



Βρυξέλλες, 9 Οκτωβρίου 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 13171/23

Θέμα: Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «ψυχική υγεία και επισφαλής εργασία»

Επισυνάπτονται για τις αντιπροσωπίες τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για το ανωτέρω θέμα, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο EPSCO κατά τη σύνοδό του στις 9 Οκτωβρίου 2023.

Ψυχική υγεία και επισφαλής εργασία

Συμπεράσματα του Συμβουλίου

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

1. Η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβεβαιώνει τον βασικό στόχο διαρκών βελτιώσεων στις συνθήκες ζωής και εργασίας.
2. Τα άρθρα 3 και 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζουν, αντίστοιχα, το δικαίωμα τόσο στη σωματική και διανοητική ακεραιότητα του προσώπου όσο και σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Η αρχή 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ορίζει ότι πρέπει να αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Η αρχή 6 ορίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και η αρχή 10 αναγνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υψηλού επιπέδου προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία.
3. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη είναι προσηλωμένα στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) της Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών για το 2030, περιλαμβανομένου του ΣΒΑ 8 για αξιοπρεπή εργασία και οικονομική ανάπτυξη, ο οποίος θέτει ως ένα από τα ζητούμενα την «προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και την προώθηση του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζομένους, μη εξαιρουμένων των μεταναστών, ιδίως των μεταναστριών, και των επισφαλώς εργαζομένων».
4. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη της συμμερίζονται τις αξίες, τις αρχές και τους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τη διαμόρφωση ενός δίκαιου, συμπεριληπτικού και ασφαλούς μέλλοντος της εργασίας με πλήρη, παραγωγική και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία για όλους. Η ΕΕ προωθεί τις αρχές των συμβάσεων και των δηλώσεων της, όπως η σύμβαση του 1981 για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (αριθ. 155) και η σύμβαση του 2006 σχετικά με το πλαίσιο για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία (αριθ. 187), που κατοχυρώνουν τη θεμελιώδη αρχή και το δικαίωμα σε ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας, καθώς και τη διακήρυξη της εκατονταετηρίδας για το μέλλον της εργασίας.

5. Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, γνωστή ως «οδηγία-πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία», προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε όλες τις πτυχές που σχετίζονται με την εργασία, πράγμα που έμμεσα περιλαμβάνει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επίσης εκδώσει διάφορες νομικές πράξεις που αποσκοπούν να προστατεύσουν τους εργαζομένους από συγκεκριμένους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια.
6. Το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2021-2027 ζητεί να δοθεί έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία και στην ψυχική υγεία.
7. Η απολογιστική σύνοδος κορυφής για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, η οποία πραγματοποιήθηκε στη Στοκχόλμη στις 15 και 16 Μαΐου 2023, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και η ψυχική υγεία στην εργασία απαιτούν περαιτέρω εντατική εξέταση.
8. Σε συνέχεια της αναγγελίας της στην ομιλία της Προέδρου για την κατάσταση της Ένωσης στις 14 Σεπτεμβρίου 2022, η Επιτροπή εξέδωσε την «Ανακοίνωση σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας» στις 7 Ιουνίου 2023. Η ανακοίνωση περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο αφιερωμένο στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, το οποίο εξαγγέλλει διάφορες σημαντικές πρωτοβουλίες για να αντιμετωπιστούν ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία¹.
9. Στις 27 Απριλίου 2023, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εξέδωσε γνωμοδότηση με θέμα «Επισφαλής εργασία και ψυχική υγεία», στην οποία προτείνει σειρά μέτρων για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο ΕΕ, μεταξύ των οποίων η θέσπιση ειδικής νομοθεσίας.

ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΟΤΙ:

10. Η ψυχική υγεία είναι μια κατάσταση ευεξίας στην οποία το άτομο πραγματώνει τις δικές του δυνατότητες, μπορεί να αντεπεξέλθει στις συνήθεις πιέσεις της ζωής, μπορεί να εργαστεί παραγωγικά και γόνιμα και είναι σε θέση να συνεισφέρει στην κοινότητά του. Ποιοτικές συνθήκες εργασίας έχουν θετικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων.

¹ Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή ανακοίνωσε μια εμβληματική πρωτοβουλία που συνίσταται σε «αξιολόγηση από ομοτίμους σχετικά με τις νομοθετικές προσεγγίσεις και τις προσεγγίσεις επιβολής των κρατών μελών για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία με σκοπό, και με την επιφύλαξη των αποτελεσμάτων της και της συμβολής των κοινωνικών εταίρων, να παρουσιάσει μια πρωτοβουλία σε επίπεδο ΕΕ για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους μεσοπρόθεσμα».

11. Η ψυχική υγεία αποτελεί ζωτικό στοιχείο της ευημερίας των ανθρώπων, ενώ η κακή ψυχική υγεία έχει επίσης οικονομικό κόστος και αντίκτυπο στην αγορά εργασίας. Στην έκθεση με τίτλο «Η υγεία με μια ματιά: Ευρώπη 2018» επισημαίνεται ότι τα προβλήματα ψυχικής υγείας επηρεάζουν περίπου 84 εκατομμύρια άτομα σε ολόκληρη την ΕΕ και ότι το συνολικό κόστος των προβλημάτων ψυχικής υγείας εκτιμάται ότι υπερβαίνει το 4 % του ΑΕΠ (600 δις. EUR) στις χώρες της ΕΕ.
12. Η ψυχική υγεία συνδέεται με πολλούς τρόπους με διάφορες μεταβλητές, παραμέτρους, διαστάσεις και συνθήκες ζωής, μεταξύ των οποίων και η εργασία. Ψυχική υγεία και εργασία είναι στενά αλληλένδετες: ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία που εκδηλώνονται π.χ. υπό μορφή δυσφορίας, μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχική υγεία και, αντιστρόφως, η ψυχική υγεία αποτελεί σημαντικό ζήτημα για την ικανότητα εργασίας, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα. Η ανεργία μπορεί επίσης να αποτελέσει κίνδυνο για την ψυχική υγεία. Τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να αναλάβουν δράση στο πλαίσιο των αντίστοιχων ρόλων τους για να βελτιώσουν την ψυχική υγεία στην εργασία.
13. Η σφυγμομέτρηση OSH: Το έκτακτο Ευρωβαρόμετρο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία μετά την πανδημία δείχνει ότι, ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19, η έκθεση σε ορισμένους παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με το άγχος και τις ψυχικές διαταραχές έχει αυξηθεί².
14. Ο κόσμος της εργασίας μεταβάλλεται ραγδαία. Η ψηφιοποίηση, η ρομποτοποίηση και η χρήση νέων τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη, μπορούν να αποδειχθούν επωφελείς όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, τις καλύτερες συνθήκες εργασίας και την αύξηση της παραγωγικότητας. Ωστόσο, θέτουν προκλήσεις όσον αφορά την αναδιαμόρφωση των αγορών εργασίας και των απαιτήσεων δεξιοτήτων και τη δημιουργία κινδύνων ψηφιακού αποκλεισμού. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζουμε τον δυνητικό αρνητικό τους αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, π.χ. τεχνολογικό στρες, και να είμαστε έτοιμοι να αντιμετωπίσουμε κατάλληλα το ζήτημα αυτό.

² Σύμφωνα με στοιχεία του EU-OSHA, το 27 % του εργατικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης ισχυρίζεται ότι η ψυχολογική πίεση, η κατάθλιψη και το άγχος είναι προβλήματα που προκαλούνται ή επιδεινώνονται από την εργασία, ενώ πάνω από 4 στους 10 εργαζομένους σε ολόκληρη την ΕΕ δηλώνουν ότι το εργασιακό τους άγχος έχει αυξηθεί ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19. Στο πλαίσιο αυτό, το 27 % του εργατικού δυναμικού της ΕΕ που συμμετείχε στην έρευνα ισχυρίζεται ότι ένιωσε ψυχολογική πίεση, κατάθλιψη και/ή άγχος μεταξύ Απριλίου 2021 και Απριλίου 2022.
Πηγή: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Επισφαλής απασχόληση είναι η απασχόληση που είναι «ανεπαρκώς αμειβόμενη, αβέβαιη, απροστάτευτη και δεν μπορεί να στηρίξει ένα νοικοκυριό»³. Η επισφαλής εργασία σχετίζεται με τα εργασιακά δικαιώματα, το περιεχόμενο της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (περιλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών παραγόντων) και τις εργασιακές σχέσεις.
16. Επιστημονικά στοιχεία δείχνουν ότι οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας δημιουργούν αρνητικές αντιδράσεις στρες που μπορούν να οδηγήσουν σε διαταραχές όπως άγχος και κατάθλιψη.
17. Η επικράτηση της επισφαλούς εργασίας ποικίλλει και έχει διαφορετικό αντίκτυπο ανάλογα με μεταβλητές προσωπικής ή κοινωνικής ευπάθειας. Επιπλέον, ορίζουσες ψυχικής υγείας αλληλεπιδρούν με υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες, με αποτέλεσμα ορισμένα άτομα να διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να έχουν κακή ψυχική υγεία από άλλα. Όταν οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και η βία και το μίσος λειτουργούν ως αιτίες κακής ψυχικής υγείας, η προώθηση της ισότητας στις κοινωνίες μας αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την πρόληψη.
18. Σύμφωνα με στοιχεία του EU-OSHA, υψηλότερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών αναφέρουν προβλήματα ψυχικής υγείας που προκαλούνται ή επιδεινώνονται από την εργασία⁴. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από παράγοντες όπως η εντονότερη παρουσία των γυναικών σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, η ύπαρξη κινδύνων που επηρεάζουν τις γυναίκες συχνότερα απ' ό,τι τους άντρες, όπως η παρενόχληση και η σεξουαλική βία, ή το γεγονός ότι το βάρος και ο αντίκτυπος των ευθυνών παροχής φροντίδας είναι συχνά μεγαλύτερος για τις γυναίκες.

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

⁴ Για παράδειγμα, το 30 % των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ισχυρίζονται ότι έχουν νιώσει εργασιακό στρες, κατάθλιψη ή άγχος μεταξύ Απριλίου 2021 και Απριλίου 2022, σε σύγκριση με το 25 % των ανδρών. Επιπλέον, η πανδημία αύξησε τις ευθύνες παροχής φροντίδας σε συνδυασμό με την απασχόληση, δημιουργώντας έτσι διπλάσια εργασία (Πηγή: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Αυτό είχε δυσανάλογο αντίκτυπο στις γυναίκες, με αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική τους υγεία, καθώς είναι άτομα με ευθύνες παροχής φροντίδας.

19. Οι υφιστάμενες μελέτες και πόροι δεν έχουν επικεντρωθεί επαρκώς στην παρακολούθηση πληροφοριών σχετικά με την ποιότητα της απασχόλησης και τον αντίκτυπό της στην υγεία και την ποιότητα ζωής. Απαιτούνται περισσότερες στατιστικές όσον αφορά τον επιπολασμό των προβλημάτων ψυχικής υγείας στην εργασία και τακτική παρακολούθηση των ψυχοκοινωνικών συνθηκών εργασίας, καθώς και μελέτες σχετικά με τους οργανωτικούς παράγοντες και τα χαρακτηριστικά των εργασιακών περιβαλλόντων που προάγουν την ευημερία.
20. Η αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της υφιστάμενης ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας είναι ουσιαστικής σημασίας για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Μια συστηματική προσέγγιση της διαχείρισης κινδύνων εκ μέρους του εργοδότη συμβάλλει στην πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να επικεντρωθεί, ιδίως, στην επισφαλή εργασία.
21. Θα πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για να εξασφαλιστεί πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή ψυχιατρική φροντίδα, μέσω επαρκούς αριθμού επαγγελματιών που εργάζονται στον τομέα της ψυχικής υγείας και χρήσης της τηλεϊατρικής ή άλλων εργαλείων και πόρων.
22. Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται σε προηγούμενες εργασίες και πολιτικές δεσμεύσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, του Συμβουλίου, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Επιτροπής, καθώς και σε εργασίες άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών, μεταξύ άλλων στα έγγραφα που απαριθμούνται στο παράρτημα.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΟΝ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ:

23. ΝΑ ΑΝΑΛΥΣΟΥΝ λεπτομερέστερα τις νομικές και πρακτικές επιπτώσεις των νέων μορφών εργασίας και οργάνωσης της εργασίας, ιδίως σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου οι ευθύνες του εργοδότη και του εργαζομένου μπορεί να είναι συγκεχυμένες, π.χ. σε ομίλους επιχειρήσεων και πολυμερείς εργασιακές σχέσεις όπως η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, η περιστασιακή εργασία ή οι υπεργολαβίες.

24. ΝΑ ΠΡΟΑΓΑΓΟΥΝ πολιτικές ποιοτικής απασχόλησης για να καταπολεμήσουν την επισφάλεια σε όλα τα είδη χώρων εργασίας και να αντιμετωπίσουν ζητήματα όπως η εργασιακή ανασφάλεια, τα οποία σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με ορισμένα είδη συμβάσεων εργασίας (όπως οι αναγκαστικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης), καθώς και με ανεπαρκείς μισθούς ή με τη δυσκολία άσκησης εργασιακών δικαιωμάτων και άλλους οργανωτικούς παράγοντες στην εργασία που ενδέχεται να συμβάλουν στην επισφάλεια.
25. ΝΑ ΕΥΝΟΗΣΟΥΝ πολιτικές που διαθέτουν στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους εργαλεία όπως εκστρατείες κατάρτισης και εκπαίδευσης, νομική υποστήριξη ή πλατφόρμες διαλόγου, προκειμένου να ενισχυθεί ο ρόλος τους και να προαχθεί ο κοινωνικός διάλογος ως πόρος κατά της επισφάλειας.
- 25α. ΝΑ ΠΡΟΑΓΑΓΟΥΝ, σύμφωνα με την εθνική πρακτική, ευνοϊκό περιβάλλον για διμερή και τριμερή κοινωνικό διάλογο, που να περιλαμβάνει συλλογικές διαπραγματεύσεις, κατά την αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας και της επισφαλούς εργασίας, σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
26. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΟΥΝ αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της υφιστάμενης ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας, να εγγυηθούν αξιοπρεπή εργασία, να διαφυλάξουν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και να προωθήσουν ίση μεταχείριση και απαγόρευση των διακρίσεων για όλους τους εργαζομένους.
27. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ δημόσια συστήματα που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ψυχικής υγείας στην εργασία, π.χ. με την παροχή περαιτέρω πόρων, περιλαμβανομένων ανθρώπινων πόρων με υψηλότερα προσόντα, ιδίως μέσω της επανειδίκευσης και της αναβάθμισης δεξιοτήτων. Να ενθαρρύνουν, κατά περίπτωση, συνέργειες μεταξύ επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και δημόσιας υγείας.
28. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ την έρευνα για την ψυχική υγεία στην εργασία με προληπτική προσέγγιση, δηλαδή εστιάζοντας στον θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο των συνθηκών εργασίας στην ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων.

29. ΝΑ ΜΕΡΙΜΝΗΣΟΥΝ, σύμφωνα με την εθνική πρακτική, ώστε να παρέχεται στους εργαζομένους παρακολούθηση της υγείας τους, περιλαμβανομένης και της ψυχικής υγείας, αντίστοιχη προς τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια που προκύπτουν στην εργασία, και να προωθήσουν το συντονισμό με υπηρεσίες δημόσιας υγείας, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή σε τομείς που συνδέονται με επισφαλείς συνθήκες εργασίας και σε τομείς που παρέχουν βασικές υπηρεσίες, περιλαμβανομένων των επαγγελματιών του τομέα της υγείας, των εκπαιδευτικών και των αγροτών⁵.
30. ΝΑ ΕΠΙΣΠΕΥΣΟΥΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ που αποσκοπούν να στηρίξουν την πρόσληψη εργαζομένων με ψυχική ασθένεια ή ψυχική διαταραχή και να προαγάγουν εθελοντικά προγράμματα έγκαιρης παρέμβασης, προσαρμογής στην εργασία και στήριξης εργαζομένων όταν αυτοί παίρνουν άδεια λόγω προβλημάτων ψυχικής υγείας και όταν επιστρέφουν στην εργασία, επιτρέποντας την ευέλικτη και σταδιακή επανένταξη των εργαζομένων αυτών στο εργατικό δυναμικό, ανάλογα με την ικανότητά τους για εργασία, και συμβάλλοντας στην πρόληψη και τη συντόμευση των αναρρωτικών αδειών για λόγους ψυχικής υγείας. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί ο στιγματισμός των προβλημάτων ψυχικής υγείας.
31. ΝΑ ΜΕΡΙΜΝΗΣΟΥΝ ώστε οι εργοδότες να περιλαμβάνουν δεόντως και αποτελεσματικά τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις αξιολογήσεις κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και στις επακόλουθες δράσεις.
32. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, αυτοαπασχολούμενους και πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ώστε να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη διαχείριση της πρόληψης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

⁵ Μια ανάλυση της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας (EWCS), η οποία καλύπτει την περίοδο μεταξύ 1995 και 2015, δείχνει ότι σημειώθηκε γενική αύξηση των παραγόντων πίεσης στον χώρο εργασίας (π.χ. χαμηλό επίπεδο ελέγχου και ανταμοιβών στην εργασία), με ιδιαίτερα απότομη αύξηση για άτομα σε επαγγέλματα χαμηλότερης ειδίκευσης. Οι εργαζόμενοι σε επισφαλείς συνθήκες, οι οποίες περιλαμβάνουν χαμηλή ποιότητα απασχόλησης, εργασιακή ανασφάλεια, εισοδηματική ανεπάρκεια και, γενικά, έλλειψη κατάλληλης προστασίας όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, διατρέχουν εν γένει δυσανάλογο κίνδυνο να έχουν δυσμενή εξέλιξη στην υγεία τους. (Πηγή: RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey) [Αύξηση του εργασιακού άγχους; Συγκριτική ανάλυση των τάσεων στους παράγοντες άγχους κατά την εργασία με τη χρήση της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας].

33. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ πρωτοβουλίες και εκστρατείες κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας και τον αντίκτυπο των επισφαλών συνθηκών εργασίας στην ψυχική υγεία. Να προωθήσουν την ένταξη περιεχομένου που σχετίζεται με την ψυχική υγεία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία σε προγράμματα κατάρτισης για τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, τα διευθυντικά στελέχη και το προσωπικό.
- 33α. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ πολιτικές για τη στήριξη της ψυχικής υγείας των νέων εργαζομένων κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές.
34. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ την εποπτεία και την καθοδήγηση της διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία μέσω της δράσης των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων αρμόδιων φορέων στα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές τους. Στο πλαίσιο αυτό, να προωθήσουν την ενδεδειγμένη κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας.
35. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ την αποτελεσματική επιβολή των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ιδίως των εθνικών κανονισμών που ισχύουν στον τομέα του χρόνου εργασίας, και να ενθαρρύνουν πολιτικές για το συνδυασμό επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής, προκειμένου να ενισχυθεί η καλύτερη προστασία της ψυχικής υγείας.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

36. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΕΙ ότι οι πτυχές του χρόνου εργασίας που μπορεί να έχουν επιπτώσεις την ψυχική υγεία λαμβάνονται υπόψη κατά την παρακολούθηση της εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003.
37. ΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΤΕΙ σχετικά με μια κατάλληλη πολιτική για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία με βάση τις νομικές υποχρεώσεις που θεσπίζει η οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ, η οποία θα είναι προσαρμοσμένη στις νέες πραγματικότητες που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας και θα δίνει ιδιαίτερη προσοχή στον αντίκτυπο τους στην ψυχική υγεία των εργαζομένων και στην πρόοδο όσον αφορά τις δράσεις που περιλαμβάνει η ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην ψυχική υγεία.

38. ΝΑ ΣΥΝΕΚΤΙΜΗΣΕΙ την ποικιλομορφία του ευρωπαϊκού πληθυσμού όταν σχεδιάζει πρωτοβουλίες εργασιακής πολιτικής, ώστε να προωθήσει την κατάλληλη προστασία όσων ατόμων βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση και η ψυχική τους υγεία ενδέχεται να κινδυνεύει.
39. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΕΙ το δικαίωμα στην αποσύνδεση ως μέτρο που συμβάλλει στην πρόληψη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις εν εξελίξει διαπραγματεύσεις των διακλαδικών κοινωνικών εταίρων της ΕΕ σχετικά με την τηλεργασία και το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
40. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙ τον συντονισμό των προσπαθειών των κρατών μελών να υλοποιήσουν εθνικές **πρωτοβουλίες** για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, να αναπτύξουν εργαλεία και καθοδήγηση και να βελτιώσουν την ανταλλαγή ορθών πρακτικών με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία και των δικτύων εμπειρογνομόνων του.
41. ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΙ, ΝΑ ΑΝΑΛΥΣΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙ τις πλέον κυρίαρχες μορφές επισφαλούς απασχόλησης μέσω συστηματικής παρακολούθησης της επισφαλούς απασχόλησης και να αξιολογήσει κατά πόσον είναι αποτελεσματικές και δίκαιες οι πολιτικές και οι παρεμβάσεις που εφαρμόζονται με βάση στατιστικά στοιχεία και δεδομένα της Eurostat, του EU-OSHA και του Eurofound.
42. ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙ την πληροφόρηση σχετικά με τον επιπολασμό των προβλημάτων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, συγκεντρώνοντας επικαιροποιημένες πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία και τις συγκεκριμένες επιπτώσεις τους, με ανάλυση ανά φύλο και άλλους σχετικούς παράγοντες, ώστε να καταστήσει δυνατή την παρακολούθηση της υλοποίησης πολιτικών που βελτιώνουν την ψυχική υγεία.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΛΕΙ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ, ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΕ ΚΑΙ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ, ΜΕ ΠΛΗΡΗ ΣΕΒΑΣΜΟ ΤΩΝ ΕΝΤΟΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΤΟΥΣ:

43. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ στον κοινωνικό διάλογο, σε όλα τα επίπεδα, για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική υγεία, ιδίως όσων είναι χαρακτηριστικές των επισφαλών θέσεων εργασίας.

44. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ ΝΑ ΕΦΙΣΤΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ των εργοδοτών σε θέματα όπως η σημασία της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία προκειμένου να προληφθούν πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία, η σημασία της αναγνώρισης πρώιμων ενδείξεων ψυχολογικής δυσφορίας ώστε οι εργοδότες να μπορούν να λάβουν αναλόγως τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα, καθώς και τα οφέλη της προώθησης της ψυχικής υγείας και ευεξίας στον χώρο εργασίας.
45. ΝΑ ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΥΝ στους εργοδότες να ενσωματώνουν ουσιαδώς στην αξιολόγηση κινδύνου τους παράγοντες ψυχοκοινωνικού κινδύνου στην εργασία και να περιλαμβάνουν την ψυχική υγεία στην επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων, προκειμένου να εντοπίζουν και να βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας που ίσως βλάπτουν την υγεία.
46. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝ παρεμβάσεις σε χώρους εργασίας για την προώθηση της ψυχοκοινωνικής ευεξίας και της καλής ψυχικής υγείας στην εργασία, ιδίως οργανωτικές αλλαγές που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας, όπως παρεμβάσεις στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, και όχι παρεμβάσεις επικεντρωμένες σε συγκεκριμένα άτομα. Οι παρεμβάσεις αυτές θα πρέπει να επικεντρώνονται στο να δημιουργηθούν υποστηρικτικά περιβάλλοντα και πρακτικές που προστατεύουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων.
47. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ ΝΑ ΕΥΝΟΟΥΝ προορατικές προσεγγίσεις στην ψηφιοποίηση, καθώς και τη χρήση των ΤΠΕ που έχει θετικό αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας και να ελαχιστοποιούν τον αρνητικό αντίκτυπό τους, μέσω της προληπτικής διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή μέτρων που προωθούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μειώνουν την πίεση του φόρτου εργασίας, ελαχιστοποιούν την κοινωνική απομόνωση και παρέχουν στους εργαζομένους την αναγκαία στήριξη για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που θέτουν η τεχνολογία και η εξ αποστάσεως εργασία.
48. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ το ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη βελτίωση του εντοπισμού, της πρόληψης και της διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία και στην καταπολέμηση των διακρίσεων, της ψυχολογικής βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
49. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας σε όλους τους τομείς και τα είδη χώρων εργασίας, αξιολογώντας τις άνισες επιπτώσεις στην ψυχική υγεία ανδρών και γυναικών.

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ. Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2012 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:el:PDF>
2. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ. Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ: Οδηγία 2003/88/EK σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003 [EUR-Lex - 52022PC0105 - EL - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32003L0054)
2. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ: Οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2006 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ: Οδηγία 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ: Οδηγία 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ: Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ: Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εξ οικείων βίας. 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/el/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

1. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την τηλεργασία, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Οδηγία 89/391/ΕΟΚ Καθιέρωση μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Οδηγία 2000/78/ΕΚ Γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Οδηγία 2000/43/ΕΚ Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2000. [EUR-Lex - 52022PC0105 - EL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Συμπεράσματα του Συμβουλίου - Το μέλλον της εργασίας: η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί τη διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Σύσταση του Συμβουλίου για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην ΕΕ, 12 Ιουνίου 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/el/pdf>

Επιτροπή

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Θεματική διάσκεψη «Προώθηση της ψυχικής υγείας και ευεξίας στους χώρους εργασίας», 2011.
2. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Στρατηγικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2021-2027. Ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EL>
3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Συμπεράσματα της απολογιστικής συνόδου κορυφής για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. ΟΟΣΑ/ΕΕ (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle, [Η υγεία με μια ματιά: Ευρώπη 2018: Η κατάσταση της υγείας στον κύκλο της ΕΕ], OECD Publishing, Παρίσι. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ: Συνθήκες εργασίας και επισφαλής απασχόληση. 2017. [Κείμενα που εγκρίθηκαν – Συνθήκες εργασίας και επισφαλής απασχόληση – Τρίτη 4 Ιουλίου 2017 \(europa.eu\)](#)
2. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ: Ψυχική υγεία στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας. 2022. [Κείμενα που εγκρίθηκαν – Ψυχική υγεία στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας – Τρίτη 5 Ιουλίου 2022 \(europa.eu\)](#)

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ)

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (ΕΟΚΕ): Επισφαλής απασχόληση και ψυχική υγεία (Διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήσεως της ισπανικής Προεδρίας) 2023. <https://www.eesc.europa.eu/el/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (ΕΟΚΕ): Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο προώθησης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία (διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήσεως της γαλλικής Προεδρίας). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/el/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Διάφορα

1. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment [Από την επισφαλή εργασία στην αξιοπρεπή εργασία: τελικό έγγραφο στο Συμπόσιο των Εργαζομένων σχετικά με τις πολιτικές και τους κανονισμούς για την καταπολέμηση της επισφαλούς απασχόλησης]. ILO, 2012.
2. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): Σύμβαση για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, 1981 (C155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): Σύμβαση σχετικά με το πλαίσιο για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, 2006 (C 187) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): Domestic Workers Convention [Σύμβαση για το οικιακό προσωπικό] (C189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): Violence and Harassment Convention [Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση] (C190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): The Centenary Declaration for the Future of Work [Η διακήρυξη της εκατονταετηρίδας για το μέλλον της εργασίας]. ILO, 2019.
7. ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ (ΠΟΥ): Guidelines on mental health at work: executive summary [Κατευθυντήριες γραμμές για την ψυχική υγεία στην εργασία: συνοπτική παρουσίαση]. Γενεύη, WHO, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ (ΠΟΥ) ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΟΕ): Mental health at work: Policy brief [Ψυχική υγεία στην εργασία: σύνοψη πολιτικής]. WHO-ILO, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. ΗΝΩΜΕΝΑ ΕΘΝΗ: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Να αλλάξουμε τον κόσμο μας: η ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη]. 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ: Καταστατικό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας. Γενεύη. 2006
11. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (ΟΟΣΑ) (2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health [Ενας νέος δείκτης αναφοράς για τα συστήματα ψυχικής υγείας: Αντιμετώπιση του κοινωνικού και οικονομικού κόστους της ψυχικής υγείας], OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Παρίσι, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (ΟΟΣΑ) Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy [Σύσταση του Συμβουλίου για μια ολοκληρωμένη πολιτική για την ψυχική υγεία, τις δεξιότητες και την εργασία]. OECD, 2018. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (ΟΟΣΑ) (2023): Measuring Population Mental Health [Μέτρηση της ψυχικής υγείας του πληθυσμού], OECD Publishing, Παρίσι, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (ΕΠΙΜ.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management [Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων]. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health [Ενας πόρος για τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Προστασία της υγείας των εργαζομένων] WHO, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing [Διακήρυξη του Εδιμβούργου για την προώθηση της ψυχικής υγείας και ευεξίας στον χώρο εργασίας]. 2010
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. Cost of depression in Europe [Το κόστος της κατάθλιψης στην Ευρώπη]. *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), σ. 87-98.

17. JAIN, ADITYA, et al. The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe [Ο αντίκτυπος της εθνικής νομοθεσίας στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στα οργανωτικά σχέδια δράσης, στις ψυχοκοινωνικές συνθήκες εργασίας και στο εργασιακό άγχος των εργαζομένων στην Ευρώπη]. *Social Science & Medicine*, Τόμος 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, et al. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health [Επισφαλής απασχόληση: κατανόηση μιας αναδυόμενης κοινωνικής ορίζουσας για την υγεία]. *Annual review of public health*. 2014, 35, σ. 229-253.
19. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound): (2023). European Working Conditions Telephone Survey [Ευρωπαϊκή τηλεφωνική έρευνα για τις συνθήκες εργασίας], 2021. [συλλογή δεδομένων]. 2η έκδοση. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: OSH Pulse - Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces [Σφυγμομέτρηση για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία - Η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία σε μετα-πανδημικούς χώρους εργασίας]. Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο. 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 [(Ισπανικό) Εθνικό ίδρυμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία]: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. 2023, Ισπανία. <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. KYBEPNHΣH THΣ IΣΠANIAΣ: 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, et al. Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population [Εκλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια και κίνδυνος αυτοκτονίας και απόπειρας αυτοκτονίας: μελέτη σε άνδρες και γυναίκες στον σουηδικό ενεργό πληθυσμό]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), σ. 293-301.
24. EUROFOUND (2020): Νέες μορφές απασχόλησης: Επικαιροποίηση του 2020, σειρά «Νέες μορφές απασχόλησης», Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition [Μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας – Πώς αποτρέπεται η αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας σε καιρούς μετάβασης] – ενημερωτικό έγγραφο, Eurofound, Δουβλίνο.
26. RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey [Αύξηση του εργασιακού άγχους; Συγκριτική ανάλυση των τάσεων στους παράγοντες άγχους κατά την εργασία με τη χρήση της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας]. *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>