



VEDTAGNE TEKSTER

P10_TA(2026)0326

Psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen

Europa-Parlamentets beslutning af 6. oktober 2026 med henstillinger til Kommissionen om psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen (2026/2023(INL))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF),
- der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, særlig artikel 1, 3, 21, 27, 31 og 35,
- der henviser til den europæiske søjle for sociale rettigheder, navnlig princip nr. 10 om sunde, sikre og velegnede arbejdsmiljøer,
- der henviser til Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet¹, ("rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen")
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten²,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU³,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde⁴, særlig artikel 12,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden⁵, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemførelse og

¹ EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

² EUT L 305 af 26.11.2019, s. 17, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>.

³ EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

⁵ EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union⁶ og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab⁷,

- der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om arbejdsrelateret stress (2004),
- der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen (2007),
- der henviser til EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027, der fastsætter nøgleprioriteterne i forbindelse med foregribelse og håndtering af forandringer på det nye arbejdsmarked, forbedring af forebyggelsen af arbejdsulykker og -sygdomme og forøgelse af beredskabet for så vidt angår fremtidige sundhedskriser,
- der henviser til sin beslutning af 10. marts 2022 om en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen efter 2020 (herunder en bedre beskyttelse af arbejdstagere mod eksponering for skadelige stoffer, stres på arbejdspladsen og skader som følge af gentagne bevægelser) (2022/2165(INI))⁸,
- der henviser til sin beslutning af 5. juli 2022 om mental sundhed i den digitale arbejdsverden (2021/2098(INI))⁹,
- der henviser til sin beslutning af 21. januar 2021 med henstillinger til Kommissionen om retten til at være offline om retten til at være offline (2019/2181(INL))¹⁰,
- der henviser til sin beslutning af 12. december 2023 om mental sundhed (2023/2074(INI))¹¹,
- der henviser til sin beslutning af 17. december 2025 med sine henstillinger til Kommissionen om digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde (2025/2080(INL))¹²,
- der henviser til Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om usikre ansættelsesforhold og mental sundhed (SOC/745-EESC-2023),
- der henviser til Rådets konklusioner om mental sundhed (15971/23),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 4. december 2025 om planen for kvalitetsjob (COM(2025)0944),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2026 med titlen "Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2026-2030"

⁶ EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ EUT C 347 af 9.9.2022, s. 122.

⁹ EUT C 47 af 7.2.2023, s. 63.

¹⁰ EUT C 456 af 10.11.2021, s. 161.

¹¹ EUT C, C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² EUT C, C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

(COM(2026)0113),

- der henviser til Kommissionens meddelelse af 7. juni 2023 om en samlet tilgang til mental sundhed (COM(2023)0298),
 - der henviser til Europa-Parlamentets Temaafdeling studie med titlen "Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace" (Minimumskrav til sundhed og sikkerhed i forbindelse med beskyttelse af mental sundhed på arbejdspladsen) der blev offentliggjort i maj 2023,
 - der henviser til Eurofound's undersøgelse med titlen "European Working Conditions Survey 2024: First findings" (2024-undersøgelse af europæiske arbejdsvilkår: de første resultater), Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg,
 - der henviser til EU-OSHA's rapport om psykosociale risici og stress på arbejdspladsen og navnlig dets rapport om "Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector" (Arbejdsrelaterede psykosociale risici og mental sundhed i EU's sundheds- og sociale sektor), som blev offentliggjort den 13. november 2025,
 - der henviser til Verdenssundhedsorganisationens (WHO) retningslinjer for mental sundhed på arbejdet (2022),
 - der henviser til WHO's Regionale Kontor for Europas undersøgelse med titlen "Mental Health of Nurses and Doctors (MeND) survey in the European Union, Iceland and Norway" (undersøgelse af sygeplejerskes og lægers mentale sundhed i Den Europæiske Union, Island og Norge), som blev offentliggjort den 10. oktober 2025,
 - der henviser til sin beslutning af 17. september 2026 om en EU-kriseplan for sundhedspersonale: sundhedssystemernes bæredygtighed og beskæftigelses- og arbejdsvilkårene i sundhedssektoren (2025/2062(INI))¹³,
 - der henviser til WHO's og Den Internationale Arbejdsorganisation's (ILO's) politiske oplæg fra 2022 med titlen "Mental health at work: policy brief" (Mental sundhed på arbejdspladsen: politisk notat),
 - der henviser til udtalelse fra Retsudvalget om det foreslåede retsgrundlag,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 47 og 55,
 - der henviser til udtalelse fra Udvalget om Folkesundhed,
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A10-0225/2026),
- A. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici og heraf følgende indvirkninger er multifaktorielle og primært opstår som følge af eksponering for risikofaktorer knyttet til tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet og som følge af arbejdets sociale og relationelle kontekst; der henviser til, at arbejdstagere ofte udsættes for flere risikofaktorer, der interagerer med hinanden, samtidigt, og at en sådan kumulativ og

¹³ Vedtagne tekster, P10_TA(2026)0312.

kombineret eksponering kan forstærke de negative virkninger af arbejdsrelaterede psykosociale risici;

- B. der henviser til, at tilrettelæggelsen, finansieringen og leveringen af sundhedstjenester og lægelig pleje, herunder mentale sundhedstjenester, er medlemsstaternes ansvar; der henviser til, at Unionens tiltag inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen bør respektere de nationale kompetencer;
- C. der henviser til, at der skal sondres mellem arbejdsrelaterede psykosociale risici og mental sundhed, idet organisationer såsom ILO¹⁴ og WHO¹⁵ fremhæver, at for så vidt angår dårlige sundhedsresultater er mental sundhed "resultatet", og arbejdsrelaterede psykosociale risici er "årsagen";
- D. der henviser til, at der ifølge ILO's rapport "The psychosocial working environment: Global development and pathways for actions" (det psykosociale arbejdsmiljø: global udvikling og veje for handling)¹⁶ hvert år dør mere end 840 000 mennesker af helbredsproblemer forbundet med psykosociale risici; der henviser til, at eksponering for psykosociale risikofaktorer såsom overdreven arbejdsbyrde, urimeligt arbejdstempo og uopnåelige mål, mangel på arbejdskraft, herunder usikre personaleniveauer, psykisk og seksuel chikane, manglende autonomi eller indflydelse, manglende rolleklarhed og ineffektiv kommunikation, udviskning af grænsen mellem arbejdsliv og privatliv pga. forventninger om konstant konnektivitet, jobusikkerhed, dårlig ledelsespraksis og dårlig kollegial praksis, dysfunktionel præstation og meritbaserede evalueringssystemer, mobning på arbejdspladsen, herunder devaluering af den personlige værdighed og underminering af den faglige identitet, mobning, i væsentlig grad øger arbejdsrelaterede psykosociale risici og bør forebygges og forvaltes effektivt for at sikre gode arbejdsvilkår og et sundt arbejdsmiljø og for at støtte produktiviteten;
- E. der henviser til, at ledelsespraksis og støtte af høj kvalitet og positive relationer på arbejdspladsen bidrager væsentligt til mental trivsel på arbejdspladsen og kan fungere som beskyttende faktorer mod psykosociale risici;
- F. der henviser til, at eksponering for psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen har alvorlige negative konsekvenser for arbejdstagernes mentale og fysiske sundhed, herunder arbejdsrelateret stress, udbrændthed, angstlidelser, depression, hjerte-kar-sygdomme, relationelle forstyrrelser, der har indvirkning på det sociale klima på arbejdspladsen, indtagelsen af anxiolytika eller alkohol, rygning, muskel- og knoglelidelser og langvarig uarbejdsdygtighed, hvilket potentielt resulterer i mistet arbejde eller opsigelse eller i ekstreme tilfælde øget risiko for selvmord; der henviser til, at et godt psykosocialt arbejdsmiljø omvendt øger gode præstationer for både arbejdstagere og virksomheder samt for arbejdstageres personlige udvikling og mentale og fysiske trivsel;
- G. der henviser til, at psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen kan have en negativ virkning på handicap og kroniske sundhedsmæssige lidelser såsom diabetes, epilepsi, autoimmune sygdomme eller reumatologiske sygdomme og bevægeapparatsygdomme;

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

¹⁵ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹⁶ <https://www.ilo.org/resource/news/840000-deaths-year-linked-psychosocial-risks-work>

der henviser til, at disse sygdomme kræver passende støtteforanstaltninger på arbejde;

- H. der henviser til, at Eurofound's 2024 undersøgelse af europæiske arbejdsvilkår¹⁷ understreger, at størstedelen af Unionens arbejdsstyrke har et godt eller meget godt helbred, og at denne andel er blevet langsomt forøget over årene: 77 % i 2010, 78 % i 2015 og 80 % i 2024; der henviser til, at Eurofound's 2023 undersøgelse af europæiske arbejdsvilkår¹⁸ viser, at eksponeringen for høj arbejdsintensitet steg fra 27 % i 2015 til 40 % i 2021, og at en ud af tre ansatte arbejdede med høj arbejdsintensitet, med stramme tidsfrister eller i deres fritid, og at det fortsat er en af de væsentligste katalysatorer for psykosociale risici, som kræver målrettede organisatoriske foranstaltninger for at administrere arbejdsbyrde og personaleniveauer; der henviser til, at virkningerne af dette er særligt alvorlige i tilfælde af kontinuerligt skifteholdsarbejde, natarbejde og systematisk personalemangel;
- I. der henviser til, at WHO definerer en sund arbejdsplads som et miljø, hvor arbejdstagere og ledere samarbejder om at fremme sundheden, sikkerheden og trivslen for alle arbejdstagere og arbejdspladsens bæredygtighed; der henviser til, at der for at forbedre sundheden for arbejdstagere ikke blot bør tages hensyn til i) det fysiske arbejdsmiljø, men også til ii) tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdspladsens kultur, iii) personlige sundhedsressourcer på arbejdspladsen og iv) virksomheders sociale ansvar og måder at inddrage lokalsamfund på¹⁹;
- J. der henviser til, at faktorer vedrørende køn, alder og beskæftigelse kan spille en rolle i dynamikken på arbejdspladsen og i forskellige sektorer; der henviser til, at alle arbejdstagere angiveligt udpeger et sikkert arbejdsmiljø for fysisk og mental sundhed som det vigtigste aspekt; der henviser til, at indekset for det sociale miljø er faldet for kvinder, samtidig med at indekset for arbejdsintensitet er blevet forværret, mens sidstnævnte er blevet forbedret for mænd²⁰, hvilket har ført til en generel situation, hvor andelen af mænd med et godt helbred er højere end andelen af kvinder;
- K. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici medfører betydelige sociale og økonomiske omkostninger, herunder fravær fra arbejdspladsen, udtræden af arbejdsmarkedet, øgede niveauer for tidlig pension samt sygefravær, nedsat produktivitet og konkurrenceevne i hele Unionen, som koster over 100 mia. EUR hvert år²¹, øger presset på sundhedssystemer og udgifter til folkesundhed og tegner sig for ca. 60 % af de tabte arbejdsdage i Unionen og dermed bidrager til mangel på arbejdskraft og øget arbejdsintensitet for arbejdstagere i de organisationer, der er berørt af sådan personalemangel; der henviser til, at håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici,

¹⁷ Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

¹⁸ Eurofound (2023), Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series.

¹⁹ Verdenssundhedsorganisationen (WHO) (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices, <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> og tidligere vedtagne beslutninger fra Europa-Parlamentet: Mental sundhed i den digitale arbejdsverden (2022) og om Mental sundhed (2023)

stress og mental sundhed på arbejdspladsen er til gavn for både arbejdstagere og arbejdsgivere og bidrager til produktivitet, innovation og konkurrenceevnen for europæiske virksomheder og små- og mellemstore virksomheder (SMV'er), hvilket i sidste ende gavner økonomien og samfundet som helhed;

- L. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici øger byrden for sundhedssystemerne og de offentlige sundhedsudgifter og har indvirkning på den finansielle levedygtighed for organisationer i både den offentlige og den private sektor; der henviser til, at investering i forebyggelse, tidlig indgriben og tilgængelige rådgivningstjenester mindsker presset på sundheds- og socialsikringssystemerne og derfor udgør et væsentligt element i den forebyggende folkesundhedspolitik;
- M. der henviser til, at negativ social adfærd, herunder verbale overgreb, nedgørelse af personlig værdighed og undergravning af erhvervsmæssig identitet, trusler, mobning, psykologisk og seksuel vold og chikane eller krænkende adfærd fra arbejdsgivere, kolleger, tilsynsførende, ledere eller personer i ansvarshavende stilling, har en særlig alvorlig og langvarig indvirkning på arbejdstagernes fysiske og mentale sundhed; der henviser til, at en sådan adfærd bør håndteres, også inden for rammerne af den sociale dialog, med fokus på de sektorer, hvor disse risici er mest udbredte; der henviser til, at kvinder er mere udsat for vold og chikane på arbejdspladsen; der henviser til, at hele spektret af chikane og vold, herunder tredjepartsvold og cybervold begået af klienter, patienter, plejemodtagere eller tjenestebrugere, udtrykkeligt bør anerkendes og imødegås proaktivt med en kønssensitiv tilgang;
- N. der henviser til, at arbejdstagere i servicesektorer, som ofte er kvindedominerede, såsom sundheds- og socialsektoren, uddannelsessektoren og den offentlige forvaltning og sektorer med klientorienterede erhverv såsom passagertransport er særligt udsatte for akutte og høje psykosociale risici på grund af høj arbejdsintensitet, mangel på arbejdskraft, udfordrende arbejdsvilkår og eksponering for vold fra tredjepart; der henviser til, at aggressiv adfærd over for sundheds-, social- og nødhjælpsarbejdere er særlig akut; der henviser til, at militært personale, arbejdstagere, der modererer onlineindhold²², landbrugere og landbrugsarbejdere og arbejdstagere på slagterier og kødemballering²³ også står over for høje niveauer af arbejdsrelateret stress og psykosociale risici i forbindelse med arten og intensiteten af deres arbejde; der henviser til, at disse sektorspecifikke risici kræver skræddersyede forebyggende og understøttende foranstaltninger, herunder sikring af et sikkert personaleniveau, tilstrækkelige ressourcer, støttende ledelsespraksis med passende tilsyn, adgang til mentale sundhedstjenester og anstændige arbejdsvilkår, som er afgørende for at beskytte både den fysiske og mentale sundhed for arbejdstagere i disse sektorer;
- O. der henviser til, at én ud af tre læger og sygeplejersker ifølge WHO's Regionale Kontor i Europas MeND-undersøgelse²⁴ har oplyst, at de oplever symptomer på depression, én ud af ti har passive selvmordstanker, én ud af tre oplever mobning eller trusler om vold på arbejdspladsen, og én ud af ti oplyser, at de har oplevet fysisk vold eller seksuel chikane; der henviser til, at håndteringen af disse spørgsmål også er en forudsætning for at garantere patientsikkerheden samt kvaliteten og kontinuiteten i patientplejen og for at

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>

²⁴ <https://www.who.int/europe/news/item/10-10-2025-healing-hands---hurting-minds>.

sikre kvaliteten af de offentlige tjenester samt disse arbejdstageres trivsel;

- P. der henviser til, at personer, der har levet med mentale sundhedsproblemer og psykosociale handicap, står over for yderligere stigmatisering, forskelsbehandling og hindringer i forbindelse med beskæftigelse, hvilket kan forværre psykosociale risici;
- Q. der henviser til, at samtidig med, at den stigende brug af digitale teknologier, algoritmisk styring og kunstig intelligens også tilbyder muligheder for at forbedre arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet, når de gennemføres korrekt, kan de bidrage til arbejdsintensivering, unødigt overvågning, social isolation og tab af autonomi og resulterer ofte i, at arbejdstagerne skal tilpasse sig teknologien i stedet for det modsatte, når den ikke anvendes og forvaltes på en menneskecentreret måde med inddragelse og uddannelse af arbejdstagerne;
- R. der henviser til, at ca. to tredjedele af de ledere, der anvender algoritmiske styringsværktøjer, har betænkeligheder med hensyn til pålideligheden vedrørende deres nuværende anvendelse; der henviser til, at ledere oftest henviser til uklar ansvarlighed (28 %), manglende forklarlighed (27 %) samt utilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagernes fysiske og mentale sundhed (27 %)²⁵;
- S. der henviser til, at mental udmattelse på grund af omfattende anvendelse af eller tilsyn med AI-værktøjer, der går længere end ens kognitive kapacitet, er et fænomen, der til tider beskrives som "digital" eller "AI-relateret hjernetræthed" eller "hjerneudmattelse", og som kan føre til ringere koncentration, hæmmet beslutningstagning, nedsat produktivitet og øget psykosocial stress, navnlig i ansvarstunge miljøer; der henviser til, at den stadig større anvendelse af digitale redskaber til arbejdsformål kan have en skadelig virkning på arbejdstageres grundlæggende rettigheder, rimelige arbejdsvilkår, begrænsningen af arbejdstid og balance mellem arbejdsliv og privatliv, fysisk og mental sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og trivsel samt på ligestillingen mellem kønnene på grund af deres uforholdsmæssige indvirkning på arbejdstagere med omsorgsforpligtelser, hvoraf størstedelen er kvinder; der henviser til, at den digitale omstilling bør styres af respekt for menneskerettighederne og for Unionens grundlæggende rettigheder og værdier og bør have en positiv indvirkning på arbejdstagere og arbejdsvilkår;
- T. der henviser til, at den nuværende EU-ramme for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, navnlig direktiv 89/391/EØF, for at sikre retssikkerheden i tilstrækkelig grad bør indeholde specifikke regler og vejledning, som tager hånd om udviklinger på beskæftigelsesområdet over de sidste 30 år og deres psykosociale risici og indvirkninger; der henviser til, at der er et behov for at styrke gennemførelsen og håndhævelsen af Unionens eksisterende lovgivningsmæssige ramme og sikre, at de nuværende standarder anvendes effektivt i alle medlemsstater for at sikre lige konkurrencevilkår og konsekvent beskyttelse med fuld respekt for forskellige nationale arbejdsmarkedsmodeller og håndhævelsessystemer, samtidig med at der muliggøres skræddersyede løsninger for forskellige industrielle traditioner og systemer i medlemsstaterne; der henviser til, at nylig EU-lovgivning, herunder direktiv (EU) 2024/2831 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde, i et vist omfang har taget hånd om nye risici relateret til arbejdstilrettelæggelse, digitalisering og algoritmisk styring i sektoren for platforme, samtidig med at der tages hensyn til mangfoldigheden i

ationale arbejdsmarkedssystemer og arbejdsmarkedsparternes rolle;

- U. der henviser til, at Europa-Parlamentet har anerkendt de negative sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen ved algoritmisk styring (2025/2080(INL)); der henviser til, at Unionens nuværende ramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen til håndtering af de specifikke udfordringer med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der er forbundet med algoritmisk styring og AI-systemer på arbejdspladsen, bør revideres og tilpasses for at beskytte arbejdstagerne; der henviser til, at de hurtige ændringer, som vedtagelsen af algoritmiske styringssystemer, digital overvågning og AI på arbejdspladsen har medført, og karakteren af disse teknologier til at tilpasse og forårsage sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen er vanskelige at forudsige i udformningsfasen og kræver, at arbejdstagere kan indberette risici relateret til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen via effektive kommunikationskanaler, og at de er informeret, bliver hørt og er involveret i anvendelsen af teknologier, der indføres på arbejdspladsen;
- V. der henviser til, at der er betydelige forskelle med hensyn til forekomsten af arbejdsrelaterede psykosociale risici og håndteringen af dem i den nationale lovgivning og de bredere politikker, herunder de politikker, der gennemfører de europæiske arbejdsmarkedsparters aftaler om arbejdsrelateret stress og om chikane og vold; der henviser til, at sådanne forskelle afspejler forskellene i arbejdsmarkedsstrukturer, lovgivningsmæssige rammer og gennemførelsespraksis, hvilket fører til ulige beskyttelsesniveauer og diskrepanser i Unionen, navnlig i sektorer og erhverv, som oplever ændringer i tilrettelæggelsen og vilkårene på arbejdspladsen; der henviser til, at udveksling af bedste praksis mellem medlemsstater er nødvendig for at fremme konvergens i retning mod høje standarder; der henviser til, at arbejdsmarkedsparterne skal spille en central rolle i forebyggelse og håndtering af psykosociale risici, navnlig på sektor- og virksomhedsniveau, for at sikre, at løsninger tilpasses deres specifikke sammenhæng og behov;
- W. der henviser til, at klimarelaterede psykosociale risici, herunder eksponering for ekstreme vejrforhold og følgerne heraf, herunder varmestress, miljøangst, øget træthed, reduceret koncentration, konflikter personer imellem og højere forekomst af angst og depression og arbejdsrelateret stress i forbindelse med miljøomstillinger, er væsentlige bestemmende faktorer for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed; der henviser til, at disse risici i uforholdsmæssig høj grad påvirker sårbare arbejdstagere og sektorer; der henviser til, at nogle medlemsstater allerede har truffet passende midlertidige målrettede foranstaltninger for at håndtere disse risici; der henviser til, at håndtering og integration af disse risici i EU-retten og gennem social dialog vil bidrage til at sikre, at Unionens rammer for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen fortsat er effektive og reaktionsdygtige over for nye og opståede risici på arbejdsmarkedet;
- X. der henviser til, at EU-OSHA fremhæver vigtigheden af deltagelsesbaserede risikovurderingsprocesser og inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter i forebyggelsen af arbejdsrelaterede psykosociale risici for at sikre, at foranstaltninger er effektive, inklusive og baseret på faktiske forhold og behov på arbejdspladsen;
- Y. der henviser til, at 29 % af arbejdstagerne oplyser, at de ikke er særlig velinformerede eller slet ikke informerede om forebyggelse af arbejdsrelateret stress på deres arbejdsplads, hvilket tyder på en betydelig mangel på viden og kommunikation om forebyggelse af psykosociale risici samt utilstrækkelig adgang til tidlig psykosocial

støtte, erhvervsvejledning om mental sundhed og henvisningsveje, når der opstår symptomer, ikke mindst til dem, der kommer ind på arbejdsmarkedet for første gang; der henviser til, at dette understreger behovet for at styrke uddannelses- og bevidstgørelsesforanstaltninger, herunder for studerende som forberedelse til arbejdslivet, med henblik på at fremme forebyggende foranstaltninger og sikre, at arbejdstagerne på en rettidig, klar og forståelig måde informeres tilstrækkeligt om arten af psykosociale risici, de faktorer, der påvirker dem, og de foranstaltninger, der er truffet for at forebygge og håndtere dem; der henviser til, at en sådan information bør gives skriftligt og i formater, som er tilgængelige og forståelige for alle arbejdstagere, under hensyntagen til forskellige behov, herunder behovene for personer med handicap; der henviser til, at tilgængelighed bør sikres i overensstemmelse med principperne om universel udformning; der henviser til, at sikring af, at alle arbejdstagere, herunder dem med handicap, kan tilgå, forstå og anvende sådanne informationer, er afgørende for at muliggøre deres meningsfulde deltagelse i forebyggelses-, indberetnings- og risikostyringsprocesser;

- Z. der henviser til, at telearbejde og fleksible arbejdsordninger ganske vist giver fleksibilitet og muligheder for at forbedre balancen mellem arbejds- og privatliv, men også er blevet forbundet med øget arbejdsintensitet og forbindelse til arbejdsrelaterede digitale værktøjer efter arbejdstid, hvilket fører til reduceret social interaktion, indblanding i arbejdslivet og øget tilgængelighed, hvilket kan have en negativ indvirkning på den mentale sundhed, hvis det ikke håndteres korrekt; der henviser til, at sikring af tydelige grænser for arbejdstid og beskyttelse af arbejdstagere mod krav om at deltage i arbejdsrelateret kommunikation uden for normal arbejdstid i denne sammenhæng kan bidrage til at afbøde de negative virkninger forbundet med digitalisering af arbejde; der henviser til, at gennemførelse og fremme af digitale og mentale sundhedskompetencer, god forvaltningspraksis og etablering af en ret til at være offline er afgørende for at afbøde disse risici;
- AA. der henviser til, at kvindelige, unge og ældre arbejdstagere, enlige forældre, personer med plejeforpligtelser, arbejdstagere i usikre eller atypiske former for beskæftigelse, ledere, tredjelandstatsborgere, arbejdstagere, der lever med en kronisk sygdom, arbejdstagere med handicap, og arbejdstagere, der er underlagt intensiv resultatovervågning og meritbaserede belønningssystemer, i uforholdsmæssig høj grad er udsat for arbejdsrelaterede psykosociale risici; der henviser til, at dette ikke skyldes individuel sårbarhed, men er et resultat af uligheder og visse praksisser på arbejdspladsen i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse, herunder ulige behandling og forskelsbehandling af forskellige årsager såsom køn, alder, handicap eller seksuel orientering; der henviser til, at disse mange former for forskelsbehandling udgør psykosociale risikofaktorer i sig selv, og at det er vigtigt at sikre, at alle arbejdstagere beskyttes i overensstemmelse med eksisterende lovgivning, og sikre et inklusivt og sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere;
- AB. der henviser til, at tilsynsførende og ledere påvirkes af særlige stressfaktorer såsom krævende arbejde, selvstyring, fragmentering og arbejdslivets afsmittning på privatlivet; der henviser til, at tilsynsførende, der lider af arbejdsrelateret udbrænding og udmattelse, kan skabe en afsmittende virkning, hvor arbejdstagere, som er under deres ledelse, også oplever højere niveauer af følelsesmæssig udmattelse, angst og depression;
- AC. der henviser til, at kønsforskelle påvirker, hvordan psykosociale risici opleves, indberettes og administreres i arbejdspladsmiljøer; der henviser til, at kvindelige

arbejdstagere i uforholdsmæssig grad er eksponeret for psykosociale risici på arbejdsmarkedet, herunder kønsbestemt vold og chikane, hvilket udgør alvorlige sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen med væsentlige indvirkninger på deres fysiske, økonomiske og mentale trivsel til følge; der henviser til, at ILO-konvention nr. 190 (C190) er den første internationale traktat, der anerkender alles ret til et arbejdsliv fri for vold og chikane, herunder kønsbaseret vold og chikane;

- AD. der henviser til, at unge i uforholdsmæssig grad påvirkes af angst, mentale problemer og udbrændthed på arbejdspladsen, ikke mindst på grund af deres mere intensive brug af digitale teknologier og deres ofte usikre ansættelsesforhold tidligt i deres karrierer; der henviser til, at udvidelsen af telearbejde kan yderligere begrænse muligheder for at bygge meningsfulde sociale forbindelser, tilgå uformel læring og modtage tilstrækkeligt tilsyn og støtte, hvilke alle er afgørende i begyndelsen af en professionel karriere; der henviser til, at disse faktorer kan øge risikoen for isolation og frustration, hvilket forværrer psykosociale risici blandt unge arbejdstagere;
- AE. der henviser til, at arbejdstagere fra tredjelande i uforholdsmæssig høj grad er udsat for psykosociale risici på arbejdspladsen på grund af forskellige faktorer såsom atypiske, usikre og farlige arbejdsvilkår, ulige behandling og hindringer for adgang til rettigheder og indberetning af misbrug; der henviser til, at arbejdstagere, der befinder sig i en irregulær situation, er særligt sårbare over for udnyttelse af deres arbejdskraft og misbrug, når de forsøger at gøre deres rettigheder gældende; der henviser til, at disse risici navnlig er relevante i platformsarbejde og i andre sektorer såsom sektoren for husligt arbejde, hvor kvinder fra tredjelande udgør en væsentlig andel af arbejdsstyrken;
- AF. der henviser til, at vanskeligheder med anerkendelsen af arbejdsrelaterede psykosociale sygdomme som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici og den bevisbyrde, der pålægges arbejdstagerne, udgør hindringer for effektiv forebyggelse, håndhævelse og adgang til domstolsprøvelse;
- AG. der henviser til, at øget fokus på mentale sundhedsaspekter og omtale af udfordringer på arbejdspladsen stadig er forbundet med frygten for stigmatisering fra arbejdstagernes side, hvilket fører til underrapportering af arbejdsrelaterede psykosociale risici og mentale sundhedsproblemer og dermed begrænser adgangen til domstolsprøvelse og passende støtte; der henviser til, at arbejdstagere, der indberetter overtrædelser af sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen eller arbejdsrelaterede psykosociale risici – samt direkte og indirekte vidner hertil – er særligt udsat for ugunstig behandling såsom begrænsning af deres ansvar, manglende handling og pres til at sige op; der henviser til, at beskyttelsen af personer, som indberetter overtrædelser af EU-retten, er fastsat i bl.a. direktiv (EU) 2019/1937, hvilket sikrer beskyttelse mod repressalier, intimidering og negative konsekvenser for deres karriere;
- AH. der henviser til, at gravide arbejdstagere og arbejdstagere, som har født for nylig eller vender tilbage efter barselsorlov, kan stå over for specifikke former for forskelsbehandling, ulige behandling eller negative indvirkninger på deres karrierer, som udgør psykosociale risikofaktorer og skal forhindres;
- AI. der henviser til, at sekundær forebyggelse spiller en central rolle med hensyn til at beskytte arbejdstagernes sundhed ved at muliggøre tidlig påvisning af arbejdsrelaterede sundhedsskader, navnlig dem, der er forbundet med psykosociale risici, og ved at sikre rettidig indgriben for at forhindre, at de forværres; der henviser til, at den bl.a. omfatter

passende overvågnings-, varslings- og støttemekanismer, herunder adgang til bedriftssundhedstjenester og mentale sundhedstjenester og relevante støtteforanstaltninger; der henviser til, at en klar og organiseret tilgang til sekundær forebyggelse bidrager til at reducere varigheden af fraværet fra arbejdspladsen, lette en holdbar tilbagevenden til arbejdet, som reducerer symptomer på dårligt helbred efter fraværperioder, og forebygge gentagelse, hvorved de primære forebyggelsesforanstaltninger suppleres; der henviser til, at psykosociale risici kan have kumulative og forsinkede virkninger, navnlig i erhverv, som omfatter eksponering mod traumatiske begivenheder, hvor sundhedsmæssige udfordringer kan opstå længe efter den oprindelige eksponering;

- AJ. der henviser til, at arbejdsrelaterede psykosociale risici er arbejdsgiverens ansvar og primært skal håndteres gennem kollektive og organisatoriske forebyggende foranstaltninger;
- AK. der henviser til, at en sund balance mellem arbejds- og privatliv er en vigtig komponent for arbejdstageres trivsel og en vigtig faktor i forebyggelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici; der henviser til, at overdrevne arbejdstider, uforudsigelige skemaer og konstant konnektivitet kan påvirke arbejdstageres mentale sundhed og generelle livskvalitet negativt; der henviser til, at passende arbejdstilrettelæggelse, herunder retten til at koble fra og for fleksible arbejdsordninger, når de administreres på passende vis, kan bidrage til at forbedre trivsel, produktivitet og arbejdsmarkedsdeltagelse;
- AL. der henviser til, at virksomheder, navnlig SMV'er, skal støttes i opfyldelsen af deres forpligtelser til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, herunder håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici, via opmærksomhedsskabelse, træningsinitiativer, navnlig for ledelsen, og brugervenlige værktøjer og praktiske retningslinjer, herunder for forebyggende foranstaltninger, nye arbejdspladsteknologier og politikker, som støtter tilbagevenden til arbejdet;
- 1. bemærker de omfattende konsekvenser af arbejdsrelaterede psykosociale risici for den enkelte, herunder negative påvirkninger af mental og fysisk sundhed, balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt potentialet for at skabe økonomiske vanskeligheder, navnlig i tilfælde af langvarig uarbejdsdygtighed; understreger betydningen af proaktivt at håndtere nye sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen, navnlig psykosociale risici, for arbejdsopgaver, mønstre og arbejdspladser i forbindelse med den dobbelte omstilling; anerkender den vigtige rolle, som arbejdspladsen kan spille med hensyn til at fremme god mental sundhed, og anerkender, at sunde arbejdsvilkår kan indvirke positivt på trivsel og produktivitet; fremhæver i denne henseende behovet for at styrke Unionens lovgivningsmæssige ramme for forebyggelse, identifikation og håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici og for at sikre et højt beskyttelsesniveau for arbejdstageres mentale og fysiske sundhed og sikkerhed under fuld overholdelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet samt arbejdsmarkedets parter autonomi og mangfoldigheden af nationale systemer; opfordrer endvidere til at forbedre gennemførelsen og håndhævelsen af Unionens eksisterende lovgivningsmæssige ramme for sundhed og sikkerhed;
- 2. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til udtrykkeligt at anerkende, at arbejdsrelaterede psykosociale risici forårsager erhvervssygdomme, herunder mentale sundhedsproblemer; opfordrer Kommissionen til i samarbejde med relevante organer, herunder Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen, at

revidere og om nødvendigt ændre Kommissionens henstilling (EU) 2022/2337 af 28. november 2022 om den europæiske liste over erhvervssygdomme²⁶ i overensstemmelse hermed; opfordrer endvidere Kommissionen til at fremme udveksling af bedste praksis mellem medlemsstaterne vedrørende anerkendelse og forebyggelse af arbejdsrelaterede mentale sundhedsproblemer;

3. opfordrer til udtrykkelig anerkendelse af alle former for kønsbaseret vold og chikane på arbejdspladsen som en psykosocial risiko, der kræver kønsorienteret forebyggelse og håndtering, og til en samlet EU-tilgang, der er i overensstemmelse med internationale standarder, og som dækker alle former for sådan vold, herunder seksuel chikane, vold begået af tredjepart og cybervold; opfordrer endvidere til klare arbejdsgiverforpligtelser til at forebygge og løse disse problemer, herunder etablering af sikre indberetningsmekanismer og effektiv beskyttelse af ofre som fastsat i direktiv (EU) 2024/1385;
4. minder om, at reglerne om bevisbyrde og anerkendelse af erhvervssygdomme henhører under medlemsstaternes kompetence og deres sociale sikringsordninger; modsætter sig enhver formodning om årsagssammenhæng, der vil pålægge arbejdsgiveren at føre negativt bevis, hvilket vil være til skade for retssikkerheden, navnlig for SMV'er; opfordrer medlemsstaterne til at udveksle bedste praksis vedrørende anerkendelse af arbejdsrelaterede mentale sundhedsproblemer;
5. minder om vigtigheden af at sikre en høj grad af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen; glæder sig over initiativet til en retsakt om kvalitetsjob med det formål at sikre, at beskæftigelsesformerne holder trit med udviklingen i den moderne økonomi; understreger behovet for, at denne retsakt sammen med den kommende ajourføring af handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder omfatter foranstaltninger, der forbedrer sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen og imødegår psykosociale risici; opfordrer endvidere Kommissionen til at foretage en fuld gennemgang af den nuværende strategiske ramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og den eksisterende lovgivningsmæssige ramme herfor, navnlig direktiv 89/391/EØF og 90/270/EØF, med henblik på at afdække resterende mangler, sikre, at gældende EU-ret fortsat er egnet til formålet og bidrage til fremtidige initiativer, navnlig den strategiske ramme for sundhed og sikkerhed for tiden efter 2027; understreger behovet for at sikre sammenhæng med eksisterende EU-lovgivning og undgå unødvendige administrative byrder, navnlig for SMV'er;
6. opfordrer medlemsstaterne til i overensstemmelse med de eksisterende forpligtelser i henhold til artikel 9 i rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen at sikre, at psykosociale risikovurderinger er obligatoriske og gennemføres med regelmæssige mellemrum og i tilfælde af betydelige ændringer på arbejdspladsen, deltagelsesbaserede og behørigt dokumenterede på alle arbejdspladser og foretages med effektiv inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter, samtidig med at der også tages hensyn til sektorspecifikke, beskæftigelsesmæssige og organisatoriske forhold; opfordrer til systematisk at medtage et kønssensitivt og intersektionelt perspektiv i sådanne vurderinger under hensyntagen til forskelsbehandling og uligheder mellem kønnene og stereotyper, herunder særlig hensyntagen til arbejdstagere under eller efter

²⁶ Kommissionens henstilling (EU) 2022/2337 af 28. november 2022 om den europæiske liste over erhvervssygdomme (EUT L 309 af 30.11.2022, s. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

graviditet eller ufrivillig abort, barselsorlov eller fædreorlov og efter tilbagevenden til arbejdet;

7. minder om behovet for og betydningen af at informere og høre arbejdstagerne og deres repræsentanter i de relevante faser af vurderingen, forebyggelsen og fjernelsen af psykosociale risici i overensstemmelse med EU-arbejdsretten og national arbejdsret og principperne for social dialog og dermed sikre arbejdstagernes og deres repræsentanternes deltagelse i gennemførelsen af foranstaltninger og løbende overvågning af risici, herunder ved at sikre særlige kanaler for arbejdstagere til indberetning af sundheds- og sikkerhedsrisici og sundheds- og sikkerhedsudfordringer;
8. understreger den vigtige rolle, som arbejdsmarkedets parter og kollektive overenskomstforhandlinger spiller med hensyn til at forebygge og håndtere arbejdsrelaterede psykosociale risici ved at sikre en social dialog, styrke beskyttelsen af arbejdstagerne og fremme sundere, sikrere og mere modstandsdygtige arbejdspladser;
9. mener, at det er afgørende at respektere arbejdsmarkedsparternes autonomi; opfordrer endvidere medlemsstaterne til at fremme en høj grad af kollektiv overenskomstdækning og anerkende arbejdsmarkedsparternes rolle og styrke deres kapacitet i overensstemmelse med artikel 4 i direktiv (EU) 2002/2041 med henblik på at bidrage til retfærdige og passende arbejdsvilkår i hele Unionen og dermed yderligere forebygge psykosociale risici;
10. opfordrer medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at sikre løbende, tilgængelig og specialiseret uddannelse af arbejdsgivere, ledere, arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter i arbejdsrelaterede psykosociale risici og psykosociale risikofaktorer, herunder chikane og vold, forebyggende og indgribende foranstaltninger, navnlig vedrørende tilsynsførendes eller kollegers misbrug af beføjelser og chikane, og bevidstheden om tidlige tegn på udbrændthed og andre arbejdsrelaterede mentale sundhedsproblemer, samtidig med at der tages hensyn til sektorspecifikke risici; understreger behovet for at integrere forebyggende uddannelse i psykosociale risici også i systemer for livslang læring, herunder i erhvervsuddannelse; opfordrer endvidere medlemsstaterne til at sikre, at der stilles uddannelse og specifikke værktøjer og metoder til rådighed for at støtte og vejlede arbejdsgivere ved vurderingen af arbejdsrelaterede psykosociale risici, hvilket bør fremme anvendelsen af dette begreb, navnlig for mikrovirksomheder og SMV'er;
11. understreger, at individuel uddannelse i modstandsdygtighed eller trivselsprogrammer ikke kan erstatte arbejdsgivernes retlige forpligtelser til at forebygge arbejdsrelaterede psykosociale risici gennem korrekt tilrettelæggelse af arbejdet;
12. minder om behovet for at bevæge sig i retning af en nultolerancetilgang til vold og chikane på arbejdspladsen og opfordrer medlemsstaterne til at ratificere relevante internationale instrumenter, navnlig ILO's 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190); understreger vigtigheden af klare, fortrolige, uafhængige og tilgængelige procedurer til håndtering af tilfælde af chikane, vold og forskelsbehandling på arbejdspladsen, herunder sager, der involverer misbrug fra kollegers, tilsynsførendes eller ledelsens side, så der sikres beskyttelse mod ugunstig behandling og respekt for ofres rettigheder;
13. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at styrke arbejdstilsynene ved hjælp af

et forslag til en rådshenstilling om EU-dækkende minimumsstandarde, herunder gennem øget samarbejde og udveksling af bedste praksis og under hensyntagen til SMV'ernes realiteter inden for arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder specialiseret uddannelse, harmoniserede vurderings- og overvågningsværktøjer og tilstrækkelige ressourcer til at understøtte effektiv forebyggelse og håndhævelse, og dermed styrke de nationale tilsyn på grundlag af disse standarder; gentager sin opfordring til Kommissionen om i væsentlig grad at styrke Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds (ELA) mandat²⁷; mener, at et styrket mandat for ELA vil forbedre håndhævelsen af EU's arbejdsret og sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og forbedre indsamlingen og formidlingen af bedste praksis fra de nationale arbejdstilsyn og også bør gøre det muligt at udstede henstillinger på grundlag af disse erfaringer;

14. opfordrer indtrængende medlemsstaterne til at indarbejde primære og sekundære forebyggelsesforanstaltninger i deres nationale strategier for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og lægge særlig vægt på sårbare grupper og sikre en effektiv koordinering mellem sundhedssystemer, arbejdstilsyn og arbejdsmarkedets parter; understreger, at det er vigtigt at forbedre indsamlingen, overvågningen og rapporteringen af data om arbejdsrelaterede psykosociale risici og dermed forbundet fravær fra arbejdspladsen samt erhvervssygdomme og -skader, herunder gennem bedre anvendelse af sammenlignelige indikatorer og datadelingsmekanismer, for at muliggøre en mere nøjagtig evaluering af forebyggelses- og interventionsforanstaltningernes effektivitet og støtte evidensbaseret politikudformning;
15. understreger, at langvarig isolation kombineret med udviskede grænser mellem arbejdsliv og privatliv kan øge risikoen for stress og udbrændthed; betoner derfor vigtigheden af at tilvejebringe en afbalanceret og frivillig tilgang til telearbejde, herunder passende muligheder for personlig interaktion, læring på arbejdspladsen og ledelsesmæssig støtte;
16. understreger behovet for omfattende politikker om tilbagevenden til arbejdsmarkedet, der støtter arbejdstagere efter sygdom eller psykosociale vanskeligheder; opfordrer medlemsstaterne til at udarbejde skræddersyede reintegrationsprogrammer, herunder tilpasninger af arbejdspladsen til opgaver, timer eller omgivelser og løbende støtte til sundhed på arbejdspladsen, herunder psykosociale støtteforanstaltninger; fremhæver vigtigheden af, at arbejdsgivere, herunder HR-personale og bedriftssundhedstjenester, sundhedstjenesteydere og arbejdsmarkedets parter og arbejdstagerrepræsentanter samarbejder for at fremme en gnidningsløs, holdbar og inklusiv tilbagevenden til arbejdet, herunder gennem tidlig indgriben og individualiserede støtteplaner, og samtidig forebygge tilbagefald og fremme langsigtet trivsel;
17. understreger behovet for minimumsstandarde for anerkendelse af, forebyggelse af og erstatning for arbejdsrelaterede psykosociale risici for at undgå retlig fragmentering og sikre lige beskyttelse af arbejdstagerne; opfordrer Kommissionen til at fremsætte et forslag til en klar definition af arbejdsrelaterede psykosociale risici og psykosociale risikofaktorer, der dækker risici som følge af praksis for tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, herunder dem, der vedrører digital overvågning og algoritmisk styring på arbejdspladsen, den sociale og relationelle kontekst på

²⁷ Europa-Parlamentets beslutning af 18. januar 2024 om revision af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mandat (2023/2866(RSP))

arbejdspladsen og arbejdsvilkårene, varme og ekstreme vejrforhold, der påvirker både den fysiske og mentale sundhed, med særlig indvirkning på indsatspersonale og omfattende spørgsmål som arbejdsrelateret stress, mobning, udbændthed, chikane, vold og forskelsbehandling; understreger, at sådanne standarder skal være brugbare og lette at gennemføre for virksomheder af alle størrelser med skræddersyet og målrettet støtte til SMV'er (f.eks. forenklede digitale risikovurderingsværktøjer, sektorspecifik vejledning, målrettet finansiel bistand eller rådgivningsbistand); understreger, at sådan målrettet støtte kan hjælpe SMV'er med at integrere effektiv og bæredygtig forebyggelse af psykosociale risici i deres daglige drift og samtidig være i fuld overensstemmelse med Unionens ambition om at fremme sikre, sunde og produktive arbejdspladser; opfordrer endvidere til, at algoritmiske styringssystemer og -teknologier integreres bedre i sundheds- og sikkerhedssystemer på arbejdspladsen med inddragelse af arbejdstagerrepræsentanter;

18. anmoder om, at Kommissionen foretager en konsekvensanalyse, herunder en vurdering af eksisterende lovgivning suppleret med en konkurrenceevnetest og SMV-test, og på grundlag af artikel 153, stk. 2, litra b), og artikel 153, stk. 1, litra a), i TEUF og resultatet af ovennævnte skridt fremsætter et forslag om arbejdsrelaterede psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen, som vil afhjælpe de resterende mangler i eksisterende lovgivning og hindre, at der skabes overlappende retlige instrumenter, med henblik på et ensartet, højt beskyttelsesniveau for alle arbejdstagere i Unionen i overensstemmelse med henstillingerne i bilaget hertil;
19. mener, at de finansielle følgevirkninger af det forslag, der anmodes om, bør dækkes af eksisterende budgetbevillinger;
20. pålægger sin formand at sende denne beslutning og henstillingerne i bilaget til Kommissionen og Rådet samt til medlemsstaternes parlamenter og regeringer.

BILAG TIL BESLUTNING: HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM

Europa-Parlamentet anmoder Kommissionen om at foretage en konsekvensanalyse, herunder en vurdering af eksisterende lovgivning suppleret med en konkurrenceevnetest og en SMV-test, og om, afhængigt af resultatet af ovennævnte trin, at fremsætte et forslag om arbejdsrelaterede psykosociale risici, stress og mental sundhed på arbejdspladsen, hvor følgende anbefalinger bør indarbejdes:

Henstilling 1

Genstand og formål

Formålet med forslaget bør være at fastsætte minimumskrav for at forebygge, eliminere eller, hvor dette ikke er muligt, reducere arbejdsrelaterede psykosociale risici og deres potentielle resultater, som bl.a. kan omfatte arbejdsrelateret stress og udbrændthed, herunder cybervold og -chikane, mobning, mentale forstyrrelser, herunder posttraumatisk stresslidelse, moralske lidelser og traumerelaterede lidelser, afhængighed eller selvmordsadfærd, hjerte-kar-sygdomme og muskel- og knoglelidelser, med fuld respekt for medlemsstaternes kompetencer og nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet.

Det bør fastsætte organisatoriske, strukturelle og deltagelsesbaserede forpligtelser for arbejdsgivere med henblik på at beskytte arbejdstageres mentale og fysiske sundhed og garantere sikre og værdige arbejdsvilkår.

Henstilling 2

Anvendelsesområde

Forslaget bør gælde for arbejdstagere, defineret som enhver, der er ansat af en arbejdsgiver, herunder praktikanter og lærlinge, i alle erhvervssektorer, både offentlige og private.

Henstilling 3

Definitioner

Forslaget bør indeholde følgende definitioner:

- 1) "arbejdsrelaterede psykosociale risici": arbejdsrelaterede risici som følge af eksponering for psykosociale risikofaktorer, der påvirker arbejdstagernes mentale og fysiske sundhed, sikkerhed og værdighed; sådanne risici kan bl.a. føre til arbejdsrelateret stress, udbrændthed, mentale sundhedsproblemer, afhængighed eller selvmordsadfærd, hjerte-kar-sygdomme og muskel- og knoglelidelser, hvilket kan føre til tab af job, ophør af beskæftigelse eller pres for at træde tilbage;

- 2) "psykosociale risikofaktorer": arbejdsrelaterede risikofaktorer i forbindelse med tilrettelæggelse, udformning og ledelse af arbejdet, dets sociale og relationelle kontekst og arbejdsvilkårene, herunder uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde, høj arbejdsintensitet, lange og ofte uforudsigelige arbejdstider, sygenærvær, manglende autonomi, manglende støtte fra tilsynsførende, psykisk og seksuel chikane, vold, herunder cybervold og -chikane, og diskriminerende adfærd, eksponering for negative arbejdsrelationer og mobning på arbejdspladsen, høje følelsesmæssige krav, krænkelse af personlig værdighed, devaluering af faglig identitet og undergravning af resultater, høj digital intensitet, især digital konnektivitet uden for arbejdstiden, eller at være underlagt automatiserede beslutningstagning eller konstant automatiseret overvågning og unødigt overdreven overvågning, manglende rolleklarhed og ineffektiv kommunikation, kundeevaluering baseret på bedømmelsessystemer i realtid og urealistiske mål;
- 3) "arbejdsrelateret stress": en tilstand af fysisk, følelsesmæssig og psykologisk belastning som følge af langvarig eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risikofaktorer; det er ikke kun kendetegnet ved en følelse af udmattelse, men også ved øget anspændthed, angst eller vedvarende nervøsitet, hvilket afspejler både overaktivering (stress/angst) og udmattelse (træthed).
- 4) "moralsk nødsituation": nødsituation, der opstår, når arbejdstagere er forhindret i at handle i overensstemmelse med faglige, etiske eller kliniske standarder, herunder på grund af underbemanding, utilstrækkelige ressourcer, modstridende instrukser eller usikre organisatoriske ordninger.
- 5) "sygenærvær": medarbejderes tilstedeværelse på arbejdspladsen, hvor de udviser tegn på dårligt helbred eller sygdom, på grund af frygt for mulige negative konsekvenser af, at deres fravær opfattes eller måles som mindre produktivt, hvilket kan føre til, at de afskediges, mister deres job, lider indkomsttab og efterfølgende trues generelt på deres trivsel på grund af deres socioøkonomiske position.
- 6) "primær forebyggelse": foranstaltninger, der har til formål at forebygge og fjerne arbejdsrelaterede psykosociale risici ved kilden eller, hvis det ikke er muligt, mindske negative virkninger gennem tilpasninger af tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet samt arbejdsvilkårene.
- 7) "sekundær forebyggelse": foranstaltninger, der har til formål tidligt at afdække og rettidigt håndtere nye negative virkninger som følge af eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risici med henblik på at forhindre, at de udvikler sig, mindske deres indvirkning og undgå, at der opstår mere alvorlige virkninger, herunder gennem screening, overvågning og målrettede indgreb rettet mod arbejdstagere, der viser begyndende tegn på eksponering eller skader.
- 8) "tertiær forebyggelse": foranstaltninger, der kan støtte en bæredygtig og håndterbar tilbagevenden til arbejde for alle, og foranstaltninger, der har til formål at håndtere og mindske de negative resultater af psykosociale risici, som allerede har fundet sted, med henblik på uden unødigt forsinkelse at forhindre, at de udvikler sig, mindske deres indvirkning, forebygge permanent funktionsnedsættelse og fastlægge et genoptræningsforløb.

Generel forebyggelsesforpligtelse

1. Arbejdsgivere bør sikre, at arbejdsrelaterede psykosociale risici forebygges. Med henblik herpå bør de generelle forebyggelsesprincipper i artikel 6 i direktiv 89/391/EØF finde anvendelse.

I forbindelse med arbejdsrelaterede psykosociale risici bør tilpasningen af arbejdet til den enkelte forstås således, at den omfatter foranstaltninger til at undgå pålagt telearbejde.

I forbindelse med arbejdsrelaterede psykosociale risici bør udvikling af en sammenhængende overordnet forebyggelsespolitik forstås således, at den omfatter foranstaltninger vedrørende sikre personaleniveauer.

I forbindelse med arbejdsrelaterede psykosociale risici bør arbejdsgiverne have indført effektive mekanismer til indberetning og håndtering af psykosociale risici, der sikrer, at arbejdstagerne beskyttes mod repressalier.

2. Under hensyntagen til aktiviteternes art og den pågældende virksomheds størrelse bør arbejdsgivere sikre, at de organisatoriske ressourcer, der støtter den primære forebyggelse, herunder ledelsesmæssig støtte, medarbejderdeltagelse og adgang til uddannelse, stilles effektivt til rådighed og er tilgængelige for alle arbejdstagere.

De bør også sørge for regelmæssig, målrettet og passende uddannelse af arbejdstagere, ledere og tilsynsførende i arbejdsrelaterede psykosociale risici og risikofaktorer i forbindelse med tilrettelæggelsen, udformningen og ledelsen af arbejdet, den sociale og relationelle kontekst på arbejdspladsen og arbejdsvilkårene samt forebyggende foranstaltninger, under hensyntagen til sektorspecifikke behov, herunder forebyggelse af chikane, mobning og uhensigtsmæssig ledelsespraksis, samtidig med at det sikres, at den enkeltes modstandsdygtighed forbedres, og uddannelse eller rådgivning ikke anses for at være tilstrækkelig, hvis der fortsat ikke tages hånd om organisatoriske risikofaktorer.

3. Arbejdsgiverne bør vedtage og gennemføre politikker, der definerer og forbyder vold, chikane, mobning og forskelsbehandling, der undergraver arbejdstagernes værdighed, fysiske og/eller mentale sundhed eller trivsel. Disse politikker bør omfatte effektive procedurer for indberetning og håndtering af en sådan adfærd, sikre fortrolighed og beskytte arbejdstagerne mod repressalier.
4. Arbejdsgiverne bør også gennemføre passende sekundære forebyggelsesforanstaltninger, herunder mekanismer til tidlig påvisning og risikobaserede forebyggelsesprotokoller for vold begået af tredjeparter, adgang til bedriftssundhedstjenester og rettidig støtte til arbejdstagere, der er udsat for psykosociale risici.
5. I overensstemmelse med direktiv 89/391/EØF bør arbejdsgivere sikre, at der udnævnes særligt personale med tilstrækkelig uddannelse og/eller ekspertise understøttet af passende ressourcer til at gennemføre foranstaltninger til mindsning af arbejdsrelaterede psykosociale risici, samtidig med at der tages hensyn til små og mellemstore virksomheders (SMV'ers) situation.
6. Oplysninger om de gennemførte foranstaltninger vil blive stillet til rådighed for arbejdstagere i overensstemmelse med artikel 10 i direktiv 89/391/EØF.

Henstilling 5

Vurdering af psykosociale risici og handlingsplan

1. Arbejdsgiverne bør foretage regelmæssige psykosociale risikovurderinger, og når der sker betydelige ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet og den organisatoriske omstrukturering, herunder når sådanne ændringer fører til betydelige udsving i personaleniveauet, store tilfælde af sygeorlov på arbejdspladsen og en forekomst af længerevarende og/eller gentagne fraværperioder. Desuden bør arbejdstagerrepræsentanter have mulighed for at foreslå en vurdering på grundlag af deres begrundede evaluering.
2. Den psykosociale risikovurdering bør evaluere psykosociale risikofaktorer såsom overdreven arbejdsbyrde, høj arbejdsintensitet, manglende autonomi, lange og ofte uforudsigelige arbejdstider, sygenærvær, manglende støtte fra tilsynsførende, psykisk og seksuel chikane, vold og diskriminerende adfærd, mobning, høje følelsesmæssige krav, navnlig i klientorienterede erhverv, dårlig anerkendelses- og feedbackpraksis, relationer på arbejdspladsen, eksponering for negativ social adfærd fra både interne kilder i organisationen og eksterne parter, jobusikkerhed, indblanding i arbejdsliv og privatliv, høj digital intensitet, især digital konnektivitet uden for arbejdstiden, eller at være underlagt automatiseret beslutningstagning eller konstant automatiseret overvågning og unødigt overdreven overvågning, herunder kundeevaluering baseret på bedømmelsessystemer i realtid, manglende rolleklarhed og ineffektiv kommunikation eller urealistiske mål.

En sådan vurdering skal være baseret på videnskabeligt sammenlignelige og validerede metoder.

3. Medlemsstaterne bør tage hensyn til virksomhedernes størrelse, sektor og ressourcer, når de gennemfører bestemmelserne vedrørende sådanne vurderinger. I den forbindelse bør der stilles forenklede og praktiske værktøjer til rådighed for at lette gennemførelsen uden unødige administrative byrder og navnlig for at bistå SMV'er med at foretage risikovurderinger.
4. På grundlag af vurderingen af psykosociale risici bør arbejdsgivere straks vedtage en handlingsplan med konkrete foranstaltninger til at forebygge, fjerne eller mindske potentielle og konstaterede arbejdsrelaterede psykosociale risici og sikre, at de gennemføres, overvåges og evalueres.
5. Handlingsplanen bør, hvor det er relevant, i overensstemmelse med resultaterne af risikovurderingen omfatte:
 - a) foranstaltninger til at afhjælpe manglen på arbejdskraft, herunder gennem et tilstrækkeligt personaleniveau, og om muligt reducere monotont arbejde
 - b) foranstaltninger, der har til formål at fremme en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
 - c) foranstaltninger til at forbedre arbejdsvilkårene, mindske den uforholdsmæssigt store arbejdsbyrde og arbejdsintensiteten, herunder, hvor det er relevant, foranstaltninger til håndtering af hyppige virkninger af overarbejde og

uforudsigelige arbejdstider i overensstemmelse med national ret og praksis, idet der lægges særlig vægt på sektorer, der er kendetegnet ved uregelmæssige, udvidede eller operationelle arbejdstidsmønstre, og der sikres passende genopretningsperioder og kompenserende foranstaltninger

- d) foranstaltninger vedrørende sygenærvær og effektiv gennemførelse af retten til at være offline som omhandlet i henstilling 11, herunder foranstaltninger, der har til formål at forhindre praksis, der kræver, at arbejdstagerne er til rådighed uden for arbejdstiden, medmindre der foreligger ekstraordinære omstændigheder, herunder tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger
 - e) foranstaltninger til forebyggelse af krænkende social adfærd såsom chikane, mobning og vold, herunder internetchikane og vold
 - f) foranstaltninger vedrørende arbejdsrelaterede psykosociale risici i forbindelse med automatiseret og halvautomatisk beslutningstagning eller overvågning, behandling af arbejdstageres data med henblik på profilering eller andre formål og anvendelse af kunstig intelligens
 - g) målrettede foranstaltninger for sektorer, erhverv og grupper af arbejdstagere, der anses for at være i større risiko, herunder sundhedspleje og social omsorg, uddannelse, offentlig forvaltning og kundeorienterede tjenester under hensyntagen til faktorer såsom høj arbejdsintensitet, mangel på arbejdskraft og eksponering for vold og chikane fra tredjepart
 - h) foranstaltninger til tidlig indgriben og støtte, herunder adgang til rådgivning, opfølgning på sundhed på arbejdspladsen og mekanismer, der letter en holdbar tilbagevenden til arbejdet.
 - i) etablering af peerstøttesystemer og tillidsbaserede mekanismer
 - j) løbende risikostyringssystemer baseret på resultaterne af risikovurderingen for at sikre en cyklisk tilgang til forebyggelse med regelmæssig gennemgang af fremskridt, fastlæggelse af målbare mål og tidsfrister og tildeling af tilstrækkelige ressourcer til gennemførelsen.
6. Risikovurderingens foranstaltninger og handlingsplanen bør godkendes af de relevante tjenester til beskyttelse mod og forebyggelse af psykosociale risici, der er udpeget i henhold til henstilling 12.
7. Resultaterne af risikovurderingen og handlingsplanen bør dokumenteres og formidles til alle arbejdstagere på arbejdspladsen på en forståelig, passende og tilgængelig måde.

Henstilling 6

Omorganisering af arbejdet og teknologiske ændringer

1. Enhver væsentlig omstrukturering, omlægning af arbejdet, herunder telearbejdsordninger, skift i arbejdsstyrken eller indførelse af automatiserede beslutningssystemer og automatiserede overvågningssystemer, hvor der forventes en betydelig indvirkning på arbejdstagerne, bør være genstand for en forudgående

psykosocial risikovurdering foretaget af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerne og deres repræsentanter.

2. Arbejdsgivere bør integrere risikovurderingens resultater i deres sikkerheds- og sundhedssystemer for så vidt angår mulige risici for arbejdsrelaterede ulykker, psykosociale og ergonomiske risici samt ethvert unødigt pres på arbejdstagerne. Anvendelse af algoritmiske forvaltningsteknologier bør respektere arbejdstagernes trivsel og være udformet med henblik på at sikre deres fysiske og mentale sundhed og sikkerhed.
3. Arbejdsgivere bør sikre, at indførelse af algoritmiske systemer ikke pålægger arbejdstagere uforholdsmæssigt store byrder eller overvågning, samtidig med at der til enhver tid sikres løbende, meningsfuldt og effektivt menneskeligt tilsyn med alle beslutninger, som træffes eller støttes af digitale ledelsesteknologier.

Henstilling 7

Ret til et psykologisk sikkert arbejdsmiljø og til relevante støttetilbud

Arbejdstagere bør have ret til et psykologisk sikkert arbejdsmiljø, der ikke udsætter dem for vedvarende arbejdsrelaterede psykosociale risici risikofaktorer, der kan have en betydelig negativ indvirkning på deres fysiske og mentale sundhed og på deres trivsel.

Arbejdsgivere bør træffe foranstaltninger til at tackle stigmatisering i forbindelse med mental sundhed og til at sikre, at det ikke får negative karrierekonsekvenser at søge psykologisk støtte.

Medlemsstaterne bør sikre kontinuitet i behandling og adgang til støtte til mental sundhed for arbejdstagere, som er udsat for psykosociale risikofaktorer, herunder efter ansættelsesforholdets ophør, navnlig i sektorer, hvor eksponering for arbejdsrelaterede psykosociale risikofaktorer kan have langsigtede konsekvenser. I den forbindelse bør medlemsstaterne sikre, at arbejdsgivere, navnlig SMV'er, og arbejdstagere har adgang til specialiserede støttetjenester for mental sundhed.

Henstilling 8

Støtte til varig tilbagevenden til arbejdsmarkedet

1. Arbejdstagere, der har været fraværende fra arbejdspladsen i en længere eller gentagen periode på grund af helbredsskader knyttet til arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder arbejdsrelateret stress, mobning, udbrændthed, chikane eller vold, bør have ret til at få hjælp til en holdbar tilbagevenden til arbejdet.
2. Arbejdsgiverne bør sikre, at en tilbagevenden til arbejdet som omhandlet i første afsnit tilrettelægges på en måde, der beskytter arbejdstagerens sundhed og forhindrer gentagelse af de risici, der har bidraget til arbejdstagerens fravær.
3. Denne ret bør være en del af arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med sekundær og tertiær forebyggelse af arbejdsrelaterede psykosociale risici.

Når en arbejdstager vender tilbage til arbejdet, bør arbejdsgiveren udarbejde en individuel plan for tilbagevenden til arbejdet.

Planen bør udarbejdes i samarbejde med den pågældende arbejdstager, bedriftssundhedstjenester, en medarbejder med tilsynsfunktioner og arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med EU-retten og national ret og praksis.

Planen bør, hvor det er relevant, indeholde:

- a) en gradvise genoptagelse af arbejdet
- b) midlertidige eller permanente tilpasninger af arbejdstagerens opgaver eller arbejdsbyrde
- c) tilpasninger af arbejdstagerens arbejdstid eller arbejdstilrettelæggelse
- d) andre foranstaltningerne til håndtering af de arbejdsrelaterede psykosociale risici, der havde en negativ indvirkning på arbejdstagerens helbred.

Henstilling 9:

Opfølgning og forebyggelse af gentagelser

Arbejdsgiverne bør sikre regelmæssig opfølgning og opretholde passende kommunikation med den pågældende arbejdstager i perioden for tilbagevenden til arbejdet, herunder om muligheden for at revidere og tilpasse planen for tilbagevenden til arbejdet samt den langsigtede overvågning og eventuelle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at processen for tilbagevenden til arbejde bliver vellykket.

Hvis det er nødvendigt, bør arbejdsgiverne træffe organisatoriske foranstaltninger til at imødegå de psykosociale risikofaktorer, der har bidraget til arbejdstagerens fravær, herunder muligheden for at ændre jobbet udformning.

Arbejdstagere, der vender tilbage til arbejdet efter et fravær, der er forbundet med arbejdsrelaterede risici, bør behandles på en retfærdig og støttende måde og bør ikke udsættes for forskelsbehandling eller ugunstig behandling som følge af deres fravær.

Resultaterne af processen for tilbagevenden til arbejdet bør tages i betragtning i forbindelse med arbejdsgiverens vurdering af og forebyggende foranstaltninger mod psykosociale risici med henblik på at forebygge gentagelser og forbedre arbejdsvilkårene.

Henstilling 10:

Indberetning af og beskyttelse mod repressalier

Arbejdstagere bør have ret til igennem effektive kanaler at indberette, herunder anonymt, arbejdsrelaterede psykosociale risici, som de har konstateret eller er blevet berørt af. Arbejdstagerrepræsentanterne bør informeres og høres i forbindelse med udformningen og

overvågningen af disse effektive indberetningskanaler.

Der bør indføres passende sikkerhedsforanstaltninger for at bidrage til at undgå enhver form for repressalier, forskelsbehandling eller ugunstige forhold som følge af sådan indberetning.

Bestemmelserne i denne henstilling bør finde anvendelse, uden at det berører direktiv (EU) 2019/1937.

Henstilling 11:

Retten til at være offline

Arbejdstagere bør kunne udøve deres ret til at være offline, og arbejdsgiverne bør respektere denne ret, medmindre der foreligger særlige omstændigheder som fastsat i Europa-Parlamentets beslutning af 21. januar 2021 om retten til at være offline.

Arbejdsgiverne bør sikre, at de digitale værktøjer og tilrettelæggelsen af arbejdet støtter en effektiv udøvelse af denne ret under hensyntagen til forskellige former for arbejdstilrettelæggelse.

Henstilling 12:

Tjenester til beskyttelse mod og forebyggelse af psykosociale risici

1. Arbejdsgivere bør kunne udpege en eller flere arbejdstagere til at udføre aktiviteter i forbindelse med overvågning, risikovurdering, tidlig påvisning og forebyggelse og håndtering af psykosociale risici i virksomheden eller institutionen, eller hvis en sådan udpegelse ikke kan foretages, fordi virksomheden ikke råder over tilstrækkeligt kompetent personale, bør de kunne henvende sig til kompetente eksterne tjenester eller personer med henblik herpå ud over dem, der er udpeget eller erhvervet i henhold til artikel 7 i direktiv 89/391/EØF. Artikel 7, stk. 2, 5, 6 og 7, i direktiv 89/391/EØF bør finde anvendelse på sådanne arbejdstagere, eksterne tjenesteydere eller personer. De udpegede arbejdstagere kan være de samme som dem, der er udpeget til at udføre aktiviteter i forbindelse med beskyttelse og forebyggelse af andre erhvervsbetingede risici for arbejdsgiveren.
2. I de tilfælde, der er omhandlet i stk. 1 bør arbejdsgiveren oplyse disse tjenester eller personer om alle relevante faktorer, der vides at påvirke eller mistænkes for at påvirke arbejdstagernes mentale sundhed og trivsel, herunder arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsvilkårene, personaleniveauer og de personlige relationer på arbejdspladsen.
3. Medlemsstaterne bør fastsætte:
 - den nødvendige kapacitet og de nødvendige kvalifikationer inden for forebyggelse af psykosociale risici
 - antallet af personer eller tjenester, der kræves for at udføre disse opgaver.

Henstilling 13:

Information, høring af arbejdstagerne og arbejdstagerdeltagelse

1. Arbejdstagerne og deres repræsentanter bør informeres, høres og inddrages i alle relevante faser af vurderingen, forebyggelsen og håndteringen af psykosociale risici, herunder handlingsplanen, og indførelsen af eller ændringer i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdsvilkårene såsom resultatevaluering og algoritmisk styringspraksis, herunder gennem passende uddannelses- og bevidstgørelsesforanstaltninger i overensstemmelse med EU-retten og -praksis og national ret og praksis, som bl.a. bør tage hensyn til virksomhedens størrelse. Arbejdstagere bør have ret til at udpege deres repræsentanter til sådanne formål i overensstemmelse med national ret og praksis.

Arbejdsgiverne bør sikre, at arbejdstagere modtager oplysninger skriftligt og i en tilgængelig form for at sikre, at de informeres klart og regelmæssigt om arbejdsrelaterede psykosociale risici og de foranstaltninger, der er truffet for at forebygge dem og afbøde deres negative virkninger.

Der bør lægges særlig vægt på at sikre, at alle arbejdstagere forstår, at arbejdsrelaterede psykosociale risici opstår som følge af eksponering for psykosociale risikofaktorer, og arten af disse faktorer.

2. Information, høring af arbejdstagerne og arbejdstagerdeltagelse som omhandlet i stk. 1 bør navnlig vedrøre:
 - a) udpegelse og vurdering af psykosociale risici
 - b) udformning, planlægning og gennemførelse af risikovurderingens forebyggende og afhjælpende foranstaltninger
 - c) overvågning og evaluering af effektiviteten af disse foranstaltninger
 - d) løbende forbedring af politikker og praksis vedrørende psykosociale risici.

Arbejdstagerne og deres repræsentanter bør have den nødvendige information, den nødvendige uddannelse og de nødvendige midler til at kunne deltage effektivt i de høringsprocesser, der er omhandlet i stk. 1.

3. Arbejdstagerne deltagelse, der er omhandlet i stk. 1, bør finde sted i god tid og på en meningsfuld måde, der giver arbejdstagerne og deres repræsentanter mulighed for at bidrage til beslutningstagningen og udarbejdelsen af passende foranstaltninger, samtidig med at arbejdets tilrettelæggelse og etablerede beslutningsstrukturer respekteres.

Arbejdsgiveren kan også opfordre nationale sundheds- og sikkerhedsorganer til at deltage i høringsprocesserne, hvis det er relevant, med henblik på at gennemføre løsninger, der afhjælper konstaterede eller identificerede risici.

Når alle interne procedurer er udtømt, bør arbejdstagere og deres repræsentanter også have ret til i overensstemmelse med national ret og praksis at klage til den myndighed, der er ansvarlig for sikkerhed og sundhedsbeskyttelse på arbejdspladsen, hvis de mener, at de foranstaltninger, der er truffet, og de midler, der er anvendt af arbejdsgiveren med hensyn til arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder algoritmiske styringssystemer,

er utilstrækkelige med henblik på at sikre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

4. I overensstemmelse med artikel 11 i direktiv 89/391/EØF bør arbejdstagere og deres repræsentanter bevare retten til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, herunder foranstaltninger til håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici.

Henstilling 14

Arbejdstilsyn

Medlemsstaterne bør sikre, at arbejdstilsynsmyndighederne får tilstrækkelige beføjelser samt den nødvendige uddannelse og ekspertise og de nødvendige værktøjer og ressourcer til at håndtere arbejdsrelaterede psykosociale risici, herunder med henblik på at udpege, vurdere, undersøge og overvåge forpligtelser vedrørende effektiv forebyggelse og bekæmpelse af disse risici.

Henstilling 15

Uddannelse og erhvervsuddannelse

Medlemsstaterne bør udvikle uddannelsesprogrammer vedrørende psykosociale risici på arbejdspladsen, der gør det muligt for ledelse, bedriftssundhedstjenester og alle relevante fagfolk inden for sundhed på arbejdspladsen at modtage passende, løbende og tværfaglig uddannelse i psykosociale risici på arbejdspladsen, herunder konstatering, vurdering, forebyggelse og håndtering heraf, således at de har den nødvendige viden og kapacitet.

Henstilling 16

Medlemsstaterne kan fastsætte gunstigere bestemmelser for arbejdstagere, herunder mekanismer til lettelse af bevisbyrden, med forbehold af retssikkerhed og forebyggelse af urimelige og åbenbart grundløse krav.

Henstilling 17

Overvågning og dataindsamling

Kommissionen bør i samarbejde med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) og Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA) overvåge tendenser inden for arbejdsrelaterede psykosociale risici på tværs af medlemsstaterne med henblik på at vurdere effektiviteten af Kommissionens forslag.

Medlemsstaterne bør sikre, at der indsamles effektive data med henblik på at overvåge tendenser i arbejdsrelaterede psykosociale risici. Dataene bør udarbejdes i overensstemmelse

med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679¹ og bør indberettes regelmæssigt til de organer, som er anført i første stykke.

Medlemsstaterne bør også fremme en aktiv inddragelse af interessenter, navnlig arbejdsmarkedets parter, i indsamlingen og overvågningen af data vedrørende arbejdsrelaterede psykosociale risici og effektiviteten af efterfølgende foranstaltninger på nationalt plan.

Henstilling 18

Gennemførelse og håndhævelse

Forslaget bør indeholde bestemmelser om, at Kommissionen, medlemsstaterne, deres nationale kompetente myndigheder og arbejdsmarkedets parter samarbejder og udveksler bedste praksis med henblik på at opbygge kapacitet og sikre effektiv gennemførelse og håndhævelse.

Forslaget bør fastsætte, at medlemsstaterne, også når de gennemfører dette forslag, træffer passende foranstaltninger i overensstemmelse med deres nationale ret og praksis for at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter, herunder gennem kollektive overenskomstforhandlinger, og for at fremme og styrke den sociale dialog.

Henstilling 19

Opretholdelse af beskyttelsesniveau og gunstigere bestemmelser

Dette forslag bør ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det beskyttelsesniveau, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.

Forslaget bør ikke berøre medlemsstaternes beføjelser til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser og bør ikke berøre arbejdsmarkedets parter beføjelse til at indgå og anvende kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).