Europaparlamentet
2024-2029

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2026/2023(INL)

25.3.2026

FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

med rekommendationer till kommissionen om psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen
(2026/2023(INL))

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

Föredragande: Estelle Ceulemans

(Initiativ – artikel 47 i arbetsordningen)

PR_INL

INNEHÅLL

Sida

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION 3

BILAGA TILL RESOLUTIONSFÖRSLAGET REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET 9

MOTIVERING 21

BILAGA: FÖRKLARING OM SYNPUNKTER 23

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION

med rekommendationer till kommissionen om psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen
(2026/2023(INL))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

– med beaktande av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

– med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 1, 3, 21, 27, 31 och 35,

– med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt princip 10 om en hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö,

– med beaktande av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet[1],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten[2],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete[3] särskilt artikel 12,

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden[4], Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen[5] och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen[6],

– med beaktande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om arbetsrelaterad stress (2004),

– med beaktande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om trakasserier och våld i arbetet (2007),

– med beaktande av EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027, som fastställer nyckelprioriteringar för att förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet, bättre förebygga arbetsolyckor och arbetssjukdomar och öka beredskapen inför framtida

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

hälsokriser,

– med beaktande av sin resolution av den 10 mars 2022 om en ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö,

– med beaktande av sin resolution av den 5 juli 2022 om psykisk hälsa i det digitala arbetslivet (2021/2098(INI)),

– med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 om rätten att inte vara uppkopplad (2019/2181(INL)),

– med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande om otrygga anställningar och psykisk hälsa (SOC/745-EESC-2023),

– med beaktande av rådets slutsatser om psykisk hälsa (15971/23),

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 4 december 2025 *Quality Jobs Roadmap*,

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 7 juni 2023 om en bred strategi för psykisk hälsa,

– med beaktande av studien från Europaparlamentets utredningsavdelning från maj 2023 om minimikrav för hälsa och säkerhet för skydd av psykisk hälsa på arbetsplatsen,

– med beaktande av Eurofounds *Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024 – de första resultaten*, Luxemburg, Europeiska unionens publikationsbyrå,

– med beaktande av EU-Oshas rapport *Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector* av den 13 november 2025,

– med beaktande av yttrandet från utskottet för rättsliga frågor över den föreslagna rättsliga grunden,

– med beaktande av artiklarna 47 och 55 i arbetsordningen,

– med beaktande av yttrandet från utskottet för folkhälsa,

– med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A10-0000/2026), och av följande skäl:

A. Arbetsrelaterade psykosociala risker uppstår främst på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala och relationsmässiga faktorer i arbetet och arbetsvillkoren.

B. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt, brist på arbetskraft, brist på självständighet, otrygga anställningar, dåliga ledningsmetoder samt dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem ökar avsevärt de arbetsrelaterade psykosociala riskerna.

C. Exponering för psykosociala riskfaktorer har allvarliga negativa effekter på

arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga.

D. *Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2024* från Eurofound visar att exponeringen för hög arbetsintensitet ökade från 27 % 2015 till 40 % 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid.

E. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar betydande sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet frånvaro, utträde från arbetsmarknaden och minskad produktivitet i hela unionen, och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet för arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.

F. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, hot, oönskad sexuell uppmärksamhet, mobbning, våld och trakasserier, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, samtidigt som det i oproportionerligt hög grad påverkar arbetstagare inom hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt. Våld, inbegripet våld från tredje part, exempelvis klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas.

G. EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, innehåller inte tillräckligt specifika bindande regler som fastställer arbetsgivarens ansvar för att hantera alla risker.

H. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer i hela unionen.

I. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Integreringen av dessa risker i EU-lagstiftningen skulle modernisera den och säkerställa dess fortsatta relevans för det föränderliga arbetslivet.

J. EU-Osha betonar vikten av deltagandebaserade riskbedömningsprocesser och ett ändamålsenligt deltagande av arbetstagare och deras företrädare när det gäller att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker.

K. 29 % av arbetstagarna uppger att de inte är särskilt välinformerade eller inte alls informerade om förebyggande av arbetsrelaterad stress på den egna arbetsplatsen, vilket tyder på en betydande kunskaps- och kommunikationsklyfta när det gäller förebyggande av psykosociala risker.

L. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och

artificiell intelligens bidrar till teknikstress, kognitiv överbelastning, arbetsintensifiering, social isolering och förlust av självständighet, och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till maskiner i stället för att tekniken anpassas till arbetstagarna.

M. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger självständighet och flexibilitet, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet, interferens mellan arbete och privatliv, ökad tillgänglighet och framväxten av en arbetskultur där man aldrig stänger av, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte regleras ordentligt.

N. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, migrerande arbetstagare och etniska minoriteter, arbetstagare som lever med kroniska sjukdomstillstånd och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är oproportionerligt utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på att den enskilda individen är sårbar utan på strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis i arbetsorganisationen, inbegripet sexism, ålderism, rasism, funkofobi, klassbaserad diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Dessa överlappande former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig.

O. Migrerande arbetstagare är oproportionerligt utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom otrygga anställningar, osäkra arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering, otillbörliga metoder och rädsla för repressalier eller deportering när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt överhängande inom sektorer såsom arbete i privata hem, där migrerande kvinnor är överrepresenterade.

P. Svårigheter med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker och den bevisbörda som läggs på arbetstagare utgör stora hinder för verksamt förebyggande, regelefterlevnad och tillgång till rättslig prövning.

Q. Arbetstagare som rapporterar missförhållanden, arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, är särskilt utsatta för repressalier, isolering, hot och sämre karriärutveckling.

R. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterade hälsoproblem, särskilt sådana som är kopplade till psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att de förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En strukturerad strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen.

S. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste i första hand hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder snarare än genom

hanteringsstrategier för den individuella arbetstagaren.

1. Europaparlamentet betonar det akuta behovet av att stärka EU:s rättsliga ram för förebyggande, identifiering och hantering av arbetsrelaterade psykosociala risker och att säkerställa en hög skyddsnivå för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

2. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att uttryckligen erkänna att arbetsrelaterade psykosociala risker ger upphov till arbetssjukdomar, inbegripet psykisk ohälsa, samt till arbetsrelaterade olyckor, och att anpassa de nationella systemen för erkännande av, förebyggande av och kompensation för arbetssjukdomar och arbetsolyckor i enlighet med detta. Parlamentet uppmanar kommissionen att se över och vid behov ändra kommissionens rekommendation (EU) 2022/2337 av den 28 november 2022 om den europeiska förteckningen över arbetssjukdomar i enlighet med detta.

3. Europaparlamentet efterlyser mekanismer för omvänd eller minskad bevisbörda när en arbetstagare drabbas av en negativ hälsostörning på grund av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker.

4. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att psykosociala riskbedömningar är obligatoriska, systematiska, deltagandebaserade och ordentligt dokumenterade på alla arbetsplatser och att arbetstagare och deras företrädare aktivt involveras i deras genomförande. Parlamentet efterlyser en systematisk integrering av ett genusmedvetet och intersektionellt perspektiv i sådana bedömningar, med beaktande av diskriminering och strukturella ojämlikheter.

5. Europaparlamentet påminner om skyldigheten att informera och samråda med arbetstagare och deras företrädare i alla skeden av bedömningen, förebyggandet och undanröjandet av psykosociala risker, i enlighet med EU:s arbetsrätt och principer för social dialog, för att säkerställa arbetstagarnas och deras företrädares deltagande i utformningen och genomförandet av åtgärder och kontinuerlig övervakning av risker, genom att inrätta särskilda organ på arbetsplatser där sådana inte finns och stärka befogenheterna för befintliga arbetsmiljökommittéer genom att ge dem expertisrätt.

6. Europaparlamentet understryker att arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar spelar en viktig roll i arbetet med att förebygga och åtgärda arbetsrelaterade psykosociala risker genom att säkerställa en strukturerad social dialog, stärka arbetstagarskyddet och främja hälsosammare, säkrare och mer motståndskraftig arbetsmiljö.

7. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa obligatorisk och kontinuerlig utbildning för arbetsgivare, chefer, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter om arbetsrelaterade psykosociala risker och psykosociala riskfaktorer, inbegripet trakasserier och våld, samt förebyggande åtgärder.

8. Europaparlamentet understryker vikten av tydliga, konfidentiella, oberoende och tillgängliga förfaranden för att hantera fall av trakasserier, våld och diskriminering på arbetet, för att säkerställa skydd mot repressalier och respekt för offrens rättigheter.

9. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att stärka

yrkesinspektionerna genom att fastställa EU-omfattande minimistandarder för yrkesinspektioner på området arbetsrelaterade psykosociala risker, inbegripet specialiserad utbildning, harmoniserade bedömnings- och övervakningsverktyg och tillräckliga resurser för att stödja faktiskt förebyggande och verkställande.

10. Europaparlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att införliva primär- och sekundärprevention i sina nationella strategier för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och säkerställa ändamålsenlig samordning mellan hälso- och sjukvårdssystem, yrkesinspektioner och arbetsmarknadens parter. Parlamentet betonar vikten av att förbättra insamlingen, bevakningen och rapporteringen av uppgifter om arbetsrelaterade psykosociala risker och därmed sammanhängande frånvaro, arbetssjukdomar och arbetsskador för att möjliggöra en korrektare utvärdering av de förebyggande åtgärdernas och insatsåtgärdernas verkan.

11. Europaparlamentet betonar behovet av heltäckande strategier för återgång till arbetet till stöd för anställda efter sjukdom eller psykosociala svårigheter. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att utveckla skräddarsydda program för återgång till arbetet, inbegripet arbetsplatsanpassningar, flexibla scheman och kontinuerligt stöd till hälsa på arbetsplatsen. Parlamentet betonar vikten av samarbete mellan arbetsgivare, vårdgivare och arbetsmarknadens parter för att underlätta en smidig, hållbar och inkluderande återgång till arbetet, samtidigt som återfall förebyggs och långsiktigt välbefinnande främjas.

12. Europaparlamentet betonar behovet av minimistandarder för erkännande av, förebyggande av och kompensation för arbetsrelaterade psykosociala risker, för att undvika rättslig fragmentering och ojämlikt skydd för arbetstagare. Parlamentet uppmanar kommissionen att föreslå en tydlig och rättsligt bindande definition av arbetsrelaterade psykosociala risker och psykosociala riskfaktorer, som omfattar risker som uppstår till följd av arbetets organisation, utformning och ledning, det sociala sammanhanget och relationsmässiga faktorer på arbetsplatsen samt arbetsvillkor, och som inbegriper begrepp som arbetsrelaterad stress, utbrändhet, trakasserier, våld och diskriminering.

13. Europaparlamentet begär att kommissionen senast i slutet av 2026, på grundval av artikel 153.2 b och artikel 153.1 a i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, lägger fram ett förslag till direktiv om arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen, som innehåller minimikrav med sikte på en likvärdig och hög skyddsnivå för alla arbetstagare i unionen i enlighet med rekommendationerna i bilagan till denna resolution.

14. Europaparlamentet anser att det begärda förslagets eventuella ekonomiska konsekvenser ska täckas av befintliga budgetanslag.

15. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution och bifogade rekommendationer till kommissionen och rådet samt till medlemsstaternas parlament och regeringar.

BILAGA TILL RESOLUTIONSFÖRSLAGET
REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET

DET BEGÄRDA LAGSTIFTNINGSFÖRSLAGET

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 a,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[1],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[2],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet[3],

och av följande skäl:

(1) Europaparlamentet har upprepade gånger efterlyst ett särskilt EU-direktiv för att säkerställa en hög och likvärdig skyddsnivå mot arbetsrelaterade psykosociala risker för alla arbetstagare i unionen.

(2) En definition av arbetsrelaterade psykosociala risker och riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, det sociala sammanhanget och relationsmässiga faktorer på arbetet samt arbetsvillkor bör antas på europeisk nivå för att skapa säkerhet för arbetsgivare och arbetstagare.

(3) Arbetsrelaterade psykosociala risker bör erkännas som arbetsmiljörisker i den mening som avses i unionens arbetsmiljölagstiftning.

(4) Förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker bör i första hand baseras på kollektiva och organisatoriska åtgärder, i enlighet med preventionshierarkin, inbegripet anpassning av arbetsbelastning, arbetstid, arbetskontroll, personalstyrka, ledningsmetoder och system för resultatutvärdering. Det betonas att kurser för ökad

[1] EUT ...
[2] EUT ...
[3] Europaparlamentets ståndpunkt av den ...

motståndskraft, samtalsstöd eller program för välbefinnande för den enskilda individen inte kan ersätta arbetsgivarnas rättsliga skyldigheter att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker genom att anpassa arbetets organisation, utformning och ledning.

(5) Medlemsstaterna bör se till att det finns effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner mot överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv.

(6) Arbetsgivarna bör säkerställa att arbetsorganisation, ledningsmetoder och system för prestationsbedömning respekterar arbetstagarnas hälsa, värdighet och grundläggande rättigheter.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll och syfte

I detta direktiv fastställs minimikrav för att förebygga, undanröja eller, om detta inte är möjligt, minska arbetsrelaterade psykosociala risker.

I direktivet fastställs bindande organisatoriska, strukturella och deltagandebaserade skyldigheter för arbetsgivare för att skydda arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa och säkerställa säkra och värdiga arbetsvillkor.

Detta direktiv skall inte hindra tillämpningen av sådana gällande eller framtida bestämmelser i medlemsstaterna och i gemenskapen som är gynnsammare vad gäller skyddet för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Artikel 2

Tillämpningsområde

Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare inom alla ekonomiska sektorer, både offentliga och privata.

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

(1) *arbetsrelaterade psykosociala risker*: arbetsrelaterade risker till följd av exponering för psykosociala riskfaktorer kopplade till arbetets organisation, utformning och ledning,

det sociala sammanhanget och relationsmässiga faktorer på arbetet samt arbetsvillkor, som kan påverka arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, säkerhet och värdighet; sådana risker kan bland annat leda till arbetsrelaterad stress, utbrändhet, trakasserier, våld, psykisk ohälsa, beroende eller självmordsbeteende, hjärt- och kärlsjukdomar och muskuloskeletala besvär.

(2) *arbetsrelaterad stress*: ett tillstånd av fysisk, emotionell och psykisk stress till följd av långvarig exponering för arbetsrelaterade krav som överskrider en arbetstagares kapacitet eller resurser; den kännetecknas inte bara av upplevelse av utmattning, utan också av förhöjda nivåer av spänning, ångest eller ihållande ”alarmberedskap”, och återspeglar såväl överaktivering (stress/ångest) som trötthet (utmattning).

(3) *psykosociala riskfaktorer*: arbetsrelaterade riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, dess sociala sammanhang och relationsmässiga faktorer samt arbetsvillkor, inbegripet hög arbetsbelastning, hög arbetsintensitet, långa arbetstider, brist på självständighet, brist på stöd från arbetsledare, trakasserier, våld och diskrimineringsbeteende, hög emotionell press, hög digital intensitet, att underställas automatiserat beslutsfattande eller automatiserade övervakningssystem, orealistiska mål.

(4) *primärprevention*: åtgärder som syftar till att undanröja och förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker vid källan genom anpassningar av arbetets organisation, utformning och ledning samt arbetsvillkor.

(5) *sekundärprevention*: åtgärder som syftar till tidig identifiering och snabb hantering av negativa effekter som uppkommit på grund av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker för att förhindra att de fortskrider, minska deras kraft och undvika att allvarligare effekter uppkommer, bland annat genom screening, bevakning och riktade insatser för arbetstagare som uppvisar inledande tecken på exponering eller skada.

KAPITEL II

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER

Artikel 4

Allmänna preventionsskyldigheter

1. Arbetsgivarna ska säkerställa förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker genom att

   a) undvika risker,

   b) utvärdera risker som inte kan undvikas,

   c) bekämpa riskerna vid källan,

d) anpassa arbetet till den enskilde, i synnerhet vad gäller utformningen av arbetsplatser, val av arbetsutrustning och val av arbets- och produktionsmetoder, med avsikt att framför allt reducera monotont arbete och arbete med fastställt ackord och minska effekterna av sådant arbete på hälsan,

e) ta hänsyn till den tekniska utvecklingen,

f) ersätta farliga element med element som är ofarliga eller mindre farliga,

g) utveckla en enhetlig övergripande policy för det förebyggande arbetet, vilken omfattar teknik, arbetsorganisation, arbetsbetingelser, sociala relationer och påverkan från faktorer i arbetsmiljön,

h) prioritera gemensamma skyddsåtgärder framför individinriktade skyddsåtgärder,

i) ge arbetstagarna tillräckliga instruktioner.

2. Arbetsgivarna ska säkerställa att organisatoriska resurser som stöder primärprevention, inbegripet ledningsstöd, arbetstagarmedverkan och tillgång till utbildning, verkligen görs tillgängliga för alla arbetstagare.

De ska också tillhandahålla arbetstagare, chefer och arbetsledare regelbunden och lämplig utbildning om arbetsrelaterade psykosociala risker och riskfaktorer i samband med arbetets organisation, utformning och ledning, det sociala sammanhanget och relationsmässiga faktorer på arbetet samt arbetsvillkor och förebyggande åtgärder.

3. Arbetsgivarna ska anta och genomföra en uppförandekod som definierar och förbjuder våld, trakasserier och diskrimineringsbeteende som undergräver arbetstagarnas värdighet, hälsa eller välbefinnande.

4. Arbetsgivarna ska också genomföra lämplig sekundärprevention, inbegripet mekanismer för tidig upptäckt, tillgång till företagshälsovård och snabbt stöd till arbetstagare som utsätts för psykosociala risker.

Artikel 5

Obligatorisk bedömning av psykosociala risker

1. Arbetsgivarna ska göra en psykosocial riskbedömning minst en gång om året och närhelst det sker betydande förändringar i arbetsorganisationen och organisatoriska omstruktureringar.

2. Den psykosociala riskbedömningen ska utvärdera psykosociala riskfaktorer, inbegripet arbetsbelastning, arbetsintensitet, bristande självständighet, långa arbetstider, brist på uppmuntran och erkännande till följd av dåliga prestations- och utvärderingssystem, emotionell press, exponering för skadligt socialt beteende, otrygg anställning, interferens mellan arbete och privatliv, digital uppkoppling utanför arbetstid eller automatiserade system för beslutsfattande och övervakning.

En sådan bedömning ska baseras på vetenskapligt validerade metoder.

3. Vid genomförandet av den psykosociala riskbedömningen ska arbetsgivarna säkerställa ett meningsfullt deltagande av arbetstagarföreträdare och fackföreningar och att de skydds- och preventionsansvariga för psykosociala risker som utsetts i enlighet med artikel 15 deltar under hela processen.

4. Resultaten av bedömningen ska dokumenteras och meddelas alla arbetstagare på arbetsplatsen på ett tillgänglighetsanpassat sätt.

Artikel 6

Årlig handlingsplan

1. På grundval av den psykosociala riskbedömningen ska arbetsgivarna anta en årlig handlingsplan med konkreta åtgärder för att förebygga, undanröja eller minska arbetsrelaterade psykosociala risker. Arbetsgivarna ska genomföra, övervaka och utvärdera tillämpningen av den årliga handlingsplanen.

2. Handlingsplanen ska i förekommande fall innehålla

   a) åtgärder för att minska den alltför stora arbetsbördan, bristen på arbetskraft, arbetsintensiteten och det monotona arbetet,

   b) maxgränser för övertid och oförutsägbara arbetstider,

   c) ett faktiskt genomförande av rätten att inte vara uppkopplad,

   d) åtgärder för att förhindra kränkande socialt beteende såsom trakasserier, mobbning och våld,

   e) regler för digital bevakning, övervakning och användning av artificiell intelligens för att förhindra att arbetstagare exponeras för arbetsrelaterade psykosociala risker,

   f) åtgärder som syftar till att förhindra krav på tillgänglighet under mycket lång tid och en arbetskultur där man alltid är uppkopplad, inbegripet tekniska och organisatoriska skyddsåtgärder,

   g) riktade åtgärder för sektorer, yrken och grupper av arbetstagare som identifierats som utsatta för högre risk, inbegripet hälso- och sjukvård, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt,

   h) åtgärder för tidigt ingripande och stöd, inbegripet tillgång till samtalsstöd, uppföljning av hälsa på arbetsplatsen och mekanismer som underlättar en hållbar återgång till arbete.

3. Handlingsplanen ska godkännas av de relevanta skydds- och preventionsansvariga för psykosociala risker som utsetts i enlighet med artikel 15. Arbetstagarföreträdare och fackföreningar ska vederbörligen och systematiskt involveras i utformningen, genomförandet och utvärderingen av denna plan.

4. Arbetsgivarna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att förebygga, undanröja eller minska de arbetsrelaterade psykosociala risker som identifierats genom riskbedömningen.

Artikel 7

Omorganisation av arbetet och tekniska förändringar

Varje omstrukturering, omorganisation av arbetet eller införande av teknik för övervakning eller digital arbetsledning ska föregås av en psykosocial riskbedömning.

KAPITEL III

ARBETSTAGARES RÄTTIGHETER

Artikel 8

Rätt till en psykologiskt trygg arbetsmiljö och till relevanta stödtjänster

Arbetstagare ska ha rätt till en psykologiskt trygg arbetsmiljö som inte utsätter dem för ständiga arbetsrelaterade psykosociala risker och förnedrande eller förödmjukande metoder som kan få betydande negativa konsekvenser för deras fysiska och psykiska hälsa.

Artikel 9

Rätt till stöd för återgång till arbetet efter skada till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker

Arbetstagare som har varit frånvarande från arbetet på grund av hälsoproblem kopplade till arbetsrelaterade psykosociala risker, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, trakasserier eller våld, ska ha rätt till stöd för en hållbar återgång till arbetet.

Arbetsgivarna ska säkerställa att återgången till arbetet organiseras på ett sätt som skyddar arbetstagarens hälsa och förhindrar att de risker som bidrog till frånvaron upprepas.

Denna rätt ska utgöra en del av arbetsgivarens skyldigheter inom ramen för sekundär- och tertiärprevention av arbetsrelaterade psykosociala risker.

Artikel 10

Individuell plan för återgång till arbetet

1. Innan en arbetstagare återupptar sina arbetsuppgifter efter en period av frånvaro kopplad till arbetsrelaterade psykosociala risker ska arbetsgivaren upprätta en individuell plan för återgång till arbetet.

2. Planen ska utarbetas i samarbete med den berörda arbetstagaren, företagshälsovården och arbetstagarnas företrädare, när så är lämpligt.

Planen ska, i förekommande fall, innehålla uppgifter om

a) gradvis återupptagande av arbetet,

b) tillfälliga eller permanenta anpassningar av arbetsuppgifter eller arbetsbelastning,

c) justeringar av arbetstid eller arbetsorganisation,

d) insatser för att åtgärda de arbetsrelaterade psykosociala risker som hade en negativ inverkan på arbetstagarens hälsa.

Artikel 11

Uppföljning och förebyggande av upprepning

Arbetsgivarna ska säkerställa regelbunden uppföljning under perioden för återgång till arbetet, inbegripet möjligheten att se över och anpassa planen för återgång till arbetet.

Vid behov ska arbetsgivarna vidta organisatoriska åtgärder för att ta itu med de psykosociala riskfaktorer som bidrog till arbetstagarens frånvaro.

Arbetstagare som återvänder efter en frånvaro kopplad till arbetsrelaterade risker får inte utsättas för diskriminering eller ogynnsam behandling till följd av sin frånvaro.

Resultaten av processer för återgång till arbetet ska beaktas i arbetsgivarens psykosociala riskbedömning och preventionsinsatser, i syfte att förhindra upprepning och förbättra arbetsvillkoren.

Artikel 12

Rätten att rapportera och skydd mot repressalier

Arbetstagare ska ha rätt att rapportera arbetsrelaterade psykosociala risker, även anonymt.

Ingen arbetstagare får utsättas för repressalier, diskriminering eller nackdelar till följd av sådan rapportering.

Denna artikel ska tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av direktiv (EU) 2019/1937.

Artikel 13

Rätten att inte vara uppkopplad

Arbetstagare ska inte vara skyldiga att ägna sig åt arbetsrelaterad kommunikation eller arbetsrelaterade uppgifter utanför sin arbetstid.

Arbetsgivarna ska säkerställa att digitala verktyg och arbetets organisation är utformade så att denna rättighet verkligen kan utövas.

Artikel 14

Arbetstagares rätt till information, samråd och medverkan

Arbetstagare och deras företrädare ska informeras, rådfrågas och involveras i alla skeden av arbetet med att bedöma, förebygga, bevaka och undanröja arbetsrelaterade psykosociala risker.

Arbetsgivarna ska säkerställa att arbetstagarna får tydlig och regelbunden information om arbetsrelaterade psykosociala risker och om de åtgärder som vidtagits för att förebygga dem och mildra deras negativa effekter.

Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt att säkerställa att alla arbetstagare förstår att arbetsrelaterade psykosociala risker uppstår till följd av exponering för psykosociala riskfaktorer och dessa faktorers karaktär.

KAPITEL IV

ARBETSTAGARREPRESENTATION OCH ARBETSTAGARDELTAGANDE

Artikel 15

Skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder mot psykosociala risker

1. Arbetsgivarna ska utse en eller flera arbetstagare som ska ägna sig åt förebyggande och hantering av psykosociala risker inom företaget och/eller organisationen.

2. De utsedda arbetstagarna skall inte på något sätt missgynnas på grund av att de ägnar sig åt förebyggande av psykosociala risker. De ska ges tillräckligt med tid och resurser för att kunna fullgöra sina uppgifter.

3. Om den kompetens som krävs för de uppgifter som avses i punkt 1 inte finns tillgänglig inom företaget och/eller organisationen ska arbetsgivaren anlita kompetenta externa tjänster eller personer med sakkunskap om psykosociala risker.

4. I sådana fall ska arbetsgivaren informera dessa tjänster eller personer om alla relevanta

faktorer som man vet, eller misstänker, påverkar arbetstagarnas psykiska hälsa och välbefinnande, inbegripet arbetsorganisation, arbetsvillkor och personliga relationer på arbetsplatsen.

5. I samtliga fall gäller att

— de utsedda arbetstagarna ska ha den kapacitet, den utbildning och de resurser som krävs på området förebyggande av psykosociala risker,

— de externa tjänster eller personer som konsulteras ska ha den kompetens och de yrkesmässiga resurser som krävs, och

— antalet utsedda arbetstagare och externa tjänster eller personer som konsulteras ska vara tillräckligt, med beaktande av företagets och/eller organisationens storlek, verksamhetens art samt graden och fördelningen av exponering för psykosociala risker.

6. Förebyggande av psykosociala risker kan utföras av en eller flera arbetstagare, av en intern enhet eller av externa tjänsteleverantörer. Dessa aktörer ska vid behov samarbeta för att säkerställa en enhetlig och ändamålsenlig strategi.

7. Med hänsyn tagen till verksamheternas art och företagens eller organisationernas storlek, kan medlemsstaterna fastställa de typer av företag eller organisationer där arbetsgivaren själv kan ta ansvaret för de åtgärder som avses i punkt 1, under förutsättning att denne har erforderlig kompetens.

8. Medlemsstaterna skall fastställa

— den kapacitet och de kvalifikationer som krävs på området förebyggande av psykosociala risker,

— det antal personer eller tjänster som krävs för att utföra dessa uppgifter.

Artikel 16

Samråd med och medbestämmande för arbetstagare

1. Arbetsgivaren ska säkerställa att samråd hålls med arbetstagare och/eller deras företrädare och att de ges möjlighet att delta i diskussioner i alla skeden av förebyggandet och hanteringen av psykosociala risker.

2. Sådana samråd och sådant deltagande ska särskilt avse

— identifiering och bedömning av psykosociala risker,

— utformning, planering och genomförande av prevention och handlingsplaner,

— övervakning och utvärdering av dessa åtgärders utfall,

— kontinuerlig förbättring av handlingsplaner och metoder på området för

psykosociala risker.

3. Arbetstagarna och/eller deras företrädare ska få den information, den utbildning och de resurser som krävs för att på ett meningsfullt sätt kunna delta i de processer som avses i punkt 2.

4. Deltagandet ska ske i god tid och på ett meningsfullt sätt, så att arbetstagarna och/eller deras företrädare kan bidra till beslutsfattandet och utarbetandet av lämpliga åtgärder.

5. Bestämmelserna i denna artikel ska tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och praxis i fråga om information till, samråd med och medverkan av arbetstagare.

KAPITEL V

TILLSYN, INSPEKTIONER OCH SANKTIONER

Artikel 17

Yrkesinspektioner

Medlemsstaterna ska säkerställa att yrkesinspektionsmyndigheternas befogenheter, utbildning, sakkunskap, verktyg och resurser på området arbetsrelaterade psykosociala risker är tillräckliga för att bland annat kunna identifiera, bedöma och utreda dessa risker på ett verkningsfullt sätt.

Artikel 18

Legal presumtion och bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att om en arbetstagare lägger fram fakta som ger anledning att anta att han eller hon har exponerats för arbetsrelaterade psykosociala riskfaktorer och har drabbats av ett hälsoproblem som hör samman med sådan exponering, ska det presumeras att hälsoproblemet är arbetsrelaterat.

2. I sådana fall ska bevisbördan övergå till arbetsgivaren, som ska visa

   a) att lämpliga förebyggande åtgärder har vidtagits i enlighet med detta direktiv, och

   b) att hälsoproblemet inte är kopplat till arbetsförhållandena.

3. Medlemsstaterna får föreskriva förmånligare bestämmelser, inbegripet mekanismer för att minska bevisbördan.

Artikel 19

Bevakning och uppgiftsinsamling

Europeiska kommissionen ska i samarbete med Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) och Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) bevaka trender när det gäller arbetsrelaterade psykosociala risker i medlemsstaterna för att bedöma verkan av detta direktiv.

Artikel 20

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska utan dröjsmål underrätta kommissionen om dessa regler och åtgärder, och utan dröjsmål underrätta den om eventuella ändringar som berör dem.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 21

Upprätthållande av skyddsnivån

Genomförandet av detta direktiv ska inte utgöra ett skäl för att sänka den skyddsnivå som redan gäller för arbetstagare.

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.

Artikel 22

Genomförande

1. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.

2. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna

vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

3. Arbetsmarknadens parters oberoende ska respekteras. Medlemsstaterna bör, på särskilda villkor, kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, samtidigt som det allmänna skyddet för arbetstagarna respekteras.

Artikel 23

Införlivande

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom två år från dess ikraftträdande. De ska underrätta kommissionen om texten till de centrala åtgärder i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

MOTIVERING

Arbetsrelaterade psykosociala risker utgör en växande utmaning för god arbetsmiljö i Europeiska unionen. Djupgående förändringar i arbetsorganisation, ledningsmetoder och anställningsvillkor har avsevärt ökat exponeringen för arbetsrelaterade psykosociala risker inom olika sektorer och yrken. Dessa risker uppstår främst på grund av arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av det sociala och relationsmässiga sammanhanget på arbetsplatsen och arbetsvillkoren.

Överdriven arbetsbelastning och arbetsintensitet, brist på självständighet, långa arbetstider, otrygga anställningar, skadliga sociala beteenden och brist på uppmuntran och erkännande till följd av dysfunktionella prestations- och utvärderingssystem är erkända psykosociala riskfaktorer som ger upphov till psykosociala risker. Dessa faktorer bidrar till arbetsrelaterad stress, utbrändhet, trakasserier, våld och diskriminering, som får allvarliga och långvariga konsekvenser för arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet ångesttillstånd, depression, hjärt- och kärlsjukdomar och långvarig arbetsoförmåga. Utöver de mänskliga konsekvenserna medför arbetsrelaterade psykosociala risker betydande sociala och ekonomiska kostnader, bland annat frånvaro, utträde från arbetsmarknaden och minskad produktivitet.

EU:s nuvarande arbetsmiljöram, särskilt direktiv 89/391/EEG, fastställer allmänna principer för förebyggande men innehåller inte tillräckligt specifika, bindande eller harmoniserade bestämmelser om arbetsrelaterade psykosociala risker. Dessutom är genomförandet av de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld i arbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan medlemsstater och sektorer, vilket leder till olika skyddsnivåer för arbetstagare.

Den senaste tidens digitala utveckling har ytterligare intensifierat de arbetsrelaterade psykosociala riskerna. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning, artificiell intelligens och automatiserade system för prestationsövervakning har bidragit till teknikstress, arbetsintensifiering, social isolering och minskad autonomi. Denna utveckling pekar på ett behov av att säkerställa att arbetsorganisationen förblir anpassad till arbetstagarna, i linje med de grundläggande principerna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Det finns belägg för att exponeringen för arbetsrelaterade psykosociala risker är ojämnt fördelad. Vissa grupper av arbetstagare, däribland kvinnor, unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med otrygga anställningar, arbetsledare och arbetstagare som är föremål för intensiv resultatövervakning, drabbas oproportionerligt hårt. Denna oproportionerliga exponering återspeglar strukturella ojämlikheter, maktobalanser och diskriminerande praxis inom arbetsorganisationen. För att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker krävs därför att ett genusmedvetet och intersektionellt perspektiv integreras i preventionsstrategierna.

I betänkandet betonas också utmaningarna i samband med det rättsliga erkännandet av arbetsrelaterade sjukdomar till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker och den bevisbörda som läggs på arbetstagarna. Dessa svårigheter hindrar att effektivt förebyggande, verkställande och tillgång till rättslig prövning verkligen kan äga rum. Arbetsrelaterade psykosociala risker kan ge upphov till arbetssjukdomar, inbegripet psykisk ohälsa, samt till arbetsrelaterade olyckor, men erkännande- och kompensationssystemen är fortfarande väldigt olika i de olika medlemsstaterna.

Effektivt förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker måste i första hand baseras på kollektiva och organisatoriska åtgärder, i enlighet med preventionshierarkin. Forskning och vägledning från EU:s byråer betonar vikten av deltagandebaserade riskbedömningsprocesser där arbetstagare och deras företrädare medverkar på ett ändamålsenligt sätt. Strategier och initiativ med stöd till den enskilda individen att själv hantera problemet för att må bra kan inte ersätta arbetsgivarnas skyldigheter att anpassa arbetsorganisationen och arbetsvillkoren.

Slutligen betonas i detta betänkande behovet av en mer enhetlig och harmoniserad EU-strategi för arbetsrelaterade psykosociala risker. Kommissionen uppmanas att lägga fram ett förslag till ett särskilt EU-direktiv som fastställer bindande minimikrav för förebyggande, erkännande och hantering av arbetsrelaterade psykosociala risker. Ett sådant initiativ är nödvändigt för att säkerställa ett högt och likvärdigt skydd för alla arbetstagare i unionen samt subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

BILAGA: FÖRKLARING OM SYNPUNKTER

Föredraganden förklarar, i enlighet med artikel 8 i bilaga I till arbetsordningen, att hon i sitt betänkande har inkluderat synpunkter i frågor rörande ärendet som hon har mottagit från följande företrädare för intressegrupper som omfattas av tillämpningsområdet för det interinstitutionella avtalet om ett obligatoriskt öppenhetsregister[1] eller företrädare för offentliga myndigheter i tredjeländer, inbegripet deras diplomatiska beskickningar och ambassader, i samband med att förslaget till betänkande utarbetades:

1. Företrädare för intressegrupper som omfattas av tillämpningsområdet för det interinstitutionella avtalet om ett obligatoriskt öppenhetsregister
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. Företrädare för offentliga myndigheter i tredjeländer, inbegripet deras diplomatiska beskickningar och ambassader
Ingen

Ovanstående förteckning upprättas uteslutande på föredragandens ansvar.

I den mån fysiska personer identifierats med namn, befattning eller båda i förteckningen förklarar föredraganden att de berörda fysiska personerna tillsänts Europaparlamentets meddelande om skydd av personuppgifter nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), i vilket villkoren för behandlingen av deras personuppgifter och rättigheterna i samband med denna behandling fastställs.

[1] Interinstitutionellt avtal av den 20 maj 2021 mellan Europaparlamentet, Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen om ett obligatoriskt öppenhetsregister (EUT L 207, 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).