



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 9 oktober 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

LÄGESRAPPORT

från: Rådets generalsekretariat

till: Delegationerna

Föreg. dok. nr: 13171/23

Ärende: Rådets slutsatser om psykisk hälsa och otryggt arbete

För delegationerna bifogas rådets slutsatser i det ovannämnda ärendet, som godkändes av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 9 oktober 2023.

Psykisk hälsa och otryggt arbete**Rådets slutsatser****RÅDET, SOM ÄR MEDVETET OM FÖLJANDE:**

1. I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt uppställs som ett väsentligt mål att fortgående förbättra levnads- och arbetsvillkoren.
2. I artiklarna 3 och 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs rätten till både fysisk och mental integritet respektive rätten till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. I princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställs att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras. I princip 6 fastställs att arbetstagare har rätt till en rättvis lön som tillåter en värdig levnadsstandard och i princip 10 konstateras att arbetstagare har rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet i arbetet.
3. Europeiska unionen och medlemsstaterna är fast beslutna att uppfylla målen för hållbar utveckling i FN:s Agenda 2030, däribland mål 8 om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, där ett av målen är att ”skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar”.
4. Europeiska unionen och dess medlemsstater delar Internationella arbetsorganisationens (ILO) värden, principer och mål för att skapa ett rättvist, inkluderande och säkert framtida arbetsliv med full, produktiv och fritt vald sysselsättning och anständiga arbetsvillkor för alla. EU främjar principerna i dess konventioner och deklarationer, såsom konventionen om arbetarskydd och arbetsmiljö från 1981 (nr 155) och konventionen om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö från 2006 (nr 187), som fastställer den grundläggande principen och rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö, samt hundraårsdeklarationen om framtidens arbetsliv.

5. I rådets direktiv 89/391/EEG, det så kallade ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet, föreskrivs att arbetsgivaren måste svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet, vilket underförstått inbegriper psykosociala risker. Europeiska unionen har också antagit flera rättsliga instrument som syftar till att skydda arbetstagare mot särskilda hälso- och säkerhetsrisker.
6. I EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 efterlyses ett fokus på psykosociala risker i arbetet och på psykisk hälsa.
7. Vid högnivåmötet om arbetsmiljö, som hölls i Stockholm den 15–16 maj 2023, konstaterade man att arbetet med psykosociala risker och psykisk hälsa på arbetsplatsen behöver intensifieras ytterligare.
8. I sitt tal om tillståndet i unionen den 14 september 2022 tillkännagav kommissionens ordförande meddelandet om en övergripande strategi för psykisk hälsa, vilket antogs av kommissionen den 7 juni 2023. Meddelandet innehåller ett kapitel om psykosociala risker på arbetsplatsen där flera viktiga initiativ för att hantera psykosociala risker på arbetsplatsen tillkännages¹.
9. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog den 27 april 2023 ett yttrande om otrygga anställningar och psykisk hälsa, i vilket kommittén föreslår en rad åtgärder för att förebygga psykosociala risker på EU-nivå, inbegripet antagande av särskild lagstiftning.

SOM BEAKTAR FÖLJANDE:

10. Psykisk hälsa är ett tillstånd av välbefinnande, i vilket en person använder sina färdigheter, klarar av de normala påfrestningarna i livet, kan arbeta produktivt och på ett fruktbart sätt och kan tillföra något till samhället omkring sig. Arbetsvillkor av hög kvalitet har en positiv inverkan på arbetstagarnas psykiska hälsa.

¹ Kommissionen har i det sammanhanget tillkännagivit ett flaggskeppsinitiativ som består av en sakkunnigbedömning av lagstiftnings- och verkställighetsstrategier för att hantera psykosociala risker på arbetsplatsen i medlemsstaterna i syfte att, och med förbehåll för resultaten och arbetsmarknadsparternas synpunkter, lägga fram ett initiativ på EU-nivå om psykosociala risker på medellång sikt.

11. Psykisk hälsa är en viktig del av människors välbefinnande, och psykisk ohälsa innebär också ekonomiska kostnader och får effekter på arbetsmarknaden. I rapporten *Health at a Glance Europe 2018* framhölls att psykiska hälsoproblem drabbar omkring 84 miljoner människor i hela EU, och de totala kostnaderna för psykiska hälsoproblem uppskattas till mer än 4 % av BNP (600 miljarder EUR) i EU-länderna.
12. Psykisk hälsa hänger på många sätt samman med till olika variabler, parametrar, dimensioner och livsvillkor, inbegripet arbete. Det finns ett nära samband mellan psykisk hälsa och arbete: psykosociala risker på arbetsplatsen som tar sig uttryck i t.ex. stress kan påverka den psykiska hälsan negativt och omvänt är psykisk hälsa viktigt för arbetsförmågan, konkurrenskraften och produktiviteten. Arbetslöshet kan också vara en risk för den psykiska hälsan. De olika aktörerna kan i sina respektive roller vidta åtgärder för att förbättra den psykiska hälsan på arbetsplatsen.
13. Enkäten *Pulsen på arbetsmiljön – arbetsmiljöläget efter pandemin i Flash Eurobarometer* visar att exponeringen för vissa riskfaktorer med anknytning till stress och psykiska störningar har ökat till följd av covid-19-pandemin².
14. Det sker snabba förändringar i arbetslivet. Digitalisering, robotisering och användning av ny teknik såsom artificiell intelligens kan visa sig vara till nytta när det gäller tillträde till arbetsmarknaden, bättre arbetsvillkor och ökad produktivitet. De utgör dock utmaningar i och med att arbetsmarknaderna och kompetensbehoven formas om och att det uppstår risker för digital utestängning. Det är också viktigt att vara medveten om deras potentiella negativa inverkan på arbetsvillkoren, t.ex. teknikstress, och att man är redo att ta itu med detta på lämpligt sätt.

² Enligt uppgifter från Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) hävdar 27 % av arbetstagarna i Europeiska unionen att stress, depression och ångest är problem som orsakas eller förvärras av arbete, och fler än 4 av 10 arbetstagare i hela EU uppger att den arbetsrelaterade stressen har ökat till följd av covid-19-pandemin. I detta sammanhang uppger 27 % av de tillfrågade arbetstagarna i EU att de upplevt stress, depression och/eller ångest mellan april 2021 och april 2022. Källa: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Otrygga anställningar är anställningar som av EU-Osha definieras som dåligt betalda, osäkra och oskyddade och som inte kan försörja ett hushåll³. Otryggt arbete avser arbetstagares rättigheter, arbetets innehåll, arbetsorganisation, arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (inbegripet psykosociala faktorer) och arbetsrelationer.
16. Vetenskapliga belägg visar att otrygga arbetsvillkor ger upphov till negativa stressreaktioner som kan leda till störningar såsom ångest och depression.
17. Förekomsten av otrygga anställningar varierar och påverkar olika beroende på personlig eller social utsatthet. Dessutom samverkar faktorer som påverkar den psykiska hälsan med befintliga ojämlikheter i samhället, vilket gör att vissa människor löper större risk att drabbas av psykisk ohälsa än andra. När diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, våld och hat leder till psykisk ohälsa är främjandet av jämlikhet i våra samhällen ett viktigt förebyggande verktyg.
18. Enligt uppgifter från Europeiska arbetsmiljöbyrån uppgår en högre andel kvinnor än män att de har psykiska hälsoproblem som orsakas eller förvärras av arbete⁴. Detta kan förklaras av faktorer som den övervägande andelen kvinnor i otrygga anställningar, förekomsten av risker som drabbar kvinnor oftare än män, såsom trakasserier och sexuellt våld, eller av att omsorgsansvaret ofta får större konsekvenser och är en tyngre börda för kvinnor.

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

⁴ Exempelvis uppgav 30 % av de tillfrågade kvinnorna att de hade upplevt arbetsrelaterad stress, depression eller ångest mellan april 2021 och april 2022, jämfört med 25 % av männen. Dessutom medförde pandemin ett ökat omsorgsansvar i kombination med anställning, vilket alltså gav dubbelt så mycket arbete (Källa: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Detta hade oproportionerliga konsekvenser för kvinnor, med en negativ inverkan på deras psykiska hälsa som personer med omsorgsansvar.

19. Undersökningar och resurser har hittills inte varit tillräckligt inriktade på att övervaka information om anställningens kvalitet och dess inverkan på hälsa och livskvalitet. Det behövs mer statistik om förekomsten av psykiska hälsoproblem på arbetet och regelbunden övervakning av psykosociala arbetsvillkor samt undersökningar om organisatoriska faktorer och arbetsmiljöegenskaper som främjar välbefinnande.
20. En effektiv tillämpning och efterlevnad av befintlig EU-lagstiftning och nationell lagstiftning är avgörande för hanteringen av psykosociala risker på arbetet. En systematisk strategi för riskhantering från arbetsgivarens sida bidrar till att förebygga psykosociala risker på arbetsplatsen, och den skulle kunna inriktas särskilt på otrygga anställningar.
21. Mer bör göras för att säkerställa tillgång till psykisk hälso- och sjukvård till överkomligt pris, genom att ha en tillräckligt stor personalstyrka inom den sektorn och genom att använda telemedicin eller andra verktyg och resurser.
22. Dessa slutsatser bygger på tidigare arbete och politiska åtaganden av Europeiska rådet, rådet, Europaparlamentet och kommissionen och insatser från andra relevanta aktörer, inbegripet de dokument som förtecknas i bilagan.

**UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT GÖRA FÖLJANDE, MED BEAKTANDE AV
NATIONELLA OMSTÄNDIGHETER OCH MED RESPEKT FÖR
ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLLER OCH SJÄLVSTÄNDIGHET:**

23. Mer ingående ANALYSERA de rättsliga och praktiska konsekvenserna av nya arbetsformer och ny arbetsorganisation, särskilt i situationer där ramarna för arbetsgivaren och dennes ansvar kanske inte är helt tydliga, såsom företagsgrupper och anställningsformer med flera parter involverade såsom arbete för bemanningsföretag, gigarbete eller underentreprenad.

24. FRÄMJA en sysselsättningspolitik av hög kvalitet för att bekämpa otrygghet på alla typer av arbetsplatser och ta itu med frågor som otrygg anställning, som bland annat hänger samman med vissa typer av anställningsavtal (t.ex. ofrivillig visstidsanställning eller ofrivillig deltidsanställning), otillräckliga löner eller svårigheter att utöva arbetstagares rättigheter och andra organisatoriska faktorer på arbetsplatsen som kan bidra till otrygghet.
25. FRÄMJA politik som ger arbetstagarna och deras företrädare tillgång till verktyg såsom utbildningskampanjer, rättsligt stöd eller plattformar för dialog, i syfte att stärka deras roll och främja social dialog som ett medel mot otrygghet.
- 25a. I enlighet med nationell praxis FRÄMJA en gynnsam miljö för två- och trepartsdialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektivförhandlingar, för att ta itu med psykisk hälsa och otrygga anställningar, i linje med rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen.
26. SÄKERSTÄLLA en effektiv tillämpning och efterlevnad av befintlig EU-lagstiftning och nationell lagstiftning för att garantera anständiga arbetsvillkor, skydda säkerhet och hälsa på arbetsplatsen samt verka för likabehandling och icke-diskriminering för alla arbetstagare.
27. STÄRKA offentliga system som syftar till att skydda psykisk hälsa på arbetsplatsen, t.ex. genom att förse dem med ytterligare resurser, inbegripet mänskliga resurser med högre kvalifikationer, särskilt genom omskolning och kompetenshöjning. När så är lämpligt uppmuntra synergier mellan hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och folkhälsa.
28. STÖDJA forskning om psykisk hälsa på arbetsplatsen med en förebyggande strategi, dvs. med fokus på arbetsförhållandenas positiva eller negativa inverkan på arbetstagarnas psykiska hälsa och välbefinnande.

29. I enlighet med nationell praxis SÄKERSTÄLLA att arbetstagare genomgår regelbundna hälsokontroller, även när det gäller psykisk hälsa, av lämpligt slag för de hälso- och säkerhetsrisker de utsätts för på arbetet, och främja samordning med offentliga hälso- och sjukvårdstjänster, med särskild uppmärksamhet på sektorer som är förknippade med otrygga arbetsvillkor och sektorer som tillhandahåller samhällsviktiga tjänster, däribland hälso- och sjukvårdspersonal, lärare och jordbrukare⁵.
30. ÖKA INSATSER som syftar till att stödja rekrytering av arbetstagare med psykisk ohälsa eller psykisk funktionsnedsättning och till att främja frivilliga program för tidiga insatser, arbetsanpassning och stöd till arbetstagare när de tar ledigt av skäl som rör psykisk ohälsa och när de återvänder till arbetet, vilket möjliggör en flexibel och gradvis återintegrering av dessa arbetstagare i personalstyrkan, i linje med deras arbetsförmåga, och bidra till att förebygga och förkorta sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa. I detta sammanhang är det viktigt att ta itu med stigmatiseringen av psykisk ohälsa.
31. SÄKERSTÄLLA att arbetsgivarna på ett korrekt och effektivt sätt inkluderar hanteringen av psykosociala risker i bedömningarna av arbetsmiljörisker och i de åtföljande insatserna.
32. I enlighet med nationell praxis STÖDJA egenföretagare, mikroföretag och små och medelstora företag när det gäller att ta itu med utmaningarna i samband med att hantera förebyggande av psykosociala risker på arbetsplatsen.

⁵ En analys inom den europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS) som omfattar perioden 1995–2015 ger vid handen att det har skett en allmän ökning av stressfaktorer på arbetsplatsen (t.ex. låg grad av inflytande och belöning på arbetsplatsen), med en särskilt kraftig ökning för personer i lågkvalificerade yrken. Arbetstagare med otrygga anställningsvillkor, inbegripet anställningar med låg kvalitet, otrygga anställningar, otillräckliga inkomster och i allmänhet brist på lämpligt skydd när det gäller säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, löper generellt sett en oproportionerligt stor risk för dåliga hälsoresultat. (Källa: Rigó, M, m.fl., *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey*).

33. FRÄMJA utbildning och medvetandehöjande initiativ och kampanjer om psykisk hälsa på arbetsplatsen och om konsekvenserna av otrygga arbetsvillkor för den psykiska hälsan. Främja inkludering av innehåll som rör psykisk hälsa och psykosociala risker på arbetsplatsen i utbildningsprogram för personalansvariga, chefer och personal.
- 33a. FRÄMJA politik som ska stödja unga arbetstagares psykiska hälsa vid deras integration på arbetsmarknaden, i enlighet med nationell praxis.
34. STÄRKA tillsynen och vägledningen av hanteringen av psykosociala risker på arbetsplatsen genom åtgärder som vidtas av yrkesinspektioner eller andra behöriga organ i medlemsstaterna, i enlighet med deras nationella praxis. I detta sammanhang, främja lämplig utbildning för arbetsmiljöinspektörer.
35. FRÄMJA ett effektivt genomförande av arbetstagarnas rättigheter, särskilt gällande nationella bestämmelser på arbetstidsområdet, och uppmuntra strategier för att förena yrkesliv, privatliv och familjeliv i syfte att främja ett bättre skydd av den psykiska hälsan.

RÅDET UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT GÖRA FÖLJANDE:

36. SÄKERSTÄLLA att aspekter av arbetstiden som kan påverka den psykiska hälsan beaktas vid övervakningen av genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003.
37. ÖVERVÄGA en lämplig politik för att hantera psykosociala risker i på arbetsplatsen på grundval av de rättsliga skyldigheter som fastställs i ramdirektiv 89/391/EEG, anpassad till de nya förhållanden som påverkar arbetslivet och med särskild uppmärksamhet på deras inverkan på arbetstagarnas psykiska hälsa och framstegen med de åtgärder som ingår i kommissionens meddelande om en övergripande strategi för psykisk hälsa.

38. BEAKTA den europeiska befolkningens mångfald vid utformningen av arbetsmarknadspolitiska initiativ för att främja ett fullgott skydd för de personer i utsatta situationer vars psykiska hälsa kan vara i fara.
39. ÖVERVÄGA rätten att inte vara uppkopplad som en åtgärd som bidrar till att förebygga psykosociala risker på arbetsplatsen, med beaktande av de pågående förhandlingarna mellan branschövergripande arbetsmarknadsparter i EU om distansarbete och rätten att inte vara uppkopplad.
40. FRÄMJA samordningen av medlemsstaternas insatser för att genomföra nationella **initiativ** för hantering av psykosociala risker på arbetsplatsen, utveckla verktyg och vägledning och förbättra utbytet av god praxis med stöd av Europeiska arbetsmiljöbyrån och dess expertnätverk.
41. IDENTIFIERA, ANALYSERA OCH BEDÖMA de vanligaste formerna av osäkra anställningar genom systematisk övervakning av osäkra anställningar, och bedöma ändamålsenligheten och rättvisan i den politik och de insatser som genomförs på grundval av statistik och uppgifter från Eurostat, EU-Osha och Eurofound.
42. FÖRBÄTTRA informationen om förekomsten av psykisk ohälsa på arbetsplatsen, sammanställa aktuell information om arbetsvillkor som har en negativ inverkan på den psykiska hälsan och deras specifika effekter, uppdelade efter kön och andra relevanta faktorer, för att möjliggöra övervakning av genomförandet av politik som förbättrar den psykiska hälsan.

RÅDET UPPMANAR ARBETSMARKNADENS PARTER ATT PÅ EU- OCH MEDLEMSSTATSNIVÅ, I ENLIGHET MED NATIONELL PRAXIS OCH MED FULL RESPEKT FÖR DERAS MANDAT OCH SJÄLVSTÄNDIGHET, GÖRA FÖLJANDE:

43. FORTSÄTTA ATT DELTA i den sociala dialogen på alla nivåer för att ta itu med förbättringar av de arbetsvillkor som inverkar negativt på den psykiska hälsan, särskilt sådana som är typiska för osäkra anställningar.

44. FORTSÄTTA ATT ÖKA arbetsgivarnas MEDVETENHET om sådana frågor som vikten av att hantera psykosociala risker på arbetsplatsen för att förebygga potentiella negativa effekter på den psykiska hälsan, vikten av att känna igen tidiga tecken på psykiskt lidande så att arbetsgivarna kan vidta lämpliga förebyggande åtgärder, och fördelarna med att främja psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen.
45. ERINRA arbetsgivare om att i sin riskbedömning ta med psykosociala risker på arbetsplatsen på ett effektivt sätt och att inkludera psykisk hälsa i arbetstagarnas hälsokontroller för att identifiera och förbättra arbetsförhållanden som kan vara skadliga för hälsan.
46. FORTSÄTTA ATT FRÄMJA insatser på arbetsplatser för att främja psykosocialt välbefinnande och god psykisk hälsa på arbetsplatsen, särskilt organisatoriska förändringar som påverkar arbetsvillkoren, såsom insatser för arbetstidens förläggning, snarare än insatser inriktade på specifika individer. Dessa insatser bör inriktas på att skapa stödjande miljöer och metoder som skyddar arbetstagarnas psykiska hälsa.
47. FORTSÄTTA ATT FRÄMJA proaktiva strategier för digitalisering och användning av IKT som har en positiv inverkan på arbetsvillkoren och minimerar deras negativa effekter, genom förebyggande hantering av psykosociala risker på arbetsplatsen. Detta kan innebära genomförande av åtgärder som främjar balansen mellan arbete och privatliv, minskar arbetsbördan, minimerar social isolering och ger arbetstagarna nödvändigt stöd för att hantera de utmaningar som teknik och distansarbete medför.
48. STÄRKA den sociala dialogens och kollektivförhandlingarnas roll när det gäller att förbättra kartläggningen, förebyggandet och hanteringen av psykosociala risker på arbetsplatsen och bekämpa diskriminering, psykiskt våld, trakasserier och sexuella trakasserier.
49. STÖDJA införandet av ett genusperspektiv när det gäller arbetsvillkor inom alla sektorer och på alla typer av arbetsplatser och bedöma de ojämlika konsekvenserna för kvinnors och mäns psykiska hälsa.

REFERENSER

EU:s primärrätt

1. EUROPEISKA UNIONEN. Konsoliderad version av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. *Europeiska unionens officiella tidning*, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:sv:PDF>
2. EUROPEISKA UNIONEN. Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Europaparlamentets och rådets direktiv

1. EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET: Direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. *Europeiska unionens officiella tidning*, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - SV - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=celex%3A32003L0088)
2. EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET: Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning). *Europeiska unionens officiella tidning*, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET: Direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare. *Europeiska unionens officiella tidning*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET: Direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. *Europeiska unionens officiella tidning*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sv/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET: Direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. *Europeiska unionens officiella tidning*, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET: Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer, 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Europeiska unionens råd

1. EUROPEISKA UNIONENS RÅD: Rådets slutsatser om distansarbete, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. EUROPEISKA UNIONENS RÅD: Direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. EUROPEISKA UNIONENS RÅD: Direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. EUROPEISKA UNIONENS RÅD: Direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - SV - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. EUROPEISKA UNIONENS RÅD: Rådets slutsatser om framtidens arbetsliv: Europeiska unionen stöder ILO:s hundraårsdeklaration, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. EUROPEISKA UNIONENS RÅD: Rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen, 12 juni 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/sv/pdf>

Kommissionen

1. EUROPEISKA KOMMISSIONEN: Den tematiska konferensen *Promoting mental health and well-being in workplaces* (Främjande av psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen), 2011.
2. EUROPEISKA KOMMISSIONEN: *EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021-2027. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EUROPEISKA KOMMISSIONEN: *Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions* (slutsatser från högnivåmötet om arbetsmiljö), 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EUROPEISKA KOMMISSIONEN: *Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en övergripande strategi för psykisk hälsa*, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/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

Europaparlamentet

1. EUROPAPARLAMENTET: Arbetsvillkor och osäkra anställningar, 2017. [Antagna texter – Arbetsvillkor och osäkra anställningar – Tisdagen den 4 juli 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EUROPAPARLAMENTET: Psykisk hälsa i det digitala arbetslivet, 2022. [Antagna texter – Psykisk hälsa i det digitala arbetslivet – Tisdagen den 5 juli 2022 europa.eu](#)

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK)

1. EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN (EESK): Otrygga anställningar och psykisk hälsa [Förberedande yttrande på begäran av det spanska rådsordförandeskapet], 2023. <https://www.eesc.europa.eu/sv/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN (EESK): Social dialog som ett verktyg för att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen [förberedande yttrande på begäran av det franska ordförandeskapet], 2021. <https://www.eesc.europa.eu/sv/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Övrigt

1. INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): Otrygga anställningar och psykisk hälsa [Förberedande yttrande på begäran av det spanska rådsordförandeskapet]. ILO, 2012.
2. INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): Konventionen om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981 (C155)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C155
3. INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): Konventionen om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö, 2006 (C 187)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C187
4. INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): Konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (C189).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C189
5. INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): Konventionen om våld och trakasserier (C190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190

6. INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): ILO:s hundraårsdeklaration för framtidens arbetsliv. ILO, 2019.
7. VÄRLDSHÄLSOORGANISATIONEN (WHO): *Guidelines on mental health at work: executive summary*. Genève: WHO, 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. VÄRLDSHÄLSOORGANISATIONEN (WHO) OCH INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN (ILO): *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. FÖRENTA NATIONERNA: *Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling*. 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. VÄRLDSHÄLSOORGANISATIONEN: *Constitution of the World Health Organization* (Världshälsoorganisationens stadga). Genève. 2006.
11. ORGANISATIONEN FÖR EKONOMISKT SAMARBETE OCH UTVECKLING (OECD) (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. ORGANISATIONEN FÖR EKONOMISKT SAMARBETE OCH UTVECKLING (OECD): *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. ORGANISATIONEN FÖR EKONOMISKT SAMARBETE OCH UTVECKLING (OECD) (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. EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION: *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), ss. 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, ss. 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. EUROPEISKA ARBETSMILJÖBYRÅN: *Pulsen på arbetsmiljön – arbetsmiljöläget efter pandemin*. Flash Eurobarometer. 2022. <https://osha.europa.eu/sv/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, Spanien. <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. SPANIENS REGERING: *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), ss. 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, m.fl., 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>