



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 9. oktober 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra: Generalsekretariatet for Rådet

til: delegationerne

Tidl. dok. nr.: 13171/23

Vedr.: Rådets konklusioner om mental sundhed og usikre ansættelsesforhold

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev godkendt af EPSCO-Rådet på samlingen den 9. oktober 2023.

Mental sundhed og usikre ansættelsesforhold**Rådets konklusioner****RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM ANERKENDER FØLGENDE:**

1. Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde bekræfter det væsentlige mål om stadig at forbedre levevilkår og beskæftigelsesforhold.
2. Artikel 3 og 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder fastsætter henholdsvis en persons ret til både fysisk og psykisk integritet og arbejdstageres ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. Princip nr. 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter, at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres. Princip 6 fastslår, at arbejdstagere har ret til rimelige lønninger, der sikrer en anstændig levestandard, og princip 10 anerkender, at arbejdstagere har ret til et højt beskyttelsesniveau for deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.
3. Den Europæiske Union og medlemsstaterne har forpligtet sig til at nå verdensmålene for bæredygtig udvikling (SDG) i De Forenede Nationers 2030-dagsorden, herunder SDG 8 om anstændige jobs og økonomisk vækst, der som et af sine mål fastsætter at beskytte arbejdstagerrettigheder og fremme trygge og sikre arbejdsmiljøer for alle arbejdstagere, herunder vandrende arbejdstagere, navnlig kvindelige migranter, og arbejdstagere med usikre ansættelsesforhold.
4. Den Europæiske Union og dens medlemsstater deler Den Internationale Arbejdsorganisation ILO's værdier, principper og mål om at skabe et retfærdigt, inklusivt og sikkert fremtidigt arbejdsliv med fuld, produktiv og selvvalgt beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle. EU fremmer principperne i dens konventioner og erklæringer, såsom konventionen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø fra 1981 (nr. 155) og konventionen om fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen fra 2006 (nr. 187), som omhandler det grundlæggende princip og retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø samt 100-årserklæringen om fremtidens arbejde.

5. Rådets direktiv 89/391/EØF, kendt som "rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen", fastsætter, at arbejdsgiveren skal sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet, hvilket implicit omfatter psykosociale risici. Den Europæiske Union har også vedtaget adskillige retlige instrumenter, der har til formål at beskytte arbejdstagerne mod specifikke sundheds- og sikkerhedsrisici.
6. EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 opfordrer til at fokusere på psykosociale risici på arbejdspladsen og mental sundhed.
7. På topmødet om status over sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, der blev afholdt den 15.-16. maj 2023 i Stockholm, blev det konkluderet, at psykosociale risici og mental sundhed på arbejdspladsen kræver mere indgående overvejelser.
8. Efter meddelelsen herom i formandens tale om Unionens tilstand den 14. september 2022 vedtog Kommissionen meddelelsen om en samlet tilgang til mental sundhed den 7. juni 2023. Meddelelsen indeholder et kapitel om psykosociale risici på arbejdspladsen, hvori der bebudes flere vigtige initiativer til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen¹.
9. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog den 27. april 2023 en udtalelse om "usikre ansættelsesforhold og mental sundhed", hvori det foreslår en række foranstaltninger til at forebygge psykosociale risici på EU-plan, herunder vedtagelse af specifik lovgivning,

SOM TAGER FØLGENDE I BETRAGTNING:

10. Mental sundhed er en tilstand af velvære, i hvilken den enkelte udnytter sine evner, kan klare livets normale belastninger, arbejde produktivt og frugtbart og er i stand til at yde et bidrag til samfundet. Arbejdsvilkår af høj kvalitet har en positiv indvirkning på arbejdstagernes mentale sundhed.

¹ Kommissionen har i denne forbindelse bebudet et flagskibsinitiativ, der består af en "peerevaluering af lovgivnings- og håndhævelsestiltag til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen i medlemsstaterne med henblik på og med forbehold af resultaterne heraf og arbejdsmarkedsparternes input at fremlægge et EU-initiativ om psykosociale risici på mellemlang sigt".

11. Mental sundhed er et afgørende element i menneskers trivsel, og dårlig mental sundhed har også økonomiske omkostninger og konsekvenser for arbejdsmarkedet. I rapporten "Health at a Glance Europe 2018" fremhæves, at ca. 84 mio. mennesker i hele EU har mentale sundhedsproblemer, og at de samlede omkostninger ved mentale sundhedsproblemer anslås til mere end 4 % af BNP (600 mia. EUR) i EU-landene.
12. Mental sundhed er på mange måder forbundet med forskellige variabler, parametre, dimensioner og levevilkår, herunder arbejde. Mental sundhed og arbejde er tæt forbundne: Psykosociale risici på arbejdspladsen, som f.eks. kommer til udtryk som bekymringer, kan indvirke negativt på den mentale sundhed, og omvendt er mental sundhed vigtig for arbejdssevne, konkurrenceevne og produktivitet. Arbejdsløshed kan også udgøre en risiko for den mentale sundhed. De enkelte interessenter i deres respektive roller kan træffe foranstaltninger for at forbedre den mentale sundhed på arbejdspladsen.
13. OSH Pulse: Flash Eurobarometer-undersøgelsen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen efter pandemien viser, at eksponeringen for visse risikofaktorer i forbindelse med stress og mentale lidelser er steget som følge af covid-19-pandemien².
14. Arbejdsmarkedet ændrer sig hurtigt. Digitalisering, robotisering og anvendelse af nye teknologier såsom kunstig intelligens kan være til gavn med hensyn til adgang til arbejdsmarkedet, bedre arbejdsvilkår og øget produktivitet. De udgør imidlertid udfordringer med hensyn til at omforme arbejdsmarkedet og efterspørgslen efter færdigheder og indebærer risici for digital udstødelse. Det er også vigtigt at være opmærksom på deres potentielle negative indvirkning på arbejdsvilkårene, f.eks. teknostress, og at være klar til at løse dette problem på passende vis.

² Ifølge data fra EU-OSHA mener 27 % af arbejdsstyrken i Den Europæiske Union, at stress, depression og angst er problemer, der skyldes eller forværres af arbejde, og mere end 4 ud af 10 arbejdstagere i hele EU oplyser, at deres arbejdsrelaterede stress er øget som følge af covid-19-pandemien. I den forbindelse angav 27 % af de adspurgte EU-arbejdstagere, at de havde haft stress, depression og/eller angst mellem april 2021 og april 2022. Kilde: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf.

15. Med usikker ansættelse menes, at arbejdet er "dårligt betalt, usikkert, ubeskyttet, som ikke kan understøtte en husholdning"³. Usikre ansættelsesforhold har at gøre med arbejdstagerrettigheder, arbejdsindhold, arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (herunder psykosociale faktorer) og arbejdsrelationer.
16. Det er videnskabeligt dokumenteret, at usikre arbejdsvilkår skaber negative stressreaktioner, der kan medføre lidelser såsom angst og depression.
17. Forekomsten af usikre ansættelsesforhold varierer og har forskellige konsekvenser alt efter variabler for personlig eller social sårbarhed. Herudover interagerer determinanter for mental sundhed med eksisterende uligheder i samfundet, hvilket betyder, at nogle personer har større risiko for dårlig mental sundhed end andre. Når forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering samt vold og had er årsag til dårlig mental sundhed, er fremme af ligestilling i vores samfund et vigtigt redskab til forebyggelse.
18. Ifølge data fra EU-OSHA oplyser en højere procentdel af kvinder end mænd, at de har mentale sundhedsproblemer, der er forårsaget eller forværret af arbejde⁴. Dette kan forklares ved faktorer som overvægt af kvinder i usikre ansættelsesforhold, eksistensen af risici, der oftere rammer kvinder end mænd, såsom chikane og seksuel vold, eller at omsorgsforpligtelser ofte er en større byrde og har større konsekvenser for kvinder.

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

⁴ F.eks. oplyser 30 % af de adspurgte kvinder, at de har lidt under arbejdsrelateret stress, depression eller angst mellem april 2021 og april 2022, sammenlignet med 25 % af mændene. Desuden øgede pandemien omsorgsforpligtelserne ved siden af arbejdet og skabte således en dobbelt arbejdsbyrde (kilde: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Dette havde en uforholdsmæssig stor indvirkning på kvinder med negative følger for deres mentale sundhed som personer med omsorgsforpligtelser.

19. De eksisterende undersøgelser og ressourcer har ikke i tilstrækkelig grad fokuseret på overvågning af oplysninger om kvaliteten af beskæftigelsen og dens indvirkning på sundheden og livskvaliteten. Der er behov for flere statistikker over forekomsten af mentale sundhedsproblemer på arbejdspladsen og regelmæssig overvågning af psykosociale arbejdsvilkår samt undersøgelser af organisatoriske faktorer og karakteristika ved arbejdsmiljøer, der fremmer trivsel.
20. Effektiv anvendelse og håndhævelse af eksisterende EU-lovgivning og national lovgivning er afgørende for at tackle psykosociale risici på arbejdspladsen. Arbejdsgiverens systematiske tilgang til risikostyring bidrager til forebyggelse af psykosociale risici på arbejdspladsen, som også kan fokusere på navnlig usikre ansættelsesforhold.
21. Der bør gøres en større indsats for at sikre adgang til økonomisk overkommelig mental sundhedspleje ved hjælp af et tilstrækkeligt antal fagfolk, der arbejder inden for den mentale sundhedssektor, og brug af telemedicin eller andre værktøjer og ressourcer.
22. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Det Europæiske Råd, Rådet, Europa-Parlamentet og Kommissionen og på arbejde fra andre relevante interessenter, herunder de dokumenter, der er nævnt i bilaget.

**RÅDET OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL UNDER HENSYNTAGEN TIL
NATIONALE FORHOLD OG MED RESPEKT FOR ARBEJDSMARKEDSPARTERNES
ROLLE OG AUTONOMI AT**

23. **UNDERSØGE** mere detaljeret de juridiske og praktiske konsekvenser af nye former for arbejde og tilrettelæggelse af arbejdet, navnlig i situationer, hvor arbejdsgiveren kan være uklar og arbejdsgiverens ansvar kan være uklart, såsom virksomhedsgrupper og ansættelsesforhold med flere parter som f.eks. vikararbejde, gigarbejde eller underentreprise

24. FREMME beskæftigelsespolitikker af høj kvalitet for at bekæmpe usikkerhed på alle former for arbejdspladser og tage fat på spørgsmål såsom jobusikkerhed, som bl.a. vedrører visse former for ansættelseskontrakter (såsom ufrivillige tidsbegrænsede eller ufrivillige deltidskontrakter) samt utilstrækkelige lønninger eller vanskeligheder med at udøve arbejdstagerrettigheder og andre organisatoriske faktorer på arbejdspladsen, der kan bidrage til usikkerhed
25. FREMME politikker, der giver arbejdstagerne og deres repræsentanter adgang til redskaber såsom uddannelseskampagner, juridisk støtte eller platforme for dialog med henblik på at styrke deres rolle og fremme social dialog som en ressource mod usikkerhed
- 25a. i overensstemmelse med national praksis FREMME et gunstigt miljø for den sociale toparts- og trepartsdialog, herunder kollektive overenskomstforhandlinger, i forbindelse med håndtering af mental sundhed og usikre ansættelsesforhold i overensstemmelse med Rådets henstilling om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union
26. SIKRE en effektiv anvendelse og håndhævelse af eksisterende EU-lovgivning og national lovgivning for at garantere anstændigt arbejde, sikre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og fremme ligebehandling og ikkeforskelsbehandling for alle arbejdstagere
27. STYRKE de offentlige systemer, der har til formål at beskytte mental sundhed på arbejdspladsen, f.eks. ved at give dem yderligere ressourcer, herunder menneskelige ressourcer med højere kvalifikationer, navnlig gennem omskoling og opkvalificering, og hvor det er relevant, tilskynde til synergier mellem sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og folkesundhed
28. STØTTE forskning i mental sundhed på arbejdspladsen med en forebyggende tilgang, dvs. fokusere på arbejdsvilkårenes positive eller negative indvirkning på arbejdstagernes mentale sundhed og trivsel

29. i overensstemmelse med national praksis SIKRE, at arbejdstagere modtager helbreds kontrol, herunder med hensyn til mental sundhed, der er egnet til den helbreds- og sikkerhedsrisiko, som de er udsat for på arbejdspladsen, og fremme koordinering med offentlige sundhedstjenester, idet der lægges særlig vægt på sektorer, der er forbundet med usikre arbejdsvilkår, og sektorer, der leverer væsentlige tjenester, herunder sundhedspersonale, lærere og landbrugere⁵
30. INTENSIVERE INDSATSEN for at støtte ansættelse af arbejdstagere med psykiske sygdomme eller lidelser og fremme frivillige programmer for tidlig indgriben, tilpasning af arbejdet og støtte til arbejdstagere, når de tager orlov som følge af mentale sundhedsproblemer, og når de vender tilbage til arbejdet, så disse arbejdstagere får mulighed for en fleksibel og gradvis reintegration i arbejdsstyrken alt efter deres arbejdsevne, og hjælpe med at undgå og forkorte sygeorlov baseret på mentalt helbred. I den forbindelse er det vigtigt at gøre noget ved stigmatiseringen af mentale sundhedsproblemer
31. SIKRE, at arbejdsgiverne på en ordentlig og effektiv måde inddrager håndteringen af psykosociale risici i vurderingerne af sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen og de deraf følgende tiltag
32. i overensstemmelse med national praksis STØTTE selvstændige erhvervsdrivende samt mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder i forbindelse med at løse udfordringerne vedrørende håndtering af forebyggelse af psykosociale risici på arbejdspladsen

⁵ En analyse i forbindelse med den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene (EWCS), der dækker perioden 1995-2015, viser, at der generelt har været en stigning i stressfaktorerne på arbejdspladsen (f.eks. et lavt niveau af kontrol og belønning på arbejdspladsen) med en særlig kraftig stigning for lavtuddannede arbejdstagere. Arbejdstagere med usikre ansættelsesforhold, bl.a. beskæftigelse af lav kvalitet, jobusikkerhed, utilstrækkelig indkomst og generelt mangel på passende beskyttelse med hensyn til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, har generelt uforholdsmæssig store helbredsrisici. (Kilde: RIGÓ, M. o.a., Work Stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey).

33. FREMME uddannelses- og oplysningsinitiativer og -kampagner om mental sundhed på arbejdspladsen og om indvirkningen af usikre arbejdsvilkår på mental sundhed samt fremme inddragelse af indhold vedrørende mental sundhed og psykosociale risici på arbejdspladsen i uddannelsesprogrammer for HR-medarbejdere, ledere og personale
- 33a. FREMME politikker til støtte for unge arbejdstageres mentale sundhed i forbindelse med deres integration på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med national praksis
34. STYRKE tilsynet med og vejledningen i håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen gennem tiltag fra arbejdstilsyn eller andre kompetente organer i medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale praksis og i denne forbindelse fremme passende uddannelse for arbejdsinspektører
35. FREMME en effektiv håndhævelse af arbejdstagernes rettigheder, navnlig gældende nationale bestemmelser på arbejdstidsområdet, og tilskynde til politikker, der forener arbejds-, privat- og familieliv, og derved fremme en bedre beskyttelse af mental sundhed.

RÅDET OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL AT

36. SIKRE, at der tages hensyn til de aspekter af arbejdstid, der kan have indvirkning på mental sundhed, i forbindelse med overvågningen af gennemførelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003
37. OVERVEJE en passende politik for at tackle psykosociale risici på arbejdspladsen på grundlag af de retlige forpligtelser i rammedirektiv 89/391/EØF, tilpasset de nye realiteter, der påvirker arbejdsmarkedet, med særlig vægt på deres indvirkning på arbejdstagernes mentale sundhed og fremskridt med de foranstaltninger, der er nævnt i Kommissionens meddelelse om en samlet tilgang til mental sundhed

38. TAGE HENSYN TIL den europæiske befolknings mangfoldighed, når der udformes arbejdsmarkedspolitiske initiativer, med henblik på at fremme en passende beskyttelse af personer i sårbare situationer, hvis mentale sundhed potentielt er i fare
39. TAGE HENSYN TIL retten til at være offline som en foranstaltning, der bidrager til forebyggelse af psykosociale risici på arbejdspladsen, under hensyntagen til de igangværende forhandlinger mellem EU's tværfaglige arbejdsmarkedsparter om telearbejde og retten til at være offline
40. FREMME koordinering af medlemsstaternes indsats for at gennemføre nationale **initiativer** vedrørende håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen og udvikling af værktøjer og vejledning og forbedre udvekslingen af god praksis med støtte fra Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur og dets ekspertnetværk
41. IDENTIFICERE, ANALYSERE OG VURDERE de mest udbredte former for usikre ansættelsesforhold gennem systematisk overvågning af usikre ansættelsesforhold og vurdere effektiviteten og rimeligheden af de politikker og interventioner, der gennemføres, på grundlag af statistikker og data fra Eurostat, EU-OSHA og Eurofound
42. FORBEDRE oplysningerne om udbredelse af mentale sundhedsproblemer på arbejdspladsen ved at indsamle ajourførte oplysninger om arbejdsvilkår, der har negativ indvirkning på mental sundhed, og deres specifikke virkninger, opdelt efter køn og andre relevante faktorer, så det er muligt at overvåge gennemførelsen af politikker, der forbedrer mental sundhed.

**RÅDET OPFORDRER ARBEJDSMARKEDETS PARTER PÅ EU- OG
MEDLEMSSTATSPLAN I OVERENSSTEMMELSE MED NATIONAL PRAKSIS OG
MED FULD RESPEKT FOR DERES MANDATER OG AUTONOMI TIL**

43. FORTSAT AT DELTAGE i social dialog på alle niveauer for at forbedre arbejdsvilkår, der har negativ indvirkning på mental sundhed, navnlig dem, der kendetegner usikre ansættelsesforhold

44. FORTSAT AT ØGE arbejdsgiveres opmærksomhed på spørgsmål såsom betydningen af at håndtere psykosociale risici på arbejdspladsen for at forebygge den potentielle negative indvirkning på mental sundhed, betydningen af at anerkende tidlige tegn på psykologiske lidelser, så arbejdsgivere kan træffe passende forebyggende foranstaltninger i overensstemmelse hermed, og fordelene ved at fremme mental sundhed og trivsel på arbejdspladsen
45. MINDE arbejdsgiverne OM effektivt at indarbejde psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen i deres risikovurdering og medtage mental sundhed i helbredscontrollen af arbejdstagerne med henblik på at identificere og forbedre arbejdsvilkår, der kan være sundhedsskadelige
46. FORTSAT AT FREMME interventioner på arbejdspladser for at fremme psykosocial trivsel og god mental sundhed på arbejdspladsen, navnlig organisatoriske ændringer, der påvirker arbejdsvilkårene, såsom interventioner vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden, snarere end interventioner med fokus på specifikke enkeltpersoner. Disse interventioner bør fokusere på at skabe gunstige miljøer og praksisser, der beskytter arbejdstagernes mentale sundhed
47. FORTSAT AT FREMME proaktive tilgange til digitalisering og anvendelse af IKT, der har positiv indvirkning på arbejdsvilkårene, og minimere deres negative indvirkning ved hjælp af forebyggende styring af psykosociale risici på arbejdspladsen. Dette kan omfatte gennemførelsesforanstaltninger, der fremmer balancen mellem arbejdsliv og privatliv, mindsker arbejdsbyrden, minimerer social isolation og yder den nødvendige støtte til arbejdstagere med at håndtere de udfordringer, der er forbundet med teknologi og fjernarbejde
48. STYRKE den rolle, som den sociale dialog og de kollektive overenskomstforhandlinger spiller med hensyn til at forbedre identifikation, forebyggelse og håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen og bekæmpe forskelsbehandling, psykisk vold, chikane og seksuel chikane
49. STØTTE medtagelse af kønsperspektivet med hensyn til arbejdsvilkår inden for alle sektorer og på alle former for arbejdspladser og vurdere de ulige indvirkninger på mental sundhed for mænd og kvinder.

REFERENCER**Primær EU-ret**

1. DEN EUROPÆISKE UNION, konsolideret udgave af traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, *Den Europæiske Unions Tidende*, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:da:PDF>
2. DEN EUROPÆISKE UNION, Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, *De Europæiske Fællesskabers Tidende*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Europa-Parlamentets og Rådets direktiver

1. EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET: direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. *Den Europæiske Unions Tidende*, 2003. [EUR-Lex – 32003L0088 – DA – EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:32003L0088)
2. EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET: direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). *Den Europæiske Unions Tidende*, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET: direktiv (EU) 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner. *Den Europæiske Unions Tidende*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET: direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. *Den Europæiske Unions Tidende*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/da/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET: direktiv 2022/2041 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union. *Den Europæiske Unions Tidende*, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET: forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet, 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Rådet for Den Europæiske Union

1. RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION: Rådets konklusioner om telearbejde, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION: direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. *De Europæiske Fællesskabers Tidende*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION: direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. *De Europæiske Fællesskabers Tidende*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION: direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. *De Europæiske Fællesskabers Tidende*, 2000. [EUR-Lex – 32000L0043 – DA – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION: Rådets konklusioner "Fremtidens arbejde: Den Europæiske Union støtter ILO's 100-årserklæring", 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION: Rådets henstilling af 12. juni 2023 om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/da/pdf>

Kommissionen

1. EUROPA-KOMMISSIONEN: Tematisk konference "Fremme af mental sundhed og trivsel på arbejdspladsen", 2011
2. EUROPA-KOMMISSIONEN: strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027. Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på et arbejdsmarked i forandring. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=DA>
3. EUROPA-KOMMISSIONEN: konklusioner fra topmødet om status over sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=da>
4. EUROPA-KOMMISSIONEN: meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en samlet strategi for migration og mobilitet, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europa 2018: State of Health in the EU Cycle, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Europa-Parlamentet

1. EUROPA-PARLAMENTET: Arbejdsvilkår og usikker ansættelse, 2017. [Vedtagne tekster – Arbejdsvilkår og usikker ansættelse – tirsdag, 4. juli 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EUROPA-PARLAMENTET: Mental sundhed i den digitale arbejdsverden, 2022. [Vedtagne tekster – Mental sundhed i den digitale arbejdsverden – tirsdag, 5. juli 2022 \(europa.eu\)](#)

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU)

1. DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG (EØSU): Usikkert arbejde og mental sundhed (sonderende udtalelse på anmodning af det spanske rådsformandskab), 2023. <https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG (EØSU): Den sociale dialog som et redskab til at fremme sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (sonderende udtalelse på anmodning af det franske rådsformandskab), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Andet

1. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment, ILO, 2012
2. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): konvention (nr. 155) om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø, 1981
https://www.ilo.org/dyn/normlex/da/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): konvention (nr. 187) om rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, 2006
https://www.ilo.org/dyn/normlex/da/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): konvention (nr. 189) om husarbejdere.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/da/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): konvention (nr. 190) om vold og chikane.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/da/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): ILO's 100-årserklæring om fremtidens arbejde. ILO, 2019.
7. VERDENSSUNDHEDSORGANISATIONEN (WHO): Guidelines on mental health at work: executive summary. Genève. WHO, 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. VERDENSSUNDHEDSORGANISATIONEN (WHO) OG DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION (ILO): Mental health at work: Policy Brief. WHO-ILO, 2022.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. DE FORENEDE NATIONER: Ændring af vores samfund: 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling, 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_da.pdf
10. VERDENSSUNDHEDSORGANISATIONEN: statutter for Verdenssundhedsorganisationen. Genève, 2006
11. ORGANISATIONEN FOR ØKONOMISK SAMARBEJDE OG UDVIKLING (OECD), 2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANISATIONEN FOR ØKONOMISK SAMARBEJDE OG UDVIKLING (OECD): Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy. OECD, 2018. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org) – https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ORGANISATIONEN FOR ØKONOMISK SAMARBEJDE OG UDVIKLING (OECD), (2023): Measuring Population Mental Health, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.), PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health. WHO, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. DET EUROPÆISKE NETVÆRK TIL SUNDHEDSFREMME PÅ ARBEJDSPLADSEN: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing, 2010
16. SOBOCKI, PATRIK o.a., Cost of depression in Europe. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 2006, 9 (2), s. 87-98

17. JAIN, ADITYA o.a., The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN o.a., Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*, 2014, 35, s. 229-253
19. Eurofound (2023): European Working Conditions Telephone Survey, 2021 [data collection]. 2nd Edition. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. DET EUROPÆISKE ARBEJDSMILJØAGENTUR: OSH Pulse – Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces. Flash Eurobarometer, 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, Spanien. <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. SPANIENS REGERING: 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. BLOMQUIST, SANDRA o.a., Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2022, 48 (4), s. 293-301
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – baggrundsdokument, Eurofound, Dublin
26. RIGÓ, M. o.a., Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459-474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>.