



ANTAGNA TEXTER

P10_TA(2026)0326

Psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen

Europaparlamentets resolution av den 6 oktober 2026 med rekommendationer till kommissionen om psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen (2026/2023(INL))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget),
- med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 1, 3, 21, 27, 31 och 35,
- med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt princip 10 om en hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö,
- med beaktande av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (arbetsmiljödirektivet)¹,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten²,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU³,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete⁴ särskilt artikel 12,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden⁵, Europaparlamentets

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

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

³ EUT L 188, 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, 18.11.2003, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen⁶ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen⁷,

- med beaktande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om arbetsrelaterad stress (2004),
- med beaktande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om trakasserier och våld i arbetet (2007),
- med beaktande av EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027, som fastställer nyckelprioriteringar för att förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet, bättre förebygga arbetsolyckor och arbetssjukdomar och öka beredskapen inför framtida hälsokriser,
- med beaktande av sin resolution av den 10 mars 2022 om en ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö efter 2020 (inklusive ett bättre skydd för arbetstagare mot exponering för skadliga ämnen, arbetsrelaterad stress och skador från repetitiva rörelser) (2022/2165(INI))⁸,
- med beaktande av sin resolution av den 5 juli 2022 om psykisk hälsa i det digitala arbetslivet (2021/2098(INI))⁹,
- med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad (2019/2181(INL))¹⁰,
- med beaktande av sin resolution av den 12 december 2023 om psykisk hälsa (2023/2074(INI))¹¹,
- med beaktande av sin resolution av den 17 december 2025 med rekommendationer till kommissionen om digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete (2025/2080(INL))¹²,
- med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande om otrygga anställningar och psykisk hälsa (SOC/745-EESC-2023),
- med beaktande av rådets slutsatser om psykisk hälsa (15971/23),
- med beaktande av kommissionen meddelande av den 4 december 2025 *Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet* (COM(2025)0944),
- med beaktande av kommissionen meddelande av den 5 mars 2026 *En jämlikhetsunion:*

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

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

⁸ EUT C 347, 9.9.2022, s. 122.

⁹ EUT C 47, 7.2.2023, s. 63.

¹⁰ EUT C 456, 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>.

Jämställdhetsstrategin 2026–2030 (COM(2026)0113),

- med beaktande av kommissionens meddelande av den 7 juni 2023 om en bred strategi för psykisk hälsa (COM(2023)0298),
 - med beaktande av studien från Europaparlamentets utredningsavdelning från maj 2023 om minimikrav för hälsa och säkerhet för skydd av psykisk hälsa på arbetsplatsen,
 - med beaktande av Eurofound (2024), *European Working Conditions Survey 2024: First findings*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg
 - med beaktande av EU-Oshas rapport av den 13 november 2025 om psykisk hälsa i sektorn för vård och social omsorg: *Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector*,
 - med beaktande av Världshälsoorganisationens (WHO) riktlinjer för psykisk hälsa på arbetet (2022),
 - med beaktande av undersökningen från WHO:s regionkontor för Europa av den 10 oktober 2025 om psykisk hälsa för sjuksköterskor och läkare i EU, Island och Norge (MeND-undersökningen),
 - med beaktande av sin resolution av den 17 september 2026 om en EU-krisplan för hälso- och sjukvårdspersonal: hälso- och sjukvårdssystemens hållbarhet och anställnings- och arbetsvillkoren inom hälso- och sjukvårdssektorn (2025/2062(INI))¹³,
 - med beaktande av WHO:s och Internationella arbetsrättsorganisationens (ILO) policydokument från 2022 om psykisk hälsa på arbetet: *Mental health at work: policy brief*,
 - med beaktande av yttrandet från utskottet för rättsliga frågor över den föreslagna rättsliga grunden,
 - med beaktande av artiklarna 47 och 55 i arbetsordningen,
 - med beaktande av yttrandet från utskottet för folkhälsa,
 - med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A10-0225/2026), och av följande skäl:
- A. Det finns många olika faktorer bakom arbetsrelaterade psykosociala risker och därmed sammanhängande konsekvenser. De uppstår främst på grund av exponering för riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, samt på grund av sociala och relationsmässiga faktorer i arbetet. Arbetstagare exponeras ofta samtidigt för flera och samverkande riskfaktorer, och en sådan kumulativ och kombinerad exponering kan förstärka de negativa effekterna av arbetsrelaterade psykosociala risker.
- B. Att organisera, finansiera och tillhandahålla hälso- och sjukvård, inbegripet psykiatrisk vård, är medlemsstaternas ansvar. Unionens åtgärder på arbetsmiljöområdet bör

¹³ Antagna texter, P10_TA(2026)0312.

respektera nationella befogenheter.

- C. Arbetsrelaterade psykosociala risker och psykisk hälsa är två olika saker. Organisationer som ILO¹⁴ och WHO¹⁵ beskriver psykisk ohälsa som ”resultat” och arbetsrelaterade psykosociala risker som ”orsak”.
- D. Enligt ILO:s rapport om den psykosociala arbetsmiljön (*The psychosocial working environment: Global developments and pathways for actions*¹⁶) dör varje år över 840 000 människor av ohälsa kopplad till psykosociala risker. Exponering för psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbelastning, orimlig arbetstakt och ouppnåeliga mål, brist på arbetskraft med osäkra bemanningsnivåer, psykologiska och sexuella trakasserier, brist på självständighet eller inflytande, oklar arbetsroll och ineffektiv kommunikation, suddiga gränser mellan arbete och privatliv genom förväntningar på ständig uppkoppling, otrygga anställningar, dålig arbetsledning och negativa beteenden mellan kollegor, dysfunktionella resultat- och meritbaserade utvärderingssystem, pennalism på arbetsplatsen, inbegripet förringande av den personliga värdigheten, undergrävande av den yrkesmässiga identiteten och mobbning, ökar avsevärt arbetsrelaterade psykosociala risker och bör förebyggas och hanteras effektivt för att säkerställa goda arbetsvillkor och en hälsosam arbetsmiljö och för att stödja produktiviteten.
- E. Arbetsledning och stöd av god kvalitet och positiva relationer på arbetsplatsen bidrar i hög grad till psykiskt välbefinnande på arbetet och kan fungera som skyddsfaktorer mot psykosociala risker.
- F. Exponering för psykosociala riskfaktorer på arbetet har allvarliga negativa effekter på arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, inbegripet arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ångesttillstånd, depression, hjärt-kärlsjukdomar, relationsstörningar som påverkar arbetsmiljön, intag av ångestdämpande medel eller alkohol, rökning, muskuloskeletala besvär och långvarig arbetsoförmåga, som kan leda till att man förlorar jobbet eller själv säger upp sig eller i extrema fall till ökad risk för självmord. Omvänt leder en god psykosocial arbetsmiljö till bättre resultat för både arbetstagare och företag samt personlig utveckling och psykiskt och fysiskt välbefinnande för arbetstagarna.
- G. Psykosociala riskfaktorer på arbetet kan ha en negativ inverkan på funktionsnedsättning och kroniska hälsotillstånd såsom diabetes, epilepsi, autoimmuna sjukdomar eller reumatiska och muskuloskeletala sjukdomar. Dessa hälsotillstånd kräver lämpliga stödåtgärder på arbetsplatsen.
- H. I Eurofunds *European Working Conditions Survey 2024*¹⁷ understryks att merparten av arbetskraften i unionen uppger att de har god eller mycket god hälsa, och denna andel långsamt har ökat under årens lopp: 77 % år 2010, 78 % år 2015 och 80 % år 2024. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2023¹⁸ från Eurofound visar att

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>.

¹⁷ Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

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

exponeringen för hög arbetsintensitet ökade från 27 % 2015 till 40 % 2021. En av tre anställda arbetade med hög arbetsintensitet, med snäva tidsfrister eller på sin fritid. Detta är en av de främsta faktorerna bakom psykosociala risker, och det krävs riktade organisationella åtgärder för att hantera arbetsbörda och bemanningsnivåer. Effekterna av detta är särskilt kännbara när det gäller kontinuerligt skiftarbete, nattarbete och systematisk underbemanning.

- I. WHO definierar en hälsosam arbetsplats som en miljö där arbetstagare och chefer samarbetar för att främja alla arbetstagares hälsa, säkerhet och välbefinnande samt arbetsplatsens hållbarhet. För att förbättra hälsan för arbetstagare bör man inte bara beakta i) den fysiska arbetsmiljön, utan även ii) organisationen av arbetet och arbetsplatskulturen, iii) personliga hälsoresurser på arbetsplatsen och iv) företagens sociala ansvar och möjligheterna att själv bidra¹⁹.
- J. Faktorer som rör kön, ålder och yrke kan spela en roll i dynamiken på arbetsplatsen och inom olika sektorer. Enligt uppgift anser alla arbetstagare att en säker arbetsmiljö för fysisk och psykisk hälsa är den viktigaste aspekten. Indexet för social miljö har gått ner för kvinnor samtidigt som indexet för arbetsintensitet har försämrats, medan det sistnämnda har förbättrats för män²⁰, vilket har lett till en övergripande situation där andelen män med god hälsa är högre än andelen kvinnor.
- K. Arbetsrelaterade psykosociala risker genererar betydande sociala och ekonomiska kostnader, inbegripet frånvaro, utträde från arbetsmarknaden, fler tidiga pensionsavgångar och sjukfrånvaro samt minskad produktivitet och konkurrenskraft i hela unionen, något som innebär kostnader på över 100 miljarder EUR om året²¹, ökar trycket på vårdsystemen och de offentliga utgifterna på hälsoområdet och står för omkring 60 % av de förlorade arbetsdagarna i EU, vilket bidrar till brist på arbetskraft och ökad arbetsintensitet för arbetstagare i organisationer som påverkas av sådan brist. Att ta itu med arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen gynnar både arbetstagare och arbetsgivare och bidrar till produktivitet, innovation och konkurrenskraft för det europeiska näringslivet och små och medelstora företag, vilket i slutändan gynnar hela ekonomin och samhället.
- L. Arbetsrelaterade psykosociala risker ökar bördan på vårdsystemen och de offentliga utgifterna för folkhälsa och påverkar den ekonomiska bärkraften för såväl offentliga som privata organisationer. Investeringar i prevention, tidigt ingripande och lättillgängliga tjänster för samtalsstöd och rådgivning minskar trycket på hälso- och sjukvårdssystemen och de sociala trygghetssystemen och är därför ett viktigt inslag i den förebyggande folkhälsopolitiken.
- M. Negativt socialt beteende, inbegripet verbala övergrepp, angrepp på den personliga

¹⁹ Världshälsoorganisationen (WHO) (2010). *WHO Healthy workplace frame-work 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> och tidigare antagna resolutioner från Europaparlamentet om psykisk hälsa i det digitala arbetslivet (2022) och om psykisk hälsa (2023).

värdigheten och undergrävande av yrkesidentiteten, hot, mobbning, psykologiska och sexuella våldshandlingar och trakasserier eller otillbörligt uppträdande av arbetsgivare, kollegor, arbetsledare, chefer eller personer i auktoritetsställning, har en särskilt allvarlig och långvarig inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa. Sådant beteende bör åtgärdas, även inom ramen för den sociala dialogen, med fokus på de sektorer där dessa risker är vanligast förekommande. Kvinnor är mer utsatta för våld och trakasserier på arbetsplatsen. Hela spektrumet av trakasserier och våld, inbegripet våld från tredje part och våld online från klienter, patienter, vårdtagare eller tjänsteanvändare, bör uttryckligen erkännas och åtgärdas proaktivt, med beaktande av könsaspekten.

- N. Arbetstagare inom tjänstesektorer, som ofta är kvinnodominerade, såsom hälso- och sjukvård och social omsorg, utbildning och offentlig förvaltning samt sektorer med kundinriktade yrken såsom persontransport, är särskilt utsatta för kraftiga och höga psykosociala risker på grund av hög arbetsintensitet, brist på arbetskraft, utmanande arbetsvillkor och exponering för våld från tredje part. Aggressivt beteende gentemot personal inom hälso- och sjukvård, social omsorg och räddningstjänst är särskilt allvarligt. Militär personal, arbetstagare som modererar onlineinnehåll²², jordbrukare och jordbruksarbetare samt personer som arbetar på slakterier och i köttindustrin²³ utsätts också för höga nivåer av arbetsrelaterad stress och psykosociala risker kopplade till arbetets art och intensitet. Dessa sektorsspecifika risker kräver skräddarsydda åtgärder för prevention och stöd, bland annat säkerställande av säkra bemanningsnivåer, tillräckliga resurser, stödjande ledningsmetoder med lämplig tillsyn, tillgång till tjänster för psykisk hälsa och anständiga arbetsvillkor, vilket är avgörande för att skydda både den fysiska och psykiska hälsan hos arbetstagare inom dessa sektorer.
- O. Enligt WHO Europas MeND-undersökning²⁴ uppger en av tre läkare och sjuksköterskor att de har depressionssymtom, en av tio har passiva självmordstankar, en av tre upplever mobbning eller hot om våld på arbetsplatsen och en av tio uppger att de har utsatts för fysiskt våld eller sexuella trakasserier. Att ta itu med dessa frågor är också en förutsättning för att garantera patientsäkerheten samt patientvårdens kvalitet och kontinuitet, och för att säkerställa kvaliteten på de offentliga tjänsterna samt dessa arbetstagares välbefinnande.
- P. Personer med psykisk ohälsa och psykosociala funktionsnedsättningar möter dessutom stigmatisering, diskriminering och hinder i arbetslivet, vilket kan förvärra psykosociala risker.
- Q. Den ökande användningen av digital teknik, algoritmisk verksamhetsledning och artificiell intelligens erbjuder möjligheter att förbättra arbetsorganisationen och flexibiliteten, om det genomförs korrekt, men kan bidra till högre arbetsintensitet, otillbörlig övervakning, social isolering och förlorad autonomi och leder ofta till att arbetstagare måste anpassa sig till tekniken snarare än tvärtom om man inte ser till att använda och hantera tekniken på ett sätt som sätter människan i centrum, med arbetstagardeltagande och utbildning.
- R. Omkring två tredjedelar av de chefer som använder sig av verktyg för algoritmisk

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>.

verksamhetsledning har betänkligheter när det gäller den nuvarande användningens tillförlitlighet. Oftast framhåller cheferna otydlig ansvarsskyldighet (28 %), bristande förklaringsförmåga (27 %) och otillräckligt skydd av de anställdas fysiska och psykiska hälsa (27 %)²⁵.

- S. Psykisk utmattning till följd av överdriven användning eller tillsyn av AI-verktyg utöver ens kognitiva kapacitet är ett fenomen som ibland beskrivs som ”digital hjärntrötthet” eller ”AI-relaterad hjärntrötthet” eller ”hjärnröta”. Det kan leda till koncentrationssvårigheter, nedsatt beslutsförmåga, minskad produktivitet och ökad psykosocial stress, särskilt i miljöer med stort ansvar. Att digitala verktyg används alltmer i arbetssyfte kan ha skadlig inverkan på arbetstagares grundläggande rättigheter och rättvisa arbetsvillkor, arbetstidsavgränsning och balans mellan arbete och privatliv, fysisk och psykisk hälsa och säkerhet på arbetet samt välmående och kan även inverka negativt på jämställdheten på grund av den oproportionerliga effekten på arbetstagare med omsorgsansvar, som oftast är kvinnor. Den digitala omställningen bör vägledas av respekt för mänskliga rättigheter och för unionens grundläggande rättigheter och värden, och bör påverka arbetstagarna och arbetsvillkoren i positiv riktning.
- T. För att garantera rättssäkerheten måste EU:s nuvarande arbetsmiljöram, i synnerhet direktiv 89/391/EEG, i tillräcklig utsträckning innehålla specifika regler och vägledning för att hantera arbetslivets utveckling de senaste 30 åren och därmed sammanhängande psykosociala risker och konsekvenser. Det finns också behov av att stärka genomförandet och efterlevnaden av unionens befintliga rättsliga ram, så att nuvarande standarder de facto tillämpas i alla medlemsstater, för att säkerställa lika villkor och konsekvent skydd med full respekt för olika nationella arbetsmarknadsmodeller och efterlevnadssystem och samtidigt möjliggöra lösningar som är skräddarsydda för olika branschtraditioner och system i EU:s medlemsstater. Den senaste unionslagstiftningen, inbegripet direktiv (EU) 2024/2831 om bättre arbetsvillkor för plattformarbete, har i viss utsträckning tagit itu med framväxande risker i samband med arbetsorganisation, digitalisering och algoritmisk verksamhetsledning i plattformssektorn, samtidigt som hänsyn tagits till mångfalden av nationella arbetsmarknadssystem och arbetsmarknadsparternas roll.
- U. Europaparlamentet har uttalat sig om de negativa arbetsmiljöriskerna med algoritmisk verksamhetsledning (2025/2080(INL)). EU:s nuvarande arbetsmiljöram för att ta itu med de särskilda arbetsmiljöutmaningarna i samband med algoritmisk verksamhetsledning och AI-system på arbetsplatsen bör ses över och anpassas för att skydda arbetstagare. Införandet av system för algoritmisk verksamhetsledning, digital övervakning och AI på arbetsplatsen medför snabba förändringar. Tekniken är också till sin natur föränderlig vilket innebär att arbetsmiljörisker kan uppstå som inte kunde förutses när verktygen konstruerades. Arbetstagare bör därför kunna rapportera arbetsmiljörisker genom ändamålsenliga kommunikationskanaler och de bör informeras, rådfrågas och involveras angående användningen av teknik som införs på arbetsplatsen.
- V. Det finns stora skillnader i förekomsten av arbetsrelaterade psykosociala risker och i hur de har hanterats i nationell lagstiftning och i politiken generellt, inbegripet strategier för att genomföra de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om arbetsrelaterad stress och om trakasserier och våld. Sådana skillnader återspeglar olikheter vad gäller

²⁵ OECD arbetsdokument, *Algorithmic Management in the Workplace*, 2025, s. 37.

arbetsmarknadsstrukturer, regelverk och genomförandepraxis, vilket leder till ojämlika skyddsnivåer och skillnader i hela unionen, särskilt i sektorer och yrken som genomgår förändringar vad gäller organisation och villkor på arbetsplatsen. Utbyte av bästa praxis mellan medlemsstaterna är nödvändigt för att främja konvergens mot höga standarder. Arbetsmarknadens parter har en nyckelroll när det gäller att förebygga och hantera psykosociala risker, särskilt på sektors- och företagsnivå, för att säkerställa att lösningar anpassas till deras specifika sammanhang och behov.

- W. Klimatrelaterade psykosociala risker, inbegripet exponering för extrema väderhändelser och väderförhållanden och vad detta för med sig, såsom värmebelastning, miljöångest, ökad utmattning, koncentrationssvårigheter, personkonflikter och högre förekomst av ångest och depression och arbetsrelaterad stress i samband med gröna omställningar, är avgörande faktorer för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Dessa risker påverkar utsatta arbetstagare och sektorer på ett oproportionellt sätt. Vissa medlemsstater har redan vidtagit lämpliga tillfälliga riktade åtgärder för att hantera dessa risker. Att inkludera dessa risker i EU:s lagstiftning och i den sociala dialogen skulle bidra till att säkerställa att EU:s arbetsmiljöramar förblir ändamålsenliga och relevanta för nya och framväxande risker i arbetslivet.
- X. EU-Osha betonar vikten av deltagandebaserade riskbedömningsprocesser och medverkan av arbetstagare och deras företrädare när det gäller att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker i syfte att säkerställa att åtgärder ger avsett resultat och är inkluderande och förankrade i verkliga förhållanden och behov.
- Y. 29 % av arbetstagarna uppger att de inte är särskilt välinformerade eller inte alls informerade om förebyggande av arbetsrelaterad stress på den egna arbetsplatsen, vilket tyder på en betydande kunskaps- och kommunikationsklyfta när det gäller förebyggande av psykosociala risker samt otillräcklig tillgång till tidigt psykosocialt stöd, företagsvägledning om psykisk hälsa och remissvägar när symptom uppstår, inte minst för personer som kommer ut i arbetslivet för första gången. Detta belyser behovet av att stärka utbildnings- och informationsåtgärderna, även för studerande som förbereder sig för arbetslivet, i syfte att främja förebyggande åtgärder och säkerställa att arbetstagarna i god tid och på ett tydligt och begripligt sätt får tillräcklig information om de psykosociala riskernas karaktär, vilka faktorer som påverkar dem och vilka åtgärder som vidtagits för att förebygga och hantera dem. Sådan information bör tillhandahållas skriftligen och i format som är tillgängliga och begripliga för alla arbetstagare, med beaktande av olika behov, inbegripet hos personer med funktionsnedsättning. Tillgänglighet bör säkerställas i enlighet med principerna om universell utformning. Att säkerställa att alla arbetstagare, även de med funktionsnedsättning, kan få tillgång till, förstå och använda sådan information är avgörande för att göra det möjligt för dem att på ett meningsfullt sätt delta i processer för förebyggande, rapportering och riskhantering.
- Z. Distansarbete och flexibla arbetsformer ger flexibilitet och möjligheter att förbättra balansen mellan arbete och privatliv, men har också förknippats med ökad arbetsintensitet och uppkoppling till arbetsverktyg utanför arbetstid, vilket leder till minskade sociala kontakter, svårigheter att hålla isär arbete och privatliv och ökad tillgänglighet, vilket kan inverka negativt på den psykiska hälsan om det inte hanteras korrekt. Att säkerställa tydliga gränser för arbetstiden och skydda arbetstagare från att behöva delta i arbetsrelaterad kommunikation utanför normal arbetstid kan i detta sammanhang bidra till att begränsa de negativa effekterna av digitaliseringen av arbetet.

För att minska dessa risker är det viktigt att främja digital kompetens, kunskaper om psykisk hälsa, god ledningspraxis och rätten att inte vara uppkopplad.

- AA. Kvinnor, unga och äldre arbetstagare, ensamstående föräldrar, personer med omsorgsansvar, arbetstagare med otrygga eller atypiska anställningsformer, ledningspersonal, tredjelandsmedborgare, arbetstagare med kroniska sjukdomstillstånd eller funktionsnedsättning och arbetstagare som omfattas av intensiv prestationsövervakning och meritbaserade belöningssystem är i oproportionerligt hög grad utsatta för arbetsrelaterade psykosociala risker. Detta beror inte på den enskilda individens sårbarhet utan på ojämlikhet och vissa metoder för organisation av arbetet, däribland ojämlik behandling och diskriminering på olika grunder, såsom kön, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Dessa olika former av diskriminering utgör psykosociala riskfaktorer i sig, och det är viktigt att se till att alla arbetstagare skyddas i enlighet med befintlig lagstiftning och att säkerställa en inkluderande och säker och hälsosam arbetsmiljö för alla arbetstagare.
- AB. Arbetsledare och chefer påverkas av särskilda stressfaktorer såsom krävande arbete, självstyre, fragmentering och sammanblandning av arbete och privatliv. Arbetsrelaterad utbrändhet och utmattning bland arbetsledare kan påverka även deras arbetslag, där arbetstagarna upplever högre nivåer av emotionell stress, ångest och depression.
- AC. Skillnader mellan könen påverkar hur psykosociala risker upplevs, rapporteras och hanteras på arbetsplatsen. Kvinnliga arbetstagare är i oproportionerligt hög grad utsatta för psykosociala risker i arbetslivet, inbegripet könsrelaterade våldshandlingar och trakasserier, som utgör allvarliga arbetsmiljörisker med betydande inverkan på deras fysiska, ekonomiska och psykiska välbefinnande. ILO:s konvention nr 190 är det första internationella fördrag som erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterade våldshandlingar och trakasserier.
- AD. Ungdomar drabbas oproportionerligt hårt av ångest, psykisk stress och utbrändhet på arbetsplatsen, inte minst på grund av deras mer intensiva användning av digital teknik och det faktum att anställningar i början av yrkeslivet ofta är mer otrygga. Ökat distansarbete kan ytterligare begränsa möjligheterna att skapa meningsfulla sociala kontakter, få tillgång till informellt lärande och få lämplig arbetsledning och mentorsstöd. Alla dessa faktorer har stor betydelse i början av en yrkeskarriär. Dessa faktorer kan öka risken för isolering och frustration och därmed förvärra de psykosociala riskerna bland unga arbetstagare.
- AE. Arbetstagare från tredjeland är i oproportionerligt hög grad utsatta för psykosociala risker i arbetet på grund av olika faktorer såsom atypiska, osäkra och otrygga arbetsvillkor, ojämlik behandling och hinder för att kunna hävda sina rättigheter och rapportera övergrepp. Arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation är särskilt sårbara för arbetskraftsexploatering och otillbörliga metoder när de försöker hävda sina rättigheter. Dessa risker är särskilt relevanta för plattformarbete och i sektorer som arbete i privata hem, där kvinnor från tredjeland utgör en betydande del av arbetskraften.
- AF. Svårigheter med erkännandet av arbetsrelaterade psykosociala sjukdomstillstånd till följd av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker och den bevisbörd som läggs på arbetstagare utgör hinder för verksam prevention, regelefterlevnad och tillgång till rättslig prövning.

- AG. Att ta upp aspekter som rör psykisk hälsa och tala om utmaningar på arbetsplatsen är fortfarande kopplat till rädsla för stigmatisering från arbetstagarnas sida, vilket leder till underrapportering av arbetsrelaterade psykosociala risker och psykisk ohälsa och därmed begränsar tillgången till rättslig prövning och lämpligt stöd. Arbetstagare som rapporterar arbetsmiljöbrott eller arbetsrelaterade psykosociala risker, liksom direkta och indirekta vittnen, är särskilt utsatta för dålig behandling, exempelvis genom att deras ansvarsområden begränsas, inga åtgärder vidtas eller de utsätts för påtryckningar att säga upp sig. Skyddet för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten fastställs bland annat i direktiv 2019/1937/EU vilket säkerställer skydd mot repressalier, hot och sämre karriärutveckling.
- AH. Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller återvänder från mammaledighet kan utsättas för särskilda former av diskriminering, ojämlig behandling eller negativa konsekvenser för karriären, vilket utgör psykosociala riskfaktorer och måste förhindras.
- AI. Sekundärprevention spelar en viktig roll för att skydda arbetstagarnas hälsa genom att göra det möjligt att tidigt upptäcka arbetsrelaterad ohälsa, särskilt sådan som är kopplad till psykosociala risker, och genom att säkerställa snabba insatser för att förhindra att den förvärras. Det omfattar bland annat lämpliga övervaknings-, varnings- och stödmekanismer, inbegripet tillgång till fysisk och psykisk företagshälsovård och relevanta stödåtgärder. En tydlig och organiserad strategi för sekundärprevention bidrar till att minska frånvarons varaktighet, underlätta en hållbar återgång till arbetet som minskar symptom på dålig hälsa efter frånvaroperioder och förhindra upprepning, och kompletterar därmed primärpreventionen. Psykosociala risker kan få kumulativa och fördröjda effekter, särskilt inom yrken som innebär exponering för traumatiska händelser, där hälsoskador kan uppstå långt efter den första exponeringen.
- AJ. Arbetsrelaterade psykosociala risker är arbetsgivarens ansvar och måste i första hand hanteras genom kollektiva och organisatoriska förebyggande åtgärder.
- AK. En sund balans mellan arbete och privatliv är en viktig del av arbetstagarnas välbefinnande och en viktig faktor för att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker. Alltför långa arbetstider, oförutsägbara scheman och ständig uppkoppling kan inverka negativt på arbetstagarnas psykiska hälsa och allmänna livskvalitet. Lämplig arbetsorganisation, inbegripet rätten att inte vara uppkopplad och flexibla arbetsformer kan, när det hanteras på rätt sätt, bidra till förbättringar vad gäller välbefinnande, produktivitet och deltagande på arbetsmarknaden.
- AL. Företag, särskilt små och medelstora företag, måste få stöd för att fullgöra sina skyldigheter på arbetsmiljöområdet, bland annat hantering av arbetsrelaterade psykosociala risker, genom åtgärder för ökad medvetenhet, specifika utbildningsinitiativ för chefer samt användarvänliga verktyg och praktisk vägledning, bland annat om förebyggande åtgärder, ny arbetsplatsteknik och strategier till stöd för återgång till arbetet.
1. Europaparlamentet noterar att arbetsrelaterade psykosociala risker har omfattande konsekvenser för enskilda personer, inbegripet negativa effekter på den psykiska och fysiska hälsan, balansen mellan arbete och privatliv samt potentiella ekonomiska svårigheter, särskilt vid långvarig arbetsoförmåga. Parlamentet betonar vikten av att proaktivt ta itu med föränderliga arbetsmiljörisker, särskilt psykosociala risker,

beträffande arbetsuppgifter, mönster och arbetsplatser, i samband med den dubbla omställningen. Parlamentet erkänner arbetsplatsens viktiga roll för att främja god psykisk hälsa och påpekar att hälsosamma arbetsvillkor kan ha en positiv inverkan på välbefinnande och produktivitet. Parlamentet betonar i detta avseende behovet av att stärka unionens rättsliga ram för förebyggande, identifiering och hantering av arbetsrelaterade psykosociala risker och att säkerställa en hög skyddsnivå för arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa och säkerhet, med full respekt för subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna och för självständigheten för arbetsmarknadens parter samt olikheterna i de nationella systemen. Parlamentet efterlyser dessutom ett bättre genomförande och verkställande av unionens befintliga arbetsmiljörättsliga ram.

2. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att uttryckligen erkänna att arbetsrelaterade psykosociala risker ger upphov till arbetssjukdomar, inbegripet psykisk ohälsa. Parlamentet uppmanar kommissionen att, i samarbete med relevanta organ, såsom den rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor, se över och vid behov ändra kommissionens rekommendation (EU) 2022/2337 av den 28 november 2022 om den europeiska förteckningen över arbetssjukdomar²⁶ i enlighet med detta. Parlamentet uppmanar vidare kommissionen att underlätta utbytet av bästa praxis mellan medlemsstaterna när det gäller erkännande och förebyggande av arbetsrelaterad psykisk ohälsa.
3. Europaparlamentet begär att alla former av könsrelaterat våld och trakasserier på arbetsplatsen uttryckligen ska erkännas som en psykosocial risk som bör förebyggas och hanteras på ett könsmedvetet sätt, och efterlyser en övergripande unionsstrategi som är anpassad till internationella standarder och omfattar alla former av sådant våld, inbegripet sexuella trakasserier, våld från tredje part och våld online. Parlamentet efterlyser vidare tydliga arbetsgivarskyldigheter för att förebygga och ta itu med dessa frågor, inbegripet inrättandet av säkra rapporteringsmekanismer och verksamt skydd av brottsoffer i enlighet med direktiv 2024/1385.
4. Europaparlamentet påminner om att reglerna om bevisbörda och erkännande av arbetssjukdomar omfattas av medlemsstaternas behörighet och deras sociala trygghetssystem. Parlamentet motsätter sig varje presumption om orsakssamband som skulle ålägga arbetsgivaren en negativ bevisbörda, till skada för rättssäkerheten, särskilt för små och medelstora företag. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att utbyta bästa praxis när det gäller erkännande av arbetsrelaterad psykisk ohälsa.
5. Europaparlamentet påminner om vikten av att säkerställa en hög nivå när det gäller arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Parlamentet välkomnar initiativet till en lag om arbetstillfällen av god kvalitet i syfte att säkerställa att arbetsvillkoren håller jämna steg med utvecklingen i den moderna ekonomin. Parlamentet betonar att denna rättsakt, tillsammans med den kommande uppdateringen av handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, måste innehålla åtgärder som förbättrar hälsan och säkerheten på arbetsplatsen och tar itu med psykosociala risker. Parlamentet uppmanar vidare kommissionen att genomföra en omfattande översyn av den nuvarande strategiska ramen för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och unionens befintliga

²⁶ Kommissionens rekommendation (EU) 2022/2337 av den 28 november 2022 om den europeiska förteckningen över arbetssjukdomar (EUT L 309, 30.11.2022, s. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

arbetsmiljörättsliga ram, särskilt direktiven 89/391/EEG och 90/270/EEG, i syfte att identifiera kvarstående luckor och säkerställa att EU:s regelverk förblir ändamålsenligt och bidrar till utformningen av framtida initiativ, särskilt den strategiska ramen för hälsa och säkerhet för perioden efter 2027. Parlamentet understryker behovet av att säkerställa samstämmighet med befintlig unionslagstiftning och att undvika onödiga administrativa bördor, särskilt för små och medelstora företag.

6. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att, i enlighet med befintliga skyldigheter enligt artikel 9 i ramdirektivet om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, säkerställa att psykosociala riskbedömningar är obligatoriska, genomförs regelbundet och i samband med betydande förändringar av arbetsplatsen, är deltagandebaserade och vederbörligen dokumenterade på alla arbetsplatser och genomförs med meningsfullt deltagande av arbetstagare och deras företrädare, samtidigt som hänsyn tas till sektorsspecifika, yrkesmässiga och organisatoriska särdrag. Parlamentet efterlyser en systematisk integrering av ett genusmedvetet och intersektionellt perspektiv i sådana bedömningar, med beaktande av diskriminering och könsbetingade ojämlikheter och stereotyper, inbegripet särskild hänsyn till arbetstagare under och efter graviditet, eller missfall, i samband med föräldraledighet och när de återgår till arbetet.
7. Europaparlamentet påminner om behovet och vikten av att informera och samråda med arbetstagare och deras företrädare i relevanta skeden av bedömningen, förebyggandet och undanröjandet av psykosociala risker, i enlighet med EU:s och nationell arbetsrätt och principer för social dialog, för att säkerställa arbetstagarnas och deras företrädares deltagande i genomförandet av åtgärder och kontinuerlig övervakning av risker, inbegripet genom att se till att arbetstagarna har särskilda kanaler för rapportering av risker och problem vad gäller arbetsmiljön.
8. Europaparlamentet understryker att arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar spelar en viktig roll i arbetet med att förebygga och åtgärda arbetsrelaterade psykosociala risker genom att säkerställa social dialog, stärka arbetstagar skyddet och främja hälsosammare, säkrare och mer motståndskraftig arbetsmiljö.
9. Europaparlamentet anser att det är mycket viktigt att respektera arbetsmarknadsparternas självständighet. Parlamentet uppmanar dessutom medlemsstaterna att främja en hög nivå av kollektivförhandlingstäckning och erkänna arbetsmarknadsparternas roll och stärka deras kapacitet, i enlighet med artikel 4 i direktiv (EU) 2022/2041, för att bidra till rättvisa och lämpliga arbetsvillkor i hela unionen och därmed ytterligare förebygga psykosociala risker.
10. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, säkerställa kontinuerlig, tillgänglig och specialiserad utbildning för arbetsgivare, chefer, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter om arbetsrelaterade psykosociala risker och psykosociala riskfaktorer, inbegripet trakasserier och våld, samt förebyggande åtgärder och interventionsåtgärder, i synnerhet avseende missbruk av chefsställning och trakasserier från arbetsledare eller kollegor, medvetenhet om de första tecknen på utbrändhet och annan arbetsrelaterad psykisk ohälsa, med beaktande av sektorsspecifika risker. Parlamentet betonar behovet av att integrera förebyggande utbildning om psykosociala risker i systemen för livslångt lärande, inbegripet yrkesutbildning och fortbildning. Parlamentet uppmanar vidare medlemsstaterna att säkerställa att utbildning och särskilda verktyg och metoder görs tillgängliga för att stödja och vägleda arbetsgivare i bedömningen av arbetsrelaterade psykosociala risker,

vilket bör underlätta tillämpningen av detta begrepp, särskilt för mikroföretag och små och medelstora företag.

11. Europaparlamentet betonar att kurser för ökad motståndskraft eller program för välbefinnande för den enskilda individen inte kan ersätta arbetsgivarnas rättsliga skyldigheter att förebygga arbetsrelaterade psykosociala risker genom korrekt organisation av arbetet.
12. Europaparlamentet påminner om behovet att gå i riktning mot nolltolerans för våld och trakasserier på arbetet och uppmuntrar medlemsstaterna att ratificera relevanta internationella instrument, särskilt ILO:s konvention om våld och trakasserier (nr 190) från 2019. Parlamentet understryker vikten av tydliga, konfidentiella, oberoende och tillgängliga förfaranden för att hantera fall av trakasserier, våld och diskriminering på arbetet, inbegripet trakasserier från kollegor, arbetsledare eller ledningen, för att säkerställa skydd mot sämre behandling och respekt för offrens rättigheter.
13. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att stärka yrkesinspektionerna genom ett förslag till rådets rekommendation om EU-omfattande minimistandarder, inbegripet genom ökat samarbete och utbyte av bästa praxis och med beaktande av den verkliga situationen för små och medelstora företag på området arbetsrelaterade psykosociala risker, inbegripet specialiserad utbildning, harmoniserade bedömnings- och övervakningsverktyg och tillräckliga resurser för att stödja faktiskt förebyggande och verkställande, och att därvid stärka nationella yrkesinspektionsmyndigheter på grundval av dessa standarder. Parlamentet upprepar sin uppmaning till kommissionen att avsevärt stärka Europeiska arbetsmyndighetens mandat²⁷. Parlamentet anser att ett förstärkt mandat för Europeiska arbetsmyndigheten skulle förbättra efterlevnaden av EU:s arbetsrätt och hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt förbättra insamlingen och spridningen av bästa praxis från nationella yrkesinspektioner, och även göra det möjligt att utfärda rekommendationer på grundval av dessa lärdomar.
14. Europaparlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att införliva primär- och sekundärprevention i sina nationella strategier för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, med särskild hänsyn till mer sårbara grupper, och säkerställa ändamålsenlig samordning mellan hälso- och sjukvårdssystem, yrkesinspektioner och arbetsmarknadens parter. Parlamentet betonar vikten av att förbättra insamlingen, bevakningen och rapporteringen av uppgifter om arbetsrelaterade psykosociala risker och därmed sammanhängande frånvaro, arbetssjukdomar och arbetsskador, inbegripet genom bättre användning av jämförbara indikatorer och datadelningsmekanismer för att möjliggöra en korrektare utvärdering av preventions- och insatsåtgärdernas verkan och stödja evidensbaserat policyarbete.
15. Europaparlamentet understryker att långvarig isolering, i kombination med otydliga gränser mellan arbete och privatliv, kan öka risken för stress och utbrändhet. Parlamentet betonar därför vikten av att säkerställa att distansarbete tillämpas på ett balanserat sätt och på frivillig basis, med tillräckliga möjligheter till personlig interaktion, lärande på arbetsplatsen och stöd från ledningen.

²⁷ Europaparlamentets resolution av den 18 januari 2024 om översynen av Europeiska arbetsmyndighetens mandat (2023/2866(RSP)).

16. Europaparlamentet betonar behovet av heltäckande strategier för återgång till arbetet till stöd för anställda efter sjukdom eller psykosociala svårigheter. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att utveckla skräddarsydda program för återgång till arbetet, inbegripet arbetsplatsanpassningar beträffande arbetsuppgifter, arbetstid och arbetsmiljö samt kontinuerligt stöd till hälsa på arbetsplatsen, inbegripet psykosociala stödåtgärder. Parlamentet betonar vikten av samarbete mellan arbetsgivare, inbegripet personalavdelningen och företagshälsovården, vårdgivare, arbetsmarknadens parter och arbetstagarrepresentanter för att underlätta en smidig, hållbar och inkluderande återgång till arbetet, bland annat genom tidiga insatser och individanpassade stödplaner, samtidigt som återfall förebyggs och långsiktigt välbefinnande främjas.
17. Europaparlamentet betonar behovet av minimistandarder för erkännande av, förebyggande av och kompensation för arbetsrelaterade psykosociala risker, för att undvika rättslig fragmentering och säkerställa lika skydd för arbetstagare. Parlamentet uppmanar kommissionen att föreslå en tydlig definition av arbetsrelaterade psykosociala risker och psykosociala riskfaktorer, som omfattar risker som uppstår till följd av arbetets organisation, utformning och ledning, inbegripet metoder för digital övervakning och algoritmisk verksamhetsledning på arbetet, det sociala sammanhanget och relationsmässiga faktorer på arbetsplatsen samt arbetsvillkor, värmeböljor och extremväder, som påverkar både den fysiska och den psykiska hälsan, särskilt för personal i räddningstjänsten, och som inbegriper begrepp som arbetsrelaterad stress, mobbning, utbrändhet, trakasserier, våld och diskriminering. Parlamentet understryker att sådana standarder måste vara genomförbara och lätta att genomföra för företag av alla storlekar, med skräddarsytt och särskilt stöd till små och medelstora företag (exempelvis förenklade digitala riskbedömningsverktyg, sektorsspecifik vägledning, riktat ekonomiskt stöd eller rådgivningsstöd). Parlamentet betonar att sådant skräddarsytt stöd kan hjälpa små och medelstora företag att integrera effektiv och hållbar prevention av psykosociala risker i sin dagliga verksamhet samtidigt som det ligger helt i linje med unionens ambition att främja säkra, hälsosamma och produktiva arbetsplatser. Parlamentet efterlyser även bättre integrering av system och teknik för algoritmisk verksamhetsledning i system för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, med deltagande av arbetstagarföreträdare.
18. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att genomföra en konsekvensbedömning, inklusive en bedömning av befintlig lagstiftning kompletterad med ett konkurrenskraftstest och ett test för små och medelstora företag, och att, på grundval av artikel 153.2 b och artikel 153.1 a i EUF-fördraget och resultatet av ovannämnda åtgärder, lägga fram ett förslag om arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen, som ska åtgärda de återstående luckorna i den befintliga lagstiftningen och förhindra att överlappande rättsliga instrument skapas, med sikte på en likvärdig och hög skyddsnivå för alla arbetstagare i unionen i enlighet med rekommendationerna i bilagan till denna resolution.
19. Europaparlamentet anser att det begärda förslagets eventuella ekonomiska konsekvenser bör täckas av befintliga budgetanslag.
20. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution och bifogade rekommendationer till kommissionen och rådet samt till medlemsstaternas parlament och regeringar.

BILAGA TILL RESOLUTIONEN REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET

Europaparlamentet uppmanar kommissionen att genomföra en konsekvensbedömning som inbegriper en bedömning av befintlig lagstiftning kompletterad med ett test för konkurrenskraft och små och medelstora företag och att, beroende på resultatet av ovannämnda åtgärder, lägga fram ett förslag om arbetsrelaterade psykosociala risker, stress och psykisk hälsa på arbetsplatsen, där följande rekommendationer bör införlivas:

Rekommendation 1

Innehåll och syfte

Syftet med förslaget bör vara att fastställa minimikrav för att förebygga, undanröja eller, när detta inte är möjligt, minska arbetsrelaterade psykosociala risker och deras potentiella konsekvenser, bland annat arbetsrelaterad stress, utbrändhet, inbegripet våld och trakasserier online, mobbning, psykiska hälsobesvär, inbegripet posttraumatiskt stressyndrom, moralisk stress och traumarelaterade tillstånd, beroende eller självmordsbeteende, hjärt-kärlsjukdomar samt muskuloskeletal besvär, med full respekt för medlemsstaternas befogenheter och för subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

I förslaget bör det fastställas skyldigheter för arbetsgivare vad gäller organisation, struktur och deltagande för att skydda arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa och säkerställa säkra och värdiga arbetsvillkor.

Rekommendation 2

Tillämpningsområde

Förslaget bör vara tillämpligt på arbetstagare, som definieras som varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar, inom alla ekonomiska sektorer, både offentliga och privata.

Rekommendation 3

Definitioner

Förslaget bör innehålla följande definitioner:

1. *arbetsrelaterade psykosociala risker*: arbetsrelaterade risker till följd av exponering för psykosociala riskfaktorer som påverkar arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa, säkerhet och värdighet. Sådana risker kan bland annat leda till arbetsrelaterad stress, utbrändhet, psykiska hälsobesvär, beroende eller självmordsbeteende, hjärt-kärlsjukdomar och muskuloskeletal besvär, vilket kan leda till att man förlorar jobbet, att anställningen upphör eller att man pressas att säga upp sig.

2. *psykosociala riskfaktorer*: arbetsrelaterade riskfaktorer som rör arbetets organisation, utformning och ledning, dess sociala sammanhang och relationsmässiga faktorer samt arbetsvillkor, inbegripet alltför hög arbetsbörda, hög arbetsintensitet, långa och ofta oförutsägbara arbetstider, sjuknärvaro, brist på självständighet, brist på stöd från arbetsledare, psykologiska och sexuella trakasserier, våld, inbegripet våld och trakasserier online samt diskriminerande beteende, exponering för negativa sociala kontakter och mobbning på arbetet, hög emotionell press, kränkningar av den personliga värdigheten, nedvärdering av yrkesidentiteten, underminerande av arbetsprestationer, hög digital intensitet, särskilt att vara uppkopplad utanför arbetstid, att underställas automatiserat beslutsfattande eller system för konstant automatiserad kontroll och otillbörlig överdriven övervakning, oklar arbetsroll och ineffektiv kommunikation, kundutvärderingar i form av system för realtidsomdömen och orealistiska mål.
3. *arbetsrelaterad stress*: ett tillstånd av fysisk, emotionell och psykisk stress till följd av långvarig exponering för arbetsrelaterade psykosociala riskfaktorer. Den kännetecknas inte bara av upplevelse av utmattning, utan också av förhöjda nivåer av spänning, ångest eller ihållande ”alarmberedskap”, och återspeglar såväl överaktivering (stress/ångest) som utmattning (trötthet).
4. *moralisk stress*: stress som uppstår när arbetstagare hindras från att agera i enlighet med yrkesmässiga, etiska eller kliniska normer, bland annat på grund av underbemanning, otillräckliga resurser, motstridiga instruktioner eller osäkra organisatoriska arrangemang.
5. *sjuknärvaro*: arbetstagares närvaro på arbetsplatsen trots ohälsa eller sjukdom, till följd av rädsla för möjliga negativa konsekvenser om deras frånvaro uppfattas eller mäts som lägre produktivitet, vilket kan leda till att de blir övertaliga eller till att de förlorar arbete respektive inkomst, vilket hotar deras allmänna välbefinnande ur ett socioekonomiskt perspektiv.
6. *primärprevention*: åtgärder som syftar till att förebygga och undanröja arbetsrelaterade psykosociala risker vid källan, eller när så inte är möjligt, begränsa negativa effekter genom anpassningar av arbetets organisation, utformning och ledning samt arbetsvillkor.
7. *sekundärprevention*: åtgärder som syftar till tidig identifiering och snabb hantering av negativa effekter som uppkommit på grund av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker, för att förhindra att de fortskrider, minska deras kraft och undvika att allvarigare effekter uppkommer, bland annat genom screening, bevakning och riktade insatser för arbetstagare som uppvisar inledande tecken på exponering eller skada.
8. *tertiärprevention*: åtgärder som kan hjälpa personer att återvända till arbetet och som är hållbara och hanterbara för alla berörda samt åtgärder som syftar till att hantera och begränsa de negativa effekterna av psykosociala risker som redan har uppstått, för att utan onödigt dröjsmål förhindra att de fortgår, minska deras effekter, förhindra permanent försämring och staka ut en väg för rehabilitering.

Allmänna preventionsskyldigheter

1. Arbetsgivare bör säkerställa förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker. I detta syfte bör de allmänna principer för förebyggande som fastställs i artikel 6 i direktiv 89/391/EEG tillämpas.

När det gäller arbetsrelaterade psykosociala risker bör föreskriften ”anpassa arbetet till den enskilde” inbegripa åtgärder för att undvika påtvingat distansarbete.

När det gäller arbetsrelaterade psykosociala risker bör föreskriften ”utveckla en enhetlig övergripande policy för det förebyggande arbetet” omfatta åtgärder för säkra bemanningsnivåer.

När det gäller arbetsrelaterade psykosociala risker bör arbetsgivarna ha effektiva mekanismer för att rapportera och hantera psykosociala risker och säkerställa att arbetstagarna skyddas mot repressalier.

2. Arbetsgivarna bör säkerställa att organisatoriska resurser som stöder primärprevention, inbegripet ledningsstöd, arbetstagarmedverkan och tillgång till utbildning, verkligen görs tillgängliga för alla arbetstagare, med beaktande av verksamhetens karaktär och storleken på företaget i fråga.

De bör också se till att arbetstagare, chefer och arbetsledare får regelbunden, riktad och lämplig utbildning om arbetsrelaterade psykosociala risker och riskfaktorer i samband med arbetets organisation, utformning och ledning, det sociala sammanhanget och relationsmässiga faktorer på arbetet samt arbetsvillkor och förebyggande åtgärder, med beaktande av sektorsspecifika behov, inbegripet förebyggande av trakasserier, mobbning och otillbörliga arbetsledningsmetoder. Åtgärder för ökad resiliens, utbildning eller samtalsstöd och rådgivning för den enskilda individen bör inte vara tillräckligt om organisationsrelaterade riskfaktorer inte åtgärdas.

3. Arbetsgivarna bör anta och genomföra en policy som definierar och förbjuder våld, trakasserier, mobbning och diskrimineringsbeteende som undergräver arbetstagarnas värdighet, fysiska och/eller psykiska hälsa eller välbefinnande. En sådan policy bör omfatta ändamålsenliga förfaranden för att rapportera och ta itu med sådant beteende, säkerställa konfidentialitet och skydda arbetstagare från repressalier.
4. Arbetsgivarna bör också genomföra lämplig sekundärprevention, inbegripet mekanismer för tidig upptäckt och riskbaserade rutiner för förebyggande av våld från utomstående, tillgång till företagshälsovård och snabbt stöd till arbetstagare som utsätts för psykosociala risker.
5. I enlighet med direktiv 89/391/EEG bör arbetsgivarna säkerställa utnämning av särskild personal, som ska ha tillräcklig utbildning och/eller sakkunskap och som ska stödjas med lämpliga resurser, för att genomföra åtgärder kopplade till begränsning av arbetsrelaterade psykosociala risker, med beaktande av situationen för små och medelstora företag.
6. Information om de åtgärder som genomförs kommer att göras tillgänglig för arbetstagare i enlighet med artikel 10 i direktiv 89/391/EEG.

Rekommendation 5

Bedömning av psykosociala risker och handlingsplan

1. Arbetsgivarna bör genomföra bedömningar av psykosociala risker regelbundet och alltid i samband med betydande förändringar av arbetsorganisationen och organisatorisk omstrukturering, inbegripet när sådana förändringar leder till betydande variationer i personalstyrkan, höga sjukskrivningstal på arbetsplatsen och långvarig och/eller upprepade frånvaro. Dessutom bör arbetstagarföreträdare ha möjlighet att föreslå en bedömning på grundval av en motiverad utvärdering.
2. Bedömningen av psykosociala risker bör utvärdera psykosociala riskfaktorer såsom alltför hög arbetsbörda, hög arbetsintensitet, brist på självständighet, långa och ofta oförutsägbara arbetstider, sjuknärvaro, brist på stöd från arbetsledare, psykologiska och sexuella trakasserier, våld och diskriminerande beteende, mobbning, stor emotionell press, särskilt inom kundinriktade yrken, bristfälliga metoder för erkännande och återkoppling, relationer på arbetsplatsen, exponering för negativt socialt beteende både internt och från externa parter, otrygga anställningar, sammanblandning av arbete och privatliv, hög digital intensitet, i synnerhet digital uppkoppling utanför arbetstid, eller att vara föremål för automatiserat beslutsfattande eller konstant automatiserad kontroll och otillbörlig överdriven övervakning, inbegripet kundutvärdering genom system för realtidsklassificering, otydlig arbetsroll och ineffektiv kommunikation, eller orealistiska mål.

Sådana bedömningar ska baseras på vetenskapligt jämförbara och validerade metoder.

3. Medlemsstaterna bör ta hänsyn till företagets storlek, sektor och resurser när de genomför bestämmelserna om sådana bedömningar. I detta sammanhang bör förenklade och praktiska verktyg göras tillgängliga för att underlätta genomförandet utan onödiga administrativa bördor, och i synnerhet för att hjälpa små och medelstora företag att utföra riskbedömningar.
4. På grundval av bedömningen av psykosociala risker bör arbetsgivarna utan dröjsmål anta en handlingsplan med konkreta åtgärder för att förebygga, undanröja eller minska potentiella och identifierade arbetsrelaterade psykosociala risker och säkerställa att dessa genomförs, övervakas och utvärderas.
5. Handlingsplanen bör i förekommande fall, i linje med resultaten av riskbedömningen, innehålla följande:
 - a) Åtgärder för att ta itu med bristen på arbetskraft, bland annat genom tillräckliga bemanningsnivåer, och om möjligt minska monotont arbete.
 - b) Åtgärder som syftar till att främja en god balans mellan arbete och privatliv.
 - c) Åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren, minska den alltför stora arbetsbördan och arbetsintensiteten, inbegripet, när så är lämpligt, åtgärder för att ta itu med konsekvenserna av frekvent användning av övertid och oförutsägbara arbetsscheman, i enlighet med nationell rätt och praxis, med särskild uppmärksamhet på sektorer som kännetecknas av oregelbunden, lång eller operativ arbetstid, för att säkerställa lämpliga återhämtningsperioder och kompensationsåtgärder.

- d) Åtgärder för att ta itu med sjuknärvaro och ett effektivt genomförande av den rätt att inte vara uppkopplad som avses i rekommendation 11, inbegripet åtgärder som syftar till att förhindra krav på att arbetstagare är tillgängliga utanför arbetstid, utom under exceptionella omständigheter, inbegripet tekniska och organisatoriska skyddsåtgärder.
 - e) Åtgärder för att förhindra kränkande socialt beteende såsom trakasserier, mobbning och våld, inbegripet online.
 - f) Åtgärder som reglerar arbetsrelaterade psykosociala risker i samband med automatiserat och halvautomatiserat beslutsfattande eller övervakning, behandling av arbetstagares uppgifter för profilering eller andra ändamål och användning av artificiell intelligens.
 - g) Riktade åtgärder för sektorer, yrken och grupper av arbetstagare som identifierats som utsatta för högre risk, inbegripet hälso- och sjukvård, social omsorg, offentlig förvaltning och yrken med omfattande kundkontakt, med beaktande av faktorer såsom hög arbetsintensitet, brist på arbetskraft och exponering för våld och trakasserier från utomstående.
 - h) Åtgärder för tidigt ingripande och stöd, inbegripet tillgång till samtalsstöd och rådgivning, uppföljning av företagshälsovården och mekanismer som underlättar en hållbar återgång till arbete.
 - i) Inrättande av system för ömsesidigt stöd och förtroendebaserade mekanismer.
 - j) Kontinuerliga riskhanteringssystem baserade på resultaten av riskbedömningen för att säkerställa en cyklisk strategi för förebyggande med regelbunden översyn av framstegen, fastställande av mätbara mål och tidsplaner samt tilldelning av tillräckliga resurser för genomförandet.
6. Åtgärderna inom riskbedömningen och handlingsplanen bör godkännas av de relevanta skydds- och preventionsansvariga för psykosociala risker som utsetts i enlighet med rekommendation 12.
7. Resultaten av riskbedömningen och handlingsplanen bör dokumenteras och meddelas alla arbetstagare på arbetsplatsen på ett begripligt, lämpligt och tillgänglighetsanpassat sätt.

Rekommendation 6

Omorganisation av arbetet och tekniska förändringar

1. Alla betydande omstruktureringar, omorganisationer av arbetet, inbegripet arrangemang för distansarbete, förändringar av personalstyrkan eller införande av automatiserat beslutsfattande och automatiserade övervakningssystem, där betydande konsekvenser för arbetstagarna förväntas, bör föregås av en bedömning av de psykosociala riskerna, som görs av arbetsgivaren i samarbete med arbetstagarna och deras företrädare.
2. Arbetsgivarna bör införliva resultaten av riskbedömningen i sina system för säkerhet

och hälsa, vad gäller eventuella risker för arbetsrelaterade olyckor, psykosociala och ergonomiska risker samt all otillbörlig press på arbetstagarna. Algoritmisk arbetsledningsteknik bör användas med respekt för arbetstagarnas välbefinnande och utformas för att garantera deras fysiska och psykiska hälsa och säkerhet.

3. Arbetsgivare bör säkerställa att införandet av algoritmiska system inte medför en alltför stor börda för eller bevakning av arbetstagarna, samtidigt som de vid alla tillfällen ska säkerställa kontinuerlig, meningsfull och effektiv mänsklig tillsyn över alla beslut som fattas eller stöds av digital arbetsledningsteknik.

Rekommendation 7

Rätt till en psykologiskt trygg arbetsmiljö och till relevanta stödtjänster

Arbetstagare bör ha rätt till en psykologiskt trygg arbetsmiljö som inte utsätter dem för ihållande arbetsrelaterade psykosociala riskfaktorer som kan få betydande negativa konsekvenser för deras fysiska och psykiska hälsa och för deras välbefinnande.

Arbetsgivare bör vidta åtgärder för att ta itu med stigmatisering i samband med psykisk hälsa och säkerställa att de som söker psykologiskt stöd inte drabbas av negativa konsekvenser för karriären.

Medlemsstaterna bör säkerställa kontinuitet i vården och tillgång till stöd för psykisk hälsa för arbetstagare som exponeras för psykosociala riskfaktorer, även efter avslutat anställningsförhållande, särskilt i sektorer där exponering för psykosociala riskfaktorer kan få långsiktiga konsekvenser. I detta sammanhang bör medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, och arbetstagare har tillgång till specialiserade stödtjänster för psykisk hälsa.

Rekommendation 8

Stödja en hållbar återgång till arbetet

1. Arbetstagare som har varit frånvarande från arbetet en längre period eller upprepade perioder på grund av ohälsa kopplad till arbetsrelaterade psykosociala risker, inbegripet arbetsrelaterad stress, mobbning, utbrändhet, trakasserier eller våld, bör ha rätt till stöd för en hållbar återgång till arbetet.
2. Arbetsgivarna bör säkerställa att återgången till arbetet, i enlighet med punkt 1, organiseras på ett sätt som skyddar arbetstagarens hälsa och förhindrar att de risker som bidrog till arbetstagarens frånvaro upprepas.
3. Denna rätt bör utgöra en del av arbetsgivarens skyldigheter inom ramen för sekundär- och tertiärprevention av arbetsrelaterade psykosociala risker.

När en arbetstagare återgår till arbetet bör arbetsgivaren upprätta en individuell plan för återgång till arbetet.

Planen bör utarbetas i samarbete med den berörda arbetstagaren, företagshälsovården, en anställd som har relevant tillsynsfunktion och arbetstagarnas företrädare, i enlighet med rättsliga bestämmelser och praxis på EU-nivå och nationellt.

Handlingsplanen bör, i förekommande fall, innehålla uppgifter om

- a) gradvis återupptagande av arbetet,
- b) tillfälliga eller permanenta anpassningar av arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsbörda,
- c) anpassningar av arbetstagarens arbetstid eller arbetsorganisation,
- d) övriga insatser för att åtgärda de arbetsrelaterade psykosociala risker som hade en negativ inverkan på arbetstagarens hälsa.

Rekommendation 9

Uppföljningsåtgärder och förebyggande av upprepning

Arbetsgivarna bör säkerställa regelbundna uppföljningsåtgärder och lämplig kommunikation med arbetstagaren under perioden för återgång till arbetet, inbegripet om möjligheten att se över och anpassa planen för återgång till arbetet och långsiktig uppföljning och nödvändiga åtgärder för att säkerställa att processen med återgång till arbetet lyckas.

Vid behov bör arbetsgivarna vidta organisatoriska åtgärder för att ta itu med de psykosociala riskfaktorer som bidrog till arbetstagarens frånvaro, inbegripet möjligheten till nya arbetsuppgifter.

Arbetstagare som återvänder till arbetet efter en frånvaro kopplad till arbetsrelaterade risker bör ges rättvis behandling och stöd och bör inte utsättas för diskriminering eller ogynnsam behandling till följd av sin frånvaro.

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

Rekommendation 10

Rapportering och skydd mot repressalier

Arbetstagare bör ha rätt att genom ändamålsenliga kanaler rapportera, även anonymt, arbetsrelaterade psykosociala risker som de har identifierat eller påverkats av. Arbetstagarrepresentanterna bör informeras och rådfrågas vid utformningen och övervakningen av dessa ändamålsenliga rapporteringskanaler.

Det bör tas fram lämpliga skyddsåtgärder för att förhindra alla former av repressalier, diskriminering eller nackdelar till följd av sådan rapportering.

Bestämmelserna i denna rekommendation bör tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av direktiv (EU) 2019/1937.

Rekommendation 11

Rätten att inte vara uppkopplad

Arbetstagare bör kunna utöva sin rätt att inte vara uppkopplade, och arbetsgivare bör respektera denna rätt såvida det inte föreligger exceptionella omständigheter, enligt vad som avses i Europaparlamentets resolution av den 21 januari 2021 om rätten att inte vara uppkopplad.

Arbetsgivarna bör säkerställa att digitala verktyg och arbetets organisation är utformade så att denna rättighet verkligen kan utövas, med beaktande av olika former av arbetsorganisation.

Rekommendation 12

Skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder mot psykosociala risker

1. Arbetsgivarna bör kunna utse en eller flera arbetstagare för att utföra verksamhet som rör övervakning, riskbedömning, tidig upptäckt samt prevention och hantering av psykosociala risker inom företaget eller verksamheten. Om ingen sådan person kan utses på grund av att företaget inte har tillräckligt med kompetent personal, bör de kunna anlita kompetenta externa tjänsteleverantörer eller personer för detta ändamål, utöver dem som utsetts eller anlitats i enlighet med artikel 7 i direktiv 89/391/EEG. Artikel 7.2, 7.5, 7.6 och 7.7 i direktiv 89/391 bör tillämpas på sådana arbetstagare, externa tjänsteleverantörer eller personer. De utsedda arbetstagarna kan vara samma personer som utsetts att utföra verksamhet som rör skydd mot och förebyggande av andra arbetsmiljörisker för arbetsgivaren.
2. I de fall som avses i punkt 1 bör arbetsgivaren informera dessa tjänsteleverantörer eller personer om alla relevanta faktorer som man vet, eller misstänker, påverkar arbetstagarnas psykiska hälsa och välbefinnande, inbegripet arbetsorganisation, arbetsvillkor, bemanningsnivåer och personliga relationer på arbetsplatsen.
3. Medlemsstaterna bör fastställa
 - den kapacitet och de kvalifikationer som krävs på området för förebyggande av psykosociala risker,
 - det antal personer eller tjänster som krävs för att utföra dessa uppgifter.

Rekommendation 13

Information till, samråd med och medbestämmande för arbetstagare

1. Arbetstagare och deras företrädare bör informeras, rådfrågas och involveras i alla relevanta skeden av bedömningen, förebyggandet och hanteringen av psykosociala risker, inbegripet handlingsplanen, och införande eller ändringar av arbetets organisation och arbetsvillkor, såsom resultatutvärdering och metoder för algoritmisk verksamhetsledning, bland annat genom lämpliga utbildnings- och medvetandehöjande åtgärder i enlighet med rättsliga bestämmelser och praxis på EU-nivå och nationellt, som bland annat bör ta hänsyn till företagets storlek. Arbetstagare bör ha rätt att utse sina företrädare för sådana ändamål, i enlighet med nationell rätt och praxis.

Arbetsgivarna bör säkerställa att arbetstagarna får information, skriftligen och i ett tillgängligt format, för att se till att de får tydlig och regelbunden information om arbetsrelaterade psykosociala risker och om de åtgärder som vidtagits för att förebygga dem och begränsa deras negativa effekter.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att säkerställa att alla arbetstagare förstår att arbetsrelaterade psykosociala risker uppstår till följd av exponering för psykosociala riskfaktorer och vet hur dessa faktorer ser ut.

2. Den information, det samråd och det deltagande som avses i punkt 1 bör särskilt avse
 - a) identifiering och bedömning av psykosociala risker,
 - b) utformning, planering och genomförande av förebyggande och avhjälpande åtgärder inom ramen för riskbedömning,
 - c) övervakning och utvärdering av dessa åtgärders utfall,
 - d) kontinuerlig förbättring av policyer och metoder på området för psykosociala risker.

Arbetstagarna och deras företrädare bör få den information, den utbildning och de resurser som behövs för att på ett meningsfullt sätt kunna delta i de processer som avses i punkt 1.

3. Det arbetstagardeltagande som avses i punkt 1 bör ske i god tid och på ett meningsfullt sätt, så att arbetstagarna och deras företrädare kan bidra till beslutsfattandet och utarbetandet av lämpliga åtgärder, med beaktande av arbetsorganisationen och de etablerade strukturerna för beslutsfattande.

Nationella hälso- och säkerhetsorgan får också bjudas in av arbetsgivaren att delta i samrådsprocesserna, när så är lämpligt, i syfte att genomföra lösningar för att hantera upptäckta eller identifierade risker.

Arbetstagare och deras företrädare bör, om alla interna förfaranden har uttömts, också ha rätt att, i enlighet med nationell rätt och praxis, överklaga till den myndighet som ansvarar för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen om de anser att de åtgärder som vidtagits och de medel som använts av arbetsgivaren när det gäller arbetsrelaterade psykosociala risker, inbegripet system för algoritmisk verksamhetsledning, är otillräckliga för att säkerställa säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.

4. Enligt artikel 11 i direktiv 89/391/EEG bör arbetstagare och deras företrädare ha rätt att lägga fram förslag som rör säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, inbegripet åtgärder för

att hantera arbetsrelaterade psykosociala risker.

Rekommendation 14

Yrkesinspektioner

Medlemsstaterna bör säkerställa att yrkesinspektionsmyndigheterna har tillräckliga befogenheter samt de nödvändiga förutsättningarna i form av utbildning, sakkunskap, verktyg och resurser för att hantera arbetsrelaterade psykosociala risker, inbegripet för att kunna identifiera, bedöma och bevaka skyldigheter när det gäller att på ett verksamt sätt förebygga och bekämpa dessa risker.

Rekommendation 15

Utbildning

Medlemsstaterna bör utveckla utbildningsprogram om psykosociala risker på arbetet och därmed erbjuda ledningen, företagshälsovården och all relevant personal inom företagshälsovården lämplig, kontinuerlig och sektorsövergripande utbildning om psykosociala risker på arbetsplatsen, inbegripet identifiering, bedömning, förebyggande och hantering av dem, så att de har nödvändig kunskap och kapacitet.

Rekommendation 16

Medlemsstaterna får fastställa mer gynnsamma bestämmelser för arbetstagare, inbegripet mekanismer för att sänka kraven på bevisbörda, med förbehåll för rättssäkerhet och förebyggande av oskäliga och uppenbart ogrundade anspråk.

Rekommendation 17

Bevakning och uppgiftsinsamling

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

Medlemsstaterna bör säkerställa att användbara uppgifter samlas in i syfte att bevaka trender när det gäller arbetsrelaterade psykosociala risker. Uppgifterna bör hanteras i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679¹ och regelbundet skickas in till de

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän

organ som avses i första stycket.

Medlemsstaterna bör även främja deltagande av berörda parter, särskilt arbetsmarknadens parter, när det gäller att samla in och bevaka uppgifter om arbetsrelaterade psykosociala risker och huruvida efterföljande nationella åtgärder fungerar väl.

Rekommendation 18

Genomförande och kontroll av efterlevnaden

Förslaget bör föreskriva att kommissionen, medlemsstaterna, deras nationella behöriga myndigheter och arbetsmarknadens parter samarbetar, utbyter bästa praxis för att bygga upp kapacitet och säkerställer korrekt genomförande och efterlevnad.

Förslaget bör föreskriva att medlemsstaterna, även när de genomför detta förslag, vidtar lämpliga åtgärder, i enlighet med nationell rätt och praxis, för att säkerställa ett ändamålsenligt deltagande av arbetsmarknadens parter, bland annat genom kollektivförhandlingar, och för att främja och stärka den sociala dialogen.

Rekommendation 19

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån samt förmånligare bestämmelser

Förslaget bör inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

Förslaget bör inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar och bör inte påverka arbetsmarknadens parter rätt att ingå och tillämpa kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.