



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 9. oktoober 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

MENETLUSE TULEMUS

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Saaja: Delegatsioonid

Eelmise dok nr: 13171/23

Teema: Nõukogu järelused vaimse tervise ja ebakindla töö kohta

Delegatsioonidele edastatakse lisas nõukogu järelused eespool nimetatud teemal, mille tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu kiitis heaks oma 9. oktoobri 2023. aasta istungil.

Vaimne tervis ja ebakindel töö**Nõukogu järeldused****TUNNISTADES, ET:**

1. Euroopa Liidu toimimise lepingus kinnitatakse olulist eesmärki, milleks on elu- ja töötingimuste pidev parandamine;
2. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklites 3 ja 31 on sätestatud vastavalt õigus isiku kehalisele ja vaimsele puutumatusle ning õigus töötingimustele, mis on töötajate tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõtte kohaselt tuleb hoiduda töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused. 6. põhimõttega nähakse ette, et töötajatel on õigus õiglasele palgale, mis võimaldab inimväärse elatustaseme, ning 10. põhimõttes tunnistatakse, et töötajatel on õigus kõrgetasemelisele kaitsele töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas;
3. Euroopa Liit ja liikmesriigid on pühendunud ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030 kestliku arengu eesmärkidele, sealhulgas eesmärgile nr 8 „Inimväärne töö ja majanduskasv“, mille üks eesmärk on „kaitsta töötajate õigusi ning toetada ohutute ja turvaliste töötingimuste loomist kõigile töötajatele, sealhulgas võõrtöötajatele, eelkõige naissoost võõrtöötajatele, ja ebakindlates töösuhetes olevatele töötajatele“;
4. Euroopa Liit ja selle liikmesriigid jagavad Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) väärtusi, põhimõtteid ja eesmäärke, et kujundada õiglane, kaasav ja turvaline töö tulevik, mida iseloomustab täielik, produktiivne ja vabal valikul põhinev tööhõive ning inimväärne töö kõigile. EL edendab põhimõtteid, mida kannavad ILO konventsioonid ja deklaratsioonid, nagu 1981. aasta tööohutuse ja töötervishoiu konventsioon (nr 155) ning 2006. aasta tööohutust ja töötervishoidu edendava raamistiku konventsioon (nr 187), milles sätestatakse aluspõhimõte ning põhiõigus ohutu ja tervisliku töökeskkonna osas, ning ILO sajanda aastapäeva deklaratsioon töö tuleviku kohta;

5. nõukogu direktiivis 89/391/EMÜ, mida tuntakse tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiivina, on sätestatud, et tööandja peab tagama töötajate ohutuse ja tervise kõigis tööga seotud aspektides, mis hõlmab kaudselt psühhosotsiaalseid riske. Euroopa Liit on vastu võtnud ka mitu õigusakti, mille eesmärk on kaitsta töötajaid konkreetsete tervise- ja ohutusriskide eest;
6. ELi tervishoiu ja tööohutuse strateegilises raamistikus aastateks 2021–2027 kutsutakse üles keskenduma psühhosotsiaalsetele riskidele töökohal ja vaimsele tervisele;
7. 15.–16. mail 2023 Stockholmis toimunud tööohutuse ja tervishoiu kokkuvõtval tippkohtumisel jõuti järeldusele, et psühhosotsiaalsed riskid ja vaimne tervis töökohal vajavad intensiivsemat täiendavat kaalumist;
8. pärast teadaannet, mille komisjoni president tegi 14. septembri 2022. aasta kõnes olukorra kohta Euroopa Liidus, võttis komisjon 7. juunil 2023 vastu teatise, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele. Teatises on peatükk, mis käsitleb psühhosotsiaalseid riske töökohal ja milles kuulutatakse välja mitu olulist algatust, et tegeleda töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskidega¹;
9. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis 27. aprillil 2023 vastu arvamuse teemal „Ebakindel töö ja vaimne tervis“, milles ta pakub välja rea meetmeid psühhosotsiaalsete riskide ennetamiseks ELi tasandil, sealhulgas konkreetsete õigusaktide vastuvõtmist;

ARVESTADES, ET:

10. vaimne tervis on heaoluseisund, kus inimene realiseerib oma võimeid, saab hakkama igapäevase elu pingetega, suudab töötada tootlikult ja tulemusrikkalt ning on võimeline andma oma panuse ühiskonna heaks. Kvaliteetsetel töötingimustel on töötajate vaimsele tervisele positiivne mõju;

¹ Sellega seoses on komisjon teinud teatavaks juhtalgatuse „vastastikuse eksperdihinnangu õiguslike ja jõustamisalaste lähenemisviiside kohta, et tegeleda töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskidega liikmesriikides, ning võttes arvesse selle tulemusi ja sotsiaalpartnerite panust, esitada keskpikas perspektiivis psühhosotsiaalseid riske käsitlev ELi tasandi algatus“.

11. vaimne tervis on inimeste heaolu oluline osa ning halval vaimsel tervisel on ka majanduslikud kulud ja mõju tööturule. 2018. aasta aruandes „Health at a Glance Europe“ (Euroopa tervishoiu ülevaade) rõhutati, et vaimse tervise probleemid mõjutavad ligikaudu 84 miljonit inimest kogu ELis ning vaimse tervise probleemide kogukulud moodustavad ELi riikides hinnanguliselt üle 4 % SKPst (600 miljardit eurot);
12. vaimne tervis on mitmel viisil seotud erinevate muutujate, parameetrite, mõõtmete ja elutingimustega, sealhulgas tööga. Vaimne tervis ja töö on omavahel tihedalt seotud: psühhosotsiaalsed tööriskid, mis ilmnevad näiteks stressis, võivad vaimset tervist negatiivselt mõjutada ning vastupidi, vaimne tervis on töövõime, konkurentsivõime ja tootlikkuse seisukohast oluline küsimus. Töötus võib ohustada ka vaimset tervist. Eri sidusrühmad saavad võtta meetmeid vaimse tervise parandamiseks töökohal;
13. Eurobaromeetri kiiruuring „OSH Pulse: tööohutus ja töötervishoid pandeemiajärgsetel töökohtadel“ näitab, et COVID-19 pandeemia tagajärjel on suurenenud kokkupuude teatavate stressi ja psüühikahäiretega seotud riskiteguritega²;
14. töövaldkonnas toimuvad kiired muutused. Digitaliseerimine, robotiseerimine ja uute tehnoloogiate, näiteks tehisintellekti kasutamine võivad osutuda kasulikuks tööturule juurdepääsu, paremate töötingimuste ja suurema tootlikkuse seisukohast. Siiski tekitavad need probleeme seoses tööturgude ümberkujundamise ja vajaminevate oskustega ning tekitavad digitaalse tõrjutuse ohu. Samuti on oluline olla teadlik nende võimalikust negatiivsest mõjust töötingimustele, nt tehnostress, ning olla valmis selle probleemiga asjakohaselt tegelema;

² Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA) andmetel väidab 27 % Euroopa Liidu tööjõust, et stress, depressioon ja ärevus on töö põhjustatud või töö tõttu süvenenud probleemid, ning enam kui 40 % töötajatest kogu ELis väidab, et nende tööstress on COVID-19 pandeemia tõttu suurenenud. Sellega seoses väitis 27 % küsitletud ELi tööjõust, et nad kannatasid 2021. aasta aprilli ja 2022. aasta aprilli vahelisel ajal stressi, depressiooni ja/või ärevuse all. Allikas: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. ebakindel töö on töö, mis on „halvasti tasustatud, ebastabiilne, kaitsmata ja mis ei suuda majapidamist ülal pidada“³. Ebakindel töö on seotud töötajate õiguste, töö sisu, töökorralduse, töötingimuste, tööohutuse ja töötervishoiu (sealhulgas psühhosotsiaalsete tegurite) ning töösuhetega;
16. teaduslikud tõendid näitavad, et ebakindlad töötingimused põhjustavad negatiivseid stressireaktsioone, mis võivad põhjustada selliseid häireid nagu ärevus ja depressioon;
17. ebakindla töö esinemise sagedus on erinev ja sellel on erinev mõju sõltuvalt isikliku või sotsiaalse haavatavuse muutujatest. Lisaks on vaimset tervist mõjutavad tegurid seotud ühiskonnas valitseva ebavõrdsusega, mis seab mõned inimesed suuremasse vaimse tervise probleemide ilmnemise ohtu kui teised. Kui sool, rassilisel või etnilisel päritolul, usutunnistusel või veendumustel, puudel, vanusel või seksuaalsel sättumusel põhinev diskrimineerimine, vägivald ja vihkamine kahjustavad vaimset tervist, on võrdõiguslikkuse edendamine meie ühiskonnas oluline ennetusvahend;
18. EU-OSHA andmetel teatab töö põhjustatud või töö tõttu süvenenud vaimse tervise probleemidest protsentuaalselt rohkem naisi kui mehi⁴. Seda saab selgitada selliste teguritega nagu ebakindlatel töökohtadel töötavate naiste suurem arv, selliste riskide olemasolu, mis mõjutavad sagedamini naisi, nagu ahistamine ja seksuaalvägivald, või asjaolu, et hoolduskohustuste koormus ja mõju on naiste jaoks sageli suurem;

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

⁴ Näiteks väitis 30 % küsitletud naistest, et nad on 2021. aasta aprilli ja 2022. aasta aprilli vahelisel ajal kannatanud tööga seotud stressi, depressiooni või ärevuse all, meestest väitis sama 25 %. Lisaks suurendas pandeemia hoolduskohustusi koostöös tööhõivega, tekitades seega kaks korda rohkem tööd (allikas: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Sellel oli ebaproportsionaalne mõju naistele, avaldades negatiivset mõju nende kui hoolduskohustustega inimeste vaimsele tervisele.

19. olemasolevad uuringud ja ressursid ei ole piisavalt keskendunud sellise teabe jälgimisele, mis käsitleb tööhõive kvaliteeti ning selle poolt tervisele ja elukvaliteedile avalduvat mõju. Vaja on rohkem statistikat vaimse tervise probleemide levimuse kohta töökohtadel ja psühhosotsiaalsete töötingimuste regulaarset jälgimist, samuti uuringuid heaolu edendavate töökeskkondade organisatsiooniliste tegurite ja omaduste kohta;
20. kehtivate ELi ja riiklike õigusaktide tõhus kohaldamine ja jõustamine on oluline, et tegeleda psühhosotsiaalsete riskidega töökohal. Tööandja poolne süstemaatiline lähenemine riskijuhtimisele aitab kaasa psühhosotsiaalsete riskide ennetamisele töökohal, mille puhul võiks samuti keskenduda eelkõige ebakindlale tööle;
21. tuleks teha rohkem jõupingutusi, et tagada juurdepääs taskukohasele vaimsele tervishoiule, piisava arvu vaimse tervishoiu sektoris töötavate spetsialistide olemasolu ning telemeditsiini või muude jagatud vahendite ja ressursside kasutamise;
22. käesolevad järeldused tuginevad Euroopa Ülemkogu, nõukogu, Euroopa Parlamendi ja komisjoni eelnevale tööle ja võetud poliitilistele kohustustele ning teiste asjaomaste sidusrühmade tööle, sealhulgas lisas loetletud dokumentidele;

KUTSUB NÕUKOGU LIIKMESRIIKE ÜLES, VÕTTES ARVESSE RIIKLIKKE OLUSID NING AUSTADES SOTSIAALPARTNERITE ROLLI JA AUTONOOMIAT:

23. ANALÜÜSIMA üksikasjalikumalt uute töövormide ja töökorralduse õiguslikku ja praktilist mõju, eelkõige olukordades, kus tööandja isik ja tööandja kohustused võivad hägustuda, näiteks ettevõtete grupid ja mitmepoolsed töösuhted, nagu renditöö, juhutöö või alltöövõtt;

24. EDENDAMA kvaliteetset tööhõivepoliitikat, et võidelda ebakindluse vastu igat liiki töökohtadel ja tegeleda selliste küsimustega nagu töökoha ebakindlus, mis on muu hulgas seotud teatavat liiki töölepingutega (nt mittevabatahtlikud tähtajalised või mittevabatahtlikud osalise tööajaga töölepingud), samuti ebapiisavad palgad, raskused tööõiguste kasutamisel ja muud töökorralduslikud tegurid, mis võivad põhjustada ebakindlust;
25. TUGEVDAMA poliitikat, mis pakub töötajatele ja nende esindajatele selliseid vahendeid nagu koolitus ja hariduskampaaniad, õigusabi või dialoogiplatvormid, et tugevdada nende rolli ja soodustada sotsiaaldialoogi kui vahendit ebakindluse vastu võitlemiseks;
- 25a. EDENDAMA kooskõlas riiklike tavadega kahepoolset ja kolmepoolset sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivlääbirääkimisi soodustavat keskkonda vaimse tervise ja ebakindla töö käsitlemiseks kooskõlas nõukogu soovitusel sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus;
26. TAGAMA kehtivate ELi ja riiklike õigusaktide tõhusa kohaldamise ja jõustamise, et tagada kõigile töötajatele inimväärne töö ning tööohutus ja töotervishoid ning et edendada kõigi töötajate võrdset kohtlemist ja mittediskrimineerimist;
27. TUGEVDAMA avalikke süsteeme, mille eesmärk on kaitsta vaimset tervist töökohal, näiteks andes neile täiendavaid vahendeid, sealhulgas kõrgema kvalifikatsiooniga inimressursse, tehes seda eelkõige ümber- ja täiendusõppe kaudu. Soodustama vajaduse korral tööohutuse ja töotervishoiu ning rahvatervise koostööd;
28. TOETAMA ennetava lähenemisviisiga uuringuid vaimse tervise kohta töökohal, st keskendudes positiivsele või negatiivsele mõjule, mida töötingimused avaldavad töötajate vaimsele tervisele ja heaolule;

29. TAGAMA kooskõlas riiklike tavadega, et töötajad saaksid läbida tervisekontrolli, sealhulgas vaimse tervise osas, mis vastab nende tööle esinevatele tervise- ja ohutusriskidele, ja edendama koordineerimist riiklike tervishoiuteenistustega, pöörates erilist tähelepanu ebakindlate töötingimustega seotud sektoritele ja põhiteenuseid osutavatele sektoritele, sealhulgas tervishoiutöötajatele, õpetajatele ja põllumajandustootjatele⁵;
30. SUURENDAMA JÕUPINGUTUSI, mille eesmärk on toetada psüühilise haiguse või psüühikahäirega töötajate töölevõtmist ning edendama vabatahtlikke programme varajaseks sekkumiseks, tööga kohanemiseks ja töötajate toetamiseks, kui nad võtavad puhkust vaimse tervise probleemide tõttu ja naasevad tööle, võimaldades nende töötajate paindlikku ja järkjärgulist tööturule naasmist vastavalt nende töövõimele ning aidates ennetada ja lühendada vaimse tervisega seotud haiguspuhkusi. Sellega seoses on oluline võtta meetmeid, mis käsitlevad vaimse tervise probleemide häbimärgistamist;
31. TAGAMA, et tööandjad kaasaksid psühhosotsiaalsete riskide juhtimise nõuetekohaselt ja tõhusalt töötervishoidu ja tööohutusega seotud riskide hindamisse ja nendest tulenevatesse meetmetesse;
32. TOETAMA vastavalt riiklikele tavadele iseenda tööandjaid ning mikro-, väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtjaid selliste probleemide lahendamisel, mis on seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamisega töökohal;

⁵ Euroopa töötingimuste uuringu (EWCS) analüüs, mis hõlmab ajavahemikku 1995–2015, näitab, et töökohal valitsevad stressitegurid on üldiselt suurenenud (nt vähene kontroll ja väärtustamine töökohal), kusjuures stressitegurid on eriti järsult suurenenud madalama kvalifikatsiooniga töökohtadel töötavate inimeste jaoks. Inimestel, kelle töötingimused on ebakindlad, mis hõlmab madala kvaliteediga tööhõivet, töökoha ebakindlust, sissetuleku ebapiisavust ning üldiselt tööohutuse ja töötervishoiu asjakohase kaitse puudumist, on üldiselt ebaproportsionaalselt suur oht, et nende tervisenäitajad on kehvad. (Allikas: Rigó, M, jt. „Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey“).

33. EDENDAMA koolitusi ning teadlikkuse suurendamise algatusi ja kampaaniaid, mis käsitlevad vaimset tervist töökohal ning ebakindlate töötingimuste mõju vaimsele tervisele. Edendama vaimse tervise ja psühhosotsiaalsete riskidega seotud sisu lisamist personalispetsialistide, juhtide ja töötajate koolitusprogrammidesse;
- 33a. EDENDAMA poliitikat, millega toetatakse noorte töötajate vaimset tervist nende integreerimisel tööturule kooskõlas riiklike tavadega;
34. TUGEVDAMA järelevalvet töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskide juhtimise üle liikmesriikide tööinspeksioonide või muude pädevate asutuste tegevuse kaudu vastavalt oma riiklikele tavadele ning tugevdama suuniste andmist seoses kõnealuse tegevusega. Edendama sellega seoses tööinspektorite asjakohast koolitust;
35. EDENDAMA töötajate õiguste, eelkõige tööaja valdkonnas kehtivate riiklike õigusnormide tõhusat jõustamist, ning soodustama poliitikat töö-, era- ja pereelu ühitamiseks, et edendada vaimse tervise paremat kaitset;

KUTSUB NÕUKOGU EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

36. TAGAMA, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ rakendamise järelevalves võetakse arvesse tööaja aspekte, mis võivad mõjutada vaimset tervist;
37. KAALUMA asjakohast poliitikat psühhosotsiaalsete riskide käsitlemiseks töökohal, mis põhineb raamdirektiivis 89/391/EMÜ sätestatud õiguslikel kohustustel ja mida on kohandatud töömaailma mõjutavate uute oludega, pöörates erilist tähelepanu mõjule, mida need avaldavad töötajate vaimsele tervisele, ja edusammudele seoses meetmetega, mis on esitatud komisjoni teatistes vaimse tervise kõikehõlmava lähenemisviisi kohta;

38. VÕTMA tööpoliitikaalaste algatuste kavandamisel ARVESSE Euroopa elanikkonna mitmekesisust, et edendada nende haavatavas olukorras olevate inimeste nõuetekohast kaitset, kelle vaimne tervis võib olla ohus;
39. VÕTMA ARVESSE tööst väljalülitumise õigust, mis aitab ennetada psühhosotsiaalseid riske töökohal, võttes arvesse ELi sektoriüleste sotsiaalpartnerite käimasolevaid läbirääkimisi kaugtöö ja tööst väljalülitumise õiguse üle;
40. TUGEVDAMA liikmesriikide jõupingutuste koordineerimist riiklike **algatuste** rakendamisel, mis käsitlevad psühhosotsiaalsete riskide juhtimist töökohal ning vahendite ja suuniste väljatöötamist, ning parandama heade tavade vahetamist Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti ning selle ekspertide võrgustike toel;
41. TEGEMA ebakindlate töösuhete süstemaatilise jälgimise kaudu KINDLAKS kõige levinumad ebakindlate töösuhete vormid ning neid ANALÜÜSIMA JA HINDAMA ning hindama rakendatud poliitikameetmete ja sekkumiste tõhusust ja õiglust Eurostati, EU-OSHA ja Eurofoundi statistika ja andmete põhjal;
42. PARANDAMA teavet vaimse tervise probleemide levimuse kohta töökohal, kogudes ajakohast teavet vaimsele tervisele negatiivset mõju avaldavate töötingimuste ja nende konkreetsete mõjude kohta soo ja muude asjakohaste tegurite kaupa, et võimaldada jälgida vaimset tervist parandavate poliitikameetmete rakendamist;

KUTSUB NÕUKOGU ELi JA LIKMESRIIKIDE TASANDI SOTSIAALPARTNEREID ÜLES, VÕTTES ARVESSE RIIKLIKKE TAVASID NING AUSTADES TÄIELIKULT NENDE VOLITUSI JA AUTONOOMIAT:

43. JÄTKUVALT OSALEMA sotsiaaldialoogis kõigil tasanditel, et käsitleda vaimset tervist negatiivselt mõjutavate töötingimuste, eelkõige ebakindlatele töökohtadele iseloomulike töötingimuste parandamist;

44. JÄTKUVALT SUURENDAMA tööandjate TEADLIKKUST sellistest küsimustest nagu psühhosotsiaalsete riskide juhtimise tähtsus töökohal, et vältida võimalikku negatiivset mõju vaimsele tervisele, psühholoogilise stressi varaste tunnuste äratundmise tähtsus, et tööandjad saaksid vastavalt võtta asjakohaseid ennetusmeetmeid, ning vaimse tervise ja heaolu edendamisest saadav kasu töökohal;
45. TULETAMA tööandjatele MEELDE, et nad võtaksid oma riskihindamisel tõhusalt arvesse töökohal esinevaid psühhosotsiaalseid riske ja lisaksid vaimse tervise töötajate tervisekontrolli, et teha kindlaks ja parandada töötingimusi, mis võivad tervist kahjustada;
46. JÄTKUVALT EDENDAMA sekkumist töökohtades, et edendada psühhosotsiaalset heaolu ja head vaimset tervist töökohal, eelkõige töötingimusi mõjutavaid organisatsioonilisi muudatusi, näiteks tööaja korraldusega seotud sekkumisi, mitte konkreetsetele isikutele suunatud sekkumisi. Need sekkumised peaksid keskenduma toetava keskkonna ja tavade loomisele, mis kaitsevad töötajate vaimset tervist;
47. JÄTKUVALT TUGEVDAMA ennetavaid lähenemisviise digitaliseerimisele ja IKT kasutamisele, millel on positiivne mõju töötingimustele, ja minimeerima nende negatiivset mõju, kasutades selleks töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskide ennetavat juhtimist. See võib hõlmata selliste meetmete rakendamist, millega edendatakse töö- ja eraelu tasakaalu, vähendatakse töökoormust, viiakse miinimumini sotsiaalne eraldatus ning pakutakse töötajatele vajalikku tuge tehnoloogiast ja kaugtööst tulenevate probleemide lahendamisel;
48. TUGEVDAMA sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste rolli töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskide tuvastamisel, ennetamisel ja juhtimisel ning diskrimineerimise, psühholoogilise vägivalla, ahistamise ja seksuaalse ahistamise vastu võitlemisel;
49. TOETAMA soolise perspektiivi lisamist seoses töötingimustega igat liiki töösektorites ja -kohtadel, hinnates meeste ja naiste vaimsele tervisele avalduvat ebavõrdset mõju.

VIITED**ELi esmane õigus**

1. EUROOPA LIIT. Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. Euroopa Liidu Teataja, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:et:PDF>
2. EUROOPA LIIT. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. Euroopa Ühenduste Teataja, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivid

1. EUROOPA PARLAMENT JA NÕUKOGU: Direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - ET - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088)
2. EUROOPA PARLAMENT JA NÕUKOGU: Direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine). Euroopa Liidu Teataja, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROOPA PARLAMENT JA NÕUKOGU: Direktiiv 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu. Euroopa Liidu Teataja, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158>
4. EUROOPA PARLAMENT JA NÕUKOGU: Direktiiv 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Euroopa Liidu Teataja, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>
5. EUROOPA PARLAMENT JA NÕUKOGU: Direktiiv 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus. Euroopa Liidu Teataja, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2041>
6. EUROOPA PARLAMENT JA NÕUKOGU: Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, mis käsitleb naistevastase vägivalla ja perevägivalla tõkestamist. 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Euroopa Liidu Nõukogu

1. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU: Nõukogu järeldused kaugtöö kohta, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU: Direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Ühenduste Teataja, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU: Direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Euroopa Ühenduste Teataja, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>
4. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU: Direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. Euroopa Ühenduste Teataja, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043>
5. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU: Nõukogu järeldused „Töö tulevik: Euroopa Liit toetab ILO sajanda aastapäeva deklaratsiooni“, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU: Nõukogu soovitus sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta ELis, 12. juuni 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/et/pdf>

Komisjon

1. EUROOPA KOMISJON: Temaatiline konverents „Vaimse tervise ja heaolu edendamine töökohtadel“, 2011.
2. EUROOPA KOMISJON: Tervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. Tervishoid ja tööohutus muutuvus töömaailmas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323>
3. EUROOPA KOMISJON: Tööohutuse ja tervishoiu kokkuvõtva tippkohtumise järeldused, 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EUROOPA KOMISJON: Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0298>
5. OECD/EL (2018), „Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle“, OECD Publishing, Pariis. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Euroopa Parlament

1. EUROOPA PARLAMENT: Töötingimused ja ebakindlad töösuhted, 2017. [Vastuvõetud tekstid – Töötingimused ja ebakindlad töösuhted – teisipäev, 4. juuli 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EUROOPA PARLAMENT: Vaimne tervis digitaalses töökeskkonnas, 2022. [Vastuvõetud tekstid – Vaimne tervis digitaalses töökeskkonnas – teisipäev, 5. juuli 2022 \(europa.eu\)](#)

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

1. EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEE: Ebakindel töö ja vaimne tervis (ettevalmistav arvamus eesistujariigi Hispaania taotlusel), 2023. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEE: Sotsiaalne dialoog kui töotervishoiu ja tööohutuse edendamise vahend (ettevalmistav arvamus eesistujariigi Prantsusmaa taotlusel), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Muud

1. RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): „From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers’ Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment“ („Ebakindlast tööst inimväärse tööni: töötajate sümposiumi lõppdokument ebakindla tööhõive vastu võitlemise poliitika ja määruste kohta“). ILO, 2012.
2. RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): 1981. aasta tööohutuse ja töotervishoiu konventsioon (C155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C155
3. RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): Tööohutust ja töotervishoidu edendava raamistiku konventsioon, 2006 (C 187) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C187
4. RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): Konventsioon koduabiliste töö kohta (C189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C189
5. RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): Vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsioon (C190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190

6. RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): ILO sajanda aastapäeva deklaratsioon töö tuleviku kohta. ILO, 2019.
7. MAAILMA TERVISEORGANISATSIOON (WHO): Suunised vaimse tervise kohta töökohal: kommenteeritud kokkuvõte. Genf: WHO, 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. MAAILMA TERVISEORGANISATSIOON (WHO) JA RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON (ILO): Vaimne tervis töökohal: poliitikaülevaade. WHO-ILO, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. ÜHINENUD RAHVASTE ORGANISATSIOON: „Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development“ (kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 „Muudame oma maailma“), 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. MAAILMA TERVISEORGANISATSIOON: Maailma Terviseorganisatsiooni põhikiri. Genf, 2006
11. MAJANDUSKOOSTÖÖ JA ARENGU ORGANISATSIOON (OECD) (2021): „A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health“ („Uus sihttase vaimse tervise süsteemides: vaimse tervise probleemide sotsiaalsete ja majanduslike kulude vähendamine“), OECD tervishoiupoliitika uuringud, OECD Publishing, Pariis, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. MAJANDUSKOOSTÖÖ JA ARENGU ORGANISATSIOON (OECD): „Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy“ („Nõukogu soovitus vaimse tervise, oskuste ja tööpoliitika kohta“). OECD, 2018. *Flyer_MHW Council Recommendation.pdf* (oecd.org)
https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. MAJANDUSKOOSTÖÖ JA ARENGU ORGANISATSIOON (OECD) (2023): „Measuring Population Mental Health“ („Elanikkonna vaimse tervise mõõtmine“), OECD Publishing, Pariis, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (TOIMETAJAD). 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. TÖÖTERVISHOIU EDENDAMISE EUROOPA VÕRGUSTIK: Edinburghi deklaratsioon vaimse tervise ja heaolu edendamise kohta töökohal, 2010
16. SOBOCKI, PATRIK, jt. „Cost of depression in Europe“. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 2006, 9 (2), lk 87–98.

17. JAIN, ADITYA, jt. „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*, köide 302, 2022, 114987.
18. BENACH, JOAN, jt. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*. 2014, 35, lk 229–253.
19. Eurofound: (2023). Euroopa töötingimuste telefoniuuring, 2021. [andmekogu]. 2. väljaanne. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EUROOPA TÖÖOHUTUSE JA TÖÖTERVISHOIU AMET: OSH Pulse – tööohutus ja töotervishoid pandeemiajärgsetel töökohtadel. Eurobaromeetri kiiruuring. 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, Hispaania. <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. HISPANIA VALITSUS: „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, jt. „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), lk 293–301.
24. Eurofound (2020). „New forms of employment: 2020 update“ („Uued tööhõivevormid: 2020. aasta ajakohastatud andmed“), väljaannete seeria „New forms of employment“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.
25. Eurofound (2023). „Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper“ („Muutuv tööturg – kuidas vältida oskuste ja töökohtade mittevastavust ülemineku ajal – taustadokument“), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, jt. „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>