



AANGENOMEN TEKSTEN

P10_TA(2026)0326

Psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk

Resolutie van het Europees Parlement van 6 oktober 2026 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk (2026/2023(INL))

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de artikelen 1, 3, 21, 27, 31 en 35,
- gezien de Europese pijler van sociale rechten, en met name beginsel 10 inzake een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving,
- gezien Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (“kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid op het werk”)¹,
- gezien Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden²,
- gezien Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad³,
- gezien Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk⁴, met name artikel 12,
- gezien Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november

¹ PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

² PB L 305 van 26.11.2019, blz. 17, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>.

³ PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

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

2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd⁵, Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie⁶ en Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap⁷,

- gezien de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake stress op het werk (2004),
- gezien de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners over geweld en pestering op het werk (2007),
- gezien het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027, dat belangrijke prioriteiten bevat om op veranderingen in de nieuwe arbeidswereld te anticiperen en deze in goede banen te leiden, de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten te verbeteren en beter voorbereid te zijn op toekomstige gezondheidscrisis,
- gezien zijn resolutie van 10 maart 2022 over een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode na 2020 (met inbegrip van een betere bescherming van werknemers tegen de blootstelling aan schadelijke stoffen, stress op het werk en lichamelijke klachten als gevolg van repeterende bewegingen) (2022/2165(INI))⁸,
- gezien zijn resolutie van 5 juli 2022 over geestelijke gezondheid in de digitale arbeidswereld (2021/2098(INI))⁹,
- gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL))¹⁰,
- gezien zijn resolutie van 12 december 2023 over geestelijke gezondheid (2023/2074(INI))¹¹,
- gezien zijn resolutie van 17 december 2025 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende digitalisering, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkvloer – het vormgeven van de toekomst van werk (2025/2080(INL))¹²,
- gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over onzeker werk en geestelijke gezondheid (SOC/745-EESC-2023),
- gezien de conclusies van de Raad over geestelijke gezondheid (15971/23),
- gezien de mededeling van de Commissie van 4 december 2025 over de routekaart voor

⁵ PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

⁶ PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>

⁸ PB C 347 van 9.9.2022, blz. 122.

⁹ PB C 47 van 7.2.2023, blz. 63.

¹⁰ PB C 456 van 10.11.2021, blz. 161.

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

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

hoogwaardige banen (COM(2025)0944),

- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2026 getiteld “Strategie voor gendergelijkheid 2026-2030” (COM(2026)0113),
 - gezien de mededeling van de Commissie van 7 juni 2023 betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid (COM(2023)0298),
 - gezien de studie van de beleidsondersteunende afdeling van het Europees Parlement van mei 2023 getiteld “Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace” (Minimale gezondheids- en veiligheidseisen voor de bescherming van de geestelijke gezondheid op het werk),
 - gezien Eurofound (2024), European Working Conditions Survey 2024: First findings, Publications Office of the European Union, Luxembourg (eerste bevindingen van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden die Eurofound in 2024 heeft uitgevoerd, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg),
 - gezien de verslagen van EU-OSHA over psychosociale risico’s en stress op het werk, en met name het verslag van 13 november 2025 getiteld “Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector” (Werkgerelateerde psychosociale risico’s en geestelijke gezondheid in de gezondheidszorg en sociale zorg van de EU),
 - gezien de richtsnoeren van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) over geestelijke gezondheid op het werk (2022),
 - gezien de op 10 oktober 2025 gepubliceerde enquête van WHO Europe over de geestelijke gezondheid van verpleegkundigen en artsen in de Europese Unie, IJsland en Noorwegen,
 - gezien zijn resolutie van 17 september 2026 over een plan om de crisis op het gebied van gezondheidswerkers in de EU aan te pakken: duurzaamheid van de zorgstelsels en arbeidsomstandigheden in de gezondheidszorg (2025/2062(INI))¹³,
 - gezien de beleidsnota uit 2022 van de WHO en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) getiteld “Mental health at work: policy brief” (Geestelijke gezondheid op het werk: beleidsnota),
 - gezien het advies van de Commissie juridische zaken inzake de voorgestelde rechtsgrond,
 - gezien de artikelen 47 en 55 van zijn Reglement,
 - gezien het advies van de Commissie volksgezondheid,
 - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A10-0225/2026),
- A. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico’s en de daaruit voortvloeiende gevolgen van verschillende factoren afhangen en voornamelijk voortkomen uit de

¹³ Aangenomen teksten, P10_TA(2026)0312.

blootstelling aan risicofactoren in verband met de organisatie, opzet en planning van het werk, alsook uit de sociale en relationele context van het werk; overwegende dat werknemers vaak tegelijkertijd worden blootgesteld aan meerdere en op elkaar inwerkende risicofactoren en dat een dergelijke cumulatieve en gecombineerde blootstelling de negatieve gevolgen van werkgerelateerde psychosociale risico's kan versterken;

- B. overwegende dat de organisatie, financiering en verstrekking van gezondheidsdiensten en medische zorg, met inbegrip van geestelijke gezondheidszorg, onder de verantwoordelijkheid van de lidstaten vallen; overwegende dat het optreden van de Unie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk de nationale bevoegdheden moet eerbiedigen;
- C. overwegende dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen werkgerelateerde psychosociale risico's en geestelijke gezondheid, waarbij organisaties zoals de IAO¹⁴ en de WHO¹⁵ aangeven dat bij slechte gezondheidsresultaten geestelijke gezondheid het "gevolg" is en werkgerelateerde psychosociale risico's de "oorzaak" zijn;
- D. overwegende dat volgens het IAO-verslag "The psychosocial working environment: Global developments and pathways for actions"¹⁶ jaarlijks meer dan 840 000 mensen overlijden aan gezondheidsproblemen die verband houden met psychosociale risico's; overwegende dat blootstelling aan psychosociale risicofactoren — zoals buitensporige werklast, een onredelijk werktempo en onhaalbare doelstellingen, personeelstekorten, met inbegrip van onveilige personeelsbezetting, psychologische en seksuele intimidatie, gebrek aan autonomie of invloed, gebrek aan duidelijkheid over de functie en ondoeltreffende communicatie, de vervaging van werk en privéleven door de verwachting dat men voortdurend bereikbaar moet zijn, baanonzekerheid, slechte management- en collegiale praktijken, slecht functionerende prestatie- en op verdiensten gebaseerde evaluatiesystemen, pesten op de werkplek, met inbegrip van de devaluatie van de persoonlijke waardigheid en de ondermijning van de beroepsidentiteit en pesterijen — de werkgerelateerde psychosociale risico's aanzienlijk vergroot en doeltreffend moet worden voorkomen en beheerd om goede arbeidsomstandigheden en een gezonde werkomgeving te waarborgen en om de productiviteit te ondersteunen;
- E. overwegende dat hoogwaardige managementpraktijken en ondersteuning en positieve relaties op de werkplek in belangrijke mate bijdragen aan het geestelijk welzijn op het werk en als beschermende factoren tegen psychosociale risico's kunnen fungeren;
- F. overwegende dat blootstelling aan psychosociale risicofactoren op het werk ernstige negatieve gevolgen heeft voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers, waaronder werkgerelateerde stress, burn-out, angststoornissen, depressie, hart- en vaatziekten, relatiebreuken die gevolgen hebben voor de werkomgeving, de consumptie van anxiolytica of alcohol, roken, spier- en skeletaandoeningen en langdurige arbeidsongeschiktheid, wat kan leiden tot het verlies van werk of ontslagneming, of in extreme gevallen tot een verhoogd risico op zelfdoding; overwegende dat een goede psychosociale werkomgeving daarentegen bijdraagt aan betere prestaties van zowel werknemers als bedrijven, alsook aan de persoonlijke

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>

ontwikkeling en het geestelijke en lichamelijke welzijn van werknemers;

- G. overwegende dat psychosociale risicofactoren op het werk negatieve gevolgen kunnen hebben voor handicaps en chronische gezondheidsaandoeningen zoals diabetes, epilepsie, auto-immuunziekten of reumatische en spier- en skeletaandoeningen; overwegende dat deze aandoeningen passende steunmaatregelen op de werkplek vereisen;
- H. overwegende dat in de Europese enquête van Eurofound van 2024 naar de arbeidsomstandigheden¹⁷ wordt beklemtoond dat de meerderheid van de beroepsbevolking in de Unie aangeeft in goede of zeer goede gezondheid te zijn en dat dit aandeel in de loop der jaren langzaam is toegenomen: 77 % in 2010, 78 % in 2015 en 80 % in 2024; overwegende dat uit de Europese enquête van Eurofound van 2023 naar de arbeidsomstandigheden¹⁸ blijkt dat de blootstelling aan hoge arbeidsintensiteit is gestegen van 27 % in 2015 tot 40 % in 2021, waarbij een op de drie werknemers te maken krijgt met een hoge arbeidsintensiteit of krappe deadlines of tijdens de vrije tijd werkt, en dat dit een van de belangrijkste oorzaken is van psychosociale risico's, waarvoor gerichte organisatorische maatregelen nodig zijn om de werklast en de personeelsbezetting te beheren; overwegende dat de gevolgen hiervan bijzonder ernstig zijn in het geval van continudienst, nachtwerk en systematische personeelstekorten;
- I. overwegende dat de WHO een gezonde werkplek definieert als een omgeving waar werknemers en managers samenwerken om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle werknemers en de duurzaamheid van de werkplek te bevorderen; overwegende dat, teneinde de gezondheid van werknemers te verbeteren, niet alleen rekening moet worden gehouden met i) de fysieke werkomgeving, maar ook met ii) de organisatie van het werk en de werkcultuur, iii) de persoonlijke gezondheidsvoorzieningen op de werkplek, en iv) maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en manieren om de gemeenschap te betrekken¹⁹;
- J. overwegende dat factoren die verband houden met gender, leeftijd en beroep een rol kunnen spelen in de dynamiek op de werkplek en in verschillende sectoren; overwegende dat alle werknemers naar verluidt een veilige werkomgeving voor lichamelijke en geestelijke gezondheid als het belangrijkste aspect beschouwen; overwegende dat voor vrouwen de index in verband met de sociale omgeving is gedaald en dat tegelijkertijd de arbeidsintensiteitsindex is verslechterd, terwijl deze laatste voor mannen is verbeterd²⁰, hetgeen ertoe leidt dat het aandeel mannen in goede gezondheid over het algemeen hoger is dan het aandeel vrouwen;
- K. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico's in de hele Unie aanzienlijke maatschappelijke en economische kosten met zich meebrengen, in de vorm van

¹⁷ Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

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

¹⁹ Wereldgezondheidsorganisatie (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>.

absenteïsme, uittreding uit de arbeidsmarkt, hogere percentages vervroegd pensioen, alsook afwezigheid om gezondheidsredenen, verminderde productiviteit en een verminderd concurrentievermogen, wat jaarlijks meer dan honderd miljard EUR kost²¹ en de druk op gezondheidszorgstelsels en de uitgaven voor volksgezondheid doet toenemen, en dat dit goed is voor ongeveer 60 % van de verloren werkdagen in de EU en zo bijdraagt tot tekorten aan arbeidskrachten en een hogere arbeidsintensiteit voor werknemers in organisaties die door dergelijke tekorten worden getroffen; overwegende dat het aanpakken van werkgerelateerde psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk zowel werknemers als werkgevers ten goede komt, bijdraagt tot de productiviteit, innovatie en het concurrentievermogen van Europese bedrijven en kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en uiteindelijk de bredere economie en maatschappij ten goede komt;

- L. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico's de druk op de gezondheidszorgstelsels en de uitgaven voor de volksgezondheid doen toenemen en ook effect hebben op de financiële duurzaamheid van organisaties, zowel in de publieke als de particuliere sector; overwegende dat investeringen in preventie, vroegtijdige interventie en toegankelijke adviesdiensten de druk op de stelsels voor gezondheidszorg en sociale bescherming verminderen en daarom een essentieel onderdeel vormen van het preventieve volksgezondheidsbeleid;
- M. overwegende dat ongewenst sociaal gedrag, met inbegrip van verbaal geweld, de devaluatie van de persoonlijke waardigheid en de ondermijning van de beroepsidentiteit, bedreigingen, pesterijen, psychologisch en seksueel geweld, intimidatie of misbruik door werkgevers, collega's, toezichthouders, managers of personen in een gezagspositie, bijzonder ernstige en langdurige gevolgen heeft voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers; overwegende dat dergelijk gedrag moet worden aangepakt, ook in het kader van de sociale dialoog, waarbij de nadruk moet liggen op sectoren waar deze risico's het meest voorkomen; overwegende dat vrouwen meer worden blootgesteld aan geweld en intimidatie op de werkplek; overwegende dat het gehele spectrum van intimidatie en geweld, met inbegrip van geweld door derden en cybergeweld door klanten, patiënten, zorgontvangers of gebruikers van diensten, uitdrukkelijk moet worden erkend en aangepakt, vanuit een gendergerichte benadering;
- N. overwegende dat werknemers in dienstensectoren, waarin vaak overwegend vrouwen werken, zoals de gezondheids- en sociale zorg, het onderwijs en overheidsdiensten en sectoren met klantgerichte beroepen zoals personenvervoer, in het bijzonder worden blootgesteld aan acute en hoge psychosociale risico's als gevolg van een hoge arbeidsintensiteit, personeelstekorten, moeilijke arbeidsomstandigheden en blootstelling aan geweld door derden; overwegende dat agressief gedrag jegens personeel in de gezondheidszorg, de sociale zorg en de hulpdiensten bijzonder ernstig is; overwegende dat militair personeel, werknemers die online-inhoud modereren²², landbouwers, werknemers in de landbouw en werknemers in slachthuizen en vleesverpakkingsbedrijven²³ ook te maken hebben met hoge niveaus van werkgerelateerde stress en psychosociale risico's in verband met de aard en de

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> en eerder aangenomen resoluties van het Europees Parlement over geestelijke gezondheid in de digitale wereld (2022) en geestelijke gezondheid (2023).

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

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>.

intensiteit van hun werk; overwegende dat deze sectorspecifieke risico's preventieve en ondersteunende maatregelen op maat vereisen, waaronder het waarborgen van een veilige personeelsbezetting, voldoende middelen, ondersteunende managementpraktijken met adequaat toezicht, toegang tot geestelijke gezondheidsdiensten en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, die van essentieel belang zijn om zowel de lichamelijke als de geestelijke gezondheid van werknemers in deze sectoren te beschermen;

- O. overwegende dat volgens de enquête van WHO Europe over de geestelijke gezondheid van verpleegkundigen en artsen²⁴ een op de drie artsen en verpleegkundigen melding maakt van symptomen van depressie, een op de tien passieve zelfmoordgedachten heeft, een op de drie te maken krijgt met pesten of bedreigingen met geweld op het werk, en een op de tien aangeeft te maken te hebben gehad met fysiek geweld of seksuele intimidatie; overwegende dat het aanpakken van deze kwesties ook een voorwaarde is voor het waarborgen van de patiëntveiligheid en de kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg, en voor het waarborgen van de kwaliteit van openbare diensten en het welzijn van deze werknemers;
- P. overwegende dat mensen met geestelijke gezondheidsproblemen en psychosociale handicaps te maken hebben met bijkomende stigmatisering, discriminatie en belemmeringen op de arbeidsmarkt, die psychosociale risico's kunnen verergeren;
- Q. overwegende dat het toenemende gebruik van digitale technologieën, algoritmisch beheer en artificiële intelligentie bij een juiste toepassing weliswaar kansen biedt om de werkorganisatie en flexibiliteit te verbeteren, maar ook kan bijdragen tot werkintensivering, buitensporig toezicht, sociaal isolement en verlies van autonomie, en er vaak toe leidt dat werknemers zich aan de technologie moeten aanpassen in plaats van andersom, wanneer deze niet op een mensgerichte manier wordt ingezet en beheerd, met betrokkenheid en opleiding van de werknemers;
- R. overwegende dat ongeveer twee derde van de managers die gebruikmaken van algoritmische beheerinstrumenten zich zorgen maakt over de betrouwbaarheid van de huidige toepassing ervan; overwegende dat managers meestal wijzen op onduidelijke verantwoordingsplicht (28 %), een gebrek aan verklaarbaarheid (27 %) en ontoereikende bescherming van de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers (27 %) ²⁵;
- S. overwegende dat mentale vermoeidheid als gevolg van het overmatige gebruik van of toezicht op AI-instrumenten die de eigen cognitieve capaciteit overstijgen — een fenomeen dat soms wordt beschreven als “digitale” of “AI-gerelateerde hersenvermoeidheid” of “brain fry” — kan leiden tot verminderde concentratie, verzwakte besluitvorming, verminderde productiviteit, en meer psychosociale stress, met name in contexten met een hoge verantwoordelijkheid; overwegende dat het almaar toenemende gebruik van digitale hulpmiddelen voor het werk schadelijke gevolgen kan hebben voor de grondrechten van werknemers en voor billijke arbeidsvoorwaarden, de beperking van de arbeidsduur en evenwicht tussen werk en privéleven, de lichamelijke en geestelijke gezondheid, veiligheid op het werk en welzijn, evenals voor de gendergelijkheid, aangezien de impact onevenredig groot is voor werknemers met

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

²⁵ OESO, OECD Working Paper, Algorithmic Management in the Workplace, 2025, blz. 37.

zorgtaken, die meestal vrouwen zijn; overwegende dat de digitale transitie gebaseerd moet zijn op eerbiediging van de mensenrechten en de grondrechten en waarden van de Unie, en een positief effect moet hebben op werknemers en arbeidsomstandigheden;

- T. overwegende dat, om de rechtszekerheid te waarborgen, het huidige EU-kader voor veiligheid en gezondheid op het werk, met name Richtlijn 89/391/EEG, zou moeten voorzien in voldoende specifieke regels en richtsnoeren die ingaan op de ontwikkelingen in de arbeidswereld de afgelopen 30 jaar en de psychosociale risico's en gevolgen daarvan; overwegende dat het tevens noodzakelijk is de uitvoering en handhaving van het bestaande wetgevingskader van de Unie te versterken, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat de huidige normen in alle lidstaten effectief worden toegepast, teneinde een gelijk speelveld en een consistente bescherming te waarborgen, met volledige inachtneming van de verschillende nationale arbeidsmarktmodellen en handhavingssystemen, en tegelijkertijd op maat gesneden oplossingen mogelijk te maken voor de verschillende industriële tradities en systemen van de lidstaten; overwegende dat in recente Uniewetgeving, waaronder Richtlijn (EU) 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, opkomende risico's in verband met de werkorganisatie, digitalisering en algoritmisch beheer in de platformsector tot op zekere hoogte zijn aangepakt en dat daarbij rekening is gehouden met de diversiteit van nationale arbeidsmarktsystemen en de rol van sociale partners;
- U. overwegende dat het Europees Parlement de negatieve risico's van algoritmisch beheer voor de gezondheid en veiligheid op het werk heeft erkend (2025/2080 (INL)); overwegende dat het huidige EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk voor het aanpakken van de specifieke uitdagingen op dit gebied die voortvloeien uit algoritmisch beheer en AI-systemen op het werk moet worden herzien en aangepast om werknemers te beschermen; overwegende dat de snelle veranderingen die worden veroorzaakt door de invoering van systemen voor algoritmisch beheer, digitale surveillance en AI op de werkplek en de aard van die technologieën om zich aan te passen en risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk met zich mee te brengen in de ontwerpfase moeilijk te voorspellen zijn en dat dit vereist dat werknemers risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk kunnen melden via passende communicatiekanalen, en dat zij worden geïnformeerd en geraadpleegd over en worden betrokken bij het gebruik van de technologieën die op de werkplek worden ingevoerd;
- V. overwegende dat er aanzienlijke verschillen bestaan in de prevalentie van werkgerelateerde psychosociale risico's en in de wijze waarop deze worden aangepakt in de nationale wetgeving en in het bredere beleid, met inbegrip van het beleid ter uitvoering van de overeenkomsten van de Europese sociale partners inzake werkgerelateerde stress en inzake intimidatie en geweld; overwegende dat deze verschillen het gevolg zijn van verschillen in arbeidsmarktstructuren, regelgevingskaders en uitvoeringspraktijken, wat leidt tot ongelijke beschermingsniveaus en verschillen binnen de Unie, met name in sectoren en beroepen die te maken krijgen met veranderingen in de organisatie en voorwaarden op de werkplek; overwegende dat het delen van beste praktijken tussen de lidstaten noodzakelijk is om convergentie naar hoge normen te bevorderen; overwegende dat de sociale partners een belangrijke rol te spelen hebben bij het voorkomen en aanpakken van psychosociale risico's, met name op sectoraal en ondernemingsniveau, om ervoor te zorgen dat oplossingen op hun specifieke context en behoeften zijn afgestemd;
- W. overwegende dat klimaatgerelateerde psychosociale risico's, waaronder blootstelling

aan extreme weersverschijnselen en weersomstandigheden en de gevolgen daarvan, zoals hittestress, milieuangst, toegenomen vermoeidheid, verminderde concentratie, interpersoonlijke conflicten en een hogere prevalentie van angst en depressie, en werkgerelateerde stress in verband met milieutransities, belangrijke bepalende factoren zijn voor de gezondheid en veiligheid van werknemers; overwegende dat kwetsbare werknemers en sectoren onevenredig zwaar worden getroffen door deze risico's; overwegende dat sommige lidstaten reeds passende, tijdelijke gerichte maatregelen hebben genomen om die risico's aan te pakken; overwegende dat het aanpakken van deze risico's en het integreren ervan in de wetgeving van de Unie en via sociale dialoog ertoe zou bijdragen dat de EU-kaders voor veiligheid en gezondheid op het werk doeltreffend blijven en afgestemd blijven op nieuwe en opkomende risico's in de arbeidswereld;

- X. overwegende dat EU-OSHA het belang benadrukt van participatieve risicobeoordelingsprocessen en de betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers bij het voorkomen van werkgerelateerde psychosociale risico's, teneinde ervoor te zorgen dat de maatregelen doeltreffend en inclusief zijn en gebaseerd zijn op de werkelijke omstandigheden en behoeften op de werkplek;
- Y. overwegende dat 29 % van de werknemers aangeeft niet heel goed of helemaal niet te zijn geïnformeerd over de preventie van werkgerelateerde stress op hun werkplek, wat wijst op een aanzienlijke kennis- en communicatiekloof op het gebied van de preventie van psychosociale risico's, alsook op onvoldoende toegang tot vroegtijdige psychosociale ondersteuning, begeleiding op het gebied van geestelijke gezondheid op het werk en doorverwijzingstrajecten wanneer symptomen zich voordoen, niet in de laatste plaats voor werknemers bij hun eerste intrede op de arbeidsmarkt; overwegende dat hieruit blijkt dat de onderwijs-, opleidings- en bewustmakingsmaatregelen moeten worden versterkt, ook voor studenten die zich voorbereiden op het beroepsleven, om preventieve maatregelen te bevorderen en ervoor te zorgen dat werknemers tijdig en op duidelijke en begrijpelijke wijze naar behoren worden geïnformeerd over de aard van psychosociale risico's, de factoren die op hen van invloed zijn en de maatregelen die zijn genomen om deze risico's te voorkomen en aan te pakken; overwegende dat dergelijke informatie schriftelijk moet worden verstrekt in een vorm die toegankelijk en begrijpelijk is voor alle werknemers, rekening houdend met uiteenlopende behoeften, onder meer van mensen met een handicap; overwegende dat toegankelijkheid moet worden gewaarborgd in overeenstemming met de beginselen van universeel ontwerp; overwegende dat het waarborgen dat alle werknemers, met inbegrip van werknemers met een handicap, dergelijke informatie kunnen raadplegen, begrijpen en gebruiken essentieel is om zinvolle deelname aan preventie-, rapportage- en risicobeheerprocessen mogelijk te maken;
- Z. overwegende dat telewerk en flexibele werkregelingen flexibiliteit en kansen bieden om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, maar ook kunnen leiden tot een hogere arbeidsintensiteit en meer verbinding met werkgerelateerde digitale hulpmiddelen buiten de werktijden, wat leidt tot minder sociale interactie, interferentie tussen werk en privéleven en een langere beschikbaarheid, hetgeen negatieve gevolgen kan hebben voor de geestelijke gezondheid als dit niet naar behoren wordt aangepakt; overwegende in dit verband dat het waarborgen van duidelijke grenzen voor de arbeidstijd en het beschermen van werknemers tegen de verplichting om buiten de normale werkuren werkgerelateerde communicatie te onderhouden, de nadelige effecten die gepaard gaan met de digitalisering van het werk kunnen helpen beperken; overwegende dat het implementeren en bevorderen van digitale geletterdheid en

geletterdheid op het gebied van geestelijke gezondheid, goede managementpraktijken en het recht om offline te zijn, van essentieel belang zijn om deze risico's te beperken;

- AA. overwegende dat vrouwen, jonge en oudere werknemers, alleenstaande ouders, personen met zorgtaken, werknemers met onzekere of atypische vormen van werk, leidinggevend personeel, onderdanen van derde landen, werknemers met een chronische gezondheidsaandoening, werknemers met een handicap en werknemers die onderworpen zijn aan intensieve prestatie-monitoring en op verdiensten gebaseerde beloningssystemen, onevenredig worden blootgesteld aan werkgerelateerde psychosociale risico's; overwegende dat dit niet te wijten is aan individuele kwetsbaarheid, maar het gevolg is van ongelijkheden en bepaalde praktijken op het gebied van de organisatie van het werk, waaronder ongelijke behandeling en discriminatie op verschillende gronden, zoals geslacht, leeftijd, handicap, of seksuele gerichtheid; overwegende dat deze meervoudige vormen van discriminatie op zich psychosociale risicofactoren vormen en overwegende dat het belangrijk is ervoor te zorgen dat alle werknemers worden beschermd in overeenstemming met de bestaande wetgeving en dat een inclusieve, veilige en gezonde werkomgeving voor alle werknemers wordt gewaarborgd;
- AB. overwegende dat toezichthouders en managers te maken krijgen met specifieke stressfactoren zoals veeleisend werk, zelfbestuur, versnippering en doorwerking van het werk in het privéleven; overwegende dat toezichthouders die te kampen hebben met een werkgerelateerde burn-out en uitputting voor een doorsijpeleffect kunnen zorgen, waarbij de werknemers onder hun leiding ook een hoge mate van emotionele uitputting, angst en depressie ervaren;
- AC. overwegende dat genderkloven van invloed zijn op de wijze waarop psychosociale risico's worden ervaren, gemeld en beheerd op werkplekken; overwegende dat vrouwelijke werknemers onevenredig worden blootgesteld aan psychosociale risico's in de arbeidswereld, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, die een ernstig risico vormen voor de veiligheid en gezondheid op het werk, met aanzienlijke gevolgen voor hun lichamelijke, economische en geestelijke welzijn; overwegende dat IAO-Verdrag nr. 190 (C190) het eerste internationale verdrag is waarin wordt erkend dat eenieder het recht heeft op arbeidsomstandigheden die vrij zijn van geweld en intimidatie, met inbegrip van geweld en intimidatie op basis van gender;
- AD. overwegende dat jongeren onevenredig hard worden getroffen door angst, mentale problemen en burn-out op de werkplek, niet in de laatste plaats vanwege hun intensievere gebruik van digitale technologieën en de vaak onzekere aard van werk aan het begin van de loopbaan; overwegende dat de uitbreiding van telewerken de mogelijkheden om zinvolle sociale banden op te bouwen, toegang te krijgen tot informeel leren en adequaat toezicht en begeleiding te krijgen, die allemaal essentieel zijn aan het begin van een professionele loopbaan, verder kan beperken; overwegende dat deze factoren het risico op isolement en frustratie kunnen vergroten, waardoor de psychosociale risico's bij jonge werknemers toenemen;
- AE. overwegende dat werknemers uit derde landen onevenredig blootstaan aan psychosociale risico's op het werk als gevolg van verschillende factoren, zoals atypische, onzekere en onveilige arbeidsomstandigheden, ongelijke behandeling en belemmeringen bij de toegang tot rechten en het melden van misbruik; overwegende dat werknemers in een irreguliere situatie bijzonder kwetsbaar zijn voor arbeidsuitbuiting en wanpraktijken wanneer zij hun rechten willen doen gelden; overwegende dat deze

risico's bijzonder relevant zijn bij platformwerk en in andere sectoren zoals huishoudelijk werk, waar vrouwen uit derde landen een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking vormen;

- AF. overwegende dat moeilijkheden bij de erkenning van werkgerelateerde psychosociale aandoeningen die het gevolg zijn van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's, en de bewijslast die op de werknemers rust, belemmeringen vormen voor doeltreffende preventie, handhaving en toegang tot de rechter;
- AG. overwegende dat het aan de orde stellen van aspecten van geestelijke gezondheid en het benoemen van uitdagingen op de werkplek bij werknemers nog steeds gepaard gaat met de angst voor stigmatisering, wat leidt tot een onderrapportage van werkgerelateerde psychosociale risico's en geestelijke gezondheidsproblemen en daardoor de toegang tot rechtsbescherming en passende ondersteuning beperkt; overwegende dat werknemers die schendingen met betrekking tot de veiligheid en gezondheid op het werk of werkgerelateerde psychosociale risico's melden, alsook directe en indirecte getuigen, in het bijzonder blootstaan aan nadelige behandeling, zoals het inperken van hun verantwoordelijkheden, het uitblijven van maatregelen en druk om ontslag te nemen; overwegende dat de bescherming van personen die schendingen van het Unierecht melden reeds is vastgelegd in onder andere Richtlijn 2019/1937/EU, die bescherming waarborgt tegen represailles, intimidatie en negatieve gevolgen voor de loopbaan;
- AH. overwegende dat zwangere werknemers en werknemers die recent zijn bevallen of die terugkeren uit zwangerschapsverlof te maken kunnen krijgen met specifieke vormen van discriminatie, ongelijke behandeling of nadelige gevolgen voor hun loopbaan, wat psychosociale risicofactoren vormen die moeten worden voorkomen;
- AI. overwegende dat secundaire preventie een sleutelrol speelt bij de bescherming van de gezondheid van werknemers omdat dit het mogelijk maakt werkgerelateerde gezondheidsproblemen, met name in verband met psychosociale risico's, vroegtijdig op te sporen en tijdig in te grijpen om verergering ervan te voorkomen; overwegende dat dit onder meer passende monitoring-, waarschuwings- en ondersteuningsmechanismen omvat, met inbegrip van toegang tot bedrijfsgeneeskundige en geestelijke gezondheidsdiensten en relevante ondersteunende maatregelen; overwegende dat een duidelijke en gestructureerde aanpak van secundaire preventie bijdraagt tot het verkorten van de duur van afwezigheden, een duurzame terugkeer naar het werk vergemakkelijkt, de symptomen van gezondheidsproblemen na perioden van afwezigheid vermindert, herhaling helpt te voorkomen en zo een aanvulling vormt op primaire preventiemaatregelen; overwegende dat psychosociale risico's cumulatieve en vertraagde effecten kunnen hebben, met name in beroepen waarin men wordt blootgesteld aan traumatische gebeurtenissen, waarbij lang na de aanvankelijke blootstelling nog gezondheidsproblemen kunnen optreden;
- AJ. overwegende dat werkgerelateerde psychosociale risico's onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen en in de eerste plaats moeten worden aangepakt door middel van collectieve en organisatorische preventiemaatregelen;
- AK. overwegende dat een gezond evenwicht tussen werk en privéleven een essentieel onderdeel vormt van het welzijn van werknemers en een belangrijke factor is bij het voorkomen van werkgerelateerde psychosociale risico's; overwegende dat te lange arbeidstijden, onvoorspelbare werkregelingen en voortdurend online zijn negatieve gevolgen kunnen hebben voor de geestelijke gezondheid en de algemene

levenskwaliteit van werknemers; overwegende dat een passende werkorganisatie — met inbegrip van het recht om offline te zijn en flexibele werkregelingen wanneer deze naar behoren worden beheerd — kan bijdragen tot verbetering van het welzijn, de productiviteit en de deelname aan de arbeidsmarkt;

- AL. overwegende dat ondernemingen, met name kmo's, moeten worden ondersteund om hun verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk, waaronder het aanpakken van werkgerelateerde psychosociale risico's, na te komen, via bewustmaking, opleidingsinitiatieven, met name voor het management, en gebruiksvriendelijke instrumenten en praktische richtsnoeren, onder meer over preventieve maatregelen, opkomende technologieën op de werkplek en beleidsmaatregelen die de terugkeer naar het werk ondersteunen;
1. wijst op de verstrekende gevolgen van werkgerelateerde psychosociale risico's voor personen, waaronder negatieve gevolgen voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid, het evenwicht tussen werk en privéleven, en het privéleven, alsook het risico op financiële problemen, met name in gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid; benadrukt het belang van een proactieve aanpak van veranderende risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, met name psychosociale risico's, in verband met taken, patronen en werkplekken, in de context van de dubbele transitie; erkent de belangrijke rol die de werkplek kan spelen bij het bevorderen van een goede geestelijke gezondheid en erkent dat gezonde arbeidsomstandigheden een positief effect kunnen hebben op het welzijn en de productiviteit; benadrukt in dit verband dat het wetgevingskader van de Unie voor de preventie, vaststelling en aanpak van werkgerelateerde psychosociale risico's moet worden versterkt en dat een hoog niveau van bescherming van de geestelijke en lichamelijke gezondheid en veiligheid van werknemers moet worden gewaarborgd, met volledige inachtneming van de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid, alsook de autonomie van de sociale partners en de diversiteit van de nationale systemen; dringt voorts aan op een betere uitvoering en handhaving van het bestaande wetgevingskader van de Unie voor gezondheid en veiligheid;
 2. verzoekt de Commissie en de lidstaten uitdrukkelijk te erkennen dat werkgerelateerde psychosociale risico's tot beroepsziekten, waaronder psychische stoornissen, leiden; verzoekt de Commissie, in samenwerking met relevante organen zoals het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats, Aanbeveling (EU) 2022/2337 van de Commissie van 28 november 2022 betreffende de Europese lijst van beroepsziekten²⁶ dienovereenkomstig te herzien en waar nodig te wijzigen; verzoekt de Commissie bovendien de uitwisseling van beste praktijken tussen de lidstaten met betrekking tot de erkenning en preventie van werkgerelateerde geestelijke gezondheidsproblemen te vergemakkelijken;
 3. dringt erop aan dat alle vormen van gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk uitdrukkelijk worden erkend als psychosociale risico's die genderresponsieve preventie en genderresponsief beheer vereisen, en dringt aan op een alomvattende Uniebrede aanpak die is afgestemd op internationale normen en die alle vormen van dergelijk geweld bestrijkt, met inbegrip van seksuele intimidatie, geweld door derden en cybergeweld; dringt voorts aan op duidelijke verplichtingen voor werkgevers om deze

²⁶ Aanbeveling (EU) 2022/2337 van de Commissie van 28 november 2022 betreffende de Europese lijst van beroepsziekten (PB L 309 van 30.11.2022, blz. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

problemen te voorkomen en aan te pakken, met inbegrip van de instelling van veilige meldingsmechanismen en doeltreffende slachtofferbescherming zoals bepaald in Richtlijn 2024/1385;

4. herinnert eraan dat de regels inzake de bewijslast en de erkenning van beroepsziekten onder de bevoegdheid van de lidstaten en hun socialezekerheidsstelsels vallen; is gekant tegen elke veronderstelling van causaliteit die de werkgever zou verplichten het tegendeel te bewijzen, ten koste van de rechtszekerheid, met name voor kmo's; verzoekt de lidstaten beste praktijken uit te wisselen met betrekking tot de erkenning van werkgerelateerde geestelijke gezondheidsproblemen;
5. herinnert eraan dat het belangrijk is een hoog niveau van gezondheid en veiligheid op het werk van werknemers te waarborgen; is ingenomen met het initiatief voor een wetgevingshandeling voor hoogwaardige banen, met als doel ervoor te zorgen dat arbeidspraktijken gelijke tred houden met de ontwikkelingen in de moderne economie; benadrukt dat deze wetgevingshandeling, samen met de komende actualisering van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, maatregelen moet omvatten die de gezondheid en veiligheid op het werk verbeteren en psychosociale risico's aanpakken; verzoekt de Commissie bovendien een uitgebreide evaluatie uit te voeren van het huidige strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk en van het bestaande wetgevingskader van de Unie voor veiligheid en gezondheid op het werk, met name Richtlijn 89/391/EEG en Richtlijn 90/270/EEG, teneinde resterende lacunes in kaart te brengen, ervoor te zorgen dat het EU-acquis geschikt blijft voor het beoogde doel en input op te leveren voor toekomstige initiatieven, in het bijzonder het strategisch kader voor gezondheid en veiligheid voor de periode na 2027; onderstreept dat moet worden gezorgd voor samenhang met de bestaande Uniewetgeving en dat onnodige administratieve lasten, met name voor kmo's, moeten worden vermeden;
6. verzoekt de lidstaten, in overeenstemming met de bestaande verplichtingen uit hoofde van artikel 9 van de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid op het werk, ervoor te zorgen dat beoordelingen van psychosociale risico's verplicht zijn, regelmatig en in geval van aanzienlijke veranderingen op de werkplek worden uitgevoerd, participierend zijn en naar behoren worden gedocumenteerd op alle werkplekken, en worden uitgevoerd met de daadwerkelijke betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers, waarbij ook rekening wordt gehouden met specifieke sectorale, beroeps- en organisatorische kenmerken; dringt erop aan om bij dergelijke beoordelingen stelselmatig uit te gaan van een genderbewust en intersectioneel perspectief, rekening houdend met discriminatie, genderongelijkheden en stereotypen, met bijzondere aandacht voor werknemers tijdens of na een zwangerschap, miskraam, moederschaps- of vaderschapsverlof en bij hun terugkeer naar het werk;
7. wijst erop dat het nodig en belangrijk is om werknemers en hun vertegenwoordigers in alle relevante stadia van de beoordeling, preventie en uitbanning van psychosociale risico's te informeren en te raadplegen, in overeenstemming met het arbeidsrecht van de EU en de lidstaten en de beginselen van de sociale dialoog, waarbij de betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers moet worden gewaarborgd bij de uitvoering van maatregelen en de voortdurende monitoring van risico's, onder meer door te zorgen voor specifieke kanalen voor werknemers om risico's en uitdagingen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk te melden;
8. onderstreept dat de sociale partners en collectieve onderhandelingen een belangrijke rol spelen bij het voorkomen en aanpakken van werkgerelateerde psychosociale risico's,

door de sociale dialoog te waarborgen, de bescherming van werknemers te verbeteren en gezondere, veiligere en veerkrachtigere werkplekken bevorderen;

9. acht het van essentieel belang dat de autonomie van de sociale partners wordt geëerbiedigd; verzoekt de lidstaten bovendien een hoge dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen te bevorderen en de rol van de sociale partners te erkennen en hun capaciteit te versterken, overeenkomstig artikel 4 van Richtlijn (EU) 2022/2041, teneinde bij te dragen tot eerlijke en adequate arbeidsomstandigheden in de hele Unie en zo psychosociale risico's verder te voorkomen;
10. verzoekt de lidstaten om samen met de sociale partners te zorgen voor permanente, toegankelijke en gespecialiseerde opleiding voor werkgevers, managers, werknemers en werknemersvertegenwoordigers over werkgerelateerde psychosociale risico's en psychosociale risicofactoren, met inbegrip van intimidatie en geweld, en preventie- en interventiemaatregelen, in het bijzonder over het machtsmisbruik en de intimidatie door toezichthouders of collega's, en bewustmaking van de eerste tekenen van burn-out en andere werkgerelateerde geestelijke gezondheidsproblemen, waarbij rekening moet worden gehouden met sectorspecifieke risico's; benadrukt dat preventieve voorlichting en opleiding over psychosociale risico's ook moeten worden geïntegreerd in systemen voor een leven lang leren, met inbegrip van beroepsonderwijs en -opleiding; verzoekt de lidstaten voorts ervoor te zorgen dat opleidingen en specifieke instrumenten en methoden beschikbaar worden gesteld om werkgevers te ondersteunen en te begeleiden bij de beoordeling van werkgerelateerde psychosociale risico's, hetgeen de toepassing van dat concept moet vergemakkelijken, met name voor micro-ondernemingen en kmo's;
11. benadrukt dat individuele opleiding inzake weerbaarheid of welzijnsprogramma's niet in de plaats mogen komen van de wettelijke verplichtingen van werkgevers om werkgerelateerde psychosociale risico's te voorkomen door het werk naar behoren te organiseren;
12. herinnert aan de noodzaak om over te stappen op een nultolerantieaanpak van geweld en intimidatie op het werk en spoort de lidstaten aan relevante internationale instrumenten te ratificeren, met name het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190), van de IAO; wijst op het belang van duidelijke, vertrouwelijke, onafhankelijke en toegankelijke procedures om gevallen van intimidatie, geweld en discriminatie op het werk aan te pakken, met inbegrip van gevallen van misbruik door collega's, toezichthouders of managers, waarbij bescherming tegen nadelige behandeling en de eerbiediging van de rechten van slachtoffers moeten worden gewaarborgd;
13. verzoekt de Commissie en de lidstaten de arbeidsinspectiediensten te versterken aan de hand van een voorstel voor een aanbeveling van de Raad betreffende EU-brede minimumnormen, onder meer door betere samenwerking en uitwisseling van beste praktijken en door rekening te houden met de realiteit van kmo's op het gebied van werkgerelateerde psychosociale risico's, met inbegrip van gespecialiseerde opleiding, geharmoniseerde beoordelings- en monitoringinstrumenten en voldoende middelen om doeltreffende preventie en handhaving te ondersteunen, en zo de nationale inspectiediensten te versterken op basis van die normen; herhaalt zijn verzoek aan de Commissie om het mandaat van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) aanzienlijk te

versterken²⁷; is van mening dat een versterkt mandaat van de ELA de handhaving van het arbeidsrecht van de EU en de gezondheid en veiligheid op het werk zou verbeteren, de verzameling en verspreiding van beste praktijken van nationale arbeidsinspecties zou verbeteren en het ook mogelijk moet maken aanbevelingen te doen op basis van deze lessen;

14. dringt er bij de lidstaten op aan primaire en secundaire preventiemaatregelen op te nemen in hun nationale strategieën voor veiligheid en gezondheid op het werk, bijzondere aandacht te besteden aan groepen met een grotere kwetsbaarheid en te zorgen voor doeltreffende coördinatie tussen gezondheidszorgstelsels, arbeidsinspectiediensten en de sociale partners; benadrukt dat het belangrijk is de verzameling, monitoring en rapportage van gegevens over werkgerelateerde psychosociale risico's en daarmee verband houdende afwezigheden, beroepsziekten en letsels te verbeteren, onder meer door beter gebruik te maken van vergelijkbare indicatoren en mechanismen voor het delen van gegevens, om nauwkeuriger te kunnen beoordelen hoe doeltreffend preventie- en interventie maatregelen zijn en om empirisch onderbouwde beleidsvorming te ondersteunen;
15. onderstreept dat langdurige afzondering, in combinatie met vervaagde grenzen tussen werk en privéleven, het risico op stress en burn-out kan vergroten; benadrukt daarom dat het belangrijk is te zorgen voor een evenwichtige en vrijwillige aanpak van telewerken, met inbegrip van passende mogelijkheden voor persoonlijke interactie, leren op de werkplek en ondersteuning door het management;
16. benadrukt dat er alomvattende beleidsmaatregelen voor terugkeer naar het werk nodig zijn om werknemers na ziekte of psychosociale problemen te ondersteunen; spoort de lidstaten aan op maat gesneden herintredingsprogramma's te ontwikkelen, met inbegrip van aanpassingen op de werkplek wat taken, werktijden of werkomgeving betreft, en permanente ondersteuning van gezondheid op het werk, met inbegrip van maatregelen voor psychosociale ondersteuning; benadrukt het belang van samenwerking tussen werkgevers, met inbegrip van personeelsdiensten en bedrijfsgeneeskundige diensten, zorgaanbieders, sociale partners en werknemersvertegenwoordigers om een soepele, duurzame en inclusieve terugkeer naar het werk te vergemakkelijken, onder meer door middel van vroegtijdige interventie en individuele steunplannen, en tegelijkertijd terugval te voorkomen en welzijn op lange termijn te bevorderen;
17. benadrukt dat er minimumnormen voor de erkenning, preventie en vergoeding van werkgerelateerde psychosociale risico's nodig zijn, teneinde juridische versnippering te voorkomen en de gelijke bescherming van werknemers te verzekeren; verzoekt de Commissie een duidelijke definitie van werkgerelateerde psychosociale risico's en psychosociale risicofactoren voor te stellen, die de risico's omvat die voortvloeien uit de organisatie en opzet van het werk en de managementpraktijken, onder meer in verband met digitale surveillance en algoritmisch beheer op het werk, de sociale en relationele context op het werk, de arbeidsomstandigheden, hitte en extreem weer, die van invloed zijn op zowel de lichamelijke als de geestelijke gezondheid, met in het bijzonder gevolgen voor hulpverleners, en die kwesties omvat zoals werkgerelateerde stress, pesten, burn-out, intimidatie, geweld en discriminatie; onderstreept dat dergelijke normen werkbaar en gemakkelijk uitvoerbaar moeten zijn voor bedrijven van elke omvang, met op maat gesneden en specifieke steun voor kmo's (bv. vereenvoudigde

²⁷ Resolutie van het Europees Parlement van 18 januari 2024 over de herziening van het mandaat van de Europese Arbeidsautoriteit (2023/2866(RSP)).

digitale risicobeoordelingsinstrumenten, sectorale richtsnoeren, gerichte financiële bijstand of advies); benadrukt dat dergelijke op maat gesneden ondersteuning kmo's kan helpen doeltreffende en duurzame preventie van psychosociale risico's in hun dagelijkse werking te verankeren en in overeenstemming te blijven met de ambitie van de Unie om veilige, gezonde en productieve werkplekken te bevorderen; dringt er bovendien op aan dat systemen en technologieën voor algoritmisch beheer beter worden geïntegreerd in de systemen voor gezondheid en veiligheid op het werk, met betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers;

18. verzoekt de Commissie een effectbeoordeling uit te voeren, met inbegrip van een beoordeling van bestaande wetgeving, aangevuld met een concurrentievermogen- en kmo-toets, en op basis van artikel 153, lid 2, punt b), en artikel 153, lid 1, punt a), VWEU en de resultaten van voornoemde stappen, een voorstel in te dienen betreffende werkgerelateerde psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk, waarmee de resterende lacunes in de bestaande wetgeving worden aangepakt en de totstandbrenging van overlappende rechtsinstrumenten wordt vermeden, met het oog op een gelijkwaardig, hoog niveau van bescherming van alle werknemers in de Unie, op basis van de in de bijlage gedane aanbevelingen;
19. is van mening dat de financiële gevolgen van het verlangde voorstel gedekt moeten worden door bestaande begrotingstoewijzingen;
20. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie en bijgaande aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie en de Raad, alsook aan de parlementen en regeringen van de lidstaten.

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

Het Europees Parlement verzoekt de Commissie een effectbeoordeling uit te voeren, met inbegrip van een beoordeling van de bestaande wetgeving, aangevuld met een concurrentievermogenstoets en een kmo-toets, en afhankelijk van het resultaat van de bovengenoemde stappen een voorstel in te dienen over werkgerelateerde psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk, waarin de volgende aanbevelingen moeten worden opgenomen:

Aanbeveling 1

Onderwerp en doel

Het doel van het voorstel moet zijn minimumvoorschriften vast te stellen om werkgerelateerde psychosociale risico's en de mogelijke gevolgen daarvan te voorkomen, weg te nemen of, indien dit niet mogelijk is, te verminderen, waaronder werkgerelateerde stress, burn-out, met inbegrip van cybergeweld en -intimidatie, pesten, psychische stoornissen, met inbegrip van posttraumatische stressstoornis, morele stress en traumagerelateerde aandoeningen, verslaving of suïcidaal gedrag, hart- en vaatziekten en spier- en skeletaandoeningen, met volledige inachtneming van de bevoegdheden van de lidstaten en van de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid.

Het moet organisatorische, structurele en inspraakgerelateerde verplichtingen voor werkgevers bevatten om de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers te beschermen en veilige en waardige arbeidsomstandigheden te waarborgen.

Aanbeveling 2

Toepassingsgebied

Het voorstel moet van toepassing zijn op werknemers, gedefinieerd als iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, in alle sectoren van de economie, zowel in de publieke als in de particuliere sector.

Aanbeveling 3

Definities

Het voorstel moet de volgende definities bevatten:

- 1) “werkgerelateerde psychosociale risico's”: werkgerelateerde risico's als gevolg van blootstelling aan psychosociale risicofactoren die van invloed zijn op de geestelijke en lichamelijke gezondheid, veiligheid en waardigheid van werknemers; dergelijke risico's

kunnen onder meer leiden tot werkgerelateerde stress, burn-out, geestelijke gezondheidsproblemen, verslaving of suïcidaal gedrag, hart- en vaatziekten en spier- en skeletaandoeningen, wat kan leiden tot baanverlies, beëindiging van het dienstverband of druk om ontslag te nemen;

- 2) “psychosociale risicofactoren”: werkgerelateerde risicofactoren die verband houden met de organisatie, opzet en planning van het werk, de sociale en relationele context ervan en de arbeidsomstandigheden, waaronder een buitensporige werklast, een hoge arbeidsintensiteit, lange en vaak onvoorspelbare werktijden, presentisme, een gebrek aan autonomie, een gebrek aan steun van toezichthouders, psychologische en seksuele intimidatie, geweld, met inbegrip van cybergeweld en -intimidatie, en discriminerend gedrag, blootstelling aan negatieve werkrelaties en pesterijen op het werk, hoge emotionele eisen, aantasting van de persoonlijke waardigheid, devaluatie van de professionele identiteit, de ondermijning van de prestaties, een hoge digitale intensiteit, in het bijzonder digitale connectiviteit buiten de werkuren, of het onderworpen zijn aan geautomatiseerde besluitvorming of continue geautomatiseerde monitoring en onnodige buitensporige surveillance, een gebrek aan duidelijkheid over de functie en ondoeltreffende communicatie, klantevaluatie door realtime ratingsystemen en onrealistische streefdoelen;
- 3) “werkgerelateerde stress”: een toestand van fysieke, emotionele en psychologische belasting als gevolg van langdurige blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risicofactoren; deze belasting wordt niet alleen gekenmerkt door gevoelens van uitputting, maar ook door meer spanning, angst of het gevoel voortdurend “op scherp” te staan, wat zich uit in zowel overactivering (stress/angst) als uitputting (vermoeidheid);
- 4) “morele stress”: stress die ontstaat wanneer werknemers worden belemmerd te handelen in overeenstemming met professionele, ethische of klinische normen, onder meer als gevolg van onderbezetting, ontoereikende middelen, tegenstrijdige instructies of onveilige organisatorische regelingen;
- 5) “presentisme”: de aanwezigheid van werknemers op de werkplek terwijl zij zich onwel of ziek voelen, uit angst voor mogelijke negatieve gevolgen van hun afwezigheid, die zou kunnen worden opgevat of beoordeeld als een teken van verminderde productiviteit, wat zou kunnen leiden tot ontslag, baanverlies, inkomensverlies en daarmee een bedreiging voor hun algehele welzijn vanuit sociaaleconomisch oogpunt;
- 6) “primaire preventie”: maatregelen die erop gericht zijn werkgerelateerde psychosociale risico's bij de bron te voorkomen en weg te nemen of, wanneer dat niet mogelijk is, de negatieve gevolgen ervan te beperken, door middel van aanpassingen aan de organisatie, opzet en planning van het werk, en aan de arbeidsomstandigheden;
- 7) “secundaire preventie”: maatregelen die erop gericht zijn opkomende negatieve gevolgen van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's vroegtijdig op te sporen en tijdig te beheersen teneinde de progressie ervan te voorkomen, de weerslag ervan te beperken en de ontwikkeling van ernstigere effecten te voorkomen, onder meer door middel van screening, monitoring en gerichte interventies voor werknemers die eerste tekenen van blootstelling of schade vertonen;
- 8) “tertiaire preventie”: maatregelen die voor iedereen een duurzame en haalbare terugkeer

naar het werk kunnen ondersteunen en maatregelen die erop gericht zijn de nadelige gevolgen van psychosociale risico's die zich reeds hebben voorgedaan, aan te pakken en te beperken, teneinde onverwijd verdere verergering te voorkomen, de impact ervan te verminderen, blijvende beperkingen te voorkomen en een traject voor herstel en re-integratie uit te stippelen.

Aanbeveling 4

Algemene preventieplicht

1. Werkgevers moeten zorgen voor de preventie van psychosociale risico's op het werk. Daartoe moeten de algemene preventieprincipes van artikel 6 van Richtlijn 89/391/EEG van toepassing zijn.

In de context van werkgerelateerde psychosociale risico's moet de aanpassing van het werk aan het individu worden opgevat als maatregelen om verplicht telewerk te voorkomen.

In de context van werkgerelateerde psychosociale risico's moet de ontwikkeling van een samenhangend algemeen preventiebeleid worden opgevat als maatregelen voor een veilige personeelsbezetting.

In de context van werkgerelateerde psychosociale risico's moeten werkgevers beschikken over doeltreffende mechanismen voor het melden en aanpakken van psychosociale risico's, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat werknemers worden beschermd tegen represailles.

2. Rekening houdend met de aard van de activiteiten en de omvang van de betrokken onderneming moeten werkgevers ervoor zorgen dat organisatorische middelen ter ondersteuning van primaire preventie, met inbegrip van managementondersteuning, werknemersparticipatie en toegang tot opleiding, op doeltreffende wijze ter beschikking worden gesteld van en toegankelijk worden gemaakt voor werknemers.

Zij moeten ook voorzien in regelmatige, gerichte en passende opleiding voor werknemers, managers en toezichthouders over werkgerelateerde psychosociale risico's en risicofactoren in verband met de organisatie, opzet en planning van het werk, de sociale en relationele context op het werk, de arbeidsomstandigheden en preventiemaatregelen, rekening houdend met sectorspecifieke behoeften, met inbegrip van de preventie van intimidatie, pesterijen en ongepaste managementpraktijken, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat verbetering van de individuele weerbaarheid, opleiding of adviesverlening niet als toereikend wordt beschouwd wanneer organisatorische risicofactoren niet worden aangepakt.

3. Werkgevers moeten beleid vaststellen en uitvoeren waarin geweld, intimidatie, pesterijen en discriminerend gedrag waardoor de waardigheid, de lichamelijke en/of geestelijke gezondheid of het welzijn van werknemers worden ondermijnd, worden gedefinieerd en verboden. Dit beleid moet doeltreffende procedures omvatten om dergelijk gedrag te melden en aan te pakken, de vertrouwelijkheid te waarborgen en werknemers te beschermen tegen represailles.

4. Werkgevers moeten ook passende secundaire preventiemaatregelen invoeren, met inbegrip van mechanismen voor vroegtijdige opsporing en risicogebaseerde preventieprotocollen voor geweld door derden, toegang tot bedrijfsgeneeskundige diensten en tijdige ondersteuning voor werknemers die aan psychosociale risico's worden blootgesteld.
5. Overeenkomstig Richtlijn 89/391/EEG moeten werkgevers zorgen voor de aanwijzing van specifiek personeel dat over voldoende opleiding en/of deskundigheid beschikt en met passende middelen wordt ondersteund, om maatregelen uit te voeren ter beperking van werkgerelateerde psychosociale risico's, waarbij rekening moet worden gehouden met de situatie van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's).
6. Informatie over de uitgevoerde maatregelen moet aan de werknemers beschikbaar worden gesteld overeenkomstig artikel 10 van Richtlijn 89/391/EEG.

Aanbeveling 5

Beoordeling van psychosociale risico's en actieplan

1. Werkgevers moeten regelmatig psychosociale risicobeoordelingen uitvoeren en telkens wanneer zich aanzienlijke veranderingen in de organisatie van het werk en organisatorische herstructureringen voordoen, ook wanneer dergelijke veranderingen leiden tot aanzienlijke schommelingen in de personeelsbezetting, veelvuldig ziekteverzuim op het werk en een prevalentie van langdurige en/of herhaalde afwezigheid. Daarnaast moeten werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid hebben om op basis van een met redenen omklede evaluatie een beoordeling voor te stellen.
2. Bij de beoordeling van psychosociale risico's moeten psychosociale risicofactoren worden geëvalueerd, zoals buitensporige werklast, hoge arbeidsintensiteit, gebrek aan autonomie, lange en vaak onvoorspelbare werktijden, presenteïsme, gebrek aan ondersteuning door toezichthouders, psychologische en seksuele intimidatie, geweld en discriminerend gedrag, pesterijen, hoge emotionele eisen, met name in klantgerichte beroepen, slechte erkennings- en feedbackpraktijken, werkrelaties, blootstelling aan negatief sociaal gedrag van zowel interne bronnen in de organisatie als externe partijen, baanonzekerheid, interferentie tussen werk en privéleven, hoge digitale intensiteit, in het bijzonder digitale connectiviteit buiten de werkuren, of blootstelling aan geautomatiseerde besluitvorming of voortdurende geautomatiseerde monitoring en ongepaste buitensporige surveillance, met inbegrip van klantbeoordeling door realtime-ratingsystemen, gebrek aan duidelijkheid over de functie en ondoeltreffende communicatie, of onrealistische streefdoelen.

Deze beoordelingen moeten berusten op wetenschappelijk vergelijkbare en gevalideerde methoden.
3. De lidstaten moeten bij de uitvoering van de bepalingen met betrekking tot dergelijke beoordelingen rekening houden met de omvang, de sector en de middelen van ondernemingen. In dit verband moeten vereenvoudigde en praktische instrumenten beschikbaar worden gesteld om de uitvoering te vergemakkelijken zonder onnodige

administratieve lasten, en met name om kmo's te helpen bij het uitvoeren van risicobeoordelingen.

4. Met name in het kader van de psychosociale risicobeoordeling moeten werkgevers onverwijld een actieplan vaststellen met concrete maatregelen om potentiële en vastgestelde werkgerelateerde psychosociale risico's te voorkomen, weg te nemen of te verminderen, en moeten zij zorgen voor de uitvoering, monitoring en evaluatie daarvan.
5. Het actieplan moet, in voorkomend geval, in overeenstemming met de resultaten van de risicobeoordeling het volgende omvatten:
 - a) maatregelen om personeelstekorten aan te pakken, onder meer door te voorzien in voldoende personeel en waar mogelijk monotone arbeid te verminderen;
 - b) maatregelen ter bevordering van een goed evenwicht tussen werk en privéleven;
 - c) maatregelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, buitensporige werklast en arbeidsintensiteit te verminderen, met inbegrip van, in voorkomend geval, maatregelen om de gevolgen van veelvuldig overwerk en onvoorspelbare werktijden aan te pakken, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk, waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan sectoren die worden gekenmerkt door onregelmatige, langdurige of operationele werkpatronen, en waarbij moet worden gezorgd voor passende rustperiodes en compenserende maatregelen;
 - d) maatregelen om presentisme aan te pakken en de doeltreffende uitvoering van het recht om offline te zijn als bedoeld in aanbeveling 11, met inbegrip van maatregelen om praktijken te voorkomen die vereisen dat werknemers buiten de werkuren beschikbaar zijn, tenzij in uitzonderlijke omstandigheden, met inbegrip van technische en organisatorische waarborgen;
 - e) maatregelen ter voorkoming van sociaal wangedrag, zoals intimidatie, pesterijen en geweld, met inbegrip van cyberintimidatie en -geweld;
 - f) maatregelen voor werkgerelateerde psychosociale risico's in verband met geautomatiseerde en semigeautomatiseerde besluitvorming of monitoring, de verwerking van gegevens van werknemers voor profilering of andere doeleinden en het gebruik van artificiële intelligentie;
 - g) gerichte maatregelen voor sectoren, beroepen en groepen werknemers waarvan is vastgesteld dat zij een hoger risico lopen, met inbegrip van de gezondheids- en sociale zorg, overheidsdiensten en klantgerichte diensten, waarbij rekening moet worden gehouden met factoren zoals een hoge arbeidsintensiteit, personeelstekorten en blootstelling aan geweld en intimidatie door derden;
 - h) maatregelen voor vroegtijdige interventie en ondersteuning, met inbegrip van toegang tot adviesverlening, follow-up van de gezondheid op het werk en mechanismen ter bevordering van een duurzame terugkeer naar het werk.
 - i) het opzetten van systemen voor collegiale ondersteuning en op vertrouwen gebaseerde mechanismen;

- j) continue risicobeheersystemen op basis van de resultaten van de risicobeoordeling om te zorgen voor een cyclische aanpak van preventie, met regelmatige evaluatie van de vooruitgang, vaststelling van meetbare doelstellingen en tijdschema's en toewijzing van voldoende middelen voor de uitvoering.
- 6. De maatregelen en het actieplan die voortvloeien uit de risicobeoordeling moeten worden ter goedkeuring voorgelegd aan de overeenkomstig aanbeveling 12 aangewezen relevante beschermings- en preventiediensten voor psychosociale risico's.
- 7. De resultaten van de risicobeoordeling en het actieplan moeten worden gedocumenteerd en op begrijpelijke, passende en toegankelijke wijze aan alle werknemers op de werkplek worden meegedeeld.

Aanbeveling 6

Reorganisatie van het werk en technologische veranderingen

- 1. Elke ingrijpende herstructurering, reorganisatie van het werk, met inbegrip van telewerkregelingen, verschuivingen in het personeelsbestand of invoering van systemen voor geautomatiseerde besluitvorming en geautomatiseerde monitoring, waarbij aanzienlijke gevolgen voor werknemers worden verwacht, moet worden onderworpen aan een voorafgaande beoordeling van de psychosociale risico's door werkgevers, in samenwerking met werknemers en hun vertegenwoordigers.
- 2. Werkgevers moeten de resultaten van de risicobeoordeling, wat mogelijke risico's op werkongevallen, psychosociale en ergonomische risico's en buitensporige druk op werknemers betreft, integreren in hun gezondheids- en veiligheidssystemen. Algoritmische managementtechnologieën moeten worden toegepast met respect voor het welzijn van werknemers en zodanig worden ontworpen dat hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en veiligheid worden gewaarborgd.
- 3. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat de invoering van algoritmische systemen geen buitensporige belasting of monitoring van werknemers met zich meebrengt, en moeten te allen tijde voortdurend, betekenisvol en doeltreffend menselijk toezicht waarborgen op alle beslissingen die door digitale managementtechnologieën worden genomen of ondersteund.

Aanbeveling 7

Recht op een psychologisch veilige werkomgeving en op relevante ondersteunende diensten

Werknemers hebben recht op een psychologisch veilige werkomgeving die hen niet blootstelt aan voortdurende werkgerelateerde psychosociale risicofactoren die aanzienlijke negatieve gevolgen voor hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en hun welzijn kunnen hebben.

Werkgevers moeten maatregelen nemen om het stigma rond geestelijke gezondheid aan te pakken en ervoor te zorgen dat het zoeken van psychologische ondersteuning geen negatieve gevolgen heeft voor de loopbaan.

De lidstaten moeten zorgen voor de continuïteit van zorg en toegang tot ondersteuning van de geestelijke gezondheid voor werknemers die aan psychosociale risicofactoren zijn blootgesteld, ook na beëindiging van het dienstverband, met name in sectoren waarin blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risicofactoren langetermijnevolgen kan hebben. In dit verband moeten de lidstaten ervoor zorgen dat werkgevers, met name kmo's, en werknemers toegang hebben tot gespecialiseerde ondersteunende diensten voor geestelijke gezondheid.

Aanbeveling 8

Ondersteuning van een duurzame terugkeer naar het werk

1. Werknemers die langdurig of herhaaldelijk afwezig zijn geweest als gevolg van gezondheidsproblemen in verband met werkgerelateerde psychosociale risico's, waaronder werkgerelateerde stress, pesterijen, burn-out, intimidatie of geweld, moeten recht hebben op een ondersteunde en duurzame terugkeer naar het werk.
2. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat de terugkeer naar het werk zoals bedoeld in punt 1 zodanig wordt georganiseerd dat de gezondheid van de werknemer wordt beschermd en herhaling van de risico's die tot de afwezigheid van de werknemer hebben bijgedragen, wordt voorkomen.
3. Dit recht moet deel uitmaken van de verplichtingen van de werkgever in het kader van secundaire en tertiaire preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's.

Wanneer een werknemer weer aan het werk gaat, moet de werkgever een individueel plan voor de terugkeer naar het werk opstellen.

Het plan moet in voorkomend geval opgesteld worden in samenwerking met de betrokken werknemer, de bedrijfsgeneeskundige diensten, een personeelslid met toezichtstaken en werknemersvertegenwoordigers, in overeenstemming met de EU- en nationale wetgeving en praktijk.

In het plan moet, in voorkomend geval, het volgende worden gespecificeerd:

- a) de geleidelijke hervatting van het werk;
- b) tijdelijke of permanente aanpassingen van de taken of werklast van de werknemer;
- c) aanpassingen van de arbeidstijd van de werknemer of de werkorganisatie;
- d) eventuele andere maatregelen om de werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken die een negatief effect hadden op de gezondheid van de werknemer.

Aanbeveling 9

Follow-up en preventie van herhaling

Werkgevers moeten tijdens de periode van terugkeer naar het werk zorgen voor regelmatige follow-up en passende communicatie met de betrokken werknemer onderhouden, onder meer met betrekking tot de mogelijkheid om het plan voor terugkeer naar het werk te herzien en aan te passen, alsook de monitoring op lange termijn en alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de periode van terugkeer naar het werk een succes is.

Indien nodig moeten werkgevers organisatorische maatregelen nemen om de psychosociale risicofactoren aan te pakken die hebben bijgedragen tot de afwezigheid van de werknemer, met inbegrip van de mogelijkheid om de taakinvulling aan te passen.

Werknemers die terugkeren naar het werk na een afwezigheid die verband houdt met werkgerelateerde risico's, moeten op een eerlijke en ondersteunende manier behandeld worden en mogen niet worden gediscrimineerd of benadeeld als gevolg van hun afwezigheid.

Bij de beoordeling van psychosociale risico's en de preventiemaatregelen van de werkgever moet rekening worden gehouden met de bevindingen van de processen voor terugkeer naar het werk, teneinde herhaling te voorkomen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Aanbeveling 10

Melding en bescherming tegen represailles

Werknemers moeten het recht hebben om via doeltreffende kanalen werkgerelateerde psychosociale risico's te melden die zij hebben vastgesteld of waardoor zij zijn getroffen, ook anoniem. Werknemersvertegenwoordigers moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd bij het ontwerp en de monitoring van deze doeltreffende meldingskanalen.

Er moeten passende waarborgen bestaan om elke vorm van represailles, discriminatie of benadeling als gevolg van dergelijke meldingen te voorkomen.

De bepalingen in deze aanbeveling moeten van toepassing zijn onverminderd Richtlijn (EU) 2019/1937.

Aanbeveling 11

Het recht om offline te zijn

Werknemers moeten hun recht om offline te zijn kunnen uitoefenen en werkgevers moeten dat recht eerbiedigen, tenzij in uitzonderlijke omstandigheden zoals uiteengezet in de resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 betreffende het recht om offline te zijn.

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat digitale instrumenten en de organisatie van het werk de doeltreffende uitoefening van dit recht ondersteunen, rekening houdend met verschillende vormen van werkorganisatie.

Aanbeveling 12

Beschermings- en preventiediensten voor psychosociale risico's

1. Werkgevers moeten een of meer werknemers kunnen aanwijzen om activiteiten uit te voeren die verband houden met monitoring, risicobeoordeling, vroegtijdige opsporing en de preventie en het beheer van psychosociale risico's binnen de onderneming of vestiging, of zij moeten, indien een dergelijke aanwijzing niet kan plaatsvinden omdat de onderneming niet over voldoende bekwaam personeel beschikt, daartoe een beroep kunnen doen op bekwame externe diensten of personen, naast die welke zijn aangewezen of ingeschakeld op grond van artikel 7 van Richtlijn 89/391/EEG. Artikel 7, leden 2, 5, 6 en 7, van Richtlijn 89/391/EEG moet van toepassing zijn op dergelijke werknemers, externe diensten of personen. De aangewezen werknemers kunnen dezelfde zijn als degenen die zijn aangewezen om voor de werkgever activiteiten te verrichten in verband met de bescherming tegen en preventie van andere beroepsrisico's.
2. In de gevallen zoals bedoeld in punt 1 moet de werkgever die diensten of personen in kennis stellen van alle relevante factoren waarvan bekend is dat of wordt vermoed dat zij van invloed zijn op de geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers, met inbegrip van de organisatie van het werk, de arbeidsomstandigheden, de personeelsbezetting en de interpersoonlijke relaties op het werk.
3. De lidstaten moeten bepalen:
 - welke capaciteiten en kwalificaties op het gebied van de preventie van psychosociale risico's nodig zijn;
 - hoeveel personen of diensten nodig zijn om deze taken uit te voeren.

Aanbeveling 13

Voorlichting, raadpleging en inspraak van werknemers

1. Werknemers en hun vertegenwoordigers moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd over en worden betrokken bij alle relevante fasen van de beoordeling, de preventie en het beheer van psychosociale risico's, met inbegrip van het actieplan, en de invoering of wijziging van de organisatie van het werk en de arbeidsomstandigheden, zoals praktijken op het gebied van algoritmisch beheer en prestatiebeoordeling, onder meer door middel van passende voorlichtings- en bewustmakingsmaatregelen in overeenstemming met het recht en de praktijk van de Unie en de lidstaten, waarbij onder meer rekening moet worden gehouden met de omvang van de onderneming. Werknemers moeten het recht hebben hun vertegenwoordigers voor dergelijke doeleinden aan te wijzen, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk.

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

Er moet met name voor worden gezorgd dat alle werknemers begrijpen dat

werkgerelateerde psychosociale risico's voortvloeien uit blootstelling aan psychosociale risicofactoren, en wat die factoren precies zijn.

2. De in punt 1 bedoelde informatie, raadpleging en participatie hebben met name betrekking op:
 - a) de vaststelling en beoordeling van psychosociale risico's;
 - b) het ontwerp, de planning en de uitvoering van preventieve en corrigerende maatregelen in het kader van de risicobeoordeling;
 - c) het toezicht op en de evaluatie van de doeltreffendheid van die maatregelen;
 - d) de voortdurende verbetering van beleid en praktijken met betrekking tot psychosociale risico's.

Werknemers en hun vertegenwoordigers moeten de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om doeltreffend deel te nemen aan de in punt 1 bedoelde raadplegingsprocessen.

3. De inspraak van werknemers zoals bedoeld in punt 1 moet tijdig en op zinvolle wijze plaatsvinden, zodat werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen bijdragen aan de besluitvorming en de ontwikkeling van passende maatregelen, met eerbiediging van de organisatie van het werk en de bestaande besluitvormingsstructuren.

De nationale gezondheids- en veiligheidsinstanties kunnen in voorkomend geval ook door de werkgever worden uitgenodigd om deel te nemen aan de raadplegingsprocessen met het oog op de uitvoering van oplossingen om vastgestelde of ontdekte risico's aan te pakken.

Werknemers en hun vertegenwoordigers moeten ook het recht hebben om, indien alle interne procedures zijn uitgeput, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk beroep in te stellen bij de autoriteit die verantwoordelijk is voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk, indien zij van mening zijn dat de door de werkgever genomen maatregelen en gebruikte middelen met betrekking tot werkgerelateerde psychosociale risico's, met inbegrip van systemen voor algoritmisch beheer, ontoereikend zijn om de veiligheid en gezondheid op het werk te waarborgen.

4. Overeenkomstig artikel 11 van Richtlijn 89/391/EEG moeten werknemers en hun vertegenwoordigers het recht hebben om voorstellen te doen inzake veiligheid en gezondheid op het werk, met inbegrip van maatregelen om werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken.

Aanbeveling 14

Arbeidsinspecties

De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de arbeidsinspectiediensten over passende bevoegdheden en de nodige opleiding, deskundigheid, instrumenten en middelen beschikken om werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken, onder meer om verplichtingen

inzake de doeltreffende preventie en bestrijding van deze risico's in kaart te brengen, te beoordelen, te onderzoeken en te monitoren.

Aanbeveling 15

Onderwijs en opleiding

De lidstaten moeten voorlichtings- en opleidingsprogramma's ontwikkelen met betrekking tot psychosociale risico's op het werk, zodat het management, bedrijfsgeneeskundige diensten en alle relevante bedrijfsgeneeskundigen een adequate, continue en multidisciplinaire opleiding over psychosociale risico's op het werk kunnen krijgen, met inbegrip van de identificatie, beoordeling, preventie en beheersing ervan, zodat zij over de nodige kennis en capaciteiten beschikken.

Aanbeveling 16

De lidstaten kunnen voorzien in gunstigere bepalingen voor werknemers, met inbegrip van mechanismen om de bewijslast te verlichten, met inachtneming van de rechtszekerheid en ter voorkoming van onrechtmatige en kennelijk ongegronde vorderingen.

Aanbeveling 17

Monitoring en gegevensverzameling

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

De lidstaten moeten ervoor zorgen dat doeltreffende gegevens worden verzameld om de ontwikkelingen te volgen op het gebied van werkgerelateerde psychosociale risico's. De gegevens moeten worden voorbereid overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad¹ en regelmatig worden gerapporteerd aan de in de eerste alinea genoemde organen.

De lidstaten moeten ook de actieve betrokkenheid van belanghebbenden, met name de sociale partners, bevorderen bij het verzamelen en monitoren van de gegevens met betrekking tot werkgerelateerde psychosociale risico's en de doeltreffendheid van de maatregelen die

¹ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

vervolgens op nationaal niveau worden genomen.

Aanbeveling 18

Toepassing en handhaving

In het voorstel moet worden bepaald dat de Commissie, de lidstaten, hun nationale bevoegde autoriteiten en de sociale partners moeten samenwerken, optimale werkwijzen moeten uitwisselen om capaciteit op te bouwen en een doeltreffende uitvoering en handhaving moeten waarborgen.

In het voorstel moet worden bepaald dat de lidstaten, ook bij de uitvoering van het voorstel, passende maatregelen moeten nemen, in overeenstemming met hun nationale wetgeving en praktijk, om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen, onder meer door middel van collectieve onderhandelingen, en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken.

Aanbeveling 19

Non-regressie en gunstigere bepalingen

Het voorstel mag niet als rechtvaardiging dienen voor een verlaging van het bestaande beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.

Het voorstel mag geen afbreuk doen aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, noch aan het prerogatief van de sociale partners om voor werknemers gunstigere collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en toe te passen.