

Bruxelles, 9 octombrie 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	13171/23
Subiect:	Concluziile Consiliului privind sănătatea mintală și munca precară

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO la reuniunea sa din 9 octombrie 2023.

Sănătatea mintală și munca precară**Concluziile Consiliului****RECUNOSCÂND CĂ:**

1. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene afirmă obiectivul esențial al ameliorării constante a condițiilor de viață și de muncă.
2. Articolele 3 și 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevăd dreptul la integritatea fizică și psihică a oricărei persoane și, respectiv, dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea lucrătorilor. Principiul 5 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că trebuie prevenite raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare. Principiul 6 stabilește că lucrătorii au dreptul la salarii echitabile, care să asigure un nivel de trai decent, iar principiul 10 recunoaște că lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă.
3. Uniunea Europeană și statele membre s-au angajat să atingă obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) cuprinse în Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite, inclusiv ODD 8 privind condițiile de muncă decente și creșterea economică, care stabilește că unul dintre obiectivele sale este protejarea drepturilor la muncă și promovarea unui mediu de lucru sigur pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special femeile migrante, precum și cei aflați în locuri de muncă precare.
4. Uniunea Europeană și statele sale membre împărtășesc valorile, principiile și obiectivele Organizației Internaționale a Muncii (OIM) pentru a modela un viitor al muncii echitabil, incluziv și sigur, în care ocuparea forței de muncă să fie integrală, productivă și liber aleasă, iar condițiile de muncă să fie decente pentru toți. UE promovează principiile cuprinse în convențiile și declarațiile sale, cum ar fi Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă din 1981 (nr. 155) și Convenția privind cadrul promoțional pentru sănătate și securitate în muncă, 2006 (nr. 187), care consacră principiul și dreptul fundamental la un mediu de lucru sigur și sănătos, precum și în Declarația centenarului OIM privind viitorul muncii.

5. Directiva 89/391/CEE a Consiliului, cunoscută sub denumirea „Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea la locul de muncă”, prevede că angajatorul trebuie să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele legate de muncă, care includ, în mod implicit, riscurile psihosociale. De asemenea, Uniunea Europeană a adoptat mai multe instrumente juridice menite să protejeze lucrătorii de anumite riscuri pentru securitate și sănătate.
6. Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 solicită să se pună accentul pe riscurile psihosociale la locul de muncă și pe sănătatea mintală.
7. Summitul de evaluare a securității și sănătății în muncă (*The Occupational Safety and Health Stocktaking Summit*), desfășurat la Stockholm în perioada 15-16 mai 2023, s-a încheiat cu concluzia că riscurile psihosociale și sănătatea mintală la locul de muncă necesită o analiză mai aprofundată.
8. După ce președinta Comisiei a anunțat acest lucru în discursul său din 14 septembrie 2022 privind starea Uniunii, Comisia a adoptat, la 7 iunie 2023, Comunicarea privind o abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală. Comunicarea cuprinde un capitol dedicat riscurilor psihosociale la locul de muncă, în care sunt prezentate mai multe inițiative importante care vizează riscurile psihosociale la locul de muncă ¹.
9. La 27 aprilie 2023, Comitetul Economic și Social European a adoptat un aviz pe tema „Munca precară și sănătatea mintală”, în care propune o serie de măsuri de prevenire a riscurilor psihosociale la nivelul UE, inclusiv adoptarea unor acte legislative specifice.

AVÂND ÎN VEDERE CĂ:

10. Sănătatea mintală este o stare de bine în care o persoană poate să se realizeze, să surmonteze tensiunile normale ale vieții, să îndeplinească o muncă productivă și fructuoasă și să contribuie la comunitatea din care face parte. Condițiile de muncă de calitate au un impact pozitiv asupra sănătății mintale a lucrătorilor.

¹ În acest context, Comisia a anunțat o inițiativă emblematică, care constă într-o „evaluare *inter pares* a abordărilor legislative și de asigurare a respectării legii vizând riscurile psihosociale la locul de muncă în statele membre, cu scopul de a prezenta o inițiativă la nivelul UE privind riscurile psihosociale și sub rezerva rezultatelor acesteia și a contribuției partenerilor sociali pe termen mediu”.

11. Sănătatea mintală este o componentă vitală a stării de bine a oamenilor, iar sănătatea mintală precară are costuri și repercusiuni economice și asupra pieței forței de muncă. Raportul *Health at a Glance Europe 2018* (Sănătatea pe scurt: Europa 2022) a evidențiat că problemele de sănătate mintală afectează aproximativ 84 de milioane de persoane din întreaga UE și că, potrivit estimărilor, costurile totale ale problemelor de sănătate mintală depășesc 4 % din PIB (600 miliarde EUR) în țările UE.
12. Sănătatea mintală este legată în multe moduri de variabile, parametri, dimensiuni și condiții de viață diferite, inclusiv de muncă. Sănătatea mintală și munca sunt strâns corelate: riscurile psihosociale la locul de muncă care se manifestă prin disconfort psihic, de exemplu, pot afecta negativ sănătatea mintală care este, la rândul său, un aspect esențial pentru capacitatea de muncă și pentru competitivitatea și productivitatea la locul de muncă. Deopotrivă, șomajul poate constitui un risc pentru sănătatea mintală. Diferitele părți interesate pot lua măsuri, în funcție de rolurile ce le revin, pentru a îmbunătăți sănătatea mintală la locul de muncă.
13. Ancheta Eurobarometru Flash – Pulsul SSM: Securitatea și sănătatea în muncă la locurile de muncă post-pandemie [*OSH Pulse: The occupational safety and health in post-pandemic workplaces Flash Eurobarometer*] arată că expunerea la anumiți factori de risc legați de stres și de tulburările mintale a crescut ca urmare a pandemiei de COVID-19².
14. Lumea muncii se schimbă rapid. Digitalizarea, robotizarea și utilizarea noilor tehnologii, cum ar fi inteligența artificială, se pot dovedi benefice pentru accesul pe piața forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și creșterea productivității. Cu toate acestea, ele pun probleme legate de reconturarea piețelor muncii și a cererilor de competențe, precum și de crearea unor riscuri de excludere digitală. De asemenea, este important să fim conștienți de potențialul lor impact negativ asupra condițiilor de muncă, de exemplu stresul cauzat de tehnologie, și să fim pregătiți pentru a remedia în mod corespunzător această problemă.

² Conform datelor EU-OSHA, 27 % din forța de muncă din Uniunea Europeană susține că stresul, depresia și anxietatea sunt probleme cauzate sau agravate de muncă, iar peste 4 din 10 lucrători din întreaga UE declară că stresul lor la locul de muncă a crescut ca urmare a pandemiei de COVID-19. În acest context, 27 % din forța de muncă din UE interviuată susține că a suferit de stres, depresie și/sau anxietate între aprilie 2021 și aprilie 2022. Sursă: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Locurile de muncă precare sunt locuri de muncă „prost plătite, nesigure, neprotejate și care nu pot susține o gospodărie”³. Munca precară se referă la drepturile lucrătorilor, la conținutul muncii, la organizarea muncii, la condițiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă (inclusiv factorii psihosociali) și la relațiile de muncă.
16. După cum arată dovezile științifice, condițiile de muncă precare generează reacții negative la stres care pot duce la tulburări precum anxietatea și depresia.
17. Prevalența muncii precare variază și are un impact diferit în funcție de variabile care țin de vulnerabilitatea personală sau socială. În plus, factorii determinanți ai sănătății mintale interacționează cu inegalitățile existente în societate, expunând unele persoane la un risc mai mare de sănătate mintală precară decât altele. Atunci când discriminarea din motive de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, violență și ură cauzează o sănătate mintală precară, promovarea egalității în societățile noastre este un instrument important de prevenire.
18. Conform datelor EU-OSHA, un procentaj mai mare de femei decât de bărbați declară că au probleme de sănătate mintală cauzate sau agravate de muncă⁴. Acest lucru se poate explica prin factori precum preponderența femeilor în locuri de muncă precare, existența unor riscuri care afectează mai des femeile decât bărbații, cum ar fi hărțuirea și violența sexuală, sau prin faptul că povara și impactul responsabilităților de îngrijire sunt adeseori mai mari pentru femei.

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

⁴ De exemplu, 30 % dintre femeile intervievate susțin că au suferit de stres, depresie sau anxietate din motive profesionale între aprilie 2021 și aprilie 2022, comparativ cu 25 % dintre bărbați. În plus, pandemia a generat o creștere a responsabilităților de îngrijire în paralel cu desfășurarea unei activități profesionale, dublându-se astfel munca depusă: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Acest lucru a avut un efect disproporționat asupra femeilor care au responsabilități de îngrijire, cu repercusiuni negative asupra sănătății lor mintale.

19. Studiile și resursele existente nu s-au axat suficient pe monitorizarea informațiilor privind calitatea locurilor de muncă și impactul acestora asupra sănătății și a calității vieții. Este nevoie de mai multe statistici referitoare la prevalența problemelor de sănătate mintală la locul de muncă și de monitorizarea periodică a condițiilor psihosociale de muncă, precum și de studii privind factorii organizaționali și caracteristicile mediilor de lucru care promovează starea de bine.
20. Aplicarea efectivă și asigurarea efectivă a respectării legislației UE și a legislației naționale în vigoare sunt esențiale pentru combaterea riscurilor psihosociale la locul de muncă. O abordare sistematică a gestionării riscurilor de către angajator contribuie la prevenirea riscurilor psihosociale la locul de muncă. În același timp, prevenirea s-ar putea concentra mai ales asupra muncii precare.
21. Ar trebui depuse mai multe eforturi pentru a se asigura accesul la îngrijiri de sănătate mintală la prețuri abordabile, prin existența unui număr suficient de profesioniști care lucrează în sectorul sănătății mintale și prin recurgerea la medicina la distanță sau la alte instrumente și resurse.
22. Prezentele concluzii se bazează pe lucrările și angajamentele politice anterioare ale Consiliului European, Consiliului, Parlamentul European și Comisiei, precum și pe activitatea altor părți interesate relevante, inclusiv pe documentele enumerate în anexă.

CONSILIUL INVITĂ STATELE MEMBRE, ȚINÂND SEAMA DE CIRCUMSTANȚELE NAȚIONALE, CU RESPECTAREA ROLULUI ȘI A AUTONOMIEI PARTENERILOR SOCIALI:

23. SĂ ANALIZEZE mai în detaliu implicațiile juridice și practice ale noilor forme de muncă și de organizare a muncii, mai ales în situațiile în care este posibil să nu fie clar cine este angajatorul și care sunt responsabilitățile acestuia, de exemplu atunci când este vorba despre grupuri de întreprinderi și raporturi de muncă multipartite, cum ar fi munca prin agent de muncă temporară, munca la cerere sau subcontractarea.

24. SĂ PROMOVEZE politici de calitate de ocupare a forței de muncă pentru a combate precaritatea la toate tipurile de locuri de muncă și a remedia probleme precum insecuritatea locului de muncă, care sunt legate, printre altele, de anumite tipuri de contracte de muncă (cum ar fi contractele de muncă pe durată determinată involuntare sau contractele de muncă cu fracțiuni de normă involuntare), precum și de remunerarea inadecvată sau de dificultatea de a exercita drepturile lucrătorilor ori de alți factori organizaționali la locul de muncă care pot contribui la precaritate.
25. SĂ ÎNCURAJEZE politici care să pună la dispoziția lucrătorilor și a reprezentanților acestora instrumente precum campanii de formare și educare, sprijin juridic sau platforme de dialog, pentru a le consolida rolul și a favoriza dialogul social ca resursă împotriva precarității.
- 25a. SĂ PROMOVEZE, în conformitate cu practica națională, un mediu propice pentru dialogul social bipartit și tripartit, inclusiv negocierea colectivă, pentru abordarea sănătății mintale și a muncii precare, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană.
26. SĂ ASIGURE, în mod efectiv, aplicarea legislației UE și a legislației naționale în vigoare, precum și respectarea acestora, pentru a garanta munca decentă, a proteja securitatea și sănătatea la locul de muncă și a promova egalitatea de tratament și nediscriminarea pentru toți lucrătorii.
27. SĂ CONSOLIDEZE sistemele publice menite să protejeze sănătatea mintală la locul de muncă, de exemplu prin punerea la dispoziția acestora a unor resurse suplimentare, inclusiv a unor resurse umane cu înalte calificări, mai ales prin recalificare și perfecționare. Să încurajeze, după caz, sinergiile dintre securitatea și sănătatea în muncă și sănătatea publică.
28. SĂ SPRIJINE cercetarea în domeniul sănătății mintale la locul de muncă printr-o abordare preventivă, și anume prin axarea pe impactul, pozitiv sau negativ, al condițiilor de muncă asupra sănătății mintale și a stării de bine a lucrătorilor.

29. SĂ SE ASIGURE, în conformitate cu practica națională, că lucrătorii beneficiază de supravegherea sănătății lor, inclusiv în ceea ce privește sănătatea mintală, în concordanță cu riscul pentru sănătate și siguranță cu care se confruntă la locul de muncă, și să promoveze coordonarea cu serviciile de sănătate publică, acordând o atenție deosebită sectoarelor asociate cu condiții de muncă precare și sectoarelor care furnizează servicii esențiale, inclusiv profesioniștilor din domeniul sănătății, cadrelor didactice și fermierilor⁵.
30. SĂ ACCELEREZE EFORTURILE menite să sprijine angajarea de lucrători cu boli sau tulburări mintale și să promoveze programele voluntare de intervenție timpurie, de adaptare la locul de muncă și de sprijinire a lucrătorilor atunci când intră în concediu din cauza unor probleme de sănătate mintală și când revin la locul de muncă, pentru a permite reincluderea flexibilă și treptată a acestor lucrători în rândul forței de muncă, într-un mod adaptat capacității lor de muncă, și pentru a contribui la preîntâmpinarea sau reducerea duratei concediilor medicale din motive legate de sănătatea mintală. În acest context, este important să se abordeze stigmatizarea problemelor de sănătate mintală.
31. SĂ SE ASIGURE că angajatorii includ în mod corespunzător și eficace gestionarea riscurilor psihosociale în evaluările riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă, precum și în acțiunile rezultate.
32. SĂ SPRIJINE, în conformitate cu practicile naționale, lucrătorii independenți, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii în abordarea provocărilor legate de gestionarea prevenirii riscurilor psihosociale la locul de muncă.

⁵ O analiză a Sondajului european privind condițiile de muncă (EWCS), care acoperă perioada 1995-2015, arată că a existat o creștere generală a factorilor de stres la locul de muncă (de exemplu, un nivel scăzut de control și de recompense la locul de muncă), înregistrându-se o creștere deosebit de abruptă pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare. Lucrătorii care își desfășoară activitatea în condiții precare, printre care se numără locuri de muncă de slabă calitate, insecuritatea locului de muncă, insuficiența veniturilor și, în general, lipsa unei protecții adecvate în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă sunt, de regulă, expuși unui risc disproporționat ca sănătatea lor să fie afectată. (Sursă: RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey*).

33. SĂ PROMOVEZE inițiative și campanii de formare și de sensibilizare cu privire la sănătatea mintală la locul de muncă și la impactul condițiilor de muncă precare asupra sănătății mintale. Să promoveze includerea conținutului legat de sănătatea mintală și de riscurile psihosociale la locul de muncă în programele de formare pentru profesioniștii din domeniul resurselor umane, pentru manageri și personal.
- 33a. SĂ PROMOVEZE politici menite să sprijine sănătatea mintală a tinerilor lucrători în cadrul integrării lor pe piața muncii, în conformitate cu practicile naționale.
34. SĂ CONSOLIDEZE supravegherea gestionării riscurilor psihosociale la locul de muncă și orientările în această privință prin acțiunile inspectoratelor de muncă sau ale altor organisme competente din statele membre, în conformitate cu practicile lor naționale. În acest context, să promoveze formarea corespunzătoare a inspectorilor de muncă.
35. SĂ PROMOVEZE aplicarea efectivă a drepturilor lucrătorilor, în special a reglementărilor naționale în vigoare în domeniul timpului de lucru, și să încurajeze politicile de reconciliere a vieții profesionale, personale și de familie, pentru a promova o protecție mai bună a sănătății mintale.

CONSILIUL INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

36. SĂ SE ASIGURE că, în ceea ce privește timpul de lucru, aspectele care pot avea un impact asupra sănătății mintale sunt luate în considerare atunci când se monitorizează punerea în aplicare a Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003.
37. SĂ REFLECTEZE la o politică adecvată de abordare a riscurilor psihosociale la locul de muncă, pe baza obligațiilor legale prevăzute în Directiva-cadru 89/391/CEE, care să fie adaptată la noile realități ce afectează lumea muncii și acordând o atenție deosebită impactului acestora asupra sănătății mintale a lucrătorilor și progreselor realizate în legătură cu acțiunile incluse în Comunicarea Comisiei privind o abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală.

38. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE diversitatea populației europene atunci când elaborează inițiative de politică în domeniul muncii, pentru a promova protecția adecvată a persoanelor aflate într-o situație vulnerabilă și a căror sănătate mintală ar putea fi periclitată.
39. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE dreptul de a se deconecta drept măsură care contribuie la prevenirea riscurilor psihosociale la locul de muncă, ținând seama de negocierile în curs purtate de partenerii sociali la nivel intersectorial ai UE cu privire la telemuncă și la dreptul de a se deconecta.
40. SĂ STIMULEZE coordonarea eforturilor statelor membre la punerea în aplicare a **inițiativelor** naționale privind gestionarea riscurilor psihosociale la locul de muncă, precum și la dezvoltarea de instrumente și orientări și să îmbunătățească schimbul de bune practici cu sprijinul Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă și al rețelelor sale de experți.
41. SĂ IDENTIFICE, SĂ ANALIZEZE ȘI SĂ EVALUEZE formele precare de ocupare a forței de muncă care predomină, prin monitorizarea sistematică a locurilor de muncă precare, și să evalueze eficacitatea și corectitudinea politicilor și intervențiilor puse în aplicare pe baza statisticilor și a datelor furnizate de Eurostat, EU-OSHA și Eurofound.
42. SĂ ÎMBUNĂȚEASCĂ informațiile privind prevalența problemelor de sănătate mintală la locul de muncă, compilând informații actualizate referitoare la condițiile de muncă care au un impact negativ asupra sănătății mintale și efectele lor specifice, defalcate în funcție de sex și de alți factori relevanți, astfel încât să permită monitorizarea punerii în aplicare a politicilor care îmbunătățesc sănătatea mintală.

CONSILIUL INVITĂ PARTENERII SOCIALI, LA NIVELUL UE ȘI AL STATELOR MEMBRE, ÎN CONFORMITATE CU PRACTICILE NAȚIONALE, RESPECTÂND PE DEPLIN MANDATELE ȘI AUTONOMIA ACESTORA:

43. SĂ PARTICIPE ÎN CONTINUARE la dialogul social, la toate nivelurile, pentru a se ocupa de îmbunătățirea condițiilor de muncă care afectează negativ sănătatea mintală, îndeosebi a celor care sunt caracteristice locurilor de muncă precare.

44. SĂ CONTINUE SĂ ATRAGĂ ATENȚIA angajatorilor asupra unor chestiuni precum: importanța gestionării riscurilor psihosociale la locul de muncă pentru a preveni impactul negativ potențial asupra sănătății mintale; importanța recunoașterii semnelor timpurii de disconfort psihic, astfel încât angajatorii să poată lua, în consecință, măsurile preventive corespunzătoare; beneficiile care decurg din promovarea sănătății mintale și a stării de bine la locul de muncă.
45. SĂ REAMINTEASCĂ angajatorilor să integreze în mod efectiv factorii de risc psihosocial la locul de muncă în evaluarea riscurilor și să includă sănătatea mintală în cadrul supravegherii sănătății lucrătorilor pentru a identifica și a îmbunătăți condițiile de muncă care ar putea dăuna sănătății.
46. SĂ PROMOVEZE ÎN CONTINUARE intervențiile la locul de muncă pentru a promova starea de bine psihosocială și sănătatea mintală la locul de muncă, în special schimbările organizaționale care afectează condițiile de muncă, cum ar fi intervențiile privind organizarea timpului de lucru, mai degrabă decât intervențiile axate pe anumite persoane. Aceste intervenții ar trebui să se axeze pe crearea unor medii și a unor practici favorabile care să protejeze sănătatea mintală a lucrătorilor.
47. SĂ ÎNCURAJEZE ÎN CONTINUARE abordările proactive în ceea ce privește digitalizarea și utilizarea TIC care au impact pozitiv asupra condițiilor de muncă și reduc la minimum impactul negativ, prin gestionarea preventivă a riscurilor psihosociale la locul de muncă. Acest lucru poate include măsuri de punere în aplicare care promovează echilibrul dintre viața profesională și cea privată, diminuează presiunea exercitată de volumul de muncă, reduc la minimum izolarea socială și oferă sprijinul necesar lucrătorilor pentru a face față provocărilor pe care le reprezintă tehnologia și munca la distanță.
48. SĂ CONSOLIDEZE rolul dialogului social și al negocierii colective în îmbunătățirea identificării, prevenirii și gestionării riscurilor psihosociale la locul de muncă și în combaterea discriminării, a violenței psihologice, a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale.
49. SĂ SPRIJINE includerea perspectivei de gen în ceea ce privește condițiile de muncă în toate sectoarele și în toate tipurile de locuri de muncă, evaluând impactul inegal asupra sănătății mintale la bărbați și femei.

SURSE

Dreptul primar al UE

1. UNIUNEA EUROPEANĂ. Versiune consolidată a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:ro:PDF>
2. UNIUNEA EUROPEANĂ. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Directive ale Parlamentului European și ale Consiliului

1. PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL: Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - RO - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32003L0088)
2. PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL: Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare). Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL: Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL: Directiva 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL: Directiva 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL: Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice. 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Consiliul Uniunii Europene

1. CONSILIUL UNIUNII EUROPENE: Concluziile Consiliului privind telemunca, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. CONSILIUL UNIUNII EUROPENE: Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. CONSILIUL UNIUNII EUROPENE: Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. CONSILIUL UNIUNII EUROPENE: Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - RO - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. CONSILIUL UNIUNII EUROPENE: Concluziile Consiliului – Viitorul muncii: Uniunea Europeană promovează Declarația centenarului OIM, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. CONSILIUL UNIUNII EUROPENE: Recomandarea Consiliului privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană, 12 iunie 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/ro/pdf>

Comisia

1. COMISIA EUROPEANĂ: Conferința tematică *Promoting mental health and well-being in workplaces*, 2011.
2. COMISIA EUROPEANĂ: Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027. Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=RO>
3. COMISIA EUROPEANĂ: *Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions*. 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. COMISIA EUROPEANĂ: Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OCDE/UE (2018), *Health at a Glance: Europa 2018 – State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Parlamentul European

1. PARLAMENTUL EUROPEAN: Condițiile de muncă și locurile de muncă precare 2017. [Texte adoptate – Condițiile de muncă și locurile de muncă precare – marți, 4 iulie 2017 \(europa.eu\)](#)
2. PARLAMENTUL EUROPEAN: Sănătatea mintală în mediul de lucru digital. 2022. [Texte adoptate – Sănătatea mintală în mediul de lucru digital – marți, 5 iulie 2022 \(europa.eu\)](#)

Comitetul Economic și Social European (CESE)

1. COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN (CESE): Munca precară și sănătatea mintală (aviz exploratoriu la solicitarea președinției spaniole). 2023. <https://www.eesc.europa.eu/ro/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN (CESE): Dialogul social ca instrument de promovare a sănătății și securității în muncă (aviz exploratoriu la solicitarea președinției franceze). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/ro/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Altele

1. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): *From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment*. ILO, 2012.
2. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): *Occupational Safety and Health Convention*, 1981 (C155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): Convenția (C 187) privind cadrul promoțional pentru sănătate și securitate în muncă, 2006.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): *Domestic Workers Convention* (C189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): *Violence and Harassment Convention* (C190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. ILO, 2019.
7. ORGANIZAȚIA MONDIALĂ A SĂNĂTĂȚII (OMS): *Guidelines on mental health at work: executive summary*. Geneva: WHO, 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. ORGANIZAȚIA MONDIALĂ A SĂNĂTĂȚII (OMS) ȘI ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (OIM): *Mental health at work: Policy brief*. WHO-ILO, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. ORGANIZAȚIA NAȚIUNILOR UNITE: *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. ORGANIZAȚIA MONDIALĂ A SĂNĂTĂȚII: *Constitution of the World Health Organization*. Geneva. 2006
11. ORGANIZAȚIA PENTRU COOPERARE ȘI DEZVOLTARE ECONOMICĂ (OCDE) (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. ORGANIZAȚIA PENTRU COOPERARE ȘI DEZVOLTARE ECONOMICĂ (OCDE): *Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy*. OCDE, 2018. *Flyer_MHW Council Recommendation.pdf* (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ORGANIZAȚIA PENTRU COOPERARE ȘI DEZVOLTARE ECONOMICĂ (OCDE) (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. REȚEAUA EUROPEANĂ PENTRU PROMOVAREA SĂNĂTĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ: *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. AGENȚIA EUROPEANĂ PENTRU SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ: *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. GUVERNUL SPANIEI: *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>