

Evropski sindikalni inštitut **etui.**

[The time for a coherent and binding EU approach to psychosocial risk prevention is now | etui](#)

Zdaj je pravi čas za usklajen in zavezujoč pristop EU k preprečevanju psihosocialnih tveganj

- Povzetek politike ETUI (ETUI Policy Brief 2026.01 | March)

Avtorice: Stavroula Leka, Aditya Jain, Dimitra Theodori and Sonia Nawrocka

Maj 2026 – prevod v slovenščino ZSSS

Ključna sporočila

– Psihosocialna tveganja na delovnem mestu predstavljajo velik in vse večji problem na področju zdravja pri delu. Skoraj 45 % delavcev v EU poroča, da so na delovnem mestu izpostavljeni tveganjem, ki bi lahko negativno vplivala na njihovo duševno zdravje, skoraj tretjina pa se spopada s stresom, depresijo ali anksioznostjo, povezano z delom.

– Zakonodaja Evropske unije (EU) o varnosti in zdravju pri delu (VZD) zahteva zaščito pred vsemi tveganji, povezanimi z delom, vendar izrecno ne opredeljuje in ne ureja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

– Zaradi pomanjkanja jasnih pravnih obveznosti so prizadevanja za preprečevanje še vedno napačno usmerjena v posameznike namesto v organizacijo, zasnovano in upravljanje dela, kar je v nasprotju s hierarhijo ukrepov za preprečevanje in nadzor na področju VZD.

– Politični, institucionalni in znanstveni dokazi se zdaj strinjajo, da so potrebni jasni in zavezujoči ukrepi EU glede psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Razdrobljene in neusklajene določbe v zakonodaji EU in nacionalnih zakonodajah povzročajo pravno negotovost, oslabijo izvrševanje in vodijo do neenakih ravni zaščite delavcev. Razlike med nacionalnimi sistemi VZV še dodatno utemeljujejo potrebo po usklajenem okviru EU, ki bi določil minimalne izvršljive standarde, hkrati pa omogočil nacionalnim sistemom in socialnim partnerjem, da na njih gradijo.

Vse večji izziv za zdravje delavcev in trajnost organizacij

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu (PTDM) so v organizacijah EU zelo razširjena. Velik delež delavcev je izpostavljen psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom, kot so intenzivnost dela, dolgi delovniki, nizka avtonomija, negotovost zaposlitve in nadlegovanje, kar prispeva k naraščanju ravni stresa, povezanega z delom, in težav z duševnim zdravjem. Ta tveganja imajo znatne socialne in gospodarske posledice, saj povzročajo odsotnost z dela zaradi bolezni, zmanjšano produktivnost, izključitev s trga dela in znatne stroške za delavce, delodajalce in sisteme socialne zaščite.

Kljub vrsti regulativnih in prostovoljnih pobud na ravni EU in na nacionalni ravni ostajajo ukrepi na ravni delovnega mesta omejeni. Ovire za učinkovito preprečevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, kot so pomanjkanje ozaveščenosti, nezadostni viri in neustrezna tehnična navodila, ostajajo prisotne v vseh sektorjih, podjetjih različnih velikosti in državah.

Osrednji izziv pri obravnavanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu leži v neenotnih razlagah zainteresiranih strani o tem, kaj ta tveganja so in kako jih je treba obravnavati. Čeprav okvirna direktiva EU (Direktiva 89/391/EGS) delodajalce zakonsko zavezuje, da zagotovijo varnost in zdravje delavcev v vseh vidikih, povezanih z delom – kar implicitno zajema fizična in psihosocialna tveganja, pomanjkanje pravne opredelitve psihosocialnih tveganj na delovnem mestu povzroča neenako izvajanje in šibko uveljavljanje v vseh sektorjih in državah članicah.

Razumevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu se pogosto napačno enačijo s stresom, povezanim z delom. Vendar stres na delovnem mestu sam po sebi ni tveganje; nevarna sta izpostavljenost nezdravemu psihosocialnemu delovnemu okolju in neustrezna organizacija dela. Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO 2008) do stresa, povezanega z delom, pride, ko zahteve dela presegajo posameznikove zmožnosti ali vire za spopadanje z njimi.

Najbolj splošno sprejeta opredelitev opisuje psihosocialna tveganja, povezana z delom, kot vidike oblikovanja dela, vodenja ter socialnega ali organizacijskega konteksta, ki lahko povzročijo psihično ali fizično škodo. Primeri takih tveganj vključujejo veliko delovno obremenitev, dolge delovne ure, majhno avtonomijo, nezadostno podporo, nadlegovanje, ustrahovanje in neugodno socialno okolje na delovnem mestu. Trdni dokazi kažejo, da izpostavljenost tem tveganjem predstavlja velike izzive tako za zdravje delavcev kot za uspešnost organizacije.

Vpliv psihosocialnih tveganj sega daleč preko duševnega zdravja. Izpostavljenost psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu je povezana z dolgim seznamom težav s fizičnim zdravjem (vključno z motnjami mišično-skeletnega sistema), boleznimi srca in ožilja, kapi, sladkorno boleznijo, debelostjo, uživanjem alkohola in drog ter rakom) ter škodo za trajnost in uspešnost organizacije (na primer odsotnost z dela, prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni, fluktuacija, predčasna upokojitev/upokojitev zaradi invalidnosti, upad zavzetosti za delo in inovativnosti), kar neizogibno povzroča znatne socialne in gospodarske stroške za družbo ((Leka in Jain 2024).

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu so razširjena v vseh državah članicah, sektorjih in poklicih.

Delodajalci pogosto trdijo, da je obstoječi pravni okvir EU na področju varnosti in zdravja pri delu zadosten za obravnavanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Podatki pa kažejo povsem drugačno sliko, ki izpostavlja resno vrzel med zakonskimi pričakovanji in dejanskim stanjem na delovnem mestu.

Obseg problema je precejšen. Glede na raziskavo OSH Pulse Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (2022) 27 % delavcev poroča, da doživlja stres, anksioznost ali depresijo, ki jo povzroča ali poslabšuje delo. Leta 2025 se je ta delež povečal na 29 % delavcev. Še bolj zgovorno je, da skoraj 45 % delavcev poroča, da so izpostavljeni tveganjem, ki bi lahko negativno vplivala na njihovo duševno zdravje (Eurostat 2023). Huda časovna stiska in preobremenjenost (44 %), pomanjkanje priznanja, slabo plačilo in slabe poklicne možnosti (34 %) ter slaba komunikacija (29 %) so najpogosteje navedena psihosocialna tveganja na delovnem mestu v vseh sektorjih in državah članicah EU (EU-OSHA 2025). To kaže, da je ogroženih precej več delavcev kot tistih, ki že imajo simptome duševnih težav.

Evropska raziskava med podjetji o novih in nastajajočih tveganjih (EU-OSHA 2025a) dodatno potrjuje, da so psihosocialna tveganja na delovnem mestu zelo razširjena. Iz nje je razvidno, da so psihosocialna tveganja prisotna na znatnem deležu delovnih mest v EU-27.

Na primer:

- 56 % delovnih mest poroča o težavnih strankah, pacientih ali učencih, in
- 43 % poroča o visoki stopnji časovnega pritiska.

Kljub temu preventivni ukrepi v veliki meri manjkajo. Kljub razširjenosti psihosocialnih tveganj na delovnem mestu večina delovnih mest nima osnovnih postopkov za obvladovanje teh tveganj:

- 61 % nima postopkov za preprečevanje nasilja v zvezi z zunanjimi stiki;

- 61 % nima postopkov za preprečevanje delovnega stresa;
- 45 % nima postopkov za preprečevanje ustrahovanja in nadlegovanja.

Poleg tega ostaja ozaveščenost o psihosocialnih tveganjih omejena. Zaskrbljujoče je, da 25 % delovnih mest v EU poroča, da sploh ne prepozna nobenih psihosocialnih tveganj (kljub temu, da se ve o njihovi razširjenosti), kar poudarja znatne vrzeli v razumevanju, prepoznavanju in obvladovanju.

Premajhna vključenost zaposlenih še dodatno oslabi učinek. Kljub zakonskim obveznostim glede obveščanja in posvetovanja z delavci v skladu z zakonodajo EU o varnosti in zdravju pri delu (zlasti Direktivo 89/391/EGS in Direktivo 2002/14/ES) le okoli 55 % podjetij, ki izvajajo ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj, aktivno vključuje zaposlene v njihovo oblikovanje in izvajanje.

Preveč pristopov, premalo jasnosti

Kljub vse pogostejšim omembam psihosocialnih tveganj na delovnem mestu v zadnjem času sprejeti zakonodaji EU, nezavezujočih instrumentih in smernicah, ostaja sedanji regulativni okvir razdrobljen in vsebinsko šibak. Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu (89/391/EGS) delodajalce zavezuje, da delavce zaščitijo pred vsemi tveganji, povezanimi z delom, vendar psihosocialna tveganja niso niti izrecno navedena niti pravno opredeljena.

Smernice Evropske komisije iz leta 1996 o oceni tveganja na delovnem mestu so pojasnile, da je treba v ocene tveganja vključiti psihološke, socialne in fizične dejavnike, ki prispevajo k stresu. Poleg tega je razlagalni dokument iz leta 2014 o uporabi Okvirne direktive 89/391/EGS o duševnem zdravju na delovnem mestu ponovno potrdil dejstvo, da se določbe Okvirne direktive enako uporabljajo tudi v zvezi z duševnim zdravjem delavcev, ter poudaril odgovornost delodajalcev in vodstva za varnost in zdravje pri delu za sprejemanje ukrepov za preprečevanje tveganj za zaščito duševnega zdravja delavcev. Vendar ti instrumenti ostajajo po naravi razlagalni in ne določajo zavezujočih opredelitev ali konkretnih zahtev za preprečevanje.

Le omejeno število zakonodajnih aktov EU se neposredno nanaša na psihosocialna tveganja na delovnem mestu. Starejše direktive se na splošno sklicujejo na pojme, kot sta „duševni stres“ ali „duševna utrujenost“, pri čemer nudijo le malo praktičnih smernic o tem, kako je treba opredeliti, oceniti ali preprečiti psihosocialna tveganja, ali o posebnih obveznostih delodajalcev (kot sta Direktiva 90/270/EGS o opremi z zaslonom in Direktiva Sveta 92/85/EGS o varstvu nosečih delavk). Novejša Direktiva o delu na platformah (EU) 2024/2831 se izrecno sklicuje na psihosocialna tveganja pri delu in zahteva, da digitalne delovne platforme ocenijo in zmanjšajo psihosocialna tveganja, povezana z avtomatiziranimi sistemi. Vendar pa ne določa jasne, samostojne opredelitve

psihosocialnih tveganj in je omejena na platformno gospodarstvo, namesto da bi služila kot horizontalni instrument. Podobno se Zakon o umetni inteligenci iz leta 2024 (Uredba (EU) 2024/1689) sklicuje na „psihološko škodo“, vendar to počne zunaj celovitega okvira poklicnih tveganj, kar dodatno ponazarja odsotnost usklajenega in splošno veljavnega pristopa EU k psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu.

Poleg zavezujoče zakonodaje k zapletenosti političnega okolja EU na področju psihosocialnih tveganj pri delu prispeva tudi vse večje število mehkih instrumentov upravljanja – kot so nezavezujoči sporazumi, smernice in usmerjevalni dokumenti. Mednje spadajo okvirni sporazumi na ravni EU o stresu, povezanem z delom (2004), ter o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007), ki skušajo pojasniti odgovornosti delodajalcev v skladu z Okvirno direktivo o varnosti in zdravju pri delu, pa tudi pobude socialnih partnerjev o delu na daljavo (2002), vključujočih trgih dela (2020) in digitalizaciji (2020). Poleg tega je Odbor višjih inšpektorjev za delo (SLIC) Evropske komisije leta 2018 izdal priročnik za podporo ocenjevanju psihosocialnih tveganj v okviru sistemov obvladovanja tveganj na delovnem mestu, medtem ko je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) razvila obsežna navodila, ki jih dopolnjujejo nacionalna orodja, kolektivne pogodbe in smernice v državah članicah. Čeprav so ti instrumenti prispevali k ozaveščanju in krepitvi zmogljivosti, niso zagotovili doslednosti, pravne jasnosti ali izvršljivosti. Zlasti odsotnost pravno zavezujoče opredelitve in taksonomije psihosocialnih tveganj pri delu delodajalcem ne daje jasnih smernic o tem, katera tveganja je treba opredeliti in preprečiti, ter omejuje možnost inšpektoratov za delo, da izvršujejo obstoječe obveznosti. Takšne pomanjkljivosti so zdaj splošno priznane v strokovnih ocenah in nedavnih političnih mandatih.

Pomanjkanje posebne direktive EU o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu – neenaka zaščita delavcev v EU

Ker ni zakonodaje EU, ki bi izrecno obravnavala psihosocialna tveganja na delovnem mestu, države članice samostojno odločajo, ali in kako bodo ta tveganja urejale. To je privedlo do zelo različnih pristopov k preprečevanju in zaščiti delavcev (Leka 2024). Nekatere države članice določajo obveznosti delodajalcev v zvezi s psihosocialnimi tveganji na delovnem mestu, ne da bi zagotovile jasno opredelitev in taksonomijo teh tveganj, medtem ko druge določajo natančno pravno opredelitev, vendar ne navajajo, kako naj jih delodajalci preprečujejo. V nekaterih primerih nacionalna zakonodaja od delodajalcev zahteva, da opravijo ocene tveganja ali sprejmejo preventivne ukrepe, medtem ko druge države obravnavajo le posamezna vprašanja, kot so duševno zdravje na delovnem mestu, psihološko blagostanje ali nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu. Ti različni pristopi prispevajo k neenotni zaščiti delavcev po EU, kar pušča znatne vrzeli v obsegu in izvrševanju.

Analiza podatkov raziskav ESENER (Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, EU OSHA) in Evropske raziskave o delovnih pogojih - EWCS (EUROFOUND-ova raziskava) je pokazala, da sprejetje posebne zakonodaje na nacionalni ravni o psihosocialnih tveganjih in delovnem stresu povzroči, da več delovnih organizacij izvaja ukrepe za obvladovanje delovnega stresa (Jain et al. 2022). Ta analiza prinaša dve različni, a med seboj povezani ugotovitvi v zvezi z zmanjševanjem psihosocialnih tveganj. Prvič, posebna zakonodaja o psihosocialnih tveganjih se neposredno odraža v povečanem ukrepanju delodajalcev (tako v javnem kot v zasebnem sektorju), zaradi česar je verjetnost, da bodo izvajali preventivne ukrepe, večja. Drugič, kljub povečanemu izvajanju ukrepov za zmanjševanje psihosocialnih tveganj trenutni ukrepi ne vodijo nujno do manjših delovnih zahtev in manj poročanega stresa, povezanega z delom. To kaže, da so ukrepi, ki se izvajajo, neustrezni. Ta neuspeh kaže, da ti ukrepi ne obravnavajo ustrezno temeljnih vzrokov psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, ki so neločljivo povezani z zasnovo dela in organizacijo delovnih mest, kar pomeni, da niso usmerjeni v strukturno preprečevanje, kot to zahteva Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu.

To pomeni, da je zakonodaja sicer pomembna, vendar bo le dobro zasnovana zakonodaja, ki spodbuja preventivne, strukturne ukrepe (v nasprotju z reaktivno podporo na individualni ravni), privedla do pomembnega izboljšanja delovnih pogojev v skladu s hierarhijo preprečevanja in nadzora varnosti in zdravja pri delu.

Vse večja ozaveščenost in podpora na evropski ravni

Dve analizi Evropske komisije – iz leta 2004 in 2017 – sta namreč poudarili pomanjkanje jasnosti glede obravnave psihosocialnih tveganj v okviru veljavne zakonodaje. Čeprav morajo delodajalci delavce zaščititi pred vsemi tveganji, je odsotnost izrecnih sklicevanj na psihosocialna tveganja v zakonodaji EU povzročila neenotno razlago in izvajanje v državah članicah.

Obstaja tudi jasna politična podpora za močnejše ukrepanje na ravni EU. Marca 2022 je Evropski parlament sprejel resolucijo, v kateri poziva k sprejetju posebne direktive o psihosocialnih tveganjih in dobrem počutju na delovnem mestu. V tej resoluciji je bilo priznано, da je sedanja raznolikost nacionalnih pristopov privedla do razdrobljene zaščite delavcev in vse večjih izzivov pri obvladovanju stresa, izgorelosti in drugih težav z duševnim zdravjem na delovnem mestu kot stalnimi izzivi na evropskih delovnih mestih.

Na podlagi tega je poročilo za Evropski parlament (Makarevičienė et al. 2023) prepričljivo dokazalo, da države članice EU nimajo enotnega razumevanja tega, kaj predstavljajo duševno zdravje in psihosocialna tveganja na delovnem mestu. Poročilo je ugotovilo, da bi nova direktiva lahko določila jasne minimalne standarde po vsej EU in tako zagotovila skupno osnovno raven zaščite za vse delavce.

Tudi znanstvene raziskave podpirajo ta poziv k ukrepanju EU. Potreba po jasnejši terminologiji in bolj razvitem pravnem okviru EU o psihosocialnih tveganjih je bila večkrat poudarjena v akademski literaturi, na primer v študijah Ertel et al. (2010), Leka et al. (2015) in Potter et al. (2024). Ti avtorji poudarjajo pomen izrecne opredelitve psihosocialnih tveganj na delovnem mestu in njihove vključitve v izvršljive pravne okvire, da bi izboljšali ozaveščenost in izvajanje na ravni delovnega mesta.

Posebna direktiva EU o psihosocialnih tveganjih: predlog

Pri oblikovanju učinkovite direktive bi bilo treba najprej analizirati, kaj že dobro deluje v državah članicah, ki imajo posebne predpise o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu. To bi okrepilo utemeljitev za dobro premišljeno in smiselno pobudo na ravni EU s praktičnimi, učinkovitimi in izvršljivimi ukrepi.

Ocenjevalno poročilo iz leta 2015, ki ga je pripravila mednarodna svetovalna skupina COWI, specializirana za inženiring, okoljske znanosti in ekonomijo, je šlo še dlje in priporočilo revizijo Okvirne direktive o varnosti in zdravju pri delu, da bi se v njo izrecno vključila psihosocialna tveganja. To bi, kot je bilo navedeno, pojasnilo pravne obveznosti in zagotovilo trdnejšo podlago za učinkovito in dosledno preprečevanje po vsej EU. Čeprav bi revizija lahko okrepila pravno priznanje, pa še vedno ne bi zadostovala za vzpostavitev jasne opredelitve psihosocialnih tveganj, opredelitev ključnih psihosocialnih nevarnosti in določitev obveznosti delodajalcev za ocenjevanje in preprečevanje teh tveganj v praksi.

Zato je nujno potrebna posebna direktiva EU o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu. Ta bi vzpostavila jasen in zavezujoč okvir za podporo preprečevanju, okrepila obveznosti delodajalcev ter zagotovila, da vsi delavci v EU uživajo enako zaščito, ne glede na panogo ali državo.

Glavni elementi takšne direktive bi lahko vključevali:

- jasno opredelitev in taksonomijo psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, ki bi odpravila sedanje napačne informacije in pomanjkanje jasnosti glede tega pojma, kar je že samo po sebi močan argument za pravni okvir;
- priznanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, kot enakovrednih fizičnim poklicnim tveganjem, pri čemer bi se izrecno opredelila obveznost delodajalca, da jih odpravi in zmanjša izpostavljenost delavcev z osnovnim preprečevanjem;
- posvetovanje z delavci, ki vključuje pomembno vključevanje delavcev kot ključni element strategij za preprečevanje psihosocialnih tveganj.

Resno upoštevanje konteksta: vloga razmer na makroravni

Psihosocialno delovno okolje – in tveganja, s katerimi se soočajo delavci, kadar je slabo upravljano – je neposredno odvisno od politik na ravni delovnega mesta, ki jih določajo in izvajajo delodajalci. Vendar te politike ne obstajajo v izolaciji: nanje močno vpliva družbenogospodarski in politični kontekst, v katerem delujejo države članice (Leka in Jain 2024). Širši družbeni, gospodarski, tehnološki in okoljski dejavniki vplivajo na razpoložljivost in kakovost dela v različnih sektorjih in regijah ter oblikujejo tako pogoje, v katerih se razvijajo predpisi o varnosti in zdravju pri delu, kot tudi način njihovega izvajanja. To ima neposreden vpliv na to, kako se psihosocialna tveganja pri delu dojemajo, razvrščajo po pomembnosti in obravnavajo.

To spreminjajoče se okolje pomeni ključno spoznanje: čeprav sta zdravje in varnost pri delu v prvi vrsti odgovornost delodajalca, sta tudi družbena odgovornost. Javna politika mora zato pri oblikovanju ukrepov za zaščito zdravja delavcev upoštevati širši makrokontekst – vključno s socialnimi, gospodarskimi, tehnološkimi in političnimi pogoji.

Čeprav se ti dejavniki na makroravni med državami močno razlikujejo, to ne izključuje usmerjevalnega ukrepanja EU (Leka in Jain 2024). Nasprotno, raznolikost makrokonteksta še dodatno utemeljuje potrebo po direktivi EU o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu. Ker se nacionalne razmere razlikujejo in se pogosto spreminjajo počasi, je usklajen pravni okvir bistven za zagotovitev, da vsi delavci, ne glede na to, kje so zaposleni, uživajo osnovne izvršljive pravice in zaščito.

Za bolj celovito, usklajeno in v prihodnost usmerjeno strategijo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu bi morala posebno direktivo EU dopolnjevati usklajena podporna dejanja:

- analiza in usklajevanje različnih vrst ustreznih politik ter zagotavljanje njihovih sinergij;
- krepitev socialnega dialoga s podpiranjem ozaveščanja zainteresiranih strani in razvoja kompetenc;
- izboljšanje infrastrukture za varnost in zdravje pri delu, vključno z izvrševanjem predpisov in dostopom do kakovostnih storitev na področju zdravja pri delu, ki podpirajo preprečevanje;
- odzivanje na spreminjajočo se dinamiko trga dela in nastajajoče izzive v svetu dela.

S sprejetjem teh ukrepov bi EU lahko oblikovala usklajeno in v prihodnost usmerjeno strategijo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu, ki priznava kompleksnost širšega konteksta, hkrati pa sprejema odločne in usklajene ukrepe tam, kjer so najbolj potrebni, tj. na delovnem mestu.

Zaključki

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu niso več le obrobna ali nastajajoča skrb. Gre za strukturni problem, povezan z oblikovanjem in organizacijo dela, ter za resno grožnjo za zdravje delavcev, trajnost organizacij in socialno kohezijo po vsej Evropski uniji.

Osrednji problem ni pomanjkanje ozaveščenosti ali znanstvenih spoznanj, temveč odsotnost jasnega in zavezujočega pravnega okvira EU. Čeprav zakonodaja EU o varnosti in zdravju pri delu formalno zahteva zaščito pred vsemi tveganji, povezanimi z delom, psihosocialna tveganja na delovnem mestu niso niti izrecno opredeljena niti dosledno obravnavana. Nezavezujoči pravni instrumenti in razlagalna navodila niso prinesli sistematičnih preventivnih ukrepov. Posledična raznolikost zakonodaje, navodil in prostovoljnih pobud ustvarja pravno negotovost za delodajalce, oslabi izvrševanje in zaposlenim zagotavlja neenako zaščito, odvisno od sektorja in države.

Potrebne so izrecne pravne obveznosti v skladu s hierarhijo preprečevanja in obvladovanja tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu, da se pojasnijo odgovornosti delodajalcev, podprejo inšpektorati za delo in zagotovijo enotni minimalni standardi po vsej EU. Podatki kažejo, da individualizirani in prostovoljni pristopi niso zadostni, saj se osredotočajo na mehanizme za obvladovanje že nastalih težav namesto na preprečevanje ter ne obravnavajo bistva problema, in sicer slabe organizacije dela. Učinkovito preprečevanje zahteva strukturne ukrepe, smiselno sodelovanje delavcev in regulativni okvir, ki podpira kolektivne rešitve.

Razlike v nacionalnih kontekstih niso argument proti zavezujoči zakonodaji EU, ampak jo še bolj utemeljujejo. Posebna direktiva EU o psihosocialnih tveganjih bi vzpostavila skupno osnovo izvršljivih pravic in obveznosti, hkrati pa državam članicam in socialnim partnerjem omogočila, da na njej gradijo v skladu z nacionalnimi tradicijami. S tem, da bi psihosocialna tveganja izrecno priznala kot poklicna tveganja in dala prednost primarnemu preprečevanju, bi taka direktiva zapolnila obstoječe varnostne vrzeli ter politični in znanstveni konsenz pretvorila v dejanske izboljšave delovnih pogojev.

Sedanji razdrobljen pristop k psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu pušča preveč delavcev v ranljivem položaju, delodajalci pa so preveč negotovi glede svojih odgovornosti. Čeprav je EU naredila pomembne korake naprej, lahko le posebna direktiva zagotovi jasnost, doslednost in izvršljivost, potrebne za zaščito duševnega in telesnega zdravja na delovnem mestu ter spodbujanje kakovosti delovnih mest po vsej EU.