

Brusel 9. října 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel: Generální sekretariát Rady

Příjemce: Delegace

Č. předchozího dokumentu: 13171/23

Předmět: Závěry Rady o duševním zdraví a nejistém zaměstnání

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání konaném dne 9. října 2023.

Duševní zdraví a nejisté zaměstnání

Závěry Rady

UZNÁVAJÍC, že:

1. Smlouva o fungování Evropské unie potvrzuje základní cíl, jímž je neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek.
2. Články 3 a 31 Listiny základních práv Evropské unie stanoví právo na fyzickou i duševní nedotknutelnost lidské osobnosti a právo na pracovní podmínky respektující zdraví, bezpečnost a důstojnost pracovníků. Zásada 5 evropského pilíře sociálních práv uvádí, že se má zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám. Zásada 6 stanoví, že pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň, a zásada 10 uznává, že pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Evropská unie a členské státy se zavázaly k plnění cílů udržitelného rozvoje Agendy OSN 2030, včetně cíle udržitelného rozvoje č. 8 týkajícího se důstojné práce a hospodářského růstu, který stanoví jako jeden ze svých cílů „chránit pracovní práva a podporovat bezpečné a stabilní pracovní prostředí pro všechny pracovníky včetně migrujících pracovníků, zejména žen, a osob v nejistém zaměstnání“.
4. Evropská unie a její členské státy sdílejí hodnoty, zásady a cíle Mezinárodní organizace práce (MOP) s cílem utvářet spravedlivou, inkluzivní a bezpečnou budoucnost práce zahrnující plnou a produktivní zaměstnanost, svobodně zvolené zaměstnání a důstojnou práci pro všechny. EU prosazuje zásady svých úmluv a deklarácí, jako je Úmluva č. 155 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z roku 1981 a Úmluva č. 187 o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006, v nichž jsou zakotveny základní zásada bezpečného a zdravého pracovního prostředí a právo na něj, jakož i Deklarace o budoucnosti práce přijatá u příležitosti 100. výročí založení MOP.

5. Směrnice Rady 89/391/EHS, známá jako „rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci“, stanoví, že zaměstnavatel musí zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce, což implicitně zahrnuje i psychosociální rizika. Evropská unie rovněž přijala několik právních nástrojů, jejichž cílem je chránit pracovníky před konkrétními zdravotními a bezpečnostními riziky.
6. Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 vyzývá k tomu, aby byl kladen důraz na psychosociální rizika při práci a na duševní zdraví.
7. Na hodnotícím summitu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jenž se konal ve Stockholmu ve dnech 15. a 16. května 2023, se dospělo k závěru, že je třeba se dále intenzivněji zabývat psychosociálními riziky a duševním zdravím při práci.
8. V návaznosti na oznámení v rámci projevu předsedkyně Komise o stavu Unie ze dne 14. září 2022 přijala Komise dne 7. června 2023 „sdělení o komplexním přístupu k duševnímu zdraví“. Uvedené sdělení obsahuje kapitolu věnovanou psychosociálním rizikům při práci, v níž je oznámeno několik důležitých iniciativ, které mají psychosociální rizika při práci řešit¹.
9. Evropský hospodářský a sociální výbor přijal dne 27. dubna 2023 stanovisko s názvem „Nekvalitní zaměstnání a duševní zdraví“, v němž navrhuje řadu opatření pro prevenci psychosociálních rizik na úrovni EU, včetně přijetí zvláštních právních předpisů.

BEROUC V ÚVAHU, ŽE:

10. Duševní zdraví je stav duševní pohody, v němž jedinec uskutečňuje své schopnosti, dokáže se v životě vyrovnat s běžnými stresy, dovede pracovat produktivně a užitečně a je schopen se podílet na životě své komunity. Kvalitní pracovní podmínky mají pozitivní dopad na duševní zdraví pracovníků.

¹ V této souvislosti Komise oznámila stěžejní iniciativu, jež zahrnuje „vzájemné hodnocení legislativních a donucovacích přístupů k řešení psychosociálních rizik při práci v členských státech s cílem předložit ve střednědobém horizontu, s výhradou jeho výsledků a vstupních podnětů sociálních partnerů, iniciativu na úrovni EU týkající se psychosociálních rizik“.

11. Duševní zdraví je nezbytnou součástí dobrých životních podmínek lidí, přičemž špatné duševní zdraví s sebou nese i ekonomické náklady a ovlivňuje trh práce. Zpráva *Health at a Glance: Europe 2018* (Stručný pohled na zdraví: Evropa 2018) zdůraznila, že duševními problémy trpí přibližně 84 milionů lidí v celé EU a že celkové náklady spojené s těmito problémy se v zemích EU odhadují na více než 4 % HDP (600 miliard EUR).
12. Duševní zdraví je v mnoha ohledech spojeno s různými proměnnými, parametry, rozměry a životními podmínkami, včetně práce. Duševní zdraví a práce spolu úzce souvisí: psychosociální rizika při práci, která se projevují například zátěží, mohou mít negativní dopad na duševní zdraví, které je naopak důležitým faktorem z hlediska schopnosti pracovat, konkurenceschopnosti a produktivity. Riziko pro duševní zdraví může představovat rovněž nezaměstnanost. Opatření ke zlepšení duševního zdraví při práci mohou v rámci svých příslušných úloh přijmout různé zúčastněné strany.
13. Situace v oblasti BOZP: z bleskového průzkumu Eurobarometr po pandemii covidu-19 v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích vyplývá, že v důsledku pandemie jsou pracovníci více vystaveni některým rizikovým faktorům souvisejícím se stresem a duševními poruchami².
14. Svět práce se rychle mění. Digitalizace, robotizace a využívání nových technologií, jako je umělá inteligence, mohou být přínosné z hlediska přístupu na trh práce, lepších pracovních podmínek a vyšší produktivity. Představují však výzvy, neboť mění trhy práce a požadavky na dovednosti a vytvářejí rizika digitálního vyloučení. Je rovněž důležité si uvědomit jejich potenciální negativní dopad na pracovní podmínky, např. technostres, a připravit se tuto otázku odpovídajícím způsobem řešit.

² Podle údajů agentury EU-OSHA 27 % pracovníků v Evropské unii tvrdí, že stres, deprese a úzkost jsou problémy, které způsobuje či zhoršuje práce, a více než 4 z 10 pracovníků v celé EU uvádí, že u nich v důsledku pandemie covidu-19 došlo ke zvýšení stresu při práci. V této souvislosti 27 % dotázaných pracovníků v EU tvrdí, že v období od dubna 2021 do dubna 2022 trpělo stresem, depresí či úzkostí. Zdroj: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Nejisté zaměstnání je zaměstnání, které je „špatně placené, není jisté a chráněné a nedokáže uživit domácnost“³. Nejisté zaměstnání souvisí s pracovními právy, náplní práce, organizací práce, pracovními podmínkami, bezpečností a ochranou zdraví při práci (včetně psychosociálních faktorů) a pracovními vztahy.
16. Z vědeckých důkazů vyplývá, že nejisté pracovní podmínky vyvolávají negativní stresové reakce, které mohou vést k poruchám, jako je úzkost a deprese.
17. Nejisté zaměstnání se vyskytuje v různé míře a má různý dopad v závislosti na proměnných, jako je osobní nebo sociální zranitelnost. Determinanty duševního zdraví se navíc vzájemně ovlivňují se stávajícími nerovnostmi ve společnosti, což některé lidi vystavuje vyššímu riziku špatného duševního zdraví než jiné. Pokud je příčinou špatného duševního zdraví diskriminace na základě genderu, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, násilí a nenávisti, je důležitým nástrojem prevence podpora rovnosti v naší společnosti.
18. Podle údajů agentury EU-OSHA vyšší procentní podíl žen než mužů uvádí, že má duševní problémy způsobené nebo zhoršené prací⁴. Důvodem mohou být faktory, jako je převažující počet žen v nejistých zaměstnáních, výskyt rizik, která se dotýkají spíše žen než mužů, jako je obtěžování a sexuální násilí, nebo skutečnost, že pečovatelské povinnosti mají často větší dopad právě na ženy.

³ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁴ Například 30 % dotázaných žen tvrdí, že v období od dubna 2021 do dubna 2022 trpělo stresem, depresí nebo úzkostí souvisejícími s prací, zatímco u mužů tento podíl činil 25 %. Kromě toho pandemie způsobila nárůst pečovatelských povinností v kombinaci s prací, čímž se zdvojnásobilo pracovní vytížení (zdroj: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). To mělo nepřiměřený dopad na ženy, přičemž v souvislosti s jejich pečovatelskými povinnostmi bylo negativně ovlivněno jejich duševní zdraví.

19. Stávající studie a zdroje se dostatečně nezaměřují na sledování informací o kvalitě zaměstnání a jejím dopadu na zdraví a kvalitu života. Je zapotřebí více statistik o výskytu problémů v oblasti duševního zdraví při práci a pravidelné sledování psychosociálních pracovních podmínek, jakož i studií o organizačních faktorech a charakteristikách pracovních prostředí, které podporují duševní pohodu.
20. Zásadní význam pro řešení psychosociálních rizik při práci má účinné uplatňování a prosazování stávajících právních předpisů EU a vnitrostátních právních předpisů. Systematický přístup zaměstnavatele k řízení rizik přispívá k prevenci psychosociálních rizik při práci, která by se mohla zaměřit zejména na nejisté zaměstnání.
21. Je třeba vyvinout větší úsilí k zajištění přístupu k cenově dostupné péči v oblasti duševního zdraví, a to prostřednictvím dostatečného počtu odborníků v oblasti duševního zdraví a využívání telemedicíny nebo dalších nástrojů a zdrojů.
22. Předkládané závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Evropské rady, Rady, Evropského parlamentu a Komise a na práci dalších příslušných zúčastněných stran, včetně dokumentů uvedených v příloze.

RADA VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY S PŘIHLÉDNUTÍM K VNITROSTÁTNÍM OKOLNOSTEM A PŘI SOUČASNÉM RESPEKTOVÁNÍ ÚLOHY A NEZÁVISLOSTI SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ:

23. Podrobněji ANALYZOVALY právní a praktické důsledky nových forem práce a organizace práce, zejména v situacích, kdy mohou být povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele nejasně vymezeny, například v případě skupin podniků a mnohostranných pracovních poměrů, jako je agenturní zaměstnávání, zakázková práce (gig work) nebo využívání subdodavatelů.

24. **PODPOROVALY** politiky v oblasti kvalitního zaměstnání s cílem bojovat proti nejistotě na jakémkoli pracovišti a řešit otázky, jako je nejistota zaměstnání, které souvisí mimo jiné s určitými druhy pracovních smluv (např. nedobrovolné smlouvy na dobu určitou nebo nedobrovolné smlouvy na částečný úvazek), jakož i s nepřiměřeně nízkými mzdami nebo obtížným výkonem pracovních práv a dalšími organizačními faktory na pracovišti, které mohou k nejistotě přispívat.
25. **PODPOROVALY** politiky, které pracovníkům a jejich zástupcům zpřístupňují nástroje, jako je odborná příprava a vzdělávací kampaně, právní podpora nebo platformy pro dialog, s cílem posílit jejich úlohu a podpořit sociální dialog jako prostředek v boji proti nejistotě.
- 25a. V souladu s vnitrostátní praxí **PROSAZOVALY** při řešení otázky duševního zdraví a nejistého zaměstnání příznivé prostředí pro dvoustranný a třístranný sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, v souladu s doporučením Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii.
26. **ZAJISTILY** účinné uplatňování a vymáhání stávajících právních předpisů EU a členských států s cílem zaručit důstojnou práci, zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci a prosazovat rovné zacházení a nediskriminaci pro všechny pracovníky.
27. **POSÍLILY** veřejné systémy zaměřené na ochranu duševního zdraví při práci, například poskytnutím dalších zdrojů, včetně lidských zdrojů s vyšší kvalifikací, zejména prostřednictvím změny kvalifikace a prohlubování dovedností. Dále aby ve vhodných případech podporovaly synergie mezi bezpečností a ochranou zdraví při práci a veřejným zdravím.
28. **PODPOROVALY** výzkum v oblasti duševního zdraví při práci pomocí preventivního přístupu, tedy tím, že se zaměří na dopad pracovních podmínek, ať už pozitivní či negativní, na duševní zdraví a duševní pohodu pracovníků.

29. V souladu s vnitrostátní praxí ZAJISTIILY, aby byl prováděn dohled nad zdravím pracovníků, a to i v oblasti duševního zdraví, který odpovídá zdravotním a bezpečnostním rizikům, jimž jsou při práci vystaveni, a prosazovaly koordinaci s veřejnými zdravotními službami, přičemž zvláštní pozornost je třeba věnovat odvětvím spojeným s nejistými pracovními podmínkami a odvětvím poskytujícím základní služby, což zahrnuje i zdravotnické pracovníky, učitele a zemědělce⁵.
30. ZVÝŠILY ÚSILÍ zaměřené na podporu nábory pracovníků s duševním onemocněním nebo duševní poruchou a na propagaci dobrovolných programů pro včasnou intervenci, přizpůsobení práce a podporu pracovníků v době, kdy čerpají dovolenou z důvodu duševních problémů, a po jejich návratu do práce, což umožní flexibilní a postupné opětovné začlenění těchto pracovníků do pracovního procesu podle jejich pracovní schopnosti, a na pomoc při předcházení a zkracování pracovní neschopnosti z důvodu duševního onemocnění. V této souvislosti je důležité zabývat se otázkou stigmatizace osob s duševními problémy.
31. ZAJISTILY, aby zaměstnavatelé řádně a účinně začlenili řízení psychosociálních rizik do hodnocení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a do následných opatření.
32. V souladu s vnitrostátními postupy PODPOROVALY osoby samostatně výdělečně činné, mikropodniky a malé a střední podniky při řešení problémů souvisejících s řízením prevence psychosociálních rizik při práci.

⁵ Z analýzy průzkumu pracovních podmínek v Evropě, který se vztahuje na období mezi lety 1995 a 2015, vyplývá, že došlo k obecnému nárůstu výskytu pracovních stresorů (např. nízké úrovně kontroly a odměňování v práci), přičemž obzvláště prudký nárůst byl zaznamenán u osob, jejichž práce vyžaduje nižší kvalifikaci. Pracovníci v nejistých pracovních podmínkách, které zahrnují málo kvalitní pracovní místa, nejistotu zaměstnání, nedostatečný příjem a celkově nedostatečnou ochranu z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou obecně vystaveni nepřiměřenému riziku v podobě špatného zdravotního stavu. (Zdroj: RIGÓ, M, a kol. Work stress on rise? (Pracovní stres na vzestupu?) *Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey* (Narůstá pracovní stres? Srovnávací analýza trendů v oblasti pracovních stresorů na základě průzkumu pracovních podmínek v Evropě)

33. PROPAGOVALY vzdělávací a osvětové iniciativy a kampaně týkající se duševního zdraví na pracovišti a dopadu nejistých pracovních podmínek na duševní zdraví. Dále aby podporovaly začlenění obsahu souvisejícího s duševním zdravím a psychosociálními riziky při práci do programů odborné přípravy pro odborníky v oblasti lidských zdrojů, manažery a zaměstnance.
- 33a. V souladu s vnitrostátními postupy PROSAZOVALY politiky na podporu duševního zdraví mladých pracovníků při jejich začleňování na trh práce.
34. Na základě svých vnitrostátních postupů ZVÝŠILY dohled nad řízením psychosociálních rizik při práci a zlepšily související pokyny prostřednictvím činnosti inspektorátů práce nebo jiných příslušných orgánů v členských státech. V této souvislosti podporovaly odpovídající odbornou přípravu inspektorů práce.
35. PODPOROVALY účinné prosazování práv pracovníků, zejména platných vnitrostátních předpisů v oblasti pracovní doby, a politiky zaměřené na sladění profesního, osobního a rodinného života s cílem zajistit lepší ochranu duševního zdraví.

RADA VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

36. Při monitorování provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 ZAJISTILA zohledňování aspektů pracovní doby, které mohou mít dopad na duševní zdraví.
37. UVAŽOVALA o vhodné politice pro řešení psychosociálních rizik při práci, která by vycházela z právních povinností stanovených v rámcové směrnici 89/391/EHS, odpovídala nové realitě ovlivňující svět práce a věnovala zvláštní pozornost jejímu dopadu na duševní zdraví pracovníků, a aby pokročila v provádění opatření obsažených ve sdělení Komise o komplexním přístupu k duševnímu zdraví.

38. Při navrhování iniciativ v oblasti politiky zaměstnanosti ZOHLEDNILA rozmanitost evropského obyvatelstva s cílem podpořit řádnou ochranu osob ve zranitelném postavení, jejichž duševní zdraví by mohlo být ohroženo.
39. POVAŽOVALA právo odpojit se za opatření přispívající k prevenci psychosociálních rizik při práci, a to s ohledem na probíhající jednání sociálních partnerů EU z různých odvětví o práci na dálku a právu odpojit se.
40. PODPOROVALA koordinaci úsilí členských států při provádění vnitrostátních **iniciativ** pro řízení psychosociálních rizik při práci, vývoji nástrojů a vypracovávání pokynů a zlepšila výměnu osvědčených postupů za podpory Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a jejích sítí odborníků.
41. URČILA, ANALYZOVALA A POSOUDILA nejčastější formy nejistého zaměstnání tím, že je bude systematicky monitorovat, a aby na základě statistik a údajů Eurostatu, agentury EU-OSHA a nadace Eurofound posoudila účinnost a spravedlnost prováděných politik a opatření.
42. ZLEPŠILA informovanost o rozšíření problémů v oblasti duševního zdraví na pracovišti tak, aby byly shromažďovány aktuální informace o pracovních podmínkách, které mají negativní dopad na duševní zdraví, a o jejich konkrétních dopadech, členěné podle pohlaví a dalších relevantních faktorů, což by umožnilo monitorovat provádění politik, které zlepšují duševní zdraví.

RADA VYZÝVÁ SOCIÁLNÍ PARTNERY NA ÚROVNI EU A ČLENSKÝCH STÁTŮ, PŘIČEMŽ PLNĚ UZNÁVÁ JEJICH MANDÁTY A SAMOSTATNOST, ABY V SOULADU S VNITROSTÁTNÍMI POSTUPY:

43. POKRAČOVALI VE SVÉ ÚČASTI na sociálním dialogu na všech úrovních s cílem řešit otázku zlepšení pracovních podmínek, které mají negativní dopad na duševní zdraví, zejména těch, které jsou typické pro nejisté zaměstnání.

44. POKRAČOVALI VE ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ zaměstnavatelů o otázkách, jako je význam řízení psychosociálních rizik při práci, aby se zabránilo jejich možnému negativnímu dopadu na duševní zdraví, význam rozpoznání prvních známek psychické zátěže, aby zaměstnavatelé mohli podle toho přijmout vhodná preventivní opatření, a přínosy podpory duševního zdraví a duševní pohody na pracovišti.
45. PŘIPOMÍNALI zaměstnavatelům, aby do svého hodnocení rizik účinně začleňovali faktory psychosociálních rizik při práci a aby se v rámci dohledu nad zdravím pracovníků zaměřovali i na jejich duševní zdraví, a to v zájmu identifikace a zlepšení pracovních podmínek, které mohou být zdraví škodlivé.
46. V zájmu podpory psychosociální pohody a dobrého duševního zdraví při práci POKRAČOVALI V PODPOŘE opatření na pracovištích, zejména organizačních změn ovlivňujících pracovní podmínky, jako jsou opatření zaměřená na úpravu pracovní doby, spíše než na konkrétní pracovníky. Tato opatření by se měla zaměřit na vytváření příznivého prostředí a postupů, které chrání duševní zdraví pracovníků.
47. POKRAČOVALI V PODPOŘE proaktivních přístupů k digitalizaci a využívání IKT, které mají pozitivní dopad na pracovní podmínky a minimalizují jejich negativní dopad, a to prostřednictvím preventivního řízení psychosociálních rizik při práci. To může zahrnovat provádění opatření, která podporují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, snižují pracovní zátěž, minimalizují sociální izolaci a poskytují pracovníkům nezbytnou podporu při zvládnání výzev, které přináší technologie a práce na dálku.
48. POSÍLILI úlohu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v rámci zlepšování identifikace, prevence a řízení psychosociálních rizik při práci a v boji proti diskriminaci, psychickému násilí, obtěžování a sexuálnímu obtěžování.
49. PODPOROVALI začlenění genderového hlediska v souvislosti s pracovními podmínkami ve všech odvětvích a na všech typech pracovišť, přičemž by byly vyhodnocovány nerovné dopady na duševní zdraví mužů a žen.

PODKLADY**Primární právo EU**

1. EVROPSKÁ UNIE. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:cs:PDF>
2. EVROPSKÁ UNIE. Listina základních práv Evropské unie. Úřední věstník Evropských společenství, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady

1. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA: směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Úřední věstník Evropské unie, 2003. [EUR-Lex – 32003L0088 – CS – EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A32003L0088)
2. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA: směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění). Úřední věstník Evropské unie, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA: směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Úřední věstník Evropské unie, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA: směrnice (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA: směrnice 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA: návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí. 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Rada Evropské unie

1. RADA EVROPSKÉ UNIE: závěry Rady o práci na dálku, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. RADA EVROPSKÉ UNIE: směrnice 89/391/EH o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Úřední věstník Evropských společenství, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. RADA EVROPSKÉ UNIE: směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropských společenství, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. RADA EVROPSKÉ UNIE: směrnice 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úřední věstník Evropských společenství, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - CS - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. RADA EVROPSKÉ UNIE: závěry Rady – Budoucnost práce: podpora Evropské unie deklaraci přijaté u příležitosti 100. výročí založení MOP, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. RADA EVROPSKÉ UNIE: doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii, 12. června 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/cs/pdf>

Komise

1. EVROPSKÁ KOMISE: tematická konference „Podpora duševního zdraví a pohody na pracovištích“, 2011.
2. EVROPSKÁ KOMISE: Strategický rámec pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EVROPSKÁ KOMISE: závěry hodnotícího summitu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP). 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EVROPSKÁ KOMISE: Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o komplexním přístupu k duševnímu zdraví. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2022 (Stručný pohled na zdraví: Evropa 2018): State of Health in the EU Cycle (Cyklus týkající se zdravotního stavu v EU), OECD Publishing, Paříž. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Evropský parlament

1. EVROPSKÝ PARLAMENT: Pracovní podmínky a nejisté zaměstnání. 2017. [Přijaté texty – Pracovní podmínky a nejisté zaměstnání – úterý 4. července 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EVROPSKÝ PARLAMENT: Duševní zdraví v digitálním světě práce. 2022. [Přijaté texty – Duševní zdraví v digitálním světě práce – úterý 5. července 2022 \(europa.eu\)](#)

Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV)

1. EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR (EHSV): Nekvalitní zaměstnání a duševní zdraví (průzkumné stanovisko na žádost španělského předsednictví). 2023. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR (EHSV): Sociální dialog jako nástroj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (průzkumné stanovisko na žádost francouzského předsednictví). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Jiné záležitosti

1. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): From Precarious Work to Decent Work (Přechod od nejistého zaměstnání k důstojné práci): výsledný dokument pro sympozium pracovníků o politikách a předpisech pro boj proti nejisté zaměstnanosti. MOP, 2012.
2. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): Occupational Safety and Health Convention, 1981 (Úmluva o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z roku 1981) (C155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (Úmluva o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006) (C 187) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): Domestic Workers Convention (Úmluva o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti) (C189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): Violence and Harassment Convention (Úmluva k zabránění násilí a obtěžování) (C190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): ILO Centenary Declaration for the Future of Work (Deklarace o budoucnosti práce přijatá u příležitosti 100. výročí založení MOP), MOP, 2019.
7. SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE (WHO) (2020): Guidelines on mental health at work: executive summary (Pokyny týkající se duševního zdraví při práci: shrnutí). Ženeva: WHO, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE (WHO) A MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (MOP): Mental health at work: Policy brief (Duševní zdraví při práci: informační dokument). WHO–MOP, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030). 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE: Constitution of the World Health Organization (Ústava Světové zdravotnické organizace). Ženeva. 2006.
11. ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ (OECD) (2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill Health (Nové měřítko pro systémy duševního zdraví: Řešení sociálních a ekonomických nákladů spojených se špatným duševním zdravím), OECD Health Policy Studies (Studie OECD týkající se politiky v oblasti zdraví), OECD Publishing, Paříž, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ (OECD): Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy (Doporučení Rady o integrované politice v oblasti duševního zdraví, dovedností a práce). OECD, 2018. Flyer_MHW Doporučení Rady.pdf (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ (OECD) (2023): Measuring Population Mental Health (Určování úrovně duševního zdraví obyvatelstva), OECD Publishing, Paříž, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management (Pokyny k Evropskému rámci pro řízení psychosociálních rizik). A resource for employers and worker representatives (Zdrojový materiál pro zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců). Protecting Workers' Health (Ochrana zdraví pracovníků). WHO, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. EVROPSKÁ SÍŤ PRO PODPORU ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing (Edinburské prohlášení o podpoře duševního zdraví a pohody na pracovišti). 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, a kol. Cost of depression in Europe (Náklady v Evropě související s depresí). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), s. 87–98.

17. JAIN, ADITYA, a kol. The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe (Dopad vnitrostátní legislativy v oblasti psychosociálních rizik na organizační akční plány, psychosociální pracovní podmínky a pracovní stres zaměstnanců v Evropě). *Social Science & Medicine*, svazek 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, a kol. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health (Nejisté zaměstnání: porozumění novému sociálnímu determinantu zdraví). *Annual review of public health*. 2014, 35, s. 229–253.
19. Eurofound: (2023). European Working Conditions Telephone Survey (Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě), 2021. [sběr údajů]. 2. vydání. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI: OSH Pulse - Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces (Situace v oblasti BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci na pracovištích po pandemii). Bleskový průzkum Eurobarometr. 2022. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. 2023, Španělsko. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. VLÁDA ŠPANĚLSKA: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. 2023. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA, a kol. Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population (Vnímaná nejistota zaměstnání a riziko sebevraždy a pokusů o sebevraždu: studie zaměřená na muže a ženy z řad pracujícího obyvatelstva ve Švédsku). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), s. 293–301.
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update (Nové formy zaměstnání: aktualizace 2020), řada New forms of employment (Nové formy zaměstnání), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Mění se trhy práce – Jak zabránit nesouladu mezi dovednostmi a pracovními místy v dobách transformace – podkladový dokument), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, a kol. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Narůstá pracovní stres? Srovnávací analýza trendů v oblasti pracovních stresorů na základě průzkumu pracovních podmínek v Evropě). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>