spodbujanjem bolj zdravih, varnejših in odpornejših delovnih mest;

7. poziva države članice, naj zagotovijo obvezno in stalno usposabljanje delodajalcev, vodstvenih delavcev, delavcev in predstavnikov delavcev o psihosocialnih tveganjih, povezanih z delom, in psihosocialnih dejavnikih tveganja, vključno z nadlegovanjem in nasiljem, ter o preventivnih ukrepih;

8. poudarja pomen jasnih, zaupnih, neodvisnih in dostopnih postopkov za obravnavanje primerov nadlegovanja, nasilja in diskriminacije na delovnem mestu, s katerimi se zagotavljata zaščita pred povračilnimi ukrepi in spoštovanje pravic žrtev;

9. poziva Komisijo in države članice, naj okrepijo inšpektorate za delo z vzpostavitvijo minimalnih standardov na ravni EU za delovne inšpekcije na področju psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, tudi s specializiranim usposabljanjem, usklajenimi orodji za ocenjevanje in spremljanje ter ustreznimi viri za podporo učinkovitemu

preprečevanju in izvrševanju;

10. poziva države članice, naj v svoje nacionalne strategije za zdravje in varnost pri delu vključijo primarne in sekundarne preventivne ukrepe ter zagotovijo učinkovito usklajevanje med zdravstvenimi sistemi, inšpektorati za delo in socialnimi partnerji; poudarja, kako pomembno je izboljšati zbiranje, spremljanje in sporočanje podatkov o psihosocialnih tveganjih, povezanih z delom, in z njimi povezanih odsotnostih, poklicnih boleznih in poškodbah, da bi omogočili natančnejšo oceno učinkovitosti preventivnih in intervencijskih ukrepov;

11. poudarja, da so potrebne celovite politike vračanja na delo, namenjene podpori zaposlenim po bolezni ali psihosocialnih težavah; spodbuja države članice, naj oblikujejo prilagojene programe ponovnega vključevanja, vključno s prilagoditvami na delovnem mestu, prožnimi urniki in stalno podporo za zdravje pri delu; poudarja, kako pomembno je sodelovanje med delodajalci, izvajalci zdravstvenega varstva in socialnimi partnerji, da bi omogočili nemoteno, trajnostno in vključujočo vrnitev na delo, hkrati pa preprečili poslabšanje stanja in spodbujali dolgoročno dobro počutje;

12. poudarja, da so potrebni minimalni standardi za priznavanje, preprečevanje in izplačilo nadomestil za posledice psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, da bi preprečili pravno razdrobljenost in neenako zaščito delavcev; poziva Komisijo, naj predlaga jasno in pravno zavezujočo opredelitev psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, in psihosocialnih dejavnikov tveganja, ki bo zajemala tveganja, ki izhajajo iz organizacije dela, načrtovanja in praks upravljanja, družbenih in medosebnih odnosov na delovnem mestu ter delovnih pogojev, in vključevala vprašanja, kot so stres v zvezi z delom, izgorelost, nadlegovanje, nasilje in diskriminacija;

13. poziva Komisijo, naj do konca leta 2026 na podlagi člena 153(2), točka (b), in člena 153(1), točka (a), Pogodbe o delovanju Evropske unije predloži predlog direktive o psihosocialnih tveganjih, povezanih z delom, stresu in duševnem zdravju na delovnem mestu, vključno z minimalnimi zahtevami za enakovredno in visoko raven zaščite za vse delavce v Uniji v skladu s priporočili iz priloge k tej resoluciji;

14. meni, da je treba finančne posledice zahtevanega predloga pokriti z obstoječimi proračunskimi sredstvi;

15. naroči svoji predsednici, naj to resolucijo in spremljajoča priporočila posreduje Komisiji in Svetu ter parlamentom in vladam držav članic.

PRILOGA K PREDLOGU RESOLUCIJE: PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA

BESEDILO ZAHTEVANEGA ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o preprečevanju psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, stresu in duševnem zdravju na delovnem mestu

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (a), Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora[1],

ob upoštevanju mnenja Odbora regij[2],

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom[3],

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Evropski parlament je večkrat pozval k sprejetju posebne direktive EU, da bi vsem delavcem v Uniji zagotovili visoko in enakovredno raven zaščite pred psihosocialnimi tveganji, povezanimi z delom.

(2) Na evropski ravni bi bilo treba sprejeti opredelitev psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, in dejavnikov tveganja, povezanih z organizacijo, načrtovanjem in upravljanjem dela, družbenimi in medosebnimi odnosi na delovnem mestu ter delovnimi pogoji, da bi se delodajalcem in delavcem zagotovila pravna varnost.

(3) Psihosocialna tveganja, povezana z delom, bi bilo treba priznati kot poklicna tveganja v smislu zakonodaje Unije o varnosti in zdravju pri delu.

(4) Preprečevanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, bi moralo temeljiti predvsem na kolektivnih in organizacijskih ukrepih v skladu s hierarhijo preprečevanja, vključno s prilagoditvijo delovne obremenitve, delovnega časa, nadzora nad delom, števila zaposlenih, praks upravljanja in sistemov ocenjevanja uspešnosti. Individualno usposabljanje o odpornosti, svetovanje ali programi za dobro počutje ne morejo

[1] UL ...
[2] UL ...
[3] Stališče Evropskega parlamenta ...

nadomestiti pravnih obveznosti delodajalcev, da za preprečevanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, prilagodijo organizacijo, načrtovanje in upravljanje dela.

(5) Države članice bi morale poskrbeti za učinkovite, sorazmerne in odvračilne sankcije za kršitve pravic in obveznosti, kot jih določa ta direktiva.

(6) Delodajalci bi morali zagotoviti, da se v okviru organizacije dela, praks upravljanja in sistemov ocenjevanja uspešnosti spoštujejo zdravje, dostojanstvo in temeljne pravice delavcev –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Predmet urejanja in namen

Ta direktiva določa minimalne zahteve za preprečevanje, odpravo ali, kadar to ni mogoče, zmanjšanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom.

Določa zavezujoče organizacijske, strukturne in participativne obveznosti delodajalcev, da bi se zaščitila duševno in telesno zdravje delavcev ter zagotovili varni in dostojni delovni pogoji.

Ta direktiva ne vpliva na obstoječe ali prihodnje nacionalne določbe in določbe Skupnosti, ki zagotavljajo boljšo varnost in zdravje delavcev pri delu.

Člen 2

Področje uporabe

Ta direktiva se uporablja za delavce v vseh sektorjih gospodarskih dejavnosti, tako javnih kot zasebnih.

Člen 3

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

(1) „psihosocialna tveganja, povezana z delom“ pomenijo tveganja, povezana z delom, ki izhajajo iz izpostavljenosti psihosocialnim dejavnikom tveganja, povezanim z organizacijo, načrtovanjem in upravljanjem dela, družbenimi in medosebnimi odnosi na delovnem mestu in delovnimi pogoji, ki lahko vplivajo na duševno in telesno zdravje, varnost in dostojanstvo delavcev; ta tveganja lahko med drugim povzročijo stres v zvezi z delom, izgorelost, nadlegovanje, nasilje, duševne motnje, zasvojenost ali

samomorilsko vedenje, bolezni srca in ožilja ter kostno-mišična obolenja;

(2) „stres v zvezi z delom“ pomeni fizično, čustveno in psihološko obremenitev, ki je posledica dolgotrajne izpostavljenosti delovnim zahtevam, ki presegajo zmožnosti ali vire delavca; zanj niso značilni le občutki izčrpanosti, temveč tudi povečana napetost, tesnoba ali nenehen občutek nesproščenosti, kar kaže tako na prekomerno aktivacijo (stres/tesnoba) kot izčrpanost (utrujenost);

(3) „dejavniki psihosocialnega tveganja“ pomenijo dejavnike tveganja, povezane z delom, ki izhajajo iz organizacije, načrtovanja in upravljanja dela, družbenih in medosebnih odnosov na delovnem mestu ter delovnih pogojev, vključno z veliko delovno obremenitvijo, visoko intenzivnostjo dela, dolgim delovnim časom, pomanjkanjem samostojnosti, pomanjkanjem podpore nadrejenih, nadlegovanjem, nasiljem in diskriminatornim ravnanjem, velikimi čustvenimi obremenitvami, visoko digitalno intenzivnostjo, izpostavljenostjo avtomatiziranim sistemom odločanja ali spremljanja ter nerealnimi cilji;

(4) „primarna preventiva“ pomeni ukrepe, s katerimi se psihosocialna tveganja, povezana z delom, odpravijo in preprečujejo pri viru s prilagoditvami organizacije, načrtovanja in upravljanja dela ter delovnih pogojev;

(5) „sekundarno preprečevanje“ pomeni ukrepe, namenjene zgodnjemu prepoznavanju in pravočasnemu obvladovanju nastajajočih negativnih posledic izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, da se prepreči njihovo poslabšanje, zmanjša njihov vpliv in prepreči razvoj resnejših posledic, med drugim s presejalnimi pregledi, spremljanjem in ciljno usmerjenimi ukrepi za delavce, ki kažejo začetne znake izpostavljenosti ali škode.

POGLAVJE II

OBVEZNOSTI DELODAJALCEV

Člen 4

Splošna obveznost preprečevanja

1. Delodajalci zagotovijo preprečevanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom na naslednje načine:

   (a) izogibanje tveganjem;

   (b) ovrednotenje tveganj, katerim se ni mogoče izogniti;

   (c) obvladovanje tveganj pri viru;

   (d) prilagajanje dela posamezniku, še posebno glede načrtovanja delovnih mest, izbire delovne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, da se olajša monotono delo in delo z vnaprej določeno delovno hitrostjo ter zmanjša njihov učinek na

zdravje;

(e) prilagajanje tehničnemu napredku;

(f) zamenjava nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim;

(g) razvijanje skladne celovite preventivne politike, ki zajema tehnologijo, organizacijo dela, delovne razmere, socialne odnose in vpliv dejavnikov, povezanih z delovnim okoljem;

(h) dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi;

(i) dajanje ustreznih navodil delavcem.

2. Delodajalci zagotovijo, da so organizacijski viri, namenjeni podpiranju primarne preventive, vključno s podporo vodstva, sodelovanjem delavcev in dostopom do usposabljanja, dejansko na voljo vsem delavcem.

Delavcem, vodstvenim delavcem in nadzornikom zagotavljajo tudi redno in ustrezno usposabljanje o psihosocialnih tveganjih, povezanih z delom, in dejavnikih tveganja, povezanih z organizacijo, načrtovanjem in upravljanjem dela, družbenimi in medosebnimi odnosi na delovnem mestu ter delovnimi pogoji in preventivnimi ukrepi.

3. Delodajalci sprejmejo in izvajajo kodeks ravnanja, s katerem so opredeljeni in prepovedani nasilje, nadlegovanje in diskriminatorno ravnanje, ki ogrožajo dostojanstvo, zdravje ali dobro počutje delavcev.

4. Delodajalci izvajajo tudi ustrezne sekundarne preventivne ukrepe, vključno z mehanizmi za zgodnje odkrivanje, dostopom do služb medicine dela in pravočasno podporo delavcem, izpostavljenim psihosocialnim tveganjem.

Člen 5

Obvezna ocena psihosocialnega tveganja

1. Delodajalci izvedejo oceno psihosocialnega tveganja vsaj enkrat na leto in kadar koli pride do pomembnih sprememb v organizaciji dela ali do organizacijskega prestrukturiranja.

2. V oceni psihosocialnega tveganja se ocenijo psihosocialni dejavniki tveganja, vključno z delovno obremenitvijo, intenzivnostjo dela, pomanjkanjem samostojnosti, dolgim delovnim časom, pomanjkanjem ustreznih nagrad in priznavanja dosežkov zaradi pomanjkljivih sistemov ocenjevanja uspešnosti, čustvenimi obremenitvami, izpostavljenostjo negativnemu socialnemu vedenju, negotovostjo zaposlitve, motnjami med poklicnim in zasebnim življenjem, digitalno povezljivostjo zunaj delovnega časa ali izpostavljenostjo avtomatiziranim sistemom odločanja ali spremljanja.

Ta ocena temelji na znanstveno potrjenih metodah.

3. Delodajalci pri izvajanju ocene psihosocialnih tveganj omogočijo učinkovito

sodelovanje predstavnikov delavcev in sindikatov ter poskrbijo, da so službe za zaščito pred psihosocialnimi tveganji in njihovo preprečevanje, ki so imenovane v skladu s členom 15, vključene v celotnem postopku.

4. Rezultati ocene se dokumentirajo in na dostopen način sporočijo vsem delavcem na delovnem mestu.

Člen 6

Letni akcijski načrt

1. Delodajalci na podlagi ocene psihosocialnega tveganja sprejmejo letni akcijski načrt, v katerem določijo konkretne ukrepe za preprečevanje, odpravo ali zmanjšanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom. Delodajalci izvajajo, spremljajo in ocenjujejo uporabo letnega akcijskega načrta.

2. Akcijski načrt vključuje, kjer je to ustrezno:

   (a) ukrepe za zmanjšanje prekomerne delovne obremenitve, pomanjkanja delovne sile in intenzivnosti dela ter zmanjšanje monotonega dela;

   (b) omejitve nadurnega dela in nepredvidljivega delovnega časa;

   (c) učinkovito izvajanje pravice do odklopa;

   (d) ukrepe za preprečevanje socialnega vedenja, ki pomeni zlorabo, kot so nadlegovanje, ustrahovanje in nasilje;

   (e) pravila, ki urejajo digitalno spremljanje, nadzor in uporabo umetne inteligence za preprečevanje izpostavljenosti delavcev psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom;

   (f) ukrepe za preprečevanje podaljšane razpoložljivosti in delovne kulture „stalne dosegljivosti“, vključno s tehničnimi in organizacijskimi zaščitnimi ukrepi;

   (g) ciljno usmerjene ukrepe za sektorje, poklice in skupine delavcev, za katere je bilo ugotovljeno, da so bolj ogroženi, vključno z zdravstvenimi storitvami, storitvami javne uprave in storitvami, namenjenimi strankam;

   (h) ukrepe za zgodnje posredovanje in podporo, vključno z dostopom do svetovanja, spremljanjem zdravja pri delu in mehanizmi, ki omogočajo trajnostno vrnitev na delo.

3. Akcijski načrt odobrijo ustrezne službe za zaščito pred psihosocialnimi tveganji in njihovo preprečevanje, ki so imenovane v skladu s členom 15. Predstavniki delavcev in sindikati so ustrezno in sistematično vključeni v oblikovanje, izvajanje in ocenjevanje tega načrta.

4. Delodajalci sprejmejo vse potrebne ukrepe za preprečevanje, odpravo ali zmanjšanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, ki so bila ugotovljena z oceno tveganja.

Člen 7

Reorganizacija dela in tehnološke spremembe

Za vsako prestrukturiranje, reorganizacijo dela ali uvedbo tehnologij za nadzor ali digitalno upravljanje je potrebna predhodna ocena psihosocialnega tveganja.

POGLAVJE III

PRAVICE DELAVCEV

Člen 8

Pravica do psihološko varnega delovnega okolja in ustreznih podpornih storitev

Delavci imajo pravico do psihološko varnega delovnega okolja, v katerem niso izpostavljeni stalnim psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, ter ponižujočimi ali sramotilnimi praksam, ki lahko znatno negativno vplivajo na njihovo telesno in duševno zdravje.

Člen 9

Pravica do podpore pri vrnitvi na delo po škodljivi izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom

Delavci, ki so bili odsotni z dela zaradi zdravstvenih težav, ki so posledica psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, vključno s stresom v zvezi z delom, izgorelostjo, nadlegovanjem ali nasiljem, imajo pravico do podpore pri vrnitvi na delo in vzdržne vrnitve na delo.

Delodajalci poskrbijo, da je vrnitev na delo organizirana na način, s katerim se varuje zdravje delavca in preprečuje ponoven nastanek tveganj, ki so prispevala k odsotnosti.

Ta pravica je del obveznosti delodajalca v okviru sekundarnega in terciarnega preprečevanja psihosocialnih tveganj, povezanih z delom.

Člen 10

Individualni načrt vrnitve na delo

1. Preden delavec po obdobju odsotnosti, ki je posledica psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, začne ponovno opravljati svoje naloge, delodajalec pripravi individualni načrt

vrnitve na delo.

2. Načrt se po potrebi pripravi v sodelovanju z zadevnim delavcem, službami medicine dela in predstavniki delavcev.

Kjer je to ustrezno, določa:

(a) postopen ponoven začetek dela;

(b) začasne ali stalne prilagoditve nalog ali delovnih obremenitev;

(c) prilagoditev delovnega časa ali organizacije dela;

(d) ukrepe za obravnavanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, ki so negativno vplivala na njihovo zdravje.

Člen 11

Nadaljnje ukrepanje in preprečevanje ponovitve stanja

Delodajalci zagotovijo redno spremljanje v obdobju vrnitve na delo, vključno z možnostjo pregleda načrta o vrnitvi na delo in njegove prilagoditve.

Delodajalci po potrebi sprejmejo organizacijske ukrepe za odpravo psihosocialnih dejavnikov tveganja, ki so prispevali k odsotnosti delavca.

Delavci, ki se vrnejo po odsotnosti, ki je posledica tveganj, povezanih z delom, zaradi svoje odsotnosti ne smejo biti diskriminirani ali v slabšem položaju.

Ugotovitve iz postopkov vrnitve na delo se upoštevajo pri delodajalčevi oceni psihosocialnih tveganj in preventivnih ukrepih, da se prepreči ponovitev stanja in izboljšajo delovni pogoji.

Člen 12

Pravica do prijave in zaščita pred povračilnimi ukrepi

Delavci imajo pravico, da prijavijo psihosocialna tveganja, povezana z delom, tudi anonimno.

Zaradi tovrstne prijave noben delavec ne sme utrpeti povračilnih ukrepov, biti diskriminiran ali v slabšem položaju.

Ta člen se uporablja brez poseganja v Direktivo (EU) 2019/1937.

Člen 13

Pravica do odklopa

Od delavcev se ne sme zahtevati, da se zunaj delovnega časa ukvarjajo s komunikacijo ali nalogami, povezanimi z delom.

Delodajalci zagotovijo, da je učinkovito uveljavljanje te pravice podprto z digitalnimi orodji in organizacijo dela.

Člen 14

Pravica do obveščenosti, posvetovanja in sodelovanja

Delavce in njihove predstavnike je treba obveščati, se z njimi posvetovati in jih vključiti v vse faze ocenjevanja, preprečevanja, spremljanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj, povezanih z delom.

Delodajalci zagotovijo, da so delavci jasno in redno obveščeni o psihosocialnih tveganjih, povezanih z delom, ter ukrepih, sprejetih za njihovo preprečevanje in ublažitev njihovega negativnega vpliva.

Posebna pozornost se nameni temu, da vsi delavci razumejo, da psihosocialna tveganja, povezana z delom, izhajajo iz izpostavljenosti psihosocialnim dejavnikom tveganja, in da razumejo tudi naravo teh dejavnikov.

POGLAVJE IV

ZASTOPANOST IN SODELOVANJE DELAVCEV

Člen 15

Zaščitne in preventivne storitve za psihosocialna tveganja

1. Delodajalci imenujejo enega ali več delavcev za izvajanje dejavnosti, povezanih s preprečevanjem in obvladovanjem psihosocialnih tveganj v podjetju in/ali obratu.

2. Imenovani delavci ne smejo biti v neugodnem položaju zaradi svojih dejavnosti, povezanih s preprečevanjem psihosocialnih tveganj. Da bi lahko izpolnjevali svoje obveznosti, se jim odobri ustrezen čas in zagotovijo ustrezna sredstva.

3. Kadar podjetje in/ali obrat nima kompetenc za izvajanje dejavnosti iz odstavka 1, delodajalec vključi pristojne zunanje službe ali osebe s strokovnim znanjem na področju psihosocialnih tveganj.

4. V takih primerih delodajalec te službe ali osebe obvesti o vseh pomembnih dejavnikih, za katere je znano ali se sumi, da vplivajo na duševno zdravje in dobro počutje delavcev, vključno z organizacijo dela, delovnimi pogoji in medosebnimi odnosi na delovnem mestu.

5. V vseh primerih:

— morajo imeti imenovani delavci potrebne sposobnosti, usposobljenost in sredstva na področju preprečevanja psihosocialnih tveganj,

— morajo imeti zunanje službe ali osebe, s katerimi se posvetuje, potrebne sposobnosti in strokovne vire ter

— je število imenovanih delavcev in zunanjih služb ali oseb, s katerimi se posvetuje, zadostno, ob upoštevanju velikosti podjetja in/ali obrata, narave dejavnosti ter ravni in porazdelitve izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem.

6. Preprečevanje psihosocialnih tveganj lahko izvajajo eden ali več delavcev, notranja služba ali zunanje službe. Ti akterji po potrebi sodelujejo, da bi zagotovili skladen in učinkovit pristop.

7. Države članice lahko glede na naravo dejavnosti in velikost podjetij opredelijo kategorije podjetij, v katerih lahko delodajalec, če je usposobljen, sam prevzame odgovornost za ukrepe iz odstavka 1.

8. Države članice določijo:

— potrebne sposobnosti in kvalifikacije na področju preprečevanja psihosocialnih tveganj,

— zadostno število oseb ali služb, potrebnih za opravljanje teh nalog.

Člen 16

Posvetovanje z delavci in njihovo sodelovanje

1. Delodajalec poskrbi, da se opravi posvetovanje z delavci in/ali njihovimi predstavniki ter da se jim omogoči sodelovanje v razpravah v vseh fazah preprečevanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj.

2. To posvetovanje in sodelovanje zadevata zlasti:

— opredelitev in oceno psihosocialnih tveganj,

— oblikovanje, načrtovanje in izvajanje preventivnih ukrepov in akcijskih načrtov,

— spremljanje in ocenjevanje učinkovitosti teh ukrepov,

— stalno izboljševanje politik in praks v zvezi s psihosocialnimi tveganji.

3. Delavcem in/ali njihovim predstavnikom se zagotovijo potrebne informacije, usposabljanje in sredstva za učinkovito sodelovanje v postopkih iz odstavka 2.

4. Sodelovanje se izvaja pravočasno in smiselno, da lahko delavci in/ali njihovi predstavniki prispevajo k odločanju in oblikovanju ustreznih ukrepov.

5. Določbe tega člena se uporabljajo brez poseganja v nacionalno zakonodajo in prakso v

zvezi z obveščanjem delavcev, posvetovanjem z njimi in njihovim sodelovanjem.

POGLAVJE V

IZVRŠEVANJE, INŠPEKCIJSKI PREGLEDI IN SANKCIJE

Člen 17

Delovne inšpekcije

Države članice poskrbijo, da imajo organi za delovno inšpekcijo na voljo ustrezna pooblastila, usposabljanje, strokovno znanje, orodja in vire na področju psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, tudi za učinkovito prepoznavanje, ocenjevanje in preiskovanje teh tveganj.

Člen 18

Pravna domneva in dokazno breme

1. Kadar delavec predloži dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bil izpostavljen psihosocialnim dejavnikom tveganja, povezanim z delom, in je utrpel poslabšanje zdravja, ki je skladno s tovrstno izpostavljenostjo, države članice zagotovijo, da se vzpostavi domneva, da je to poslabšanje povezano z delom.

2. V takih primerih se dokazno breme prenese na delodajalca, ki dokaže, da:

   (a) so bili sprejeti ustrezni preventivni ukrepi v skladu s to direktivo ter

   (b) poslabšanje zdravja ni povezano z delovnimi pogoji.

3. Države članice lahko določijo ugodnejše določbe, vključno z mehanizmi za zmanjšanje dokaznega bremena.

Člen 19

Spremljanje in zbiranje podatkov

Evropska komisija v sodelovanju z Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) in Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) v državah članicah spremlja trende psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, da bi ocenila učinkovitost te direktive.

Člen 20

Sankcije

Države članice določijo pravila o sankcijah, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih predpisov, sprejetih v skladu s to direktivo, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev njihovega izvajanja. Te sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice o teh pravilih in teh ukrepih brez odlašanja uradno obvestijo Komisijo in jo brez odlašanja uradno obvestijo o vsakršni naknadni spremembi, ki nanje vpliva.

POGLAVJE VI

KONČNE DOLOČBE

Člen 21

Prepoved poslabšanja položaja

Izvajanje te direktive ni podlaga za zniževanje ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja.

Ta direktiva ne vpliva na pravico države članice, da uporablja ali uvede zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbuja ali dovoli uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.

Člen 22

Izvajanje

1. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.

2. Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

3. Spoštovati je treba avtonomijo socialnih partnerjev. Države članice bi morale imeti možnost, da socialnim partnerjem pod določenimi pogoji dovolijo, da ob upoštevanju splošnega varstva delavcev ohranijo kolektivne pogodbe, ki se razlikujejo od nekaterih določb te direktive, oziroma se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.

Člen 23

Prenos

Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, v

dveh letih po začetku veljavnosti te direktive. Komisiji sporočijo besedilo temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

OBRAZLOŽITEV

Psihosocialna tveganja, povezana z delom, so vse večji izziv za varnost in zdravje pri delu v Evropski uniji. Zaradi korenitih sprememb v zvezi z organizacijo dela, praksami upravljanja in zaposlitvenimi pogoji se je znatno povečala izpostavljenost psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, v vseh sektorjih in poklicih. Ta tveganja izhajajo predvsem iz organizacije, načrtovanja in upravljanja dela, pa tudi iz družbenih in medosebnih odnosov na delovnem mestu ter delovnih pogojev.

Prevelika delovna obremenitev in intenzivnost dela, pomanjkanje samostojnosti, dolg delovni čas, negotovost zaposlitve, negativno socialno vedenje ter pomanjkanje ustreznih nagrad in priznavanja dosežkov zaradi pomanjkljivih sistemov ocenjevanja uspešnosti so prepoznani psihosocialni dejavniki tveganja, ki povzročajo psihosocialna tveganja. Ti dejavniki prispevajo k stresu v zvezi z delom, izgorelosti, nadlegovanju, nasilju in diskriminaciji, ki imajo resne in dolgoročne posledice za duševno in telesno zdravje delavcev, vključno z anksioznimi motnjami, depresijo, boleznimi srca in ožilja ter dolgotrajno nezmožnostjo za delo. Psihosocialna tveganja, povezana z delom, ne vplivajo samo na ljudi, temveč povzročajo tudi znatne socialne in gospodarske stroške, vključno z odsotnostjo z dela, izstopom s trga dela in zmanjšano produktivnostjo.

Sedanji okvir EU za varnost in zdravje pri delu, zlasti Direktiva 89/391/EGS, določa splošna načela za preprečevanje, vendar ne vsebuje dovolj specifičnih, zavezujočih ali usklajenih določb, s katerimi bi se obravnavala psihosocialna tveganja, povezana z delom. Poleg tega se sporazumi evropskih socialnih partnerjev o stresu v zvezi z delom ter o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu med državami članicami in sektorji še vedno izvajajo neenakomerno, posledica česar so različne ravni varstva delavcev.

Nedavni razvoj dogodkov, povezan z digitalizacijo, je še povečal psihosocialna tveganja, povezana z delom. Vse večja uporaba digitalnih tehnologij, algoritemskega upravljanja, umetne inteligence in avtomatiziranih sistemov za spremljanje uspešnosti je prispevala k tehnološkemu stresu, intenziviranju dela, družbeni izolaciji in manjši avtonomiji. Ta razvoj vzbuja pomisleke glede potrebe po zagotovitvi, da organizacija dela ostane prilagojena delavcem v skladu s temeljnimi načeli varnosti in zdravja pri delu.

Dokazi kažejo, da je izpostavljenost psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, neenakomerno porazdeljena. Nekatere skupine delavcev, vključno z ženskami, mladimi in starejšimi delavci, delavci s prekarno zaposlitvijo, vodstvenim osebjem in delavci, katerih uspešnost se intenzivno spremlja, so nesorazmerno prizadete. Ta nesorazmerna izpostavljenost kaže na strukturne neenakosti, neravnovesja moči in diskriminatorne prakse v organizaciji dela. Da bi obravnavali psihosocialna tveganja, povezana z delom, je zato potrebna vključitev vidika spola in presečnega vidika v politike preprečevanja.

V poročilu so poudarjeni tudi izzivi glede pravnega priznavanja bolezni, povezanih z delom, ki so posledica izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, in dokazno breme za delavce. Te težave ovirajo učinkovito preprečevanje, izvrševanje in dostop do pravnega varstva. Psihosocialna tveganja, povezana z delom, lahko povzročijo poklicne bolezni, vključno z duševnimi motnjami, in nesreče, povezane z delom, kljub temu pa so sistemi priznavanja in nadomestil v državah članicah še vedno razdrobljeni.

Učinkovito preprečevanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, mora temeljiti

predvsem na kolektivnih in organizacijskih ukrepih v skladu s hierarhijo preprečevanja. V raziskavah in smernicah agencij EU je poudarjeno, kako pomembni so participativni postopki ocenjevanja tveganja ter učinkovito vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov. Individualizirane strategije spoprijemanja s stresom ali pobude za dobro počutje ne morejo nadomestiti obveznosti delodajalcev, da prilagodijo organizacijo dela in delovne pogoje.

Nazadnje je v tem poročilu poudarjeno, da je potreben doslednejši in bolj usklajen pristop EU k psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom. Komisijo se poziva, naj predstavi predlog posebne direktive EU o določitvi zavezujočih minimalnih zahtev za preprečevanje, priznavanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom. Ta pobuda je potrebna, da bi se zagotovila visoka in enakovredna raven varstva za vse delavce v Uniji ter spoštovanje načel subsidiarnosti in sorazmernosti.

PRILOGA: IZJAVA O PRISPEVKIH

Poročevalka v skladu s členom 8 Priloge I Poslovnika izjavlja, da je v svoje poročilo vključila prispevke k zadevam, ki se nanašajo na temo dokumenta, ki jih je med pripravo osnutka poročila prejela od naslednjih zastopnikov interesov, ki spadajo na področje uporabe Medinstitucionalnega sporazuma o obveznem registru za preglednost[1], ali zastopnikov javnih organov tretjih držav, vključno z njihovimi diplomatskimi predstavništvi in veleposlaništvi:

1. Zastopniki interesov, ki spadajo na področje uporabe Medinstitucionalnega sporazuma o obveznem registru za preglednost
Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)
Evropski sindikalni inštitut (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)
Evropska zveza sindikatov javnih uslužbencev (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Zastopniki javnih organov tretjih držav, vključno z njihovimi diplomatskimi predstavništvi in veleposlaništvi
Jih ni.

Priprava tega seznama je v izključni pristojnosti poročevalke.

Če so na seznamu navedene fizične osebe z imenom ali njihovo funkcijo ali z obema, poročevalka izjavlja, da je zadevne fizične osebe seznanila z obvestilom Evropskega parlamenta o varstvu podatkov št. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), v katerem so opredeljeni pogoji, ki veljajo za obdelavo njihovih osebnih podatkov, ter pravice, povezane s to obdelavo.

[1] Medinstitucionalni sporazum z dne 20. maja 2021 med Evropskim parlamentom, Svetom Evropske unije in Evropsko komisijo o obveznem registru za preglednost (UL L 207, 11.6.2021, str. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).