

Marți, 5 iulie 2022

P9_TA(2022)0279

Sănătatea mintală în mediul de lucru digital**Rezoluția Parlamentului European din 5 iulie 2022 referitoare la sănătatea mintală în mediul de lucru digital (2021/2098(INI))**

(2023/C 47/05)

Parlamentul European,

- având în vedere articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană,
- având în vedere articolele 4, 6, 9, 114, 153, 169, 191 și, în special, articolul 168 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
- având în vedere articolele 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 și 35 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „Carta”),
- având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale, în special principiul 10 al acestuia,
- având în vedere Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități,
- având în vedere Strategia ONU din 2018 pentru sănătatea mintală și starea de bine,
- având în vedere manifestul Organizației Mondiale a Sănătății (OMS) din 18 mai 2020 referitor la redresarea sănătoasă după criza provocată de COVID-19,
- având în vedere Ziua mondială a sănătății mintale, declarată de OMS pentru 2021 cu titlul „Asistența medicală mintală pentru toți: să o transformăm în realitate”,
- având în vedere Cadrul de acțiune european al OMS pentru 2021-2025 privind sănătatea mintală,
- având în vedere studiul privind politica de sănătate al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) din 8 iunie 2021, intitulat „Un nou criteriu de referință pentru sistemele de sănătate mintală: reducerea costurilor sociale și economice ale tulburărilor de sănătate mintală”, și analiza din 4 noiembrie 2021 privind sănătatea mintală și viața profesională, intitulată „Minți mai sănătoase, locuri de muncă mai bune: De la conștientizare la schimbare în politicile integrate privind sănătatea mintală, competențele și viața profesională”,
- având în vedere Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență ⁽¹⁾,
- având în vedere Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor ⁽²⁾,
- având în vedere Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor ⁽³⁾,
- având în vedere Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ⁽⁴⁾,
- având în vedere Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ JO L 57, 18.2.2021, p. 17.⁽²⁾ JO L 188, 12.7.2019, p. 79.⁽³⁾ JO L 151, 7.6.2019, p. 70.⁽⁴⁾ JO L 303, 2.12.2000, p. 16.⁽⁵⁾ JO L 299, 18.11.2003, p. 9.

Marți, 5 iulie 2022

- având în vedere Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă ⁽⁶⁾,
- având în vedere Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă ⁽⁷⁾,
- având în vedere Directiva 90/270/CEE a Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor ⁽⁸⁾,
- având în vedere rezoluția sa din 17 aprilie 2020 referitoare la acțiunea coordonată a UE pentru combaterea pandemiei de COVID-19 și a consecințelor sale ⁽⁹⁾,
- având în vedere rezoluția sa din 10 iulie 2020 referitoare la strategia UE în domeniul sănătății publice după COVID-19 ⁽¹⁰⁾,
- având în vedere rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări către Comisie privind dreptul de a se deconecta ⁽¹¹⁾,
- având în vedere rezoluția sa din 17 februarie 2022 intitulată „Capacitatea tineretului european: ocuparea forței de muncă și redresarea socială după pandemie” ⁽¹²⁾,
- având în vedere rezoluția sa din 16 septembrie 2021 referitoare la condiții de muncă echitabile, drepturi și protecție socială pentru lucrătorii pe platforme online – noi forme de angajare legate de dezvoltarea digitală ⁽¹³⁾,
- având în vedere concluziile Consiliului din 24 octombrie 2019 privind economia stării de bine ⁽¹⁴⁾, în care se solicită o strategie cuprinzătoare a UE în domeniul sănătății mintale,
- având în vedere concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 privind îmbunătățirea stării de bine la locul de muncă,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 28 iunie 2021, intitulată „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” (COM(2021)0323),
- având în vedere Cartea verde a Comisiei din 14 octombrie 2005, intitulată „Îmbunătățirea sănătății mintale a populației – Către o strategie privind sănătatea mintală pentru Uniunea Europeană” (COM(2005)0484),
- având în vedere raportul Comisiei din 14 iulie 2021 intitulat „Ocuparea forței de muncă și evoluțiile sociale din Europa – către o Europă socială puternică în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19: reducerea disparităților și tratarea efectelor distributive”,
- având în vedere Pactul european pentru sănătatea mintală și starea de bine din 2008,
- având în vedere raportul Forumului European al Tineretului din 17 iunie 2021, intitulat „Dincolo de restricțiile de circulație: «cicatricea pandemiei» cu care au rămas tinerii”,
- având în vedere raportul Eurofound din 9 noiembrie 2021 intitulat „Impactul COVID-19 asupra tinerilor din UE” și cel din 10 mai 2021 intitulat „Traiul, munca și COVID-19: sănătatea mintală și încrederea scad în întreaga UE pe măsură ce pandemia trece în cel de al doilea an”,

⁽⁶⁾ JO L 183, 29.6.1989, p. 1.

⁽⁷⁾ JO L 393, 30.12.1989, p. 1.

⁽⁸⁾ JO L 156, 21.6.1990, p. 14.

⁽⁹⁾ JO C 316, 6.8.2021, p. 2.

⁽¹⁰⁾ JO C 371, 15.9.2021, p. 102.

⁽¹¹⁾ JO C 456, 10.11.2021, p. 161.

⁽¹²⁾ Texte adoptate, P9_TA(2022)0045.

⁽¹³⁾ JO C 117, 11.3.2022, p. 53.

⁽¹⁴⁾ JO C 400, 26.11.2019, p. 9.

Marți, 5 iulie 2022

- având în vedere raportul Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) din 7 decembrie 2020, intitulat „Prevenirea afecțiunilor musculoscheletice în cadrul unei forțe de muncă diversificate: factori de risc pentru femei, migranți și lucrători LGBTI”,
 - având în vedere raportul EU-OSHA din 7 octombrie 2011 intitulat „Promovarea sănătății mintale la locul de muncă – un raport privind bunele practici”,
 - având în vedere raportul EU-OSHA din 22 octombrie 2021 intitulat „Munca de la distanță și riscurile pentru sănătate în contextul pandemiei de COVID-19: date concrete de pe teren și implicațiile politice”,
 - având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 12 decembrie 2012 intitulat „Anul european al sănătății mintale – Condiții de muncă mai bune, o mai bună calitate a vieții”⁽¹⁵⁾,
 - având în vedere avizul Grupului de experți ai Comisiei pentru modalitățile eficiente de a investi în sănătate din 23 iunie 2021 referitor la sprijinirea sănătății mintale a lucrătorilor din domeniul sănătății și a altor lucrători esențiali,
 - având în vedere raportul comun al EU-OSHA și Eurofound din 13 octombrie 2014 intitulat „Riscurile psihosociale în Europa: răspândirea și strategiile de prevenție”,
 - având în vedere studiul realizat de Willis Towers Watson în 2021 privind experiențele angajaților,
 - având în vedere petițiile adresate Comisiei pentru petiții, de exemplu petițiile nr. 0956/2018 și nr. 1186/2018,
 - având în vedere articolul 54 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A9-0184/2022),
- A. întrucât dreptul la protecția sănătății fizice și mintale este unul dintre drepturile fundamentale ale omului și întrucât fiecare ființă umană are dreptul la cel mai înalt standard posibil în materie de sănătate; întrucât OMS definește sănătatea mintală ca fiind „o stare de bine psihică în care oamenii fac față cu ușurință numeroaselor tensiuni ale vieții, își pot realiza potențialul, pot învăța și lucra în mod productiv și pot contribui la comunitățile lor”⁽¹⁶⁾; întrucât sănătatea mintală are legătură și cu alte drepturi fundamentale, cum ar fi dreptul la demnitatea umană, consacrat la articolul 1 din Carta drepturilor fundamentale a UE, și dreptul la integritatea persoanei, inclusiv la integritatea mintală, consacrat la articolul 3 al cartei;
- B. întrucât cercetările arată că pandemia de COVID-19 a modelat practicile organizaționale și de conducere și a modificat condițiile de muncă pentru mulți lucrători din Europa, cu consecințe asupra timpului de lucru, a stării de bine și a mediului fizic la locul de muncă; întrucât lucrătorii din domeniul asistenței medicale și lucrătorii esențiali se confruntă cu cerințe extraordinare; întrucât acești lucrători au fost nevoiți să facă față unui mediu de lucru solicitant, lipsei de protecție și temerilor pentru siguranța lor, ceea ce a avut un impact psihologic negativ; întrucât înțelegerea problemelor de sănătate mintală la locul de muncă înseamnă nu numai conștientizarea tulburărilor mintale în conformitate cu criteriile de diagnostic din Clasificarea internațională a bolilor pentru datele statistice privind mortalitatea și morbiditatea (de exemplu, depresia)⁽¹⁷⁾, ci și încercarea de a promova bunăstarea, de a evita neînțelegerea și stigmatizarea și de a elabora și pune în aplicare măsuri și tratamente adecvate pentru a răspunde acestor afecțiuni⁽¹⁸⁾;
- C. întrucât pandemia a declanșat o creștere abruptă a responsabilităților în paralel cu activitățile profesionale, ceea ce a afectat în mod disproporționat femeile și a accentuat disparitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește îngrijirea neremunerată; întrucât acest lucru a avut un impact negativ asupra sănătății mintale a persoanelor care au responsabilități de îngrijire, deoarece mulți lucrători s-au confruntat cu o presiune mult mai mare în urma creșterii responsabilităților de îngrijire a copiilor și de școlarizare la domiciliu în timpul măsurilor de izolare sau în urma activităților informale de îngrijire sau a altor sarcini în folosul rudelor aflate în întreținere;

⁽¹⁵⁾ JO C 44, 15.2.2013, p. 36.

⁽¹⁶⁾ Fișa informativă a OMS, *Sănătatea mintală: un răspuns mai ferm*, 17 iunie 2022.

⁽¹⁷⁾ International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics (Clasificarea internațională a bolilor pentru datele statistice privind mortalitatea și morbiditatea), „Probleme legate de ocuparea forței de muncă sau de șomaj”.

⁽¹⁸⁾ Lista tulburărilor mintale conform fișei informative a OMS privind tulburările mintale, 8 iunie 2022.

Mărti, 5 iulie 2022

- D. întrucât, potrivit, studiilor, pandemia a dat naștere unei expansiuni masive a muncii de la distanță cu urmări pozitive, cum ar fi o mai mare flexibilitate și autonomie, iar în unele cazuri un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată; întrucât, totodată, aceste câștiguri nu compensează întotdeauna consecințele negative, cum ar fi conectivitatea excesivă, estomparea limitelor dintre viața profesională și cea privată, o intensitate mai mare a muncii și stresul legat de utilizarea tehnologiilor; întrucât, potrivit sondajelor Eurofound privind COVID-19, pandemia a reprezentat multe provocări pentru persoanele care lucrează de la distanță; întrucât, deși creșterea considerabilă a muncii de la distanță poate aduce beneficii lucrătorilor și întreprinderilor, trebuie protejat și promovat în acest context și dreptul la sănătatea fizică și mintală;
- E. întrucât riscurile psihosociale sunt cele mai răspândite riscuri pentru sănătate asociate muncii de la distanță; întrucât prevalența puternică a muncii de la distanță se asociază cu extinderea programului de lucru și cu stresul profesional; întrucât, potrivit EU-OSHA, riscurile psihosociale pot crea efecte psihologice, fizice și sociale negative, cum ar fi anxietatea profesională, epuizarea sau depresia; întrucât condițiile de muncă care generează riscuri psihosociale pot include sarcini de lucru excesive, cerințe contradictorii, lipsa clarității în ceea ce privește rolul profesional, lipsa participării la luarea deciziilor care afectează lucrătorii, lipsa influenței asupra modului în care se desfășoară activitatea profesională, gestionarea necorespunzătoare a schimbărilor organizaționale, lipsa de siguranță a locului de muncă, comunicarea inefficientă, lipsa sprijinului din partea conducerii sau a colegilor, hărțuirea psihologică și sexuală și violența din partea terților; întrucât statele membre nu au standarde și principii comune obligatorii din punct de vedere juridic în ceea ce privește riscurile psihosociale, ceea ce determină existența de facto a unor diferențe în protecția juridică a lucrătorilor;
- F. întrucât angajatorii utilizează din ce în ce mai mult instrumentele digitale, cum ar fi aplicațiile, programele informatice și inteligența artificială (IA), pentru a-și administra lucrătorii; întrucât, ca atare, administrarea algoritmică prezintă provocări noi pentru viitorul muncii, cum ar fi controlul și supravegherea bazate pe tehnologie, prin instrumente de prognozare și de atenționare, monitorizarea la distanță în timp real a progreselor și a performanței și controlul utilizării timpului, prezentând astfel riscuri semnificative pentru sănătatea și siguranța lucrătorilor, îndeosebi pentru sănătatea lor mintală, pentru dreptul lucrătorilor la viața privată și pentru demnitatea lor umană; întrucât digitalizarea și noile tehnologii avansate, cum ar fi IA și utilajele bazate pe IA, transformă natura muncii; întrucât aproximativ 40 % din serviciile de resurse umane din cadrul întreprinderilor internaționale utilizează în prezent aplicații bazate pe IA, iar 70 % consideră că aceasta este o prioritate majoră pentru organizația lor; întrucât noua economie digitală trebuie să fie reglementată cu scopul de a se promova prosperitatea comună și de a se asigura starea de bine a societății în ansamblu;
- G. întrucât această situație nouă ne obligă să adoptăm o definiție nouă și mai largă a sănătății și siguranței la locul de muncă, care nu mai pot fi separate de sănătatea mintală;
- H. întrucât pandemia de COVID-19 a afectat în mod disproporționat bunăstarea mintală a lucrătorilor din domeniul sănătății și din cel al îngrijirii de lungă durată – majoritatea acestora fiind femei –, precum și a grupurilor vulnerabile, inclusiv a minorităților etnice, a comunității LGBTIQ+, a persoanelor în vârstă, a părinților singuri, a persoanelor cu dizabilități și cu antecedente de sănătate mintală, a persoanelor cu o situație socioeconomică inferioară, a șomerilor și a persoanelor care locuiesc în regiunile ultraperiferice și în zone îndepărtate, slab conectate; întrucât sănătatea mintală a tinerilor s-a înrăutățit semnificativ în timpul pandemiei, problemele legate de sănătatea mintală dublându-se în mai multe state membre, fiind afectată puternic angajarea în câmpul muncii a tinerilor, aceștia fiind lipsiți de o parte din venituri și chiar pierzându-și locul de muncă; întrucât nouă milioane de adolescenți din Europa (cu vârste cuprinse între 10 și 19 ani) suferă de tulburări mintale, anxietatea și depresia reprezentând mai mult de jumătate din cazuri;
- I. întrucât mulți locuitori ai UE nu au acces la servicii publice de sănătate mintală și de sănătate a muncii; întrucât, de la începutul pandemiei, bunăstarea mintală a atins cel mai scăzut nivel în toate grupele de vârstă, deteriorarea sănătății mintale fiind atribuită perturbării accesului la serviciile de sănătate mintală, creșterii volumului de muncă și unei crize a pieței muncii care a afectat în mod disproporționat tinerii; întrucât este foarte cunoscut faptul că serviciile publice de sănătate mintală și de medicină a muncii sunt subfinanțate; întrucât stresul la locul de muncă poate fi o consecință a mai multor factori, cum ar fi constrângerile legate de timpul de lucru, orele de lucru prelungite sau neregulate și slaba comunicare și cooperare în cadrul organizației; întrucât există legături puternice între migrenă sau durerile de cap puternice și depresie și anxietate, printre alte tulburări psihiatrice prezente în același timp, care afectează performanța la

Marți, 5 iulie 2022

locul de muncă și absențele angajaților; întrucât cercetarea clinică și cea aplicată în ceea ce privește prevenirea, diagnosticarea și tratarea afecțiunilor mintale este de asemenea puternic subfinanțată; întrucât problemele de sănătate mintală reprezintă în prezent principala cauză a morbidității la nivel mondial, suicidul plasându-se pe locul doi printre cauzele de deces în rândul tinerilor din Europa; întrucât prevenirea, sensibilizarea mai puternică, activitățile pentru asigurarea stării de bine și promovarea sănătății mintale și a unei culturi a sănătății la locul de muncă pot produce rezultate pozitive în ceea ce privește îmbunătățirea stării de sănătate a angajaților ⁽¹⁹⁾;

- J. întrucât problemele de la locul de muncă care afectează sănătatea mintală includ epuizarea profesională, sindromul plictisului profesional (*bore-out*), stresul, hărțuirea, violența, stigmatizarea, discriminarea și posibilitățile limitate de creștere sau de promovare, aceste aspecte putând fi exacerbate în mediul online; întrucât anul trecut OMS a arătat că peste 300 de milioane de persoane din întreaga lume suferă de tulburări psihice legate de locul de muncă, cum ar fi epuizarea, anxietatea, depresia sau stresul posttraumatic, ceea ce este corelat cu faptul că unul din patru lucrători europeni consideră că munca are un impact negativ asupra sănătății lor ⁽²⁰⁾; întrucât mediul de lucru cu efecte negative poate duce la probleme de sănătate fizică și mintală, la consumul nociv de substanțe sau alcool, la absenteism și la scăderea productivității;
- K. întrucât costul generat de tulburările mintale a fost estimat la peste 4 % din PIB în ansamblul statelor membre ale UE în 2015; întrucât depresia profesională reprezintă una dintre principalele cauze ale dizabilităților și depresiei, iar costul acesteia a fost estimat la 620 de miliarde EUR pe an, ceea ce duce la o pierdere a producției economice de 240 de miliarde EUR ⁽²¹⁾; întrucât costul estimat al tuturor durerilor de cap din UE se ridică la peste 110 miliarde EUR anual, din care aproximativ 50 de miliarde EUR sunt atribuite migrenelor; întrucât fondurile alocate prevenirii în ansamblul statelor membre ale UE rămân scăzute, situându-se la 3 % din cheltuielile totale din domeniul sănătății;
- L. întrucât, în conformitate cu reglementările UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă ⁽²²⁾, angajatorii au datoria de a proteja siguranța și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele muncii pe care o desfășoară; întrucât angajatorii sunt responsabili pentru sănătatea și siguranța la locul de muncă și în contextul munci de la distanță; întrucât sindicatele și organisme de siguranță și sănătate la locul de muncă joacă un rol esențial în apărarea dreptului fundamental al lucrătorilor la un loc de muncă sigur și securizat, inclusiv atunci când lucrează de la distanță;
- M. întrucât stabilitatea locului de muncă, sănătatea (inclusiv sănătatea mintală), condițiile pentru dezvoltarea armonioasă și sentimentul tinerilor că pot exercita influență și se pot implica sunt condițiile de bază pentru ieșirea din criză, întărirea societăților și reconstruirea economiilor,

Sănătatea mintală și munca digitală: învățăminte desprinse în urma pandemiei de COVID-19

1. regretă faptul că, în timpul pandemiei de COVID-19, sănătatea mintală a angajaților și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă a fost afectată de perturbarea multor servicii, cum ar fi învățământul, sănătatea și sprijinul social, precum și de factori de stres din ce în ce mai puternici, cum ar fi insecuritatea financiară, teama de a pierde locul de muncă, accesul limitat la asistență medicală, izolarea, stresul legat de utilizarea tehnologiilor, modificarea programului de lucru, organizarea neadecvată a muncii și munca de la distanță; solicită ca subiectul sănătății mintale să fie tratat de urgență prin politici transversale și integrate, ca parte a unei strategii cuprinzătoare a UE privind sănătatea mintală și serviciile de îngrijire, care să fie completată de planuri de acțiune naționale; reamintește în special Comisiei că protecția sănătății lucrătorilor trebuie să facă parte integrantă din planurile de pregătire ale EU-OSHA pentru prevenirea unor crize de sănătate în viitor;

⁽¹⁹⁾ Înainte de pandemie, se estima că 25 % dintre cetățenii UE se vor confrunta cu o problemă de sănătate mintală pe parcursul vieții lor. Sursă: Rețeaua europeană pentru promovarea sănătății la locul de muncă, *A Guide for Employers to Promote Mental Health in the Workplace* (Ghid pentru angajatori – promovarea sănătății mintale la locul de muncă), martie 2011.

⁽²⁰⁾ Eurofound, Cel de al 6-lea studiu european privind condițiile de muncă, 2017.

⁽²¹⁾ Avizul Grupului de experți ai Comisiei pentru modalitățile eficiente de a investi în sănătate, *Supporting the mental health of the health workforce and other essential workers* (Sprijinirea sănătății mintale a lucrătorilor din domeniul sănătății și a altor lucrători esențiali), 23 iunie 2021.

⁽²²⁾ Rezumatul EU-OSHA privind Directiva 89/391/CEE a Consiliului, actualizat ultima dată la 3 mai 2021.

Marti, 5 iulie 2022

2. subliniază că pandemia de COVID-19 și criza economică ce a urmat au exercitat o presiune enormă asupra sănătății mintale și a stării de bine ale tuturor cetățenilor, dar mai ales ale angajaților, persoanelor care desfășoară o activitate independentă, tinerilor, studenților care trec la viața profesională și ale persoanelor în vârstă, cu o prevalență din ce în ce mai mare a riscurilor psihosociale legate de muncă și cu niveluri mai ridicate de stres, anxietate și depresie;
3. subliniază că pandemia de COVID-19 a avut un impact negativ asupra tranziției de la învățământ la muncă și, prin urmare, poate cauza niveluri ridicate de stres, anxietate și incertitudine pentru tineri la începutul carierei lor, putând, de asemenea, să le înrăutățească perspectivele de angajare și să contribuie la apariția unui cerc vicios al problemelor de sănătate mintală și de bunăstare; solicită un sprijin mai puternic pentru sănătatea mintală, inclusiv pentru serviciile publice de ocupare a forței de muncă, pentru a trata problema stării de bine a șomerilor;
4. regretă faptul că sănătatea mintală nu s-a bucurat de același grad de prioritate acordat sănătății fizice, că a fost privată de fonduri și că nu dispune de personal calificat suficient în toate statele membre, în pofida beneficiilor intrinsece care decurg din investițiile publice în sănătatea mintală și care sunt asociate cu îmbunătățirea sănătății și a stării de bine, cu creșterea substanțială a productivității economice și cu creșterea nivelurilor de participare la viața profesională; consideră că sunt necesare acțiuni rapide pentru a îmbunătăți situația actuală;
5. solicită instituțiilor UE și statelor membre să recunoască nivelul ridicat al problemelor legate de sănătatea mintală ce se înregistrează în întreaga UE și să se angajeze ferm să adopte măsuri în sensul reglementării și realizării unui mediu al muncii digitale care să contribuie la prevenirea problemelor de sănătate mintală, la protecția sănătății mintale și la asigurarea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată, precum și la întărirea drepturilor sociale ale lucrătorilor; solicită inițierea unui dialog și a unor eforturi în acest sens, împreună cu organizațiile patronatului și lucrătorilor, inclusiv cu sindicatele; subliniază, în acest sens, necesitatea esențială de a adopta planuri de prevenire a riscurilor pentru sănătatea mintală la toate locurile de muncă; solicită monitorizarea punerii în aplicare a Cadrului european de acțiune al OMS pe 2021-2025 privind sănătatea mintală;
6. regretă faptul că se constată diferențe între numărul de acțiuni întreprinse efectiv de UE în domeniul sănătății și sfera de acțiune asigurată de Tratatul privind Uniunea Europeană și solicită ca UE să ia mai multe măsuri în cadrul acestor competențe; consideră că sănătatea mintală este următoarea criză sanitară, iar Comisia trebuie să ia măsuri și să trateze toate riscurile potențiale prin măsuri obligatorii și neobligatorii, acolo unde este cazul, și să elaboreze o strategie cuprinzătoare a UE în domeniul sănătății mintale, în conformitate cu concluziile Consiliului din 24 octombrie 2019 privind economia bunăstării;
7. observă că o eventuală strategie a UE în domeniul sănătății mintale ar trebui să oblige statele membre să integreze serviciile de sănătate mintală cu serviciile de sănătate fizică, având în vedere legătura strânsă dintre acestea, să asigure servicii de îngrijire efective bazate pe date concrete și pe drepturile omului, să extindă serviciile oferite astfel încât mai multe persoane să poată avea acces la tratament și să sprijine persoanele să găsească un loc de muncă sau să rămână în câmpul muncii, precum și altele; insistă că sănătatea mintală precară afectează bunăstarea lucrătorilor și implică costuri pentru sistemele de protecție socială, crescând cheltuielile cu asistența medicală și protecția socială; subliniază responsabilitatea angajatorului și rolul esențial atât al angajatorului, cât și al partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a unor astfel de inițiative;
8. reamintește că pandemia a scos la lumină criza generalizată de sănătate mintală din întreaga Europă și diferitele răspunsuri ale statelor membre la aceasta și a demonstrat importanța schimbului de bune practici pentru a răspunde urgențelor sanitare, evidențiind lacunele în materie de prognosticare, inclusiv în ceea ce privește pregătirea, instrumentele de răspuns și finanțarea corespunzătoare; invită Comisia și statele membre să includă impactul asupra sănătății mintale în planurile lor de răspuns la situațiile de urgență și de pregătire în caz de criză sanitară și de pandemie; este de părere că actuala criză în domeniul sănătății mintale ar trebui considerată o urgență sanitară;
9. salută negocierile în curs privind un regulament de abrogare a Deciziei nr. 1082/2013/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2013 privind amenințările transfrontaliere grave pentru sănătate⁽²³⁾, precum și negocierile în curs privind reformarea Centrului European de Prevenire și Control al Bolilor și consolidarea mandatului Agenției Europene pentru Medicamente;

⁽²³⁾ JO L 293, 5.11.2013, p. 1.

Marți, 5 iulie 2022

10. salută lucrătorii esențiali și pe cei din prima linie care și-a sacrificat propria stare de bine pentru a salva vieți omenești în timpul pandemiei; este preocupat de riscul mai mare pentru sănătatea mintală legat de activitatea profesională în rândul lucrătorilor din domeniul sănătății și al îngrijirii de lungă durată; invită Comisia să acorde o atenție deosebită personalului esențial și celui din prima linie în cadrul viitoarelor propuneri legislative privind sănătatea mintală la locul de muncă; solicită statelor membre să își îmbunătățească condițiile de muncă, să soluționeze deficitul de personal și să aloce resursele necesare pentru a evita astfel de sacrificii în viitor, asigurându-le lucrătorilor acces imediat la resurse adecvate în materie de sănătate mintală și la protecție și intervenții psihosociale, care ar trebui prelungite și după perioada de criză acută; subliniază că marea majoritate a lucrătorilor esențiali și din prima linie sunt femei și au adesea venituri mai mici, fiind supuse unor riscuri profesionale mai mari privind sănătatea mintală;

Tranziția digitală și sănătatea mintală

11. recunoaște că locurile de muncă de calitate le pot oferi oamenilor un scop în viață, precum și securitate financiară și independență; evidențiază relația pozitivă dintre starea bună a sănătății mintale, condițiile de lucru bune, salariile adecvate, productivitatea muncii, starea de bine și calitatea vieții; observă că sentimentul lucrătorilor de a avea un scop și o identitate poate fi periclitat în contextul digitalizării tot mai răspândite, ceea ce poate duce la probleme de sănătate fizică și mintală; afirmă că, prin urmare, prevenirea este esențială; consideră că existența unor condiții de muncă adecvate și a unor programe active pe piața muncii ar putea contribui la combaterea riscurilor psihosociale, oferind oportunități pentru găsirea unor locuri de muncă de calitate și pentru protecția socială; constată că depresia și tulburările de sănătate mintală pot împiedica menținerea și obținerea unui loc de muncă, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă având nevoie de un sprijin suplimentar;

12. recunoaște oportunitățile pe care le poate crea transformarea digitală pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a forței de muncă; subliniază, în acest context, că transformarea digitală nu ar trebui să conducă la izolare și excludere socială; atrage atenția, de asemenea, asupra dificultăților cu care se confruntă persoanele în vârstă, acestea riscând în mod deosebit să fie excluse din lumea digitală din cauza modificării condițiilor de muncă și a noilor instrumente digitale; subliniază importanța accesului tuturor lucrătorilor, dar în special al persoanelor în vârstă, la învățarea pe tot parcursul vieții și la dezvoltarea profesională adaptată la nevoile lor individuale; invită statele membre să lărgască oferta de instruire digitală destinată persoanelor în vârstă; subliniază importanța schimburilor profesionale între generații;

13. reamintește că abordările proactive față de digitalizare, cum ar fi îmbunătățirea competențelor digitale la locul de muncă sau autorizarea unui program de lucru flexibil, pot contribui la reducerea stresului profesional; subliniază că IA are potențialul de a îmbunătăți condițiile de muncă și calitatea vieții, inclusiv prin asigurarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și a unei mai bune accesibilități pentru persoanele cu dizabilități, de a anticipa dezvoltarea pieței muncii și de a sprijini gestionarea resurselor umane prin evitarea prejudecăților umane; avertizează, cu toate acestea, că IA dă naștere, de asemenea, unor preocupări cu privire la viața privată și la sănătatea și siguranța la locul de muncă, cum ar fi dreptul de a se deconecta, și poate duce la supravegherea și monitorizarea disproporționată și ilegală a lucrătorilor, ceea ce le încalcă demnitatea și intimitatea, precum și la un tratament discriminatoriu în procesele de recrutare și în alte domenii din cauza algoritmilor părtinitori, inclusiv pe criterii de gen, rasă și etnie; este preocupat, de asemenea, de faptul că IA poate submina libertatea și autonomia persoanelor, de exemplu prin instrumente de prognoșticare și de atenționare, prin monitorizarea și urmărirea în timp real și prin incitări comportamentale automatizate, și poate contribui la problemele de sănătate mintală ale lucrătorilor, cum ar fi epuizarea, stresul legat de utilizarea tehnologiilor, tensiunea psihologică excesivă și oboseala; subliniază că soluțiile IA la locul de muncă trebuie să fie transparente, echitabile și să evite orice implicații negative pentru lucrători și trebuie negociate între angajatori și reprezentanții lucrătorilor, inclusiv sindicate; invită în acest sens Comisia și statele membre să prezinte o propunere legislativă privind IA la locul de muncă, pentru a asigura o protecție adecvată a drepturilor și bunăstării lucrătorilor, inclusiv a sănătății lor mintale, precum și a drepturilor fundamentale, cum ar fi nediscriminarea, viața privată și demnitatea umană într-un loc de muncă din ce în ce mai digitalizat; observă că hărțuirea online afectează de obicei în mod disproporționat grupurile cele mai vulnerabile, inclusiv lucrătorii mai tineri, femeile și lucrătorii LGBTQI+; subliniază că doar 60 % dintre statele membre dispun de o legislație specifică pentru a combate comportamentul agresiv și violența la locul de muncă și, prin urmare, invită Comisia și statele membre să propună măsuri obligatorii adaptate pentru a inversa și a soluționa această problemă tot mai gravă în mediul profesional și pentru a proteja victimele cu toate resursele necesare;

Marti, 5 iulie 2022

14. invită Comisia și statele membre să se asigure că măsurile preventive și de protecție care urmăresc să elimine violența, discriminarea și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv violența și hărțuirea din partea terților (de exemplu din partea clienților, vizitatorilor sau pacienților), se aplică, dacă este cazul, indiferent de motivul și cauza hărțuirii și nu se limitează la cazurile bazate pe discriminare; invită statele membre să ratifice Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă și Recomandarea nr. 206 privind violența și hărțuirea și să adopte legile și măsurile de politică necesare pentru a interzice, preveni și combate violența și hărțuirea la locul de muncă; invită Comisia să se asigure că domeniul de aplicare al directivei propuse privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice⁽²⁴⁾ acoperă pe deplin violența și hărțuirea la locul de muncă și o clasifică drept infracțiune, iar lucrătorii beneficiază de o protecție adecvată, cu implicarea sindicatelor;

15. subliniază necesitatea de a proteja lucrătorii împotriva exploatării de către angajatori atunci când aceștia utilizează IA și recurg la gestiunea algoritmică, inclusiv prin instrumente de prognosticare și de atenționare menite să anticipeze comportamentul angajaților și să identifice sau să descurajeze încălcarea regulilor sau fraudele comise de lucrători, prin monitorizarea în timp real a progreselor și a performanței, prin programe informatice de monitorizare a utilizării timpului și prin incitări comportamentale automatizate; solicită interzicerea supravegherii lucrătorilor;

16. consideră că este necesară o nouă paradigmă care să țină seama de complexitatea locului de muncă modern în legătură cu sănătatea mintală, dat fiind că instrumentele de reglementare în vigoare nu sunt suficiente pentru a garanta sănătatea și siguranța lucrătorilor și, prin urmare, trebuie actualizate și îmbunătățite;

17. subliniază că tehnologiile și inteligența artificială la locul de muncă nu trebuie utilizate niciodată în detrimentul sănătății mintale și al stării de bine a lucrătorilor; observă că implementarea inteligenței artificiale la locul de muncă nu trebuie să conducă la o monitorizare excesivă în numele productivității și nici să ducă la supravegherea lucrătorilor;

18. constată că există o mare disparitate digitală între genuri în ceea ce privește competențele de specialitate și încadrarea în muncă în sectorul TIC, în care doar 18 % din lucrători sunt femei și 82 % sunt bărbați⁽²⁵⁾; consideră că este esențial ca sistemele tehnologice să fie concepute într-un mod incluziv, pentru a evita discriminarea, problemele de sănătate mintală și alte efecte negative ale unei concepții neincluzive; îndeamnă Comisia și statele membre să colaboreze pentru a elimina decalajul digital dintre femei și bărbați în științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM) și să analizeze posibilitatea de a oferi stimulente organizațiilor TIC pentru a angaja o forță de muncă diversă;

19. salută Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, deoarece oferă flexibilitate și reduce problemele legate de activitatea profesională; subliniază, cu toate acestea, că femeile sunt în continuare afectate în mod disproporționat, după cum s-a putut vedea foarte clar în timpul pandemiei; consideră că, deși munca de la distanță oferă multe oportunități, ea prezintă, de asemenea, provocări în ceea ce privește decalajul social, profesional și digital; subliniază că femeile continuă să beneficieze de cea mai mare parte a concediilor din motive familiale, ceea ce continuă să aibă un impact negativ asupra evoluției în carieră, a dezvoltării personale, a remunerării și a drepturilor de pensie; invită statele membre să depășească cerințele stabilite în directivă și să majoreze numărul de zile acordate pentru concediul de îngrijitor și să asigure remunerarea îngrijitorilor informali care își iau concediu; invită statele membre să se angajeze ferm să protejeze timpul pe care lucrătorii îl dedică familiei, precum și echilibrul dintre viața profesională și cea privată; invită statele membre să încurajeze o repartizare egală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați prin perioade de concediu plătite netransferabile între părinți, ceea ce ar permite femeilor să ocupe din ce în ce mai multe locuri de muncă cu normă întreagă; subliniază că femeile sunt expuse unui risc mai mare de stres, epuizare fizică, epuizare profesională și violență psihologică din cauza noilor modalități de muncă de la distanță și a lipsei unor norme prin care să se controleze practicile abuzive în muncă;

20. ia act de trecerea la munca de la distanță în timpul pandemiei și de flexibilitatea pe care aceasta a oferit-o multor angajați și persoanelor care desfășoară o activitate independentă; recunoaște, cu toate acestea, că munca de la distanță s-a dovedit, de asemenea, deosebit de dificilă pentru persoanele cele mai defavorizate și pentru familiile monoparentale; ia act de faptul că munca de la distanță combinată cu îngrijirea copiilor, îndeosebi în cazul copiilor cu nevoi speciale, ar putea reprezenta o amenințare la adresa vieții de familie și a calității vieții părinților și copiilor; încurajează angajatorii să prevadă norme clare și transparente privind modalitățile de lucru de la distanță, pentru a asigura respectarea programului de lucru și

⁽²⁴⁾ Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului din 8 martie 2022 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (COM(2022)0105).

⁽²⁵⁾ Comisia Europeană, Tabloul de bord privind femeile în domeniul digital, 2020.

Marți, 5 iulie 2022

pentru a preveni izolarea socială și profesională și estomparea diferenței dintre timpul de lucru și alte perioade petrecute acasă; constată că munca de la distanță a avut un impact puternic asupra organizării timpului de lucru, deoarece a crescut flexibilitatea, iar lucrătorii au devenit disponibili permanent, ceea ce generează adesea un conflict între viața de familie și viața profesională; reamintește, cu toate acestea, că munca de la distanță, dacă este reglementată și implementată în mod corespunzător, le-ar putea oferi lucrătorilor libertatea de a-și adapta orele de lucru și programul la nevoile personale și familiale; subliniază, în acest sens, că trecerea totală sau parțială la munca de la distanță ar trebui să fie efectuată în urma unui acord între reprezentanții angajatorilor și ai angajaților;

21. constată cu îngrijorare că munca de la distanță nu este încă disponibilă pentru toți lucrătorii; evidențiază impactul trecerii la munca de la distanță asupra sănătății mintale a persoanelor supuse pericolului de excluziune digitală; subliniază importanța combaterii decalajului digital în Europa și necesitatea recalificării persoanelor mai tinere și a celor mai în vârstă pentru a le asigura tuturor lucrătorilor un nivel suficient de competențe digitale; solicită investiții mai bine direcționate în difuzarea competențelor digitale, în special pentru grupurile care sunt excluse într-o măsură mai mare din punct de vedere digital, cum ar fi persoanele cu un statut socioeconomic scăzut, cu un nivel scăzut de studii, persoanele în vârstă și persoanele care locuiesc în zone rurale și îndepărtate; invită Comisia să propună un cadru legislativ pentru a stabili în întreaga UE cerințe minime pentru munca de la distanță, fără a submina condițiile de muncă ale lucrătorilor de la distanță; subliniază că un astfel de cadru legislativ ar trebui să clarifice condițiile de muncă, ar trebui să asigure că acest tip de muncă este efectuată în mod voluntar și că drepturile, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, volumul de muncă și standardele de performanță ale lucrătorilor de la distanță sunt echivalente cu cele ale lucrătorilor omologi care sunt prezenți fizic la serviciu; invită Comisia și statele membre să asigure măsuri privind accesibilitatea și tehnologiile de incluziune destinate persoanelor cu dizabilități; observă că acest cadru ar trebui dezvoltat în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali europeni, ar trebui să respecte pe deplin modelele naționale privind piața muncii și ar trebui să țină seama de acordurile-cadru ale partenerilor sociali europeni privind munca de la distanță și digitalizarea; invită Comisia și statele membre să acorde o atenție deosebită persoanelor cu dizabilități mentale sau fizice; subliniază că condițiile de muncă ale lucrătorilor de la distanță sunt echivalente cu cele ale persoanelor care lucrează la fața locului și că trebuie luate măsuri specifice pentru a monitoriza și a sprijini starea de bine a lucrătorilor de la distanță;

22. consideră că dreptul de a se deconecta este esențial pentru a asigura bunăstarea mintală a angajaților și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă, nu în ultimul rând pentru femei și pentru lucrătorii care au forme atipice de muncă, și ar trebui să fie completat de o abordare preventivă și colectivă a riscurilor psihosociale legate de muncă; invită Comisia să propună, în consultare cu partenerii sociali, o directivă privind standardele și condițiile minime care să asigure faptul că toți lucrătorii își pot exercita efectiv dreptul de a se deconecta și să reglementeze utilizarea instrumentelor digitale existente și noi în scopuri profesionale, în conformitate cu rezoluția Parlamentului din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta, ținând seama totodată de acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea; invită, de asemenea, statele membre să coordoneze mai bine schimbul de bune practici, deoarece unele dintre ele pun în aplicare unele politici și proiecte foarte inovatoare;

23. constată că, dacă sunt revizuite și actualizate, Directivele 89/654/CEE și 90/270/CEE ale Consiliului de stabilire a unor cerințe minime de securitate și sănătate la locul de muncă și pentru lucrul la monitor pot contribui la protecția tuturor lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor pe platformele online și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă, alături de diferitele proiecte elaborate de agențiile UE și de statele membre;

24. subliniază că asigurarea accesibilității și a unei amenajări corespunzătoare este aplicabilă în mediile digitale legate de muncă și, prin urmare, angajatorii ar trebui să adopte măsuri de adaptare și de asigurare a unor condiții de muncă echitabile și egale pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv pentru cele cu probleme de sănătate mintală, printre care respectarea standardelor aplicabile de accesibilitate digitală ce decurg din Directiva (UE) 2019/882;

25. salută angajamentul Comisiei de a moderniza cadrul legislativ privind siguranța și sănătatea în muncă prin revizuirea Directivei 89/654/CEE și a Directivei 90/270/CEE ale Consiliului care stabilesc condițiile minime de siguranță și sănătate la locul de muncă și pentru lucrul la monitor;

Sănătatea și siguranța la locul de muncă

26. își exprimă îngrijorarea cu privire la decalajul dintre politicile actuale privind sănătatea mintală și atitudinile de la locul de muncă, care nu iau în considerare în mod corespunzător faptul că protejarea angajaților este o valoare esențială pentru liderii UE până la sfârșitul deceniului; subliniază că, din cauza stigmatizării și a discriminării, angajații se simt adesea incapabili să discute astfel de probleme; invită statele membre să se asigure că angajatorii își îndeplinesc obligația de a oferi

Marti, 5 iulie 2022

sprijin și informații clare tuturor lucrătorilor și de a le asigura lucrătorilor afectați o reintegrare echitabilă la locul de muncă; solicită ca locurile de muncă să faciliteze accesul la servicii de sprijinire a sănătății mintale și la servicii externe, precum și la prevenire, recunoaștere timpurie și tratament pentru angajații care pot avea tulburări mintale, să sprijine reintegrarea acestora și să contribuie la prevenirea recidivei, precum și să pună în aplicare planuri profilactice instituționale privind sănătatea mintală, inclusiv în ceea ce privește prevenirea sinuciderilor; solicită, în plus, adoptarea unor strategii de prevenire clare și eficiente, precum și a unor strategii de sprijin pentru lucrătorii care se întorc la locul de muncă după o absență îndelungată;

27. reamintește că la locul de muncă există situații de hărțuire și discriminare pe diverse motive, acestea reprezentând o sursă frecventă de stres și de distanțare de locul de muncă; reamintește că, în special, discriminarea pe motive de vârstă, dizabilități, sex, gen, orientare sexuală, rasă, nivelul studiilor sau situația socioeconomică și apartenența la grupurile vulnerabile este larg răspândită și ar trebui abordată de către angajatori; subliniază importanța includerii unei politici de combatere a hărțuirii în cadrul măsurilor de sănătate și siguranță în mediul digital al muncii și importanța sprijinirii întreprinderilor, în special a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri), pentru a le ajuta să pună în aplicare politici de combatere a hărțuirii și a intimidării; solicită organizarea unei campanii de informare la nivelul UE vizând să sensibilizeze populația cu privire la sănătatea mintală, pentru a combate stigmatizarea, percepțiile greșite și excluziunea socială, care sunt adesea asociate cu sănătatea mintală precară;

28. consideră că măsurile actuale de îmbunătățire a sănătății mintale și a siguranței lucrătorilor sunt insuficiente, în special în ceea ce privește evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale; invită Comisia să instituie mecanisme pentru prevenirea anxietății, a depresiei și a epuizării profesionale, precum și pentru reintegrarea la locul de muncă a celor afectați de probleme psihosociale; reamintește că, în acest scop, este esențială o abordare individuală și organizațională⁽²⁶⁾; constată, cu toate acestea, că aceste tulburări ale sănătății pot depinde de o serie de factori; invită Comisia să revizuiască, în consultare cu partenerii sociali, Recomandarea Comisiei din 19 septembrie 2003 privind lista europeană a bolilor profesionale⁽²⁷⁾ și să o completeze, adăugând, de exemplu, afecțiunile musculo-scheletice din cauze profesionale, tulburările mintale legate de mediul profesional, în special depresia, epuizarea profesională, anxietatea și stresul, toate bolile legate de azbest și cancerul de piele și inflamațiile reumatice și cronice; invită Comisia să transforme această recomandare, după ce se consultă cu partenerii sociali, într-o directivă care să stabilească o listă minimă a bolilor profesionale și cerințe minime pentru recunoașterea lor și despăgubiri corespunzătoare pentru persoanele afectate;

29. recunoaște că, atunci când abordează riscurile psihosociale, inspectoratele naționale de muncă pot avea un rol important prin realizarea unor intervenții preventive și/sau corective în contextul muncii; invită Autoritatea Europeană a Muncii să elaboreze o strategie comună pentru inspectoratele naționale de muncă pentru a aborda riscurile psihosociale, inclusiv prin elaborarea unui cadru comun care să vizeze evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale și să răspundă diferitelor nevoi de formare ale inspectorilor de muncă;

30. subliniază că, deși în noul cadru strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă pentru 2021-2027 se constată, pe bună dreptate, că sunt necesare schimbări ale mediului de lucru pentru a trata pericolele la adresa bunăstării psihosociale, acesta se axează numai pe intervenții la nivel individual, ceea ce reprezintă doar un element al reducerii riscurilor psihosociale; subliniază nevoia urgentă de a dispune de o bază comună pentru a proteja sănătatea mintală a tuturor lucrătorilor din întreaga UE, deoarece aceștia nu sunt protejați în mod uniform în toate statele membre, nici măcar în temeiul legislației actuale a UE; invită în acest sens Comisia să propună, în consultare cu partenerii sociali, o inițiativă legislativă privind gestionarea riscurilor psihosociale și a stării de bine la locul de muncă, cu scopul de a preveni efectiv riscurile psihosociale la locul de muncă, inclusiv online, de a forma conducerea și lucrătorii, de a evalua periodic progresele înregistrate și de a îmbunătăți mediul de lucru; consideră că politicile privind profilactica siguranței și sănătății în muncă ar trebui să implice și partenerii sociali în identificarea și prevenirea riscurilor psihosociale; ia act de faptul că sondajele anonime în rândul angajaților, cum ar fi chestionarele și alte exerciții de colectare a datelor, pot oferi informații utile cu privire la măsura și motivele pentru care angajații suferă de stres, facilitând identificarea problemelor de către conducere și aplicarea unor adaptări acolo unde este necesar;

⁽²⁶⁾ EU-OSHA, *Munca de la distanță și riscurile pentru sănătate în contextul pandemiei de COVID-19: date de pe teren și implicațiile politice*, 22 octombrie 2021.

⁽²⁷⁾ JO L 238, 25.9.2003, p. 28.

Marți, 5 iulie 2022

31. invită Comisia și statele membre să țină seama de cele mai recente date și cercetări științifice în domeniul sănătății mintale, în special în ceea ce privește potențialul unor abordări inovatoare în tratamentul sănătății mintale; încurajează Comisia să urmărească îndeaproape și să monitorizeze cele mai bune practici care au fost deja puse în aplicare cu succes în acest domeniu și să faciliteze schimbul de bune practici între statele membre; invită în special statele membre să asigure existența efectivă a unor comisii pentru sănătate și siguranță la locul de muncă, pentru a realiza evaluări mai frecvente și mai precise ale riscurilor și pentru a consolida prerogativele comisiilor existente pentru sănătate și siguranță, acordându-le dreptul de a recurge la expertiză externă, inclusiv la evaluări independente de către terți ale expunerii la riscurile psihosociale legate de muncă;

32. consideră că este esențial ca personalul de conducere să beneficieze de formarea psihosocială necesară pentru a se putea adapta la practicile de organizare a muncii și pentru a putea promova o înțelegere aprofundată a legăturii dintre sănătatea mintală și condițiile de la locul de muncă; consideră, de asemenea, că este esențial ca și lucrătorilor să li se ofere cursuri de formare pertinente privind prevenirea riscurilor psihosociale legate de muncă; încurajează angajatorii să promoveze abordări, politici și practici pozitive pentru a îmbunătăți sănătatea mintală și starea de bine la locul de muncă; subliniază, în acest sens, că întreprinderile ar putea lua în considerare desemnarea și formarea unui angajat de referință pentru sănătatea mintală sau introducerea unei secțiuni specifice pe platforma de comunicare internă, cu informații care să îi îndrume pe angajați către serviciile de sănătate mintală; consideră că partenerii sociali ar putea juca un rol central în conceperea și punerea în aplicare a unei astfel de formări și subliniază necesitatea deosebită de a oferi inspectoratelor de muncă cursuri de formare pentru a se garanta că acestea pot proteja lucrătorii în mod adecvat;

33. invită Comisia și statele membre să recunoască impactul asupra sănătății mintale a lucrătorilor al tulburărilor neurologice foarte răspândite și invalidante, cum ar fi migrena, și să sensibilizeze populația cu privire la acest fenomen; ia act de importanța sensibilizării la locul de muncă cu privire la importanța identificării și evitării factorilor declanșatori, pentru a preveni migrenele;

34. invită inspectoratele de muncă din UE ca, în cadrul inspecțiilor, să vizeze mediul de lucru psihosocial; invită Comitetul inspectorilor de muncă principali din cadrul Comisiei să vină cu o nouă campanie privind riscurile psihosociale, pe baza concluziilor campaniei din 2012 și a evoluțiilor recente;

O lume modernă a muncii pentru starea de bine a lucrătorilor

35. subliniază că, având în vedere lipsa unui sprijin și a unor politici suficiente în domeniul sănătății mintale la locul de muncă, angajații sunt nevoiți să se bazeze adesea pe serviciile private, care sunt costisitoare, și pe serviciile asigurate de organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) și de spitalele naționale, care pot avea liste lungi de așteptare și care nu dispun nici ele de sprijin și de resurse; solicită ca angajatorii să le asigure lucrătorilor un sprijin și mijloace accesibile, profesioniste și imparțiale în materie de sănătate mintală, cu respectarea corespunzătoare a intimității și a confidențialității lucrătorilor, și invită statele membre să asigure includerea în asistența medicală publică a unui acces lesne la consiliere de la distanță;

36. încurajează Comisia să lanseze inițiative de instruire și sensibilizare cu privire la sănătatea mintală la locul de muncă, inclusiv în programele de învățământ, și invită Comisia și statele membre să mobilizeze fonduri ale UE pentru crearea unor platforme și aplicații digitale în domeniul sănătății mintale; invită Comisia să studieze fezabilitatea creării unei linii de asistență telefonică comune la nivelul UE pentru sprijinirea sănătății mintale; invită, în acest sens, Comisia să asigure un buget adecvat pentru programele corespunzătoare ale UE; îndeamnă Comisia să desemneze anul 2023 drept Anul european al sănătății mintale, pentru a realiza inițiativele de educare și sensibilizare în materie de sănătate mintală menționate mai sus;

37. invită statele membre să se asigure că autoritățile publice locale și alte autorități publice competente dispun de personal și resurse publice suficiente pentru a oferi sprijin și servicii de sănătate mintală tuturor celor care au nevoie de ele;

38. recunoaște că lipsa datelor statistice privind prevalența problemelor de sănătate mintală la locul de muncă, în special în cadrul IMM-urilor și în rândul proprietarilor de IMM-uri și al persoanelor care desfășoară activități independente, împiedică o intervenție urgentă, care este necesară; invită statele membre, Eurostat, instituțiile publice, experții, partenerii sociali și cercetătorii să colaboreze și să colecteze date actualizate privind riscurile legate de muncă pentru sănătatea mintală și efectele negative ale acestora, defalcate în funcție de gen și de alte aspecte relevante, precum și date privind eficacitatea diferitelor tipuri de intervenții pentru a promova o mai bună sănătate mintală la locul de muncă într-un mod armonizat;

Mărti, 5 iulie 2022

39. invită statele membre să analizeze posibilitatea creării la nivel local sau regional a unor servicii de intermediere pentru riscurile psihosociale, care ar trebui să ofere consiliere și sprijin tehnic persoanelor care desfășoară o activitate independentă, angajatorilor, cadrelor de conducere și lucrătorilor din microîntreprinderi și IMM-uri în ceea ce privește prevenirea riscurilor psihosociale și conflictele psihosociale la locul de muncă, precum și să difuzeze informații privind riscurile psihosociale și prevenirea acestora; este preocupat de faptul că antreprenorii și IMM-urile au nevoie de un sprijin deosebit pentru a face față efectelor tensiunii cotidiene și factorilor de stres cotidian și pentru a promova cunoașterea aspectelor legate de sănătatea mintală la locul de muncă și solicită crearea unor inițiative la nivelul UE care să-i sprijine în evaluarea riscurilor, în aplicarea unor măsuri de prevenire, în desfășurarea unor campanii de sensibilizare și în punerea în aplicare a bunelor practici; evidențiază rolul EU-OSHA în asigurarea microîntreprinderilor și IMM-urilor cu instrumentele și standardele de care au nevoie pentru a evalua riscurile care vizează forța lor de muncă și pentru a implementa măsuri de prevenire adecvate; consideră că EU-OSHA ar trebui consolidată în acest sens, pentru a promova mai eficient la nivelul Uniunii sănătatea și siguranța la locul de muncă și pentru a dezvolta în continuare inițiative de îmbunătățire a măsurilor de prevenire la locul de muncă în toate sectoarele de activitate;

40. subliniază că sănătatea mintală a tinerilor s-a înrăutățit considerabil în timpul pandemiei, femeile tinere și tinerii aflați în situații marginalizate fiind afectați mai puternic; regretă faptul că cercetarea în domeniul sănătății mintale a tinerilor nu beneficiază de investiții, deși beneficiile pe termen lung ale unor intervenții timpurii sunt evidente; subliniază că, în 2021, 64 % dintre tinerii cu vârsta cuprinsă între 18 și 34 de ani erau expuși riscului de depresie din cauză că nu aveau un loc de muncă sau nu aveau perspective financiare și în materie de învățământ, precum și din cauza singurătății și a izolării sociale; subliniază că unul dintre cele mai bune instrumente de abordare a problemelor de sănătate mintală ⁽²⁸⁾ în rândul tinerilor este acela de a le oferi perspective educaționale și de angajare efective; invită Comisia să abordeze problema legată de accesul la piața muncii, care i-a expus pe tineri unui risc mai mare de a se confrunta cu probleme de sănătate mintală, și să ia măsuri pentru a ajuta tinerii să găsească un loc de muncă adecvat și să îl mențină;

41. invită Comisia și statele membre, în colaborare cu Parlamentul și cu respectarea principiului subsidiarității, să propună un cadru juridic comun pentru a asigura o remunerare echitabilă a stagiilor și ucenicilor; cu scopul de a evita practicile de exploatare; invită Comisia să elaboreze o recomandare pentru a se asigura că stagiile, uceniile și plasamentele profesionale sunt considerate experiență profesională și, prin urmare, dau acces la prestații sociale;

o

o o

42. încredințează Președintei sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

⁽²⁸⁾ OCDE, *Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis* (Sprijinirea sănătății mintale a tinerilor în cursul crizei provocate de pandemia de COVID-19), 12 mai 2021, și Forumul European de Tineret, *Beyond Lockdown: The „Pandemic Scar” on Young People* (Dincolo de restricțiile de circulație: „cicatricea pandemiei” cu care au rămas tinerii), 17 iunie 2021.