

Tisdag, 5 juli 2022

P9_TA(2022)0279

Psykisk hälsa i det digitala arbetslivet

Europaparlamentets resolution av den 5 juli 2022 om psykisk hälsa i det digitala arbetslivet (2021/2098(INI))

(2023/C 47/05)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution,

- med beaktande av artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen,
- med beaktande av artiklarna 4, 6, 9, 114, 153, 169 och 191 samt särskilt artikel 168 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget),
- med beaktande av artiklarna 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 och 35 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*),
- med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt princip 10,
- med beaktande av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,
- med beaktande av FN:s strategi för psykisk hälsa och välbefinnande från 2018,
- med beaktande av Världshälsoorganisationens (WHO) manifest för en sund och grön återhämtning efter covid-19 av den 18 maj 2020,
- med beaktande av WHO:s internationella dag för psykisk hälsa 2021 *Psykisk hälso- och sjukvård för alla: låt oss göra det till verklighet*,
- med beaktande av WHO:s europeiska handlingsram för psykisk hälsa 2021-2025,
- med beaktande av OECD:s hälsopolitiska studie av den 8 juni 2021 *A new benchmark for mental health systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill Health* och dess arbetsöversikt av den 4 november 2021 *Fitter Minds, Fitter Jobs: from Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies*,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/241 av den 12 februari 2021 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens ⁽¹⁾,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare ⁽²⁾,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/882 av den 17 april 2019 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster ⁽³⁾,
- med beaktande av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling ⁽⁴⁾,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ EUT L 57, 18.2.2021, s. 17.

⁽²⁾ EUT L 188, 12.7.2019, s. 79.

⁽³⁾ EUT L 151, 7.6.2019, s. 70.

⁽⁴⁾ EUT L 303, 2.12.2000, s. 16.

⁽⁵⁾ EUT L 299, 18.11.2003, s. 9.

Tisdag, 5 juli 2022

- med beaktande av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet ⁽⁶⁾,
- med beaktande av rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen ⁽⁷⁾,
- med beaktande av rådets direktiv 90/270/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm ⁽⁸⁾,
- med beaktande av sin resolution av den 17 april 2020 om en samordnad EU-insats mot covid-19-pandemin och dess konsekvenser ⁽⁹⁾,
- med beaktande av sin resolution av den 10 juli 2020 om EU:s folkhälsost strategi efter covid-19 ⁽¹⁰⁾,
- med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad ⁽¹¹⁾,
- med beaktande av sin resolution av den 17 februari 2022 om att ge makt åt unga människor i EU: Sysselsättning och social återhämtning efter pandemin ⁽¹²⁾,
- med beaktande av sin resolution av den 16 september 2021 om rättvisa arbetsvillkor, rättigheter och socialt skydd för plattformsarbetare i samband med nya anställningsformer kopplade till den digitala utvecklingen ⁽¹³⁾,
- med beaktande av rådets slutsatser från 24 oktober 2019 om välfärdsekonomin ⁽¹⁴⁾ som kräver en övergripande EU-strategi för psykisk hälsa,
- med beaktande av rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om ökat välbefinnande på arbetsplatsen,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 28 juni 2021 *EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 – Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv* (COM(2021)0323),
- med beaktande av Europeiska kommissionens grönbok av den 14 oktober 2005 *Förbättring av befolkningens psykiska hälsa. Mot en strategi för psykisk hälsa i Europeiska unionen* (COM(2005)0484),
- med beaktande av kommissionens rapport av den 14 juli 2021 *Employment and Social Developments in Europe – Towards a strong social Europe in the aftermath of the COVID-19 crisis: reducing disparities and addressing distributional impacts*,
- med beaktande av den europeiska pakten för psykisk hälsa och välbefinnande från 2008,
- med beaktande av Europeiska ungdomsforumets rapport av den 17 juni 2021 *Beyond Lockdown: The "pandemic scar" on young people*,
- med beaktande av Eurofound's rapporter av den 9 november 2021 *Impact of COVID-19 on young people in the EU* och av den 10 maj 2021 *Living, working and COVID-19: Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*,

⁽⁶⁾ EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

⁽⁷⁾ EGT L 393, 30.12.1989, s. 1.

⁽⁸⁾ EGT L 156, 21.6.1990, s. 14.

⁽⁹⁾ EUT C 316, 6.8.2021, s. 2.

⁽¹⁰⁾ EUT C 371, 15.9.2021, s. 102.

⁽¹¹⁾ EUT C 456, 10.11.2021, s. 161.

⁽¹²⁾ Antagna texter, P9_TA(2022)0045.

⁽¹³⁾ EUT C 117, 11.3.2022, s. 53.

⁽¹⁴⁾ EUT C 400, 26.11.2019, s. 9.

Tisdag, 5 juli 2022

- med beaktande av rapporten från Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) av den 7 december 2020 *Förebygga belastningsbesvär i en mångfaldig arbetskraft: riskfaktorer för kvinnor, migranter och hbtqi-personer*,
- med beaktande av EU-Oshas rapport av den 7 oktober 2011 *Främjande av psykisk hälsa på arbetsplatsen – en rapport om god praxis*,
- med beaktande av EU-Oshas rapport av den 22 oktober 2021 *Distansarbete och hälsorisker i samband med covid-19-pandemin: exempel från arbetslivet och politiska konsekvenser*,
- med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 12 december 2012 *Europeiska året för psykisk hälsa – för ett bättre arbete och en bättre livskvalitet* ⁽¹⁵⁾,
- med beaktande av yttrandet av kommissionens expertpanel för effektiva sätt att investera i hälsa av den 23 juni 2021 om stöd för den psykiska hälsan hos vårdarbetare och andra samhällsviktiga arbetstagare,
- med beaktande av EU-Oshas och Eurofound's rapport från 13 oktober 2014 *Psykosociala risker i Europa: Förekomst och strategier för förebyggande*,
- med beaktande av Willis Towers Watsons undersökning från 2021 om arbetstagarnas erfarenhet,
- med beaktande av de framställningar som lämnats in till utskottet för framställningar, exempelvis nr 0956/2018 och nr 1186/2018,
- med beaktande av artikel 54 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A9-0184/2022), och av följande skäl:
 - A. Rätten till fysisk och psykisk hälsa är en grundläggande mänsklig rättighet och varje människa har rätt till bästa möjliga hälsa. WHO definierar psykisk hälsa som ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där varje individ kan förverkliga sina egna möjligheter, klara av vanliga påfrestningar, arbeta produktivt och bidra till det samhälle som hen lever i ⁽¹⁶⁾. Rätten till psykisk hälsa är även kopplad till andra grundläggande rättigheter, såsom rätten till människans värdighet (artikel 1 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna) och människans rätt till integritet, inklusive mental integritet (artikel 3 i samma stadga).
 - B. Forskning visar att covid-19-pandemin har format organisatorisk praxis och ledningspraxis och förändrat arbetsvillkoren för många arbetstagare i Europa, med konsekvenser för arbetstid, välbefinnande och arbetsplatsens fysiska miljö. Omänskliga krav har ställts på hälso- och sjukvårdspersonal och personal inom annan samhällsviktig verksamhet. Dessa arbetstagare har tvingats hantera en krävande arbetsmiljö, brist på skydd och rädsla för sin säkerhet, vilket har haft negativa psykologiska konsekvenser. Att förstå psykiska hälsoproblem på arbetsplatsen innebär inte bara att vara medveten om de psykiska störningar som tas upp i de diagnostiska kriterierna i WHO:s internationella sjukdomsklassifikation (t.ex. depression) ⁽¹⁷⁾, utan att också sträva efter att främja välbefinnande, undvika missförstånd och stigmatisering samt utforma och genomföra de åtgärder och den behandling som krävs för att hantera dessa störningar ⁽¹⁸⁾.
 - C. Genom pandemin har omsorgsansvar i kombination med arbete ökat kraftigt, vilket på ett oproportionerligt sätt har drabbat kvinnor och ökat ojämlikheten mellan könen inom obetalt omsorgsarbete. Detta hade en negativ inverkan på den psykiska hälsan hos personer med omsorgsansvar, eftersom många arbetstagare tvingades hantera mycket mer stress genom att ta på sig det ökade omsorgsansvaret för hemundervisning och barnomsorg under nedstängningen eller genom att tillhandahålla informell vård eller utföra någon annan typ av arbete för anhöriga i beroendeställning.

⁽¹⁵⁾ EUT C 44, 15.2.2013, s. 36.

⁽¹⁶⁾ WHO:s faktablad om psykisk hälsa: *Psykisk hälsa: förstärkning av våra insatser*, av den 17 juni 2022.

⁽¹⁷⁾ Den internationella sjukdomsklassifikationen ICD, *Problem relaterade till sysselsättning eller arbetslöshet*.

⁽¹⁸⁾ Förteckning över psykiska störningar enligt WHO:s faktablad om psykiska störningar av den 8 juni 2022.

Tisdag, 5 juli 2022

- D. Forskning visar att distansarbetet ökade kraftigt under pandemin, vilket har medfört positiva konsekvenser såsom ökad flexibilitet och större oberoende samt i vissa fall bättre balans mellan arbete och privatliv. Dessa vinster uppväger dock inte alltid de negativa konsekvenserna, såsom att vara uppkopplad till internet alltför länge, att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut samt att arbetsintensiteten och den teknikrelaterade stressen ökar. Enligt Eurofound's covid-19-undersökningar innebar pandemin många utmaningar för arbetstagare som arbetar på distans. Den betydande ökningen av distansarbete kan gynna arbetstagare och företag, men rätten till fysisk och psykisk hälsa måste också skyddas och främjas i detta sammanhang.
- E. Psykosociala risker är de vanligast förekommande hälsorisker som är förknippade med distansarbete. En högre förekomst av distansarbete har även lett till långa arbetsdagar och arbetsrelaterad stress. Enligt EU-Osha kan psykosociala risker få negativa psykiska, fysiska och sociala följder, t.ex. arbetsrelaterad ångest, utbrändhet eller depression. Exempel på arbetsförhållanden som leder till psykosociala risker är orimligt hög arbetsbelastning, motstridiga krav och en otydlig arbetsroll, avsaknad av deltagande i beslutsfattande som påverkar arbetstagaren och bristande inflytande över hur arbetet utförs, dåligt skötta organisatoriska förändringar, otrygga anställningar, ineffektiv kommunikation, brist på stöd från ledning eller kollegor, psykiska och sexuella trakasserier samt våld från tredje part. Medlemsstaterna har inte samma rättsligt bindande normer och principer när det gäller psykosociala risker, vilket leder till ett i praktiken ojämnt rättsligt skydd för arbetstagare.
- F. Allt fler arbetsgivare använder digitala verktyg som t.ex. applikationer, programvara och AI för att leda sina arbetstagare. Ledning via algoritmer innebär nya utmaningar för framtidens arbetsliv, såsom övervakning och kontroll som möjliggörs av teknik genom verktyg för prognoser och flaggning, fjärrövervakning av framsteg och resultat i realtid och tidsspårning, och medför stora risker när det gäller arbetstagares hälsa och säkerhet, i synnerhet deras psykiska hälsa, deras rätt till privatliv samt deras rätt till mänsklig värdighet. Digitalisering och avancerad ny teknik såsom AI och AI-baserade maskiner förändrar arbetets karaktär. 40 % av personalavdelningarna vid internationella företag använder nu AI-applikationer och 70 % anser detta vara högprioriterat för deras organisation. Den nya digitala ekonomin måste regleras för att främja delat välstånd och säkerställa välbefinnande i samhället i stort.
- G. Detta nya scenario kräver att vi antar en ny och bredare definition av hälsa och säkerhet på arbetet, som inte längre kan skiljas från psykisk hälsa.
- H. Covid-19-pandemin har på ett oproportionerligt sätt påverkat det psykiska välbefinnandet för hälso- och sjukvårdspersonal och långtidsvårdare – varav de flesta är kvinnor – samt utsatta befolkningsgrupper, däribland etniska minoriteter, hbtqi+-personer, äldre, ensamstående föräldrar, personer med funktionsnedsättning och tidigare psykiska hälsoproblem, personer med lägre socioekonomisk status, arbetslösa, människor som bor i de yttersta randområdena och avlägsna, dåligt uppkopplade områden. Ungdomars psykiska hälsa har försämrats avsevärt under pandemin, och problemen med psykisk ohälsa har fördubblats i flera medlemsstater och fått allvarliga konsekvenser för ungdomars sysselsättning och minskade inkomster, inbegripet förlorade arbetstillfällen. Nio miljoner ungdomar i Europa (personer i åldersgruppen 10–19 år) lever med psykisk ohälsa, där ångest och depression står för mer än hälften av fallen.
- I. Alltför många människor i EU saknar tillgång till psykisk hälsovård och företagshälsovård. Det psykiska välbefinnandet har nått sin lägsta nivå i alla åldersgrupper sedan pandemins början, och försämringen av den psykiska hälsan beror på avbrott i tillgång på psykisk hälsovård, en ökad arbetsbörda och en kris på arbetsmarknaden som drabbat ungdomar oproportionerligt hårt. Psykisk hälsovård och företagshälsovård är som bekant underfinansierade. Arbetsrelaterad stress kan vara en följd av flera faktorer, t.ex. tidspress, långa eller oregelbundna arbetstider och/eller bristfällig kommunikation och bristande samarbete inom organisationen. Det finns starka kopplingar mellan migrän eller svår huvudvärk och depression och ångest, bland andra samsjukliga psykiska störningar, vilket inverkar negativt på

Tisdag, 5 juli 2022

arbetsprestationen och ökar personalfrånvaron. Den kliniska och tillämpade forskningen om förebyggande, diagnostisering och behandling av psykisk ohälsa är kraftigt underfinansierad. Psykiska hälsoproblem är för närvarande den främsta orsaken till global sjuklighet, med självmord som den näst största dödsorsaken bland ungdomar i Europa. Förebyggande, medvetandehöjande åtgärder, åtgärder för välbefinnande och främjande av psykisk hälsa och ett hälsosamt klimat på arbetsplatsen kan ge positiva resultat för att förbättra arbetstagarnas hälsa⁽¹⁹⁾.

- J. Arbetsmiljöproblem som påverkar den psykiska hälsan inbegriper utbrändhet, boreout, stress, trakasserier, våld, stigmatisering, diskriminering och begränsade möjligheter till utveckling eller befordran, och är aspekter som kan förvärras ytterligare på nätet. Förra året avslöjade WHO att över 300 miljoner människor världen över led av arbetsrelaterade psykiska störningar såsom utbrändhet, ångest, depression eller posttraumatisk stress, vilket kan ses i relation till att en av fyra europeiska arbetstagare känner att arbetet har en negativ inverkan på deras hälsa⁽²⁰⁾. En negativ arbetsmiljö kan leda till fysiska och psykiska hälsoproblem, narkotika- eller alkoholmissbruk, frånvaro och produktivitetsförluster.
- K. Kostnaderna för psykisk ohälsa uppskattas under 2015 till mer än 4 % av BNP i alla EU:s medlemsstater. Kostnaden för arbetsrelaterad depression, en av de främsta orsakerna till funktionsnedsättning och depression, har uppskattats till 620 miljarder euro per år, vilket har lett till en ekonomisk förlust på 240 miljarder euro⁽²¹⁾. De beräknade kostnaderna för all huvudvärk i EU är mer än 110 miljarder euro årligen, varav 50 miljarder euro utgör kostnaden för migrän. De preventionsrelaterade budgetarna i alla EU-medlemsstater är fortsatt små – 3 % av de totala hälsoutgifterna.
- L. Enligt EU:s arbetsmiljölagstiftning⁽²²⁾ har arbetsgivare skyldighet att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet i alla aspekter av arbetet. Arbetsgivarna har fortfarande ett ansvar för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i samband med distansarbete. Fackföreningar och skyddsombud på arbetsplatsen spelar en avgörande roll för att försvara arbetstagarnas grundläggande mänskliga rätt till en säker och trygg arbetsplats, även vid distansarbete.
- M. Stabil sysselsättning, hälsa (inbegripet psykisk hälsa), möjligheter till fullständig utveckling och en känsla bland ungdomar att kunna påverka och delta är grundförutsättningar för att komma ur krisen, stärka samhällen och återuppbygga ekonomier.

Psykisk hälsa och e-arbete: lärdomarna från covid-19-pandemin

1. Europaparlamentet beklagar att arbetstagarnas och egenföretagarnas psykiska hälsa under covid-19-pandemin påverkades av störningar i många tjänster såsom utbildning, hälso- och sjukvård, socialt stöd och av ökade stressfaktorer såsom ekonomisk otrygghet, rädsla för att bli arbetslös, begränsad tillgång till hälso- och sjukvård, isolering, teknikrelaterad stress, förändrade arbetstider, otillräcklig organisation av arbete och distansarbete. Parlamentet begär att man snarast tar itu med psykisk hälsa genom sektorsövergripande och integrerade strategier som en del av en övergripande EU-strategi för psykisk hälsa och en europeisk strategi för vård och omsorg, kompletterad med nationella handlingsplaner. Parlamentet påminner särskilt kommissionen om att skydd av arbetstagarnas psykiska hälsa bör vara en integrerad del av EU-Oshas beredskapsplaner för att förebygga framtida hälsokriser.

⁽¹⁹⁾ Före pandemin uppskattades att 25 % av EU-medborgarna skulle uppleva ett psykiskt hälsoproblem under sin livstid. Källa: European Network for Workplace Health Promotion, *En guide för arbetsgivare för att främja psykisk hälsa på arbetsplatsen*, mars 2011.

⁽²⁰⁾ Eurofound, *Sjätte europeiska undersökningen om arbetsvillkor* (2017).

⁽²¹⁾ Yttrandet av kommissionens expertpanel för effektiva sätt att investera i hälsa av den 23 juni 2021 om stöd för den psykiska hälsan hos vårdarbetare och andra samhällsviktiga arbetstagare.

⁽²²⁾ EU-Oshas sammanfattning av rådets direktiv 89/391/EEG, senast uppdaterat den 3 maj 2021.

Tisdag, 5 juli 2022

2. Europaparlamentet betonar att covid-19-pandemin och den efterföljande ekonomiska krisen har inneburit en enorm belastning för alla medborgares psykiska hälsa och välbefinnande, men framför allt för anställda, egenföretagare, ungdomar, studenter som tar första steget in på arbetsmarknaden och äldre, med en ökande förekomst av arbetsrelaterade psykosociala risker och högre grad av stress, ångest och depression.

3. Europaparlamentet betonar att covid-19-pandemin har haft en negativ inverkan på övergången från utbildning till arbete och därför kan orsaka höga nivåer av stress, oro och osäkerhet för ungdomar i början av deras yrkesliv, vilket också sannolikt kommer att förvärra deras sysselsättningsmöjligheter och bidra till deras psykiska hälsoproblem och välbefinnande i en ond cirkel. Parlamentet efterlyser ökat stöd för psykisk hälsa, även till offentliga arbetsförmedlingar, för att ta itu med de arbetslösas välbefinnande.

4. Europaparlamentet beklagar att psykisk hälsa inte har prioriterats på samma sätt som den fysiska hälsan, att den har berövats medel och har saknat kvalificerad personal i medlemsstaterna, trots de inneboende fördelarna med förbättrad hälsa och välbefinnande och de stora ekonomiska produktivitetsvinster och den högre grad av deltagande i arbetet som härrör från investeringar i offentlig psykisk hälsa. Parlamentet anser att snabba åtgärder behövs för att förbättra den nuvarande situationen.

5. Europaparlamentet uppmanar EU-institutionerna och medlemsstaterna att erkänna de stora psykiska hälsoproblemen i hela EU med ett starkt åtagande att vidta åtgärder för att reglera och skapa en arbetsmiljö för digitalt arbete som hjälper till att förebygga psykiska hälsoproblem, skydda arbetstagarnas psykiska hälsa och en sund balans mellan arbetsliv och privatliv, samt förstärka rättigheter till socialt skydd på arbetsplatsen. Parlamentet uppmanar därför till dialog och ansträngningar i samråd med företag och arbetstagarorganisationer, inklusive fackföreningar. Parlamentet betonar i detta sammanhang att det är absolut nödvändigt att anta förebyggande planer för psykiska hälsorisker på alla arbetsplatser. Parlamentet efterlyser en uppföljning av genomförandet av WHO:s europeiska handlingsram för psykisk hälsa 2021-2025.

6. Europaparlamentet beklagar skillnaden mellan det antal EU-åtgärder som faktiskt vidtas på hälsoområdet och det tillämpningsområde som fördraget om Europeiska unionen ger, och begär att fler EU-åtgärder vidtas inom ramen för dessa befogenheter. Parlamentet anser att psykisk hälsa är nästa hälsokris och att kommissionen borde vidta åtgärder och ta itu med alla potentiella risker genom bindande och icke-bindande åtgärder, i förekommande fall, och inrätta en övergripande EU-strategi för psykisk hälsa i linje med rådets slutsatser av 24 oktober 2019 om välfärdsekonomi.

7. Europaparlamentet noterar att syftet med en EU-strategi för psykisk hälsa bör vara att medlemsstaterna ska integrera psykisk hälsa med fysisk vård med tanke på kopplingarna mellan de två, tillhandahålla vård som baseras på evidens och mänskliga rättigheter, utöka antalet tjänster så att fler kan få tillgång till behandling och hjälpa människor att bland annat hitta ett arbete eller stanna kvar i arbetslivet. Parlamentet insisterar på att psykisk ohälsa påverkar arbetstagarnas välbefinnande och medför kostnader för välfärdssystemen, vilket leder till ökade utgifter för hälso- och sjukvård och social trygghet. Parlamentet framhåller arbetsgivarens ansvar och den viktiga roll som både arbetsgivaren och arbetsmarknadens parter spelar när det gäller att utforma och genomföra sådana initiativ.

8. Europaparlamentet påminner om att pandemin har belyst den utbredda psykiska hälsokrisen i hela Europa och medlemsstaternas olika reaktioner på den, och har visat hur viktigt det är att utbyta bästa praxis för att hantera hälsokriser och avslöja luckor i framsynhet, inbegripet beredskap, insatsverktyg och tillräcklig finansiering. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att inkludera konsekvenserna för den psykiska hälsan i sitt krishanterings- och beredskapsarbete för hälsokriser och pandemier. Parlamentet anser att den nuvarande krisen för psykisk hälsa bör betraktas som en hälsokris.

9. Europaparlamentet välkomnar de pågående förhandlingarna om en förordning om upphävande av Europaparlamentets och rådets beslut 1082/2013/EU av den 22 oktober 2013 om allvarliga gränsöverskridande hot mot människors hälsa⁽²³⁾ och de pågående förhandlingarna om att reformera Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar och stärka Europeiska läkemedelsmyndighetens mandat.

⁽²³⁾ EUT L 293, 5.11.2013, s. 1.

Tisdag, 5 juli 2022

10. Europaparlamentet lovordar den nyckelpersonal i första ledet som offrade sitt eget välbefinnande för att utföra livräddande arbete under pandemin. Parlamentet är oroat över de ökade arbetsrelaterade psykiska hälsoriskerna för arbetstagare inom hälso- och sjukvård samt långtidsvårdare. Parlamentet uppmanar kommissionen att särskilt uppmärksamma nyckelpersonalen i första ledet i kommissionens kommande lagstiftningsförslag om psykisk hälsa i arbetet. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att förbättra sina arbetsvillkor, ta itu med personalbristen och avsätta de resurser som krävs för att säkerställa att sådana uppoffringar inte krävs igen, genom att se till att arbetstagarna har omedelbar tillgång till adekvata resurser för psykisk hälsa, skydd och psykosociala insatser, som bör förlängas efter den akuta krisen. Parlamentet betonar att den allra största delen av nyckelpersonalen i första ledet är kvinnor och att de ofta har lägre inkomster, vilket innebär större arbetsrelaterade psykiska hälsorisker.

Den digitala omställningen och psykisk hälsa

11. Europaparlamentet inser att sysselsättning av god kvalitet kan bidra till att ge enskilda personer ett syfte samt ekonomisk trygghet och oberoende. Parlamentet betonar det positiva sambandet mellan god psykisk hälsa, goda arbetsvillkor, skälig lön, arbetsproduktivitet, välbefinnande och livskvalitet. Parlamentet konstaterar att känslan av syfte och identitet för arbetstagare kan vara hotad i en situation med ökande digitalisering, vilket kan leda till fysiska och psykiska hälsoproblem. Parlamentet bekräftar därför att förebyggande är avgörande. Parlamentet anser att lämpliga arbetsvillkor och aktiva arbetsmarknadsprogram skulle kunna bidra till att bekämpa psykosociala risker genom att erbjuda möjligheter till arbetstillfällen av god kvalitet och socialt skydd. Parlamentet konstaterar att depression och psykiska hälsoproblem kan utgöra ett hinder för att stanna kvar i arbetslivet och få ett arbete och att ytterligare stöd behövs för arbetssökande.

12. Europaparlamentet erkänner de möjligheter som den digitala omställningen kan skapa när det gäller att anställa personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden. Parlamentet betonar i detta sammanhang att den digitala omställningen inte bör leda till isolering och social utestängning. Parlamentet uppmärksammar dessutom de svårigheter som äldre står inför, som till följd av förändrade arbetsvillkor och nya digitala verktyg är särskilt utsatta för digitalt utanförskap. Parlamentet betonar vikten för alla arbetstagare, och framför allt för äldre, av att ha tillgång till livslångt lärande och yrkesutveckling som anpassats till arbetstagarnas enskilda behov. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillhandahålla mer digital utbildning till äldre. Parlamentet betonar betydelsen av utbyte över generationsgränserna på arbetsplatsen.

13. Europaparlamentet påminner om att proaktiva strategier för digitalisering, såsom att stärka arbetstagarnas digitala färdigheter och möjliggöra flexibla arbetstider, kan bidra till att minska arbetsrelaterad stress. Parlamentet påpekar att AI har potential att förbättra arbetsvillkoren och livskvaliteten, inklusive balansen mellan arbete och privatliv och tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning, att förutsäga utvecklingen på arbetsmarknaden och att stödja personalförvaltningen när det gäller att förhindra mänsklig partiskhet. Parlamentet varnar dock för att AI också ger upphov till oro över integritet samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, såsom rätten att inte vara uppkopplad, och kan leda till en oproportionerlig och olaglig övervakning av arbetstagare, som kränker deras värdighet och integritet, samt diskriminerande behandling i rekryteringsprocesser och på andra områden på grund av partiska algoritmer, bland annat på grund av kön, ras och etnicitet. Parlamentet är dessutom oroat över att AI kan undergräva människors frihet och oberoende, till exempel genom prognos- och anmälningsverktyg, övervakning och spårning i realtid och automatiserad så kallad nudging med avseende på beteende, och bidra till arbetstagarnas psykiska hälsoproblem såsom utbrändhet, teknikrelaterad stress, psykologisk överbelastning och trötthet. Parlamentet betonar att AI-lösningar på arbetsplatsen måste vara transparenta, rättvisa och undvika negativa konsekvenser för arbetstagarna och att de måste förhandlas fram mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare, inklusive fackföreningar. Parlamentet uppmanar i detta sammanhang kommissionen och medlemsstaterna att lägga fram ett lagstiftningsförslag om AI på arbetsplatsen för att säkerställa ett lämpligt skydd av arbetstagarnas rättigheter och välbefinnande, inbegripet psykisk hälsa, och grundläggande rättigheter såsom icke-diskriminering, integritet och mänsklig värdighet på en alltmer digitaliserad arbetsplats. Parlamentet noterar att trakasserier på nätet tenderar att påverka de mest utsatta arbetstagargrupperna på ett oproportionerligt sätt, inklusive yngre, kvinnor och hbtqi+-personer. Parlamentet betonar att endast 60 % av medlemsstaterna har särskild lagstiftning för att ta itu med mobbning och våld på arbetsplatsen, och uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att föreslå riktade obligatoriska åtgärder för att vända och ta itu med detta växande problem på arbetsplatsen och skydda offren med alla nödvändiga resurser.

Tisdag, 5 juli 2022

14. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa att de förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder som syftar till att utrota våld, diskriminering och trakasserier i arbetslivet, inbegripet våld och trakasserier från tredje part (dvs. från kunder, klienter, besökare eller patienter), i tillämpliga fall, tillämpas oberoende av orsaken till trakasserier och att de inte begränsas till fall på diskriminerande grunder. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att ratificera ILO:s konvention nr 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och rekommendation nr 206 om våld och trakasserier och att införa de lagar och politiska åtgärder som behövs för att förbjuda, förebygga och bekämpa våld och trakasserier i arbetslivet. Parlamentet uppmanar kommissionen att säkerställa att tillämpningsområdet för det föreslagna direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet ⁽²⁴⁾ fullt ut omfattar våld och trakasserier i arbetet som en lagöverträdelse och att arbetstagare får lämpligt skydd, med deltagande av fackföreningar.

15. Europaparlamentet betonar behovet av att skydda arbetstagare från arbetsgivares exploatering i användningen av AI och algoritmhantering, inklusive prognos- och anmälningsverktyg för att förutse arbetstagares beteende och identifiera eller avskräcka arbetstagare från regelbrott eller bedrägerier, övervakning av framsteg och resultat i realtid och programvara för tidsspårning, samt automatiserad så kallad nudging med avseende på beteende. Parlamentet efterlyser ett förbud mot övervakning av arbetstagare.

16. Europaparlamentet anser att det behövs ett nytt paradigms för att förstå komplexiteten i dagens arbetsliv när det gäller psykisk hälsa eftersom de reglerande instrument som för närvarande är i kraft inte är tillräckliga för att garantera arbetstagarnas hälsa och säkerhet och därför måste uppdateras och stärkas.

17. Europaparlamentet betonar att användningen av teknik och AI på arbetsplatsen aldrig bör användas på ett sätt som påverkar arbetstagarnas psykiska hälsa och välbefinnande negativt. Parlamentet noterar att tillämpningen av AI på arbetsplatsen inte får leda till överdriven övervakning av produktiviteten och inte heller till övervakning av arbetstagare.

18. Europaparlamentet noterar att det finns en stor digital könsklyfta vad gäller specialistkompetens och anställningar inom IKT-sektorn, där endast 18 % är kvinnor och 82 % män ⁽²⁵⁾. Parlamentet anser att det är viktigt att teknikersystem utformas på ett inkluderande sätt för att undvika diskriminering, psykiska hälsoproblem eller andra negativa effekter som orsakas av en icke-inkluderande utformning. Parlamentet uppmanar med kraft kommissionen och medlemsstaterna att arbeta tillsammans för att överbrygga den digitala könsklyftan för kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, och att undersöka incitament för IKT-organisationer att anställa en diversifierad arbetskraft.

19. Europaparlamentet välkomnar direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, eftersom det ger flexibilitet och minskar arbetsrelaterade problem. Parlamentet betonar dock att kvinnor fortsätter att drabbas oproportionerligt hårt, som det visade sig under pandemin. Parlamentet anser att distansarbete visserligen erbjuder många möjligheter, men att det också innebär utmaningar när det gäller den sociala, yrkesmässiga och digitala klyftan. Parlamentet betonar att kvinnor fortsätter att ta ut huvuddelen av den familjerelaterade ledigheten, som fortsätter att inverka negativt på deras karriärutveckling, personliga utveckling, löner och pensionsrättigheter. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att gå längre än kraven i direktivet och att öka antalet dagar som beviljas för ledighet för vård av anhörig och ge ersättning till informella anhörigvårdare som tar ledigt. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att göra ett starkt åtagande när det gäller att skydda arbetstagarnas familjetid och balans mellan arbetsliv och privatliv. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja en jämn fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män med hjälp av betald ledighet som inte kan överföras mellan föräldrarna, vilket skulle göra det möjligt för kvinnor att i allt större utsträckning arbeta heltid. Parlamentet betonar att kvinnor löper större risk för att bli stressade, utmattade, utbrända och utsättas för psykologiskt våld på grund av de nya arrangemangen för distansarbete och bristen på lagstiftning för att kontrollera otillbörlig praxis på arbetsmarknaden.

20. Europaparlamentet noterar övergången till distansarbete under pandemin och den flexibilitet som den gav många anställda och egenföretagare. Parlamentet erkänner dock att distansarbete också har visat sig vara särskilt utmanande för de mest missgynnade personerna och hushåll med ensamstående föräldrar. Parlamentet medger att distansarbete i kombination med barnomsorg (särskilt för barn med särskilda behov) kan utgöra ett hot mot familjelivet liksom mot föräldrarnas och barnens välmående. Parlamentet uppmanar arbetsgivarna att tillhandahålla tydliga och transparenta regler för distansarbete för att se till att arbetstiderna respekteras och för att förhindra social och yrkesmässig isolering och att

⁽²⁴⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv av den 8 mars 2022 om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (COM(2022)0105).

⁽²⁵⁾ Europeiska kommissionen, 2020 års resultattavla Women in Digital.

Tisdag, 5 juli 2022

gränsen mellan arbetstid och annan tid i hemmet suddas ut. Parlamentet noterar att distansarbete har visat sig ha stor inverkan på arbetstidens förläggning på grund av att flexibiliteten ökat och arbetstagarna blivit ständigt tillgängliga, vilket ofta resulterar i en konflikt mellan arbete och privatliv. Parlamentet påminner dock om att distansarbete, om det regleras och genomförs ordentligt, skulle kunna ge arbetstagarna frihet att anpassa sina arbetstider och arbetsscheman för att tillgodose sina egna privata behov och familjens behov. Parlamentet betonar i detta sammanhang att en övergång till distansarbete på hel- eller deltid bör vara resultatet av en överenskommelse mellan arbetsgivarens och arbetstagarens representanter.

21. Europaparlamentet noterar med oro att distansarbete ännu inte är tillgängligt för alla arbetstagare. Parlamentet betonar den effekt som övergången till distansarbete har på den psykiska hälsan för personer som riskerar digitalt utanförskap. Parlamentet betonar vikten av att motverka den digitala klyftan i Europa och behovet av omskolning för både yngre och äldre personer för att säkerställa att alla arbetstagare har tillräckliga digitala färdigheter. Parlamentet efterlyser mer riktade investeringar i digitala färdigheter, särskilt till grupper som har sämre tillgång till digitala färdigheter, såsom personer med låg socioekonomisk status och låg utbildningsnivå, äldre personer och personer som lever i landsbygdsområden och avlägsna områden. Parlamentet uppmanar kommissionen att föreslå en lagstiftningsram för att fastställa minimikrav för distansarbete i hela EU, utan att undergräva arbetsvillkoren för distansarbetare. Parlamentet betonar att en sådan ram bör klargöra arbetsvillkoren, säkerställa att sådant arbete utförs på frivillig basis och att samma rättigheter, balans mellan arbetsliv och privatliv, arbetsbörda och prestationskrav gäller för distansarbetare som för andra jämförbara arbetstagare som arbetar på plats. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att skapa åtgärder för tillgänglighet och inkluderande teknik för personer med funktionsnedsättning. Parlamentet noterar att denna ram bör utvecklas i samråd med medlemsstaterna och de europeiska arbetsmarknadsparterna, med full respekt för nationella arbetsmarknadsmodeller och med beaktande av arbetsmarknadsparternas ramavtal om distansarbete och digitalisering. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ägna särskild uppmärksamhet åt personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning. Parlamentet betonar att distansarbetarnas arbetsvillkor är likvärdiga med dem som arbetar på plats och att särskilda åtgärder måste vidtas för att följa upp och stödja distansarbetarnas välbefinnande.

22. Europaparlamentet anser att rätten att inte vara uppkopplad är avgörande för att säkerställa arbetstagarnas och egenföretagarnas psykiska välbefinnande, inte minst för kvinnliga arbetstagare och arbetstagare i atypiska anställningsformer, och att den bör kompletteras med en förebyggande och kollektiv strategi för arbetsrelaterade psykosociala risker. Parlamentet uppmanar kommissionen, att i samråd med arbetsmarknadens parter, föreslå ett direktiv om minimistandarder och minimivillkor för att säkerställa att alla arbetstagare verkligen kan utöva sin rätt att inte vara uppkopplade, och för att reglera användningen av befintliga och nya digitala verktyg för arbetsändamål i linje med sin resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad och med beaktande av arbetsmarknadsparternas ramavtal om digitalisering. Parlamentet uppmanar dessutom medlemsstaterna att bättre samordna utbytet av bästa praxis, eftersom vissa av dem inför en del mycket innovativa strategier och projekt.

23. Europaparlamentet konstaterar att om de ses över och uppdateras kan rådets direktiv 89/654/EEG och 90/270/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och för arbete med bildskärm, bidra till att skydda alla arbetstagare, inklusive plattformarbetare och egenföretagare, vid sidan av de olika projekt som utvecklats av EU:s byråer och medlemsstater.

24. Europaparlamentet betonar att tillgänglighet och skälig anpassning ska tillämpas i arbetsrelaterade digitala miljöer och att arbetsgivare därför bör vidta åtgärder för att anpassa arbetsvillkoren och säkerställa rättvisa och jämlika arbetsvillkor för personer med funktionsnedsättning, inklusive personer med psykiska hälsoproblem, vilket omfattar efterlevnad av relevanta digitala tillgänglighetsstandarder som följer av direktiv (EU) 2019/882.

25. Europaparlamentet välkomnar kommissionens åtagande att modernisera lagstiftningsramen för arbetsmiljö genom att se över direktiv 89/654/EEG och direktiv 90/270/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och i arbete vid bildskärm.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

26. Europaparlamentet är bekymrat över den bristande kopplingen mellan den nuvarande politiken för psykisk hälsa och attityder på arbetsplatsen, som inte korrekt återspeglar att skydd för arbetstagare är en viktig tillgång för EU:s ledarskap fram till 2030. Parlamentet betonar att arbetstagare på grund av stigmatisering och diskriminering ofta känner sig oförmögna att diskutera psykiska hälsofrågor. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att se till att

Tisdag, 5 juli 2022

arbetsgivare fullgör sina skyldigheter att tillhandahålla stöd och tydlig information till alla arbetstagare, och att säkerställa att alla berörda arbetstagare återintegreras på arbetsplatsen på ett rättvist sätt. Parlamentet uppmanar arbetsplatserna att underlätta tillgången till tjänster för stöd till psykisk hälsa och externa tjänster och till förebyggande, tidig upptäckt och behandling av anställda som kan ha psykiska hälsoproblem, och att stödja deras återintegrering och bidra till att förebygga återfall, samt att införa företagsbaserade planer för förebyggande av psykisk hälsa, bland annat för förebyggande av självmord. Parlamentet efterlyser dessutom antagande av tydliga och effektiva förebyggande strategier samt stödstrategier för arbetstagare som återgår till arbetet efter en lång frånvaro.

27. Europaparlamentet påminner om att trakasserier och diskriminering på flera olika grunder förekommer på arbetsplatsen och är en ofta återkommande källa till stress och till ett fjärmande från arbetsplatsen. Parlamentet påminner om att diskriminering på grundval av ålder, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ras, utbildningsbakgrund eller socioekonomisk status och tillhörighet till en minoritet är utbredd och bör åtgärdas av arbetsgivarna. Parlamentet betonar vikten av att inkludera en policy mot trakasserier i hälso- och säkerhetsåtgärder i det digitala arbetslivet och av att stödja företag, särskilt små och medelstora företag, för att hjälpa dem att införa strategier för att bekämpa trakasserier och mobbing. Parlamentet efterfrågar en EU-omfattande informationskampanj om psykisk hälsa, för att ta itu med den stigmatisering, de missuppfattningar och den sociala utestängning som ofta förknippas med psykisk ohälsa.

28. Europaparlamentet anser att åtgärderna för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa är otillräckliga när det gäller att bedöma och hantera psykosociala risker. Parlamentet uppmanar kommissionen att upprätta mekanismer för förebyggande av ångest, depression och utbrändhet och för återintegrering på arbetsplatsen av de arbetstagare som har psykosociala problem. Parlamentet påminner om att ett individuellt och organisatoriskt synsätt på arbete⁽²⁶⁾ är avgörande för detta ändamål. Parlamentet konstaterar dock att dessa hälsovillkor kan bero på ett antal faktorer. Parlamentet uppmanar kommissionen att, i samråd med arbetsmarknadens parter, se över kommissionens rekommendation av den 19 september 2003 om den europeiska förteckningen över arbetssjukdomar⁽²⁷⁾ med tillägg av bland annat arbetsrelaterade muskel- och skelettsjukdomar, arbetsrelaterad psykisk ohälsa, särskilt depression, utbrändhet, ångest och stress, alla asbestrelaterade sjukdomar, hudcancer och reumatisk och kronisk inflammation. Parlamentet uppmanar kommissionen att, efter samråd med arbetsmarknadens parter, omvandla denna rekommendation till ett direktiv om upprättande av en minimiförteckning över arbetssjukdomar och fastställande av minimikrav för deras erkännande och lämplig ersättning till berörda personer.

29. Europaparlamentet inser att de nationella arbetsinspektionerna kan spela en viktig roll i hanteringen av psykosociala risker, genom att genomföra förebyggande och/eller korrigerande åtgärder i arbetssammanhang. Parlamentet uppmanar Europeiska arbetsmyndigheten att utarbeta en gemensam strategi för nationella yrkesinspektioner för att hantera psykosociala risker, inklusive genom att utarbeta en gemensam ram för utvärdering och hantering av psykosociala risker och tillgodose yrkesinspektörernas olika utbildningsbehov.

30. Europaparlamentet påpekar att EU i sin nya strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 med rätta noterar att förändringar i arbetsmiljön krävs för att hantera risker som rör det psykosociala välbefinnandet, men att ramen endast är inriktad på åtgärder på individnivå, vilket är en liten del när det gäller att minska psykosociala risker. Parlamentet betonar det akuta behovet av en gemensam grund för att skydda alla arbetstagares psykiska hälsa i hela EU, eftersom de inte skyddas på ett enhetligt sätt i alla medlemsstater – inte ens enligt gällande EU-lagstiftning. Parlamentet uppmanar i detta sammanhang kommissionen att i samråd med arbetsmarknadens parter föreslå ett lagstiftningsinitiativ om hanteringen av psykosociala risker och välbefinnande på arbetsplatsen i syfte att effektivt förebygga psykosociala risker på arbetsplatsen (även online), utbilda chefer och arbetstagare, regelbundet bedöma framstegen och förbättra arbetsmiljön. Parlamentet anser att åtgärder för att förebygga hälsa och säkerhet på arbetsplatsen även bör involvera arbetsmarknadens parter i kartläggningen och förebyggandet av psykosociala risker. Parlamentet noterar att anonyma personalundersökningar, såsom frågeformulär och andra uppgiftsinsamlingar, kan ge användbar information om i vilken utsträckning och varför de anställda är stressade, vilket gör det lättare för ledningen att identifiera problem och göra justeringar där så behövs.

⁽²⁶⁾ EU-Osha, *Distansarbete och hälsorisker i samband med covid-19-pandemin: exempel från arbetslivet och politiska konsekvenser*, den 22 oktober 2021

⁽²⁷⁾ EUT L 238, 25.9.2003, s. 28.

Tisdag, 5 juli 2022

31. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att beakta de senaste vetenskapliga rönen och den senaste forskningen om psykisk hälsa, särskilt när det gäller möjligheter till innovativa tillvägagångssätt inom behandling av psykisk ohälsa. Parlamentet uppmanar kommissionen att på nära håll följa och övervaka sådan bästa praxis som redan har genomförts med framgång på området och att främja utbyte av denna bästa praxis mellan medlemsstaterna. Parlamentet uppmanar i synnerhet medlemsstaterna att se till att fler arbetsmiljökommittéer inrättas för att säkerställa en mer frekvent och korrekt riskbedömning samt att stärka befintliga arbetsmiljökommittéers företrädesrätt genom att ge dem rätt att åberopa extern expertis, inklusive oberoende tredjepartsbedömningar av exponering för arbetsrelaterade psykosociala risker.

32. Europaparlamentet anser att det är mycket viktigt att chefer får den psykosociala utbildning som krävs för att anpassa sig till arbetsorganisationens metoder och främja en djup förståelse för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Parlamentet anser att det är lika viktigt att arbetstagarna också får relevant utbildning om förebyggande av arbetsrelaterade psykosociala risker. Parlamentet uppmanar arbetsgivare att främja positiva attityder, åtgärder och metoder vad gäller god psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Parlamentet betonar i detta syfte att företag skulle kunna överväga att utse och utbilda en referensanställd för psykisk hälsa eller att lägga upp ett särskilt avsnitt på arbetsplatsens interna kommunikationsplattform med information till de anställda om hur de kommer i kontakt med psykisk hälsovård. Parlamentet anser att arbetsmarknadens parter skulle kunna spela en central roll i utformningen och genomförandet av sådan utbildning och framhåller det särskilda behovet av att ge yrkesinspektionerna utbildning för att de ska kunna skydda arbetstagarna på ett adekvat sätt.

33. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att erkänna och sprida kunskap om hur mycket vanliga och funktionsnedsättande neurologiska störningar, såsom migrän, påverkar arbetstagares psykiska hälsa. Parlamentet noterar vikten av att sprida kunskap på arbetsplatsen om betydelsen av att identifiera och förebygga migrän genom att undvika de faktorer som utlöser migrän.

34. Europaparlamentet uppmanar arbetsinspektionerna i EU att inrikta sig på den psykosociala arbetsmiljön i sina inspektioner. Parlamentet uppmanar yrkesinspektörskommittén att lansera en ny kampanj om psykosociala risker, på grundval av resultaten från 2012 års kampanj och den senaste utvecklingen.

En modern arbetsmarknad för arbetstagarnas välbefinnande

35. Europaparlamentet understryker att arbetstagarna, med tanke på bristen på tillräckligt stöd till psykisk hälsa och förebyggande personalpolitik på arbetsplatsen, ofta måste förlita sig på dyra tjänster som tillhandahålls av icke-statliga organisationer samt nationella sjukhus, som kan ha långa väntelistor och som själva kanske saknar stöd och resurser. Parlamentet uppmanar arbetsplatserna att se till att de anställda har tillgängligt, professionellt och opartiskt stöd och behandling för psykisk hälsa, med vederbörlig respekt för arbetstagarnas integritet och konfidentialitet, och uppmanar medlemsstaterna att se till att offentlig hälso- och sjukvård inbegriper lättillgänglig distansrådgivning.

36. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att lansera utbildnings- och informationsinitiativ om psykisk hälsa på arbetsplatsen och i läroplaner, och uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att utnyttja EU-medel för att inrätta digitala plattformar och applikationer för psykisk hälsa. Parlamentet uppmanar kommissionen att undersöka möjligheten att inrätta ett gemensamt hjälptelefonnummer i EU för stöd till psykisk hälsa. Parlamentet uppmanar i detta sammanhang kommissionen att tillhandahålla en tillräcklig budget för de relevanta EU-programmen. Parlamentet uppmanar med kraft kommissionen att utse 2023 till Europeiska året för god psykisk hälsa för att genomföra de ovannämnda initiativen för utbildning i och medvetenhet om psykisk hälsa.

37. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa att lokala och andra relevanta offentliga myndigheter har tillräcklig personal och tillräckliga offentliga resurser för att tillhandahålla stöd och tjänster för psykisk hälsa till alla som behöver dem.

38. Europaparlamentet konstaterar att bristen på statistik om psykiska hälsoproblem på arbetsplatsen, särskilt på små och medelstora företag samt bland ägare av sådana företag och egenföretagare, gör att behovet av insatser verkar mindre brådskande. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna, Eurostat, offentliga institutioner, experter, arbetsmarknadens parter och forskarvärlden att samarbeta och samla in aktuella uppgifter om arbetsrelaterade risker för psykisk ohälsa och deras negativa effekter, uppdelade efter kön och andra relevanta aspekter, samt uppgifter om de olika insatstypernas effektivitet för att på ett harmoniserat sätt främja bättre psykisk hälsa på arbetsplatsen.

Tisdag, 5 juli 2022

39. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att undersöka möjligheten att inrätta lokala eller regionala förmedlingstjänster för psykosociala risker som kan ge råd och tekniskt stöd till egenföretagare och arbetsgivare, chefer och arbetstagare (särskilt på mikroföretag samt små och medelstora företag) om förebyggande av psykosociala risker och om psykosociala konflikter på arbetsplatsen och som kan sprida information om psykosociala risker och förebyggande av sådana risker. Parlamentet är bekymrat över att företagare och små och medelstora företag behöver särskilt stöd för att hantera vardagsstress och stressfaktorer och för att främja medvetenhet om psykisk hälsa på arbetsplatsen, och efterlyser insatser på EU-nivå för att de ska få hjälp med sin riskbedömning, sitt förebyggande arbete och sina medvetandegörande kampanjer och med genomförandet av god praxis. Parlamentet belyser den roll som EU-Osha spelar för att förse mikroföretag och små och medelstora företag med de verktyg och standarder som de behöver för att bedöma riskerna för sina anställda och genomföra tillräckliga förebyggande åtgärder. Parlamentet anser att EU-Osha bör stärkas i syfte att bättre främja hälsosamma och säkra arbetsplatser i hela unionen och vidareutveckla initiativ för att förbättra förebyggande åtgärder på arbetsplatsen inom alla verksamhetssektorer.

40. Europaparlamentet påpekar att ungdomars psykiska hälsa har försämrats avsevärt under pandemin, och att unga kvinnor och ungdomar i marginaliserade situationer drabbats hårdare. Parlamentet beklagar att målgruppen för investeringar i forskning om psykisk hälsa inte är ungdomar, trots de uppenbara långsiktiga fördelarna med tidiga insatser. Parlamentet påpekar att 64 % av ungdomarna mellan 18 och 34 år riskerade att drabbas av depression under 2021, vilket berodde på att de saknade sysselsättning och ekonomiska samt utbildningsmässiga utsikter, och på att de var ensamma och socialt isolerade. Parlamentet betonar att ett av de bästa verktygen för att ta itu med psykiska hälsoproblem⁽²⁸⁾ bland unga personer är att ge dem meningsfulla möjligheter till högkvalitativ utbildning och sysselsättning. Parlamentet uppmanar kommissionen att ta itu med de avbrott i tillträdet till arbetsmarknaden som har gjort att ungdomar löper större risk att drabbas av psykiska hälsoproblem och att vidta åtgärder för att hjälpa ungdomar att få tillgång till och behålla lämplig sysselsättning.

41. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att i samarbete med parlamentet och med respekt för subsidiaritetsprincipen föreslå en gemensam rättslig ram för att säkerställa rättvis ersättning för praktik- och lärlingsplatser för att undvika exploaterande metoder. Parlamentet uppmanar kommissionen att utarbeta en rekommendation för att praktik- och, lärlingsplatser och arbetsplacering ska räknas som arbetslivserfarenhet och följaktligen ge tillgång till sociala förmåner.

o

o o

42. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.

⁽²⁸⁾ OECD, *Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis*, den 12 maj 2021, och Europeiska ungdomsforumet, *Beyond Lockdown: the "pandemic scar" on young people*, den 17 juni 2021.