

Brussel, 9 oktober 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	13171/23
Betreft:	Conclusies van de Raad over geestelijke gezondheid en precair werk

Hierbij gaan voor de delegaties de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 9 oktober 2023 heeft goedgekeurd.

Geestelijke gezondheid en precair werk**Conclusies van de Raad****ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE:**

1. Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie noemt de voortdurende verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden een wezenlijk doel.
2. De artikelen 3 en 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie omvatten respectievelijk het recht van eenieder op zowel lichamelijke als geestelijke integriteit en het recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden. Beginsel 5 van de Europese pijler van sociale rechten bepaalt dat arbeidsrelaties die tot onzekere arbeidsvoorwaarden leiden, moeten worden voorkomen. Beginsel 6 bepaalt dat werknemers recht hebben op een billijk loon dat een fatsoenlijke levensstandaard biedt, en beginsel 10 erkent dat werknemers recht hebben op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk.
3. De Europese Unie en de lidstaten zetten zich in voor de duurzameontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals – SDG's) van de Agenda 2030 van de Verenigde Naties. SDG 8 "Eerlijk werk en economische groei" stelt onder andere voorop om "de arbeidsrechten te beschermen en veilige en gezonde werkomgevingen te bevorderen voor alle werknemers, met inbegrip van migrerende werknemers, in het bijzonder vrouwelijke migranten, en zij die zich in preciaire werkomstandigheden bevinden".
4. De Europese Unie en haar lidstaten delen de waarden, de beginselen en de doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) om toe te werken naar een eerlijke, inclusieve en veilige arbeidsmarkt, met volledige, productieve en vrij gekozen werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen. De EU propageert de beginselen van haar verdragen en verklaringen, zoals het Verdrag betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu uit 1981 (nr. 155) en het Verdrag betreffende een promotioneel raamwerk voor veiligheid en gezondheid op het werk uit 2006 (nr. 187), die het fundamentele beginsel van en het fundamentele recht op een veilige en gezonde werkomgeving verankeren, alsmede de eeuwfeestverklaring van de IAO over de toekomst van werk.

5. Richtlijn 89/391/EEG van de Raad, bekend als de "kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk", schrijft voor dat de werkgever de veiligheid en de gezondheid van werknemers moet waarborgen in alle aspecten die verband houden met het werk, wat dus ook de psychosociale risico's impliceert. De Europese Unie heeft ook verschillende rechtsinstrumenten aangenomen om werknemers te beschermen tegen specifieke gezondheids- en veiligheidsrisico's.
6. Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 vraagt meer aandacht voor psychosociale risico's op het werk en voor geestelijke gezondheid.
7. Ook op de top over veiligheid en de gezondheid op het werk, die op 15 en 16 mei 2023 in Stockholm plaatsvond, was de conclusie dat psychosociale risico's en geestelijke gezondheid op het werk meer aandacht behoeven.
8. In aansluiting op de aankondiging in de "Staat van de Unie"-toespraak van de Commissievoorzitter van 14 september 2022 heeft de Commissie op 7 juni 2023 een mededeling betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid aangenomen. De mededeling bevat een hoofdstuk over psychosociale risico's op het werk waarin verschillende belangrijke initiatieven voor de aanpak van dergelijke risico's worden aangekondigd¹.
9. Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 27 april 2023 een advies over onzeker werk en geestelijke gezondheid uitgebracht, waarin het een reeks maatregelen voorstelt om psychosociale risico's op EU-niveau te voorkomen, onder meer via specifieke wetgeving.

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT:

10. Geestelijke gezondheid is een toestand van welbevinden die een persoon toelaat zijn/haar mogelijkheden te verwezenlijken, de normale lasten van het leven te dragen, productieve arbeid te verrichten en bij te dragen aan de gemeenschap waarvan hij/zij deel uitmaakt. Goede arbeidsomstandigheden zijn bevorderlijk voor de geestelijke gezondheid van werknemers.

¹ Zo heeft de Commissie een vlaggenschipinitiatief aangekondigd bestaande uit een "intercollegiale toetsing [...] van wetgevings- en handhavingsbenaderingen voor de aanpak van psychosociale risico's op het werk in de lidstaten, om, afhankelijk van de resultaten ervan en de inbreng van de sociale partners, een initiatief op EU-niveau inzake psychosociale risico's op de middellange termijn op te zetten".

11. Geestelijke gezondheid is een essentieel onderdeel van het welzijn van mensen. Een slechte geestelijke gezondheid brengt ook economische kosten met zich mee en heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. Uit het verslag "Health at a Glance: Europe 2018" kwam naar voren dat zo'n 84 miljoen mensen in de EU worstelen met hun geestelijke gezondheid, met een totale kostprijs die geraamd wordt op ruim 4 % van het bbp (600 miljard EUR) in de EU-landen.
12. Geestelijke gezondheid is op vele manieren verbonden met allerlei variabelen, parameters, dimensies en omstandigheden van het leven. Werk is er daar een van. Geestelijke gezondheid en werk zijn nauw met elkaar verbonden. Psychosociale risico's op het werk die zich bijvoorbeeld uiten in stress, kunnen de geestelijke gezondheid ondermijnen. Omgekeerd is een goede geestelijke gezondheid essentieel voor het arbeidsvermogen, de competitiviteit en de productiviteit. Werkloosheid kan ook een risico vormen voor de geestelijke gezondheid. De verschillende belanghebbenden kunnen, elk vanuit hun eigen rol, maatregelen nemen om de geestelijke gezondheid op het werk te verbeteren.
13. Uit de "vinger aan de pols"-enquête van Flash Eurobarometer over veiligheid en gezondheid op het werk na de coronapandemie blijkt dat de blootstelling aan bepaalde risicofactoren gerelateerd aan stress en geestelijke aandoeningen is gestegen².
14. De arbeidswereld verandert snel. Digitalisering, robotisering en het gebruik van nieuwe technologieën zoals artificiële intelligentie hebben het potentieel om de toegang tot de arbeidsmarkt, de arbeidsomstandigheden en de productiviteit te verbeteren. Ze brengen echter ook uitdagingen met zich mee: ze nopen tot een hervorming van de arbeidsmarkten, veranderen de vraag naar vaardigheden en creëren risico's van digitale uitsluiting. Ook is het belangrijk stil te staan bij de mogelijke negatieve gevolgen voor de arbeidsomstandigheden – denk aan technostress – zodat deze tijdig en op passende wijze kunnen worden aangepakt.

² Volgens gegevens van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA) heeft 27 % van de beroepsbevolking van de Europese Unie te maken met stress-, depressie- of angstproblemen die worden veroorzaakt of verergerd door werk. Meer dan 4 op 10 werknemers in de EU zeggen dat hun werkgerelateerde stress is toegenomen door de COVID-19-pandemie. In dit verband beweert 27 % van de EU-beroepsbevolking tussen april 2021 en april 2022 te hebben geleden onder stress, depressie en/of angst. Bron: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Precair werk is werk dat "slecht betaald, onzeker en onbeschermd is en waarmee niet in het levensonderhoud van een gezin kan worden voorzien"³. Precair werk houdt verband met arbeidsrechten, inhoud van het werk, werkorganisatie, arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk (met inbegrip van psychosociale factoren) en arbeidsverhoudingen.
16. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat preciaire arbeidsomstandigheden negatieve stressreacties veroorzaken die kunnen leiden tot stoornissen zoals angst en depressie.
17. De prevalentie en de impact van precair werk variëren afhankelijk van factoren die te maken hebben met persoonlijke of sociale kwetsbaarheid. De determinanten van de geestelijke gezondheid interageren bovendien met bestaande ongelijkheden in de samenleving, waardoor het risico van geestelijke gezondheidsproblemen bij sommige mensen groter is dan bij anderen. Wanneer een slechte geestelijke gezondheid te wijten is aan discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, of aan geweld en haat, betekent dit tegelijk dat het bevorderen van gelijkheid in onze samenlevingen een belangrijk preventiemiddel is.
18. Uit gegevens van EU-OSHA blijkt dat in verhouding meer vrouwen dan mannen melden dat ze kampen met geestelijke gezondheidsproblemen die veroorzaakt of verergerd worden door hun werk⁴. Er zijn factoren die dit kunnen verklaren. Zo zijn er meer vrouwen met preciaire banen, is het risico dat zij te maken krijgen met intimidatie en seksueel geweld groter, en komen de last en de impact van zorgtaken vaker op hun schouders terecht.

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

⁴ Van de geënquêteerde vrouwen geeft 30 % aan tussen april 2021 en april 2022 last te hebben gehad van werkgerelateerde stress, depressie of angst, tegenover 25 % van de mannen. Voorts had de pandemie tot gevolg dat extra zorgtaken met de reguliere baan gecombineerd moesten worden, wat voor dubbel zoveel werk zorgde (Bron: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Dit had een onevenredig groot effect op vrouwen, die daardoor vaker problemen met hun geestelijke gezondheid kregen.

19. Bestaande studies en bronnen hebben onvoldoende aandacht besteed aan de monitoring van informatie over de kwaliteit van de werkgelegenheid en aan de gevolgen daarvan voor de gezondheid en de levenskwaliteit. Er is behoefte aan meer statistieken over de prevalentie van geestelijke gezondheidsproblemen op het werk, aan regelmatige monitoring van psychosociale arbeidsomstandigheden, en aan studies over welzijnsbevorderende organisatorische factoren en kenmerken van werkomgevingen.
20. De effectieve toepassing en handhaving van bestaande EU- en nationale wetgeving is essentieel om psychosociale risico's op het werk aan te pakken. Een systematische aanpak van risicobeheer door de werkgever draagt bij tot de preventie van psychosociale risico's op het werk. Daarbij zou de focus vooral kunnen worden gelegd op precair werk.
21. Er moeten meer inspanningen worden geleverd om de toegang tot betaalbare geestelijke gezondheidszorg te waarborgen. Daarbij moet de sector kunnen rekenen op een toereikend personeelsbestand en gebruik kunnen maken van telegeneeskunde of andere instrumenten en middelen.
22. Deze conclusies bouwen voort op eerdere werkzaamheden en politieke engagementen van de Europese Raad, de Raad, het Europees Parlement en de Commissie, en op het werk van andere belanghebbenden, met inbegrip van de in de bijlage vermelde documenten.

**VERZOEKT DE RAAD DE LIDSTATEN OM, REKENING HOUDEND MET
NATIONALE OMSTANDIGHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE
AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS:**

23. nader TE ANALYSEREN welke de juridische en praktische gevolgen zijn van nieuwe vormen van werk en arbeidsorganisatie, met name in situaties waarin het niet helemaal duidelijk is wie de werkgever is en welke verantwoordelijkheden die heeft, bijvoorbeeld bij groepen van ondernemingen en bij arbeidsverhoudingen met meerdere partijen, zoals bij uitzendwerk, kluswerk of onderaanneming;

24. beleidsmaatregelen voor hoogwaardige werkgelegenheid TE BEVORDEREN om iets te doen aan precare situaties op alle soorten werkplekken en aan problemen zoals baanonzekerheid, die onder meer verband houden met bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten (zoals onvrijwillige tijdelijke of onvrijwillige deeltijdcontracten), ontoereikende lonen, de moeilijkheid om arbeidsrechten uit te oefenen, en andere organisatorische factoren op het werk die precariteit in de hand werken;
25. beleid TE BEVORDEREN dat voor werknemers en hun vertegenwoordigers instrumenten beschikbaar maakt zoals opleidings- en onderwijscampagnes, juridische ondersteuning of platforms voor dialoog, teneinde hun rol te versterken en sociale dialoog te stimuleren als middel om precariteit tegen te gaan;
- 25a. in overeenstemming met de nationale praktijk, een gunstig klimaat TE BEVORDEREN voor een bipartiete en tripartiete sociale dialoog, met inbegrip van collectieve onderhandelingen, over geestelijke gezondheid en precair werk, conform de aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie;
26. TE ZORGEN voor de effectieve toepassing en handhaving van de bestaande EU- en nationale wetgeving, om voor alle werknemers fatsoenlijk werk en veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te waarborgen en gelijke behandeling en non-discriminatie te bevorderen;
27. de openbare systemen ter bescherming van de geestelijke gezondheid op het werk TE VERSTERKEN, bijvoorbeeld door in meer middelen te voorzien, inclusief personeel dat hoger gekwalificeerd is, met name door om- en bijscholing. waar nodig synergieën tussen veiligheid en gezondheid op het werk en volksgezondheid AAN TE MOEDIGEN;
28. onderzoek naar geestelijke gezondheid op het werk TE ONDERSTEUNEN met een preventieve aanpak waarbij de focus ligt op het positieve of negatieve effect van arbeidsomstandigheden op de geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers;

29. in overeenstemming met de nationale praktijk, ERVOOR TE ZORGEN dat werknemers kunnen rekenen op preventieve medische onderzoeken, ook op het gebied van geestelijke gezondheid, die afgestemd zijn op het gezondheids- en veiligheidsrisico dat zij lopen op het werk, en coördinatie met de openbare gezondheidsdiensten TE BEVORDEREN, met bijzondere aandacht voor sectoren die geassocieerd worden met preciaire arbeidsomstandigheden en sectoren die essentiële diensten verlenen, waaronder gezondheidszorg, onderwijs en landbouw⁵;
30. MEER TE DOEN om de aanwerving van werknemers met een mentale aandoening of stoornis te ondersteunen en om vrijwillige programma's voor vroegtijdige interventie, aangepast werk en ondersteuning te bevorderen voor werknemers die ziekteverlof nemen wegens geestelijke gezondheidsproblemen en nadien het werk hervatten, zodat zij op een flexibele en geleidelijke manier kunnen terugkeren, afhankelijk van hun vermogen om te werken, en zodat ziekteverlof vanwege geestelijke gezondheidsredenen kan worden voorkomen of in de tijd beperkt. In dit verband is het belangrijk het stigma rond geestelijke gezondheidsproblemen aan te pakken;
31. ERVOOR TE ZORGEN dat werkgevers het beheer van psychosociale risico's naar behoren en effectief opnemen in de beoordelingen van de risico's voor de gezondheid en de veiligheid op het werk en in de daaruit voortvloeiende maatregelen;
32. in lijn met de nationale praktijk, zelfstandigen en micro-, kleine en middelgrote ondernemingen TE ONDERSTEUNEN bij het aanpakken van de uitdagingen rond de preventie van psychosociale risico's op het werk;

⁵ Uit een analyse van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) over de periode 1995-2015 blijkt dat het aantal stressfactoren op de werkplek (bijv. geringe controle over en erkenning voor het werk) algemeen is gestegen, vooral voor mensen in een laaggeschoold beroep. Werknemers met preciaire arbeidsvoorwaarden – werk van lage kwaliteit, een onzekere baan, een ontoereikend inkomen, een algeheel gebrek aan passende bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk – lopen over het algemeen een onevenredig risico op slechte gezondheidsresultaten. (Bron: RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey)

33. opleidings- en bewustmakingsinitiatieven en -campagnes over geestelijke gezondheid op het werk en over de gevolgen van precare arbeidsomstandigheden voor de geestelijke gezondheid TE BEVORDEREN; informatie in verband met geestelijke gezondheid en psychosociale risico's op het werk TE LATEN OPNEMEN in opleidingsprogramma's voor medewerkers personeelszaken, managers en personeel;
- 33a. beleid TE BEVORDEREN dat de geestelijke gezondheid van jonge werknemers bij hun integratie op de arbeidsmarkt ondersteunt, in overeenstemming met de nationale praktijken;
34. het toezicht op en de richtsnoeren voor het beheer van psychosociale risico's op het werk TE VERSTERKEN via arbeidsinspecties of andere bevoegde organen in de lidstaten, overeenkomstig hun nationale praktijk. In dit verband moet worden ingezet op passende opleiding voor arbeidsinspecteurs;
35. IN TE ZETTEN op de effectieve handhaving van de rechten van werknemers, met name van de vigerende nationale regelgeving op het gebied van arbeidstijd, en op beleid voor een beter evenwicht tussen beroeps-, privé- en gezinsleven, teneinde de geestelijke gezondheid beter te beschermen.

VERZOEKT DE RAAD DE EUROPESE COMMISSIE:

36. ERVOOR TE ZORGEN dat bij het toezicht op de uitvoering van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 rekening wordt gehouden met aspecten van de organisatie van de arbeidstijd die van invloed kunnen zijn op de geestelijke gezondheid;
37. NA TE DENKEN over een adequaat beleid om psychosociale risico's op het werk aan te pakken, op basis van de wettelijke verplichtingen van Kaderrichtlijn 89/391/EEG en aangepast aan de nieuwe realiteit van de wereld van het werk, met bijzondere aandacht voor de gevolgen van die nieuwe realiteit voor de geestelijke gezondheid van werknemers, alsook voor de vorderingen met de acties die zijn opgenomen in de mededeling van de Commissie betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid;

38. REKENING TE HOUDEN met de diversiteit van de Europese bevolking bij het ontwerpen van initiatieven op het gebied van arbeidsbeleid, teneinde personen in een kwetsbare situatie wier geestelijke gezondheid mogelijk gevaar loopt adequaat te beschermen;
39. het recht om offline te zijn TE OVERWEGEN als maatregel ter preventie van psychosociale risico's op het werk, rekening houdend met de lopende onderhandelingen van Europese brancheoverkoepelende sociale partners over telewerken en het recht om offline te zijn;
40. de lidstaten ERTOE AAN TE ZETTEN de uitvoering van nationale **initiatieven** voor het beheer van psychosociale risico's op het werk en de ontwikkeling van instrumenten en richtsnoeren te coördineren en de uitwisseling van goede praktijken te verbeteren, met de steun van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk en zijn deskundigennetwerken;
41. de meest voorkomende vormen van precair werk IN KAART TE BRENGEN, TE ANALYSEREN en TE BEOORDELEN door middel van systematische monitoring van het fenomeen, en de effectiviteit en de billijkheid van de uitgevoerde beleidsmaatregelen en -acties te beoordelen op basis van statistieken en gegevens van Eurostat, EU-OSHA en Eurofound;
42. de informatie over de prevalentie van geestelijke gezondheidsproblemen op het werk TE VERBETEREN, door actuele informatie te verzamelen over arbeidsomstandigheden die negatieve effecten hebben op de geestelijke gezondheid, met details over die effecten, uitgesplitst naar geslacht en andere relevante factoren, zodat de uitvoering van beleid ter verbetering van de geestelijke gezondheid kan worden gemonitord;

VERZOEKT DE RAAD DE SOCIALE PARTNERS, OP HET NIVEAU VAN DE EU EN DE LIDSTATEN, OM, IN OVEREENSTEMMING MET DE NATIONALE PRAKTIJKEN EN MET VOLLEDIGE INACHTNEMING VAN HUN MANDATEN EN AUTONOMIE:

43. TE BLIJVEN DEELNEMEN aan de sociale dialoog, op alle niveaus, om iets te doen tegen arbeidsomstandigheden die de geestelijke gezondheid ondermijnen, en met name die welke kenmerkend zijn voor precare banen;

44. werkgevers TE BLIJVEN WIJZEN op belangrijke kwesties zoals het beheer van psychosociale risico's op het werk om negatieve gevolgen voor de geestelijke gezondheid te voorkomen, het herkennen van vroegtijdige tekenen van psychisch leed, zodat werkgevers de nodige preventieve maatregelen ter zake kunnen nemen, en de voordelen van het bevorderen van geestelijke gezondheid en welzijn op de werkplek;
45. werkgevers ERAAN TE HERINNEREN om psychosociale risico's op het werk effectief in hun risicobeoordeling op te nemen en om in het preventief medisch onderzoek van werknemers aandacht te schenken aan geestelijke gezondheid, teneinde potentieel gezondheidsbedreigende arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en te verbeteren;
46. interventies op de werkplek over psychosociaal welzijn en geestelijke gezondheid op het werk TE BLIJVEN BEVORDEREN, en deze interventies vooral te richten op organisatorische veranderingen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld een andere organisatie van de arbeidstijd, eerder dan op specifieke personen. Deze interventies moeten ondersteunende omgevingen en praktijken voor het beschermen van de geestelijke gezondheid van werknemers helpen creëren;
47. proactieve benaderingen van digitalisering en het gebruik van ICT met een positief effect op de arbeidsomstandigheden TE BLIJVEN STIMULEREN en de negatieve gevolgen ervan tot een minimum te beperken door een preventief beheer van psychosociale risico's op het werk. Hierbij kunnen maatregelen worden genomen om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, de werkdruk te verminderen, sociaal isolement tot een minimum te beperken en werknemers de nodige ondersteuning te bieden bij de uitdagingen van technologie en telewerk;
48. ERVOOR TE ZORGEN dat sociale dialoog en collectieve onderhandelingen een grotere rol spelen bij het verbeteren van de identificatie, de preventie en het beheer van psychosociale risico's op het werk en bij het bestrijden van discriminatie, psychologisch geweld, intimidatie en seksuele intimidatie;
49. de integratie van het genderperspectief met betrekking tot arbeidsomstandigheden in alle sectoren en soorten werkplekken TE ONDERSTEUNEN, en daarbij de ongelijke effecten op de geestelijke gezondheid van mannen en vrouwen te beoordelen.

REFERENTIES

Primair EU-recht

1. EUROPESE UNIE. Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (geconsolideerde versie). Publicatieblad van de Europese Unie, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:nl:PDF>
2. EUROPESE UNIE. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Richtlijnen van het Europees Parlement en de Raad

1. EUROPEES PARLEMENT EN RAAD: Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. *Publicatieblad van de Europese Unie*, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32003L0088)
2. EUROPEES PARLEMENT EN RAAD: Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). *Publicatieblad van de Europese Unie*, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROPEES PARLEMENT EN RAAD: Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. *Publicatieblad van de Europese Unie*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROPEES PARLEMENT EN RAAD: Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. *Publicatieblad van de Europese Unie*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EUROPEES PARLEMENT EN RAAD: Richtlijn (EU) 2022/2041 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. *Publicatieblad van de Europese Unie*, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROPEES PARLEMENT EN RAAD: Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Raad van de Europese Unie

1. RAAD VAN DE EUROPESE UNIE: Conclusies van de Raad over telewerken, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. RAAD VAN DE EUROPESE UNIE: Richtlijn 89/391/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. RAAD VAN DE EUROPESE UNIE: Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. RAAD VAN DE EUROPESE UNIE: Richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. RAAD VAN DE EUROPESE UNIE: Conclusies van de Raad "De toekomst van werk: de Europese Unie propageert de eeuwfeestverklaring van de IAO", 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. RAAD VAN DE EUROPESE UNIE: Aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie (aangenomen op 12 juni 2023). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/nl/pdf>

Commissie

1. EUROPESE COMMISSIE: Thematische conferentie "Promoting mental health and well-being in workplaces", 2011.
2. EUROPESE COMMISSIE: Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 – Gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende wereld. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EUROPESE COMMISSIE: Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions, 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=nl>
4. EUROPESE COMMISSIE: Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Europees Parlement

1. EUROPEES PARLEMENT: Arbeidsomstandigheden en onzeker werk, 2017. [Aangenomen teksten – Arbeidsomstandigheden en onzeker werk – dinsdag 4 juli 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EUROPEES PARLEMENT: Geestelijke gezondheid in de digitale arbeidswereld, 2022. [Aangenomen teksten – Geestelijke gezondheid in de digitale arbeidswereld – dinsdag 5 juli 2022 \(europa.eu\)](#)

Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)

1. EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ (EESC): Onzeker werk en geestelijke gezondheid (Verkennd advies op verzoek van het Spaanse voorzitterschap) 2023. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ (EESC): De sociale dialoog als instrument ter bevordering van gezondheid en veiligheid op het werk (Verkennd advies op verzoek van het Franse voorzitterschap), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Overige

1. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment. IAO, 2012.
2. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): Verdrag betreffende veiligheid en gezondheid op het werk, 1981 (nr. 155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): Verdrag betreffende het promotioneel kader voor de veiligheid en gezondheid op het werk, 2006 (nr. 187). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): Verdrag betreffende huispersoneel (C189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): Verdrag betreffende geweld en intimidatie (C190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): Eeuwfeestverklaring van de IAO over de toekomst van werk. IAO, 2019.
7. WERELDGEZONDHEIDSORGANISATIE (WHO): Richtsnoeren voor geestelijke gezondheid op het werk: samenvatting Genève: WHO, 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. WERELDGEZONDHEIDSORGANISATIE (WHO) EN INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO): Geestelijke gezondheid op het werk: beleidsnota WHO-ILO, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. VERENIGDE NATIES: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. WERELDGEZONDHEIDSORGANISATIE: Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie. Genève. 2006.
11. ORGANISATIE VOOR ECONOMISCHE SAMENWERKING EN ONTWIKKELING (OESO): 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. ORGANISATIE VOOR ECONOMISCHE SAMENWERKING EN ONTWIKKELING (OESO): 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. ORGANISATIE VOOR ECONOMISCHE SAMENWERKING EN ONTWIKKELING (OESO) (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. EUROPEES NETWERK VOOR GEZONDHEIDSBEVORDERING OP HET WERK: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing, 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. Cost of depression in Europe. *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), pp. 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. *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987
18. Benach, JOAN, et al. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*. 2014, 35, pp. 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. EUROPEES AGENTSCHAP VOOR DE VEILIGHEID EN DE GEZONDHEID OP HET WERK: 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, Spain. <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. REGERING VAN SPANJE: 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. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), pp. 293-301.
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper, Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, et al. 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>