

V Bruseli 9. októbra 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od: Generálny sekretariát Rady

Komu: Delegácie

Č. predch. dok.: 13171/23

Predmet: Závery Rady o duševnom zdraví a neistej práci

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o uvedenej téme, ktoré schválila Rada EPSCO na zasadnutí 9. októbra 2023.

Duševné zdravie a neistá práca

závery Rady

UZNÁVAJÚC, ŽE:

1. V Zmluve o fungovaní Európskej únie sa potvrdzuje základný cieľ, ktorým je neustále zlepšovanie životných a pracovných podmienok.
2. V článkoch 3 a 31 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje právo na telesnú a duševnú nedotknuteľnosť osoby a právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť pracovníkov. V zásade 5 Európskeho piliera sociálnych práv sa uvádza, že je potrebné zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam. V zásade 6 sa stanovuje, že pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň, a v zásade 10 sa uznáva, že pracovníci majú právo na vysokú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.
3. Európska únia a členské štáty sa zaviazali plniť ciele udržateľného rozvoja v rámci Agendy 2030 Organizácie Spojených národov vrátane cieľa č. 8, ktorý sa týka dôstojnej práce a hospodárskeho rastu a v ktorom sa ako jeden z čiastkových cieľov stanovuje „chrániť pracovné práva a podporovať bezpečného a stabilného pracovného prostredia pre všetkých pracovníkov vrátane migrujúcich pracovníkov, najmä žien, a osôb s neistým zamestnaním“.
4. Európska únia a jej členské štáty spoločne uznávajú hodnoty, zásady a ciele Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktorých cieľom je formovať spravodlivú, inkluzívnu a bezpečnú budúcnosť práce s plným, produktívnym a slobodne zvoleným zamestnaním a dôstojnou prácou pre všetkých. EÚ podporuje zásady dohovorov a vyhlásení MOP, ako je Dohovor o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí z roku 1981 (č. 155) a Dohovor o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci z roku 2006 (č. 187), v ktorých sa zakotvuje základná zásada a právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie, ako aj deklaráciu MOP o budúcnosti práce prijatú pri príležitosti stého výročia jej vzniku.

5. V smernici Rady 89/391/EHS, známej ako „rámcová smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“, sa stanovuje, že zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach, čo implicitne zahŕňa aj psychosociálne riziká. Európska únia prijala aj niekoľko právnych nástrojov zameraných na ochranu pracovníkov pred špecifickými zdravotnými a bezpečnostnými rizikami.
6. V strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027 sa vyzýva, aby sa pozornosť zamerala na psychosociálne riziká pri práci a na duševné zdravie.
7. Na samite o hodnotení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý sa konal 15. a 16. mája 2023 v Štokholme, sa dospelo k záveru, že psychosociálnym rizikám a duševnému zdraviu pri práci je potrebné venovať ďalšiu zvýšenú pozornosť.
8. V nadväznosti na informácie uvedené v správe predsedníčky o stave Únie zo 14. septembra 2022 Komisia 7. júna 2023 prijala oznámenie o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu. Jedna z kapitol tohto oznámenia je venovaná psychosociálnym rizikám pri práci a avizuje sa v nej niekoľko dôležitých iniciatív zameraných na pristupovanie k psychosociálnym rizikám pri práci¹.
9. Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal 27. apríla 2023 stanovisko na tému Neistá práca a duševné zdravie, v ktorom navrhuje súbor opatrení na predchádzanie psychosociálnym rizikám na úrovni EÚ vrátane prijatia špecifických právnych predpisov.

VZHLADOM NA TO, ŽE:

10. Duševné zdravie je stav pohody, v ktorom jednotlivец využíva svoje schopnosti, dokáže zvládať stresové situácie bežného života, produktívne a plodne pracovať a byť prínosom pre svoju komunitu. Kvalitné pracovné podmienky majú pozitívny vplyv na duševné zdravie pracovníkov.

¹ Komisia v tejto súvislosti avizovala hlavnú iniciatívu, ktorej súčasťou bude „partnerské hodnotenie legislatívnych prístupov a prístupov k presadzovaniu práva s cieľom riešiť psychosociálne riziká na pracoviskách v členských štátoch a na základe výsledkov tohto hodnotenia a pripomienok sociálnych partnerov predloží v strednodobom horizonte iniciatívu na úrovni EÚ týkajúcu sa psychosociálnych rizík“.

11. Duševné zdravie je dôležitou zložkou pohody ľudí, pričom zlé duševné zdravie so sebou prináša aj hospodárske náklady a ovplyvňuje trh práce. V správe Zdravie v skratke Európa 2018 sa zdôraznilo, že problémy s duševným zdravím postihujú v celej EÚ približne 84 miliónov ľudí a celkové náklady súvisiace s problémami s duševným zdravím sa v krajinách EÚ odhadujú na viac ako 4 % HDP (600 miliárd EUR).
12. Duševné zdravie je mnohými spôsobmi spojené s rôznymi premennými, parametrami, rozmermi a podmienkami života vrátane práce. Duševné zdravie a práca sú úzko prepojené: psychosociálne riziká pri práci, ktoré sa prejavujú napríklad tiesňou, môžu mať negatívny vplyv na duševné zdravie a naopak duševné zdravie je dôležitým faktorom pracovnej schopnosti, konkurencieschopnosti a produktivity. Nezamestnanosť môže tiež predstavovať riziko pre duševné zdravie. Rôzne zainteresované strany v rámci svojich príslušných úloh prijať opatrenia na zlepšenie duševného zdravia pri práci.
13. Z rýchleho prieskumu Eurobarometra OSH Pulse o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na pracoviskách po pandémii vyplýva, že v dôsledku pandémie COVID-19 sa zvýšilo vystavenie určitým rizikovým faktorom súvisiacim so stresom a duševnými poruchami².
14. Svet práce sa rýchlo mení. Digitalizácia, robotizácia a využívanie nových technológií, ako je umelá inteligencia, môžu byť prínosné z hľadiska prístupu na trh práce, lepších pracovných podmienok a zvýšenej produktivity. Predstavujú však výzvy z hľadiska pretvárania trhov práce, dopytu po zručnostiach a vytvárania rizík digitálneho vylúčenia. Takisto je dôležité uvedomiť si ich potenciálny negatívny vplyv na pracovné podmienky, napríklad prostredníctvom tzv. technostresu, a byť pripravený tento problém náležite riešiť.

² Podľa údajov agentúry EU-OSHA 27 % pracovnej sily Európskej únie tvrdí, že stres, depresia a úzkosť sú problémami, ktoré spôsobuje alebo zhoršuje práca, a viac ako 4 z 10 pracovníkov v celej EÚ uvádzajú, že ich pracovný stres sa zvýšil v dôsledku pandémie COVID-19. V tejto súvislosti 27 % pracovnej sily EÚ uviedlo, že v období od apríla 2021 do apríla 2022 trpelo stresom, depresiou a/alebo úzkosťou. Zdroj: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Neisté zamestnanie je zamestnanie, ktoré je „zle platené, nestabilné, nechránené a neschopné užiť domácnosť“³. Neistá práca sa týka pracovných práv, obsahu práce, organizácie práce, pracovných podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (vrátane psychosociálnych faktorov) a pracovných vzťahov.
16. Z vedeckých dôkazov vyplýva, že neisté pracovné podmienky spôsobujú negatívne stresové reakcie, ktoré môžu viesť k poruchám, ako je úzkosť a depresia.
17. Výskyt neistej práce sa rôzni a má odlišný vplyv v závislosti od premenných, ktorými sú osobná alebo sociálna zraniteľnosť. Determinanty duševného zdravia sú navyše v interakcii s existujúcimi nerovnosťami v spoločnosti, v dôsledku čoho sú niektorí ľudia vystavení vyššiemu riziku zlého duševného zdravia ako iní. Ak sú príčinou zlého duševného zdravia diskriminácia na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, násilie a nenávisť, dôležitým nástrojom prevencie je podpora rovnosti v našich spoločnostiach.
18. Podľa údajov agentúry EU-OSHA uvádza vyšší percentuálny podiel žien ako mužov, že má problémy s duševným zdravím spôsobené alebo zhoršené prácou⁴. Možno to vysvetliť faktormi, ako je prevaha žien na neistých pracovných miestach, existencia rizík, ktoré postihujú častejšie ženy ako mužov, ako je obťažovanie a sexuálne násilie, alebo skutočnosť, že zaťaženie opatrovateľskými povinnosťami a ich vplyv sú u žien často vyššie.

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

⁴ To, že v období od apríla 2021 do apríla 2022 trpeli pracovným stresom, depresiou alebo úzkosťou, tvrdí 30 % opýtaných žien, ale len 25 % mužov. Pandémia okrem toho zvýšila opatrovateľské povinnosti v kombinácii so zamestnaním, čím sa práca zdvojnásobila (zdroj: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Neprimerane to ovplyvnilo ženy ako osoby s opatrovateľskými povinnosťami, čo sa negatívne odrazilo na ich duševnom zdraví.

19. Existujúce štúdie a zdroje sa nezameriavajú dostatočne na monitorovanie informácií o kvalite zamestnania a jej vplyve na zdravie a kvalitu života. Je potrebných viac štatistík o výskyte problémov v oblasti duševného zdravia pri práci a pravidelné monitorovanie psychosociálnych pracovných podmienok, ako aj štúdie o organizačných faktoroch a charakteristikách pracovného prostredia, ktoré podporujú pohodu.
20. Na riešenie psychosociálnych rizík pri práci je nevyhnutné účinne uplatňovať a presadzovať existujúce právne predpisy EÚ a vnútroštátne právne predpisy. Systematický prístup k riadeniu rizík zo strany zamestnávateľa prispieva k prevencii psychosociálnych rizík pri práci, ktorá by sa mohla zamerať najmä na neistú prácu.
21. Malo by sa vyvinúť väčšie úsilie na zabezpečenie prístupu k cenovo dostupnej zdravotnej starostlivosti o duševné zdravie prostredníctvom dostatočného počtu odborníkov pracujúcich v sektore zdravotnej starostlivosti o duševné zdravie a využívania telemedicíny alebo iných nástrojov a zdrojov.
22. Tieto závery nadväzujú na predchádzajúcu prácu a politické záväzky Európskej rady, Rady, Európskeho parlamentu a Komisie a na prácu ďalších zainteresovaných strán, ktorej súčasťou sú aj dokumenty uvedené v prílohe.

RADA VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY S PRIHLIADNUTÍM NA VNÚTROŠTÁTNU SITUÁCIU A REŠPEKTUJÚC ÚLOHU A AUTONÓMIU SOCIÁLNYCH PARTNEROV:

23. Podrobnejšie ANALYZOVALI právne a praktické dôsledky nových foriem práce a organizácie práce, najmä v situáciách, keď môžu byť zamestnávateľ a jeho povinnosti nejasné, napríklad v prípade skupín podnikov a viacstranných pracovnoprávných vzťahov, ako je dočasná agentúrna práca, dočasná agentúrna práca, tzv. gig práca alebo využívanie subdodávateľov.

24. PRESADZOVALI politiky kvalitného zamestnania s cieľom bojovať proti neistote na všetkých druhoch pracovísk a riešiť otázky, ako je neistota zamestnania, ktoré súvisia okrem iného s určitými druhmi pracovných zmlúv (ako sú nedobrovoľné pracovné zmluvy na dobu určitú alebo nedobrovoľné zmluvy na čiastočný úväzok), ako aj neprimerané mzdy alebo ťažkosti pri uplatňovaní pracovných práv a iné organizačné faktory pri práci, ktoré môžu prispievať k neistote.
25. PODPOROVALI politiky, ktoré pracovníkom a ich zástupcom poskytujú nástroje, ako sú odborná príprava a vzdelávacie kampane, právna podpora alebo platformy pre dialóg, s cieľom posilniť ich úlohu a podporovať sociálny dialóg ako zdroj ochrany proti neistote.
- 25a. V súlade s vnútroštátnou praxou PODPOROVALI priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania pri riešení problematiky duševného zdravia a neistej práce v súlade s odporúčaním Rady o posilnení sociálneho dialógu v Európskej únii.
26. ZABEZPEČILI účinné uplatňovanie a presadzovanie existujúcich právnych predpisov EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov s cieľom zaručiť dôstojnú prácu a zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a presadzovanie rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie pre všetkých pracovníkov.
27. POSILNILI verejné systémy zamerané na ochranu duševného zdravia pri práci, napríklad poskytnutím ďalších zdrojov vrátane ľudských zdrojov s vyššou kvalifikáciou, najmä prostredníctvom rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností. Vo vhodných prípadoch podporovali synergie medzi bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a verejným zdravím.
28. PODPOROVALI výskum v oblasti duševného zdravia pri práci s preventívnym prístupom, t. j. s dôrazom na pozitívny alebo negatívny vplyv pracovných podmienok na duševné zdravie a pohodu pracovníkov.

29. V súlade s vnútroštátnou praxou ZABEZPEČILI, aby sa pracovníkom poskytol zdravotný dohľad, aj pokiaľ ide o duševné zdravie, a to primeraný zdravotným a bezpečnostným rizikám, s ktorými sa potýkajú pri práci, a podporovali koordináciu so službami verejného zdravotníctva s osobitným dôrazom na odvetvia spojené s neistými pracovnými podmienkami a odvetvia poskytujúce základné služby vrátane zdravotníckych pracovníkov, učiteľov a poľnohospodárov⁵.
30. ZINTENZÍVNILI ÚSILIE zamerané na podporu pri náboře pracovníkov s duševnou chorobou alebo duševnou poruchou a na propagáciu dobrovoľných programov včasnej intervencie, prispôsobenia práce a podpory pracovníkov počas dovolenky z dôvodu problémov v oblasti duševného zdravia a po návrate do práce, čím sa umožní pružné a postupné opätovné začlenenie týchto pracovníkov do pracovnej sily v súlade s ich schopnosťou pracovať, a na pomoc pri predchádzaní a skrátení pracovnej neschopnosti súvisiacej s duševným zdravím. V tejto súvislosti je dôležité riešiť stigmatizáciu problémov v oblasti duševného zdravia.
31. ZABEZPEČILI, aby zamestnávatelia riadne a účinne zahrnuli riadenie psychosociálnych rizík do posudzovania rizík pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a do opatrení, ktoré z neho vyplývajú.
32. V súlade s vnútroštátnymi postupmi PODPOROVALI samostatne zárobkovo činné osoby a mikropodniky, malé a stredné podniky pri riešení výziev súvisiacich s riadením prevencie psychosociálnych rizík pri práci.

⁵ Z analýzy Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS), ktorý sa vzťahuje na obdobie rokov 1995 až 2015, vyplýva, že došlo k všeobecnému nárastu stresových faktorov na pracovisku (napr. nízka úroveň kontroly a odmien v práci), pričom tento nárast bol mimoriadne prudký v zamestnaniach s nižšou kvalifikáciou. Pracovníci pôsobiaci v neistých pracovných podmienkach, ktoré zahŕňajú nízku kvalitu zamestnania, nestabilitu zamestnania, nedostatočnosť príjmov a vo všeobecnosti nedostatočnú ochranu z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sú zvyčajne vystavení neúmernému riziku zlých zdravotných výsledkov. (zdroj: Rigó, M. a kol.: Zvyšuje sa pracovný stres? Porovnávací analýza trendov v pracovných stresových faktoroch s využitím Európskeho prieskumu pracovných podmienok).

33. PROPAGOVALI iniciatívy a kampane zamerané na odbornú prípravu a zvyšovanie informovanosti o duševnom zdraví na pracovisku a o vplyve neistých pracovných podmienok na duševné zdravie. Presadzovali začleňovanie obsahu súvisiaceho s duševným zdravím a psychosociálnymi rizikami pri práci do programov odbornej prípravy pre odborníkov v oblasti ľudských zdrojov, manažérov a zamestnancov.
- 33a. PRESADZOVALI politiky na podporu duševného zdravia mladých pracovníkov pri ich integrácii do trhu práce v súlade s vnútroštátnymi postupmi.
34. POSILNILI dohľad nad riadením psychosociálnych rizík pri práci a jeho usmerňovanie prostredníctvom činnosti inšpektorátov práce alebo iných príslušných orgánov v členských štátoch v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi. V tejto súvislosti podporovali primeranú odbornú prípravu inšpektorov práce.
35. PODPOROVALI účinné presadzovanie práv pracovníkov, najmä platných vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti pracovného času, a podnecovali politiky zamerané na zosúladenie pracovného, osobného a rodinného života s cieľom zlepšiť ochranu duševného zdravia.

RADA VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

36. ZABEZPEČILA, aby sa aspekty pracovného času, ktoré môžu mať vplyv na duševné zdravie, zohľadňovali pri monitorovaní vykonávania smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003.
37. ZVÁŽILA primeranú politiku riešenia psychosociálnych rizík pri práci založenú na právnych povinnostiach stanovených v rámcovej smernici 89/391/EHS prispôbenú novej realite ovplyvňujúcej svet práce a osobitne zameranú na vplyv tejto reality na duševné zdravie pracovníkov a aby pokročila v opatreniach uvedených v oznámení Komisie o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu.

38. ZOHLADNILA rozmanitosť európskeho obyvateľstva pri navrhovaní iniciatív v oblasti politiky práce, aby sa podporila náležitá ochrana osôb v zraniteľnej situácii, ktorých duševné zdravie môže byť ohrozené.
39. POVAŽOVALA právo na odpojenie sa za opatrenie, ktoré prispieva k prevencii psychosociálnych rizík pri práci, a to s ohľadom na prebiehajúce rokovania medziodvetvových sociálnych partnerov EÚ o telepráci a práve na odpojenie sa.
40. POSILNILA koordináciu úsilia členských štátov pri vykonávaní národných **iniciatív** riadenia psychosociálnych rizík pri práci, vývoj nástrojov a usmernení a zlepšila výmenu osvedčených postupov s podporou Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a jej odborných sietí.
41. IDENTIFIKOVALA, ANALYZOVALA A POSUDZOVALA najčastejšie formy neistého zamestnania prostredníctvom systematického monitorovania neistých zamestnaní a aby posudzovala účinnosť a spravodlivosť politík a intervencií vykonávaných na základe štatistík a údajov Eurostatu, agentúry EU-OSHA a nadácie Eurofound.
42. ZLEPŠILA informácie o výskyte problémov v oblasti duševného zdravia na pracovisku a zhromažďovala aktuálne informácie o pracovných podmienkach, ktoré majú negatívny vplyv na duševné zdravie, a o ich špecifických účinkoch rozčlenené podľa pohlavia a iných relevantných faktorov, aby sa umožnilo monitorovanie vykonávania politík, ktoré zlepšujú duševné zdravie.

RADA VYZÝVA SOCIÁLNYCH PARTNEROV NA ÚROVNI EÚ A ČLENSKÝCH ŠTÁTOV, ABY V SÚLADE S VNÚTROŠTÁTNYMI POSTUPMI A PRI PLNOM REŠPEKTOVANÍ SVOJICH MANDÁTOV A AUTONÓMIE:

43. POKRAČOVALI v sociálnom dialógu na všetkých úrovniach s cieľom zlepšovať pracovné podmienky, ktoré majú negatívny vplyv na duševné zdravie, najmä tie, ktoré sú charakteristické pre neisté pracovné miesta.

44. NAĎALEJ ZVYŠOVALI POVEDOMIE zamestnávateľov v otázkach, ako je význam riadenia psychosociálnych rizík pri práci s cieľom zabrániť ich možnému negatívnemu vplyvu na duševné zdravie, význam rozpoznania počiatočných príznakov psychickej tiesne, aby zamestnávatelia mohli prijať príslušné preventívne opatrenia, a prínosy podpory duševného zdravia a pohody na pracovisku.
45. PRIPOMÍNALI zamestnávateľom, aby do svojho hodnotenia rizík účinne začleňovali psychosociálne riziká pri práci a aby do zdravotného dohľadu nad pracovníkmi začlenili duševné zdravie s cieľom identifikovať a zlepšiť pracovné podmienky, ktoré môžu škodiť zdraviu.
46. NAĎALEJ PRESADZOVALI intervencie na pracoviskách zamerané na podporu psychosociálnej pohody a dobrého duševného zdravia pri práci, najmä organizačné zmeny ovplyvňujúce pracovné podmienky, ako sú intervencie zamerané skôr na organizáciu pracovného času ako na konkrétnych jednotlivcov. Tieto intervencie by sa mali zameriavať na vytváranie priaznivého prostredia a postupov, ktoré chránia duševné zdravie pracovníkov.
47. NAĎALEJ POSILŇOVALI proaktívne prístupy k digitalizácii a využívaniu IKT, ktoré majú pozitívny vplyv na pracovné podmienky a minimalizujú ich negatívny vplyv, prostredníctvom preventívneho riadenia psychosociálnych rizík pri práci. Môže to zahŕňať vykonávacie opatrenia, ktoré podporujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, minimalizujú tlak pracovnej záťaže, zabráňujú sociálnej izolácii a poskytujú pracovníkom potrebnú podporu pri zvládaní výziev, ktoré predstavujú technológie a práca na diaľku.
48. POSILŇOVALI úlohu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania pri zlepšovaní identifikácie, prevencie a riadenia psychosociálnych rizík pri práci a v boji proti diskriminácii, psychickému násiliu, obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu.
49. PODPOROVALI začleňovanie rodového hľadiska v súvislosti s pracovnými podmienkami vo všetkých sektoroch a na všetkých druhoch pracovísk, a pritom posudzovali nerovnaké vplyvy na duševné zdravie mužov a žien.

REFERENCIE**Primárne právo EÚ**

1. EURÓPSKA ÚNIA Konsolidované znenie Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Úradný vestník Európskej únie 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:sk:PDF>
2. EURÓPSKA ÚNIA Charta základných práv Európskej únie. Úradný vestník Európskych spoločenstiev 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Smernice Európskeho parlamentu a Rady

1. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA: Smernica 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Úradný vestník Európskej únie 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - SK - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32003L0088)
2. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA: Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie). Úradný vestník Európskej únie 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA: Smernica 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Úradný vestník Európskej únie 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA: Smernica 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. Úradný vestník Európskej únie 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA: Smernica 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Úradný vestník Európskej únie 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA: Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu. 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Rada Európskej únie

1. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Závery Rady o práci na diaľku. 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Úradný vestník Európskych spoločenstiev 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Smernica 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Úradný vestník Európskych spoločenstiev 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. Úradný vestník Európskych spoločenstiev 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - SK - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Závery Rady na tému Budúcnosť práce: podpora Európskej únie deklarácii MOP prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku. 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Odporúčanie Rady z 12. júna 2023 týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/sk/pdf>

Komisia

1. EURÓPSKA KOMISIA: Tematická konferencia „Podpora duševného zdravia a pohody na pracoviskách“. 2011.
2. EURÓPSKA KOMISIA: Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EURÓPSKA KOMISIA: Závery z hodnotiaceho samitu o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EURÓPSKA KOMISIA: Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Komplexný prístup k duševnému zdraviu. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EÚ (2018) Zdravie v skratke: Európa 2018: cyklus Stav zdravia v EÚ. Paríž: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Európsky parlament

1. EURÓPSKY PARLAMENT: Pracovné podmienky a neisté pracovné miesta. 2017. [Priaté texty – Pracovné podmienky a neisté pracovné miesta – utorok 4. júla 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EURÓPSKY PARLAMENT: Duševné zdravie v digitálnom svete práce. 2022. [Priaté texty – Duševné zdravie v digitálnom svete práce – utorok 5. júla 2022 \(europa.eu\)](#)

Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV)

1. EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR (EHSV): Neistá práca a duševné zdravie (prieskumné stanovisko na žiadosť španielskeho predsedníctva Rady EÚ). 2023. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR (EHSV): Sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (prieskumné stanovisko na žiadosť francúzskeho predsedníctva Rady EÚ). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Iné

1. MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Od neistej práce k dôstojnej práci: výsledný dokument zo sympózia pracovníkov o politikách a predpisoch na boj proti neistému zamestnaniu. MOP, 2012.
2. MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Dohovor o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, 1981 (C155)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C155
3. MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Dohovor o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci, 2006 (C 187)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C187
4. MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Dohovor o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov (C189).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C189
5. MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Dohovor o násilí a obťažovaní (C190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190

6. MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Deklarácia o budúcnosti práce prijatá pri príležitosti stého výročia MOP. MOP, 2019.
7. SVETOVÁ ZDRAVOTNÍCKA ORGANIZÁCIA (WHO): Usmernenia o duševnom zdraví pri práci: zhrnutie. Ženeva: WHO 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. SVETOVÁ ZDRAVOTNÍCKA ORGANIZÁCIA (WHO) A MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (MOP): Duševné zdravie pri práci: politická správa. WHO – MOP 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. ORGANIZÁCIA SPOJENÝCH NÁRODOV: Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj. 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. SVETOVÁ ZDRAVOTNÍCKA ORGANIZÁCIA: Ústava Svetovej zdravotníckej organizácie. Ženeva. 2006.
11. ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD) (2021): Nová referenčná hodnota pre systémy duševného zdravia: Riešenie sociálnych a hospodárskych nákladov zlého duševného zdravia. Štúdie OECD o zdravotnej politike. Paríž: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD): Odporúčanie Rady o integrovanej politike v oblasti duševného zdravia, zručností a práce. OECD 2018. Leták_MHW odporúčanie Rady.pdf (oecd.org)
https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD) (2023): Meranie duševného zdravia obyvateľstva. Paríž: OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: Usmernenie k európskemu rámcu pre riadenie psychosociálnych rizík. Zdroj pre zamestnávateľov a zástupcov pracovníkov. Ochrana zdravia pracovníkov. WHO 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. EURÓPSKA SIEŤ NA PODPORU ZDRAVIA NA PRACOVISKU: Edinburská deklarácia o podpore duševného zdravia a pohody na pracovisku. 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK a kol.: Náklady na depresiu v Európe. *Journal of Mental Health Policy and Economics* (Vestník politiky duševného zdravia a ekonómie). 2006. 9 (2), s. 87 – 98.

17. JAIN, ADITYA a kol.: Vplyv vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti psychosociálnych rizík na organizačné akčné plány, psychosociálne pracovné podmienky a pracovný stres zamestnancov v Európe. *Social Science & Medicine (Sociálna veda a medicína)*, zväzok 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN a kol.: Neisté zamestnanie: pochopenie zdravia ako nového sociálneho determinantu. *Výročný prehľad o verejnom zdraví*. 2014. 35, s. 229 – 253.
19. Eurofound: (2023). Európsky telefonický prieskum pracovných podmienok. 2021. [zber údajov]. 2. vydanie. Dátové služby Spojeného kráľovstva. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BEZPEČNOSŤ A OCHRANU ZDRAVIA PRI PRÁCI: OSH Pulse – Bezpečnosť a ochrana zdravia na pracoviskách po pandémie. Bleskový prieskum Eurobarometra. 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 Národný inštitút pre bezpečnosť a zdravie pri práci): Desafios de la Digitalización para la seguridad y salud en el trabajo (Výzvy, ktoré digitalizácia predstavuje pre bezpečnosť a zdravie pri práci). La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales (Psychosociálne riziká pri práci pre digitálne platformy). 2023. Španielsko. <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. VLÁDA ŠPANIELSKA: Precariedad laboral y salud mental (Neistá práca a duševné zdravie). Conocimientos y políticas (Zistenia a politiky). 2023. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQUIST, SANDRA a kol.: Vnímaná neistota zamestnania a riziko samovraždy a pokusov o samovraždu: štúdia mužov a žien u švédskej pracujúcej populácie. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (Škandinávsky vestník práce, životného prostredia a zdravia). 2022. 48 (4), s. 293 – 301.
24. EUROFOUND (2020): Nové formy zamestnávania: aktualizácia z roku 2020, séria Nové formy zamestnávania. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.
25. EUROFOUND (2023): Meniace sa trhy práce – Ako predchádzať nesúladu medzi zručnosťami a pracovnými miestami v čase transformácie – podkladový dokument. Dublin: Eurofound.
26. Rigó, M. a kol.: Zvyšuje sa pracovný stres? Porovnávací analýza trendov v pracovných stresových faktoroch s využitím Európskeho prieskumu pracovných podmienok. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2021. 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>