



Raad van de
Europese Unie

**Brussel, 5 december 2019
(OR. en)**

14630/19

**SOC 776
EMPL 589
SAN 496**

NOTA

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan:	Raad
nr. vorig doc.:	ST 14256/19
Betreft:	Een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk: gezondheid en veiligheid op het werk in de EU beter implementeren - Ontwerpconclusies van de Raad

Voor de delegaties gaan hierbij de ontwerpconclusies van de Raad over het bovengenoemde onderwerp.

De op initiatief van het Finse voorzitterschap voorgestelde tekst werd tijdens de vergadering van het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel) van 4 december 2019 goedgekeurd door de delegaties. In punt 14 en op de laatste bladzijde zijn in de Engelse versie redactionele wijzigingen aangebracht ten opzichte van document 14256/19. Deze zijn in de Engelse versie weergegeven met vetgedrukte tekst.

De Raad Epsco wordt verzocht deze Raadsconclusies in zijn zitting op 10 december 2019 aan te nemen.

Een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk: gezondheid en veiligheid op het werk in de EU beter implementeren

Ontwerpconclusies van de Raad

BESEFFEND DAT

1. werknemers in de Europese Unie grotendeels adequaat beschermd zijn, waarbij werkgevers verantwoordelijk zijn voor de veiligheid en gezondheid op het werk (hierna "VGW" genoemd), ondanks verschillen in werkomstandigheden tussen en binnen de lidstaten en in verschillende sectoren van de economie. VGW is een hoeksteen van het welzijn en de bescherming van werknemers en draagt bij tot de economische groei en het concurrentievermogen van de Unie;
2. VGW een belangrijk onderdeel van de economie van het welzijn is. De Raad heeft de lidstaten en de Commissie verzocht om een welzijnspectief te integreren in het nationale beleid en het beleid van de Unie¹;
3. investeringen in VGW helpen om werkgerelateerde ziekten, ongevallen en schadelijke fysieke en psychosociale belasting te voorkomen, en een tastbaar positief effect hebben op de economie doordat zij bijdragen tot betere prestaties en duurzame loopbanen. VGW leidt tot minder arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen, waardoor absentieïsme, arbeidsongeschiktheidspensioenen, presentieïsme, verlies van deskundigheid en verzekeringspremies afnemen, en zodoende de kosten dalen. Het verbeteren van de veiligheid en de gezondheid op het werk en van het welzijn op het werk vergroot ook de tevredenheid van werknemers over hun werk, hun inzet voor hun werkgever en hun productiviteit;

¹ Conclusies van de Raad van oktober 2019 over "De economie van het welzijn", PB C 400 van 26.11.2019, blz. 9.

4. de EU uitgebreide wetgeving op het gebied van VGW heeft. Een kader voor VGW is vastgesteld bij Richtlijn 89/391/EEG (kaderrichtlijn²) om maatregelen in te voeren ter bevordering van verbeteringen op het gebied van VGW, door algemene beginselen vast te stellen met betrekking tot de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers in de EU. De kaderrichtlijn wordt aangevuld met meer dan 25 bijzondere richtlijnen betreffende specifieke gevaren op het werk, specifieke activiteiten, sectoren met een hoger risico, en bepaalde groepen in kwetsbare situaties;
5. het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020 belangrijke resultaten heeft opgeleverd, met name door sturing te geven aan de inspanningen van de lidstaten voor een beter en doeltreffender nationaal VGW-beleid. De meeste lidstaten hebben nationale actieplannen op basis van het kader goedgekeurd. Daarom is het belangrijk om voor de periode 2021-2027 een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk op te stellen;
6. met de afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten (hierna "de pijler" genoemd) het Europees Parlement, de Raad en de Commissie hun krachtige inzet hebben bevestigd voor de grondrechten van werknemers en betere leef- en werkomstandigheden. Beginsel 5 onderstreept de noodzaak van goede arbeidsvoorwaarden, onder meer bij innovatieve vormen van werk. Beginsel 10 van de pijler benadrukt het recht van werknemers op "een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk" en op "een werkomgeving die op hun professionele behoeften is afgestemd en hen in staat stelt langer op de arbeidsmarkt actief te blijven". Beginsel 17 onderstreept het recht van personen met een handicap op "diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn en op een werkomgeving die aan hun behoeften is aangepast". In de strategische agenda 2019-2024 vermeldt de Europese Raad de uitvoering van de pijler op het niveau van de EU en van de lidstaten als een van de prioritaire acties;

² Richtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk.

7. het vaststellen van bindende grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling aan prioritair carcinogene en mutagene agentia de afgelopen jaren een zeer belangrijke verbetering is geweest in de VGW-wetgeving. Er zijn inmiddels bindende blootstellingsgrenswaarden voor 25 stoffen vastgesteld. Deze blootstellingsgrenswaarden moeten het risico op kanker bij miljoenen werknemers verminderen. Het in kaart brengen van nieuwe carcinogene en mutagene agentia op de werkplek en het vaststellen van grenswaarden ervoor moeten daarom een hoge prioriteit blijven;
8. de betrokkenheid van de sociale partners essentieel is voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de EU. Hierdoor kan wetgeving worden opgesteld en uitgevoerd op basis van realistische kennis van de feitelijke behoeften. Deze betrokkenheid zorgt er ook voor dat de sociale partners zich inzetten voor de ontwikkeling en de vooruitgang van VGW.

ERAAN HERINNEREND DAT

9. de huidige en snelle veranderingen op de arbeidsmarkt, met inbegrip van de digitalisering en het toegenomen gebruik van kunstmatige intelligentie, kansen en mogelijkheden kunnen bieden voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De opkomst van nieuwe beroepen en nieuwe werkmethoden, het toenemende aantal nieuwe soorten werkplekken en vormen van werk (op gebieden als onderaanneming, digitale arbeid, crowdwork, werk op aanvraag, en de deel- en platformeconomie), en het grote aantal zelfstandigen, vormen een uitdaging. Maatregelen voor de bescherming van werknemers en wetgeving op het gebied van VGW, alsook het toepassingsgebied van die wetgeving, houden niet altijd gelijke tred met deze wijzigingen. Bovendien bestaat er een verband tussen zwartwerk en aanzienlijk hoge risico's op het gebied van VGW. Tegelijkertijd zijn enkele van de bestaande EU-richtlijnen zoals de Richtlijn betreffende arbeidsplaatsen (89/654) en de Richtlijn betreffende beeldschermapparatuur (90/270) achterhaald;

10. micro-ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen bijna 93 % uitmaken van alle ondernemingen in de EU³. Zij beschikken vaak niet over de kennis en middelen om te voldoen aan de vereisten op het gebied van VGW, en ondervinden dus moeilijkheden bij het uitvoeren van VGW-wetgeving. Micro-ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen zijn zeer heterogeen. Zij zijn op zeer verschillende terreinen actief en de regionale en plaatselijke omstandigheden kunnen aanzienlijk verschillen. Er bestaat dus geen pasklare oplossing. Bovendien wordt de naleving van de verplichtingen op het gebied van VGW vaak door ondernemingen als onnodige kosten en niet als een winstgevende investering beschouwd;
11. degelijk bewijsmateriaal en vergelijkbare gegevens over VGW vaak ontbreken. Dit geldt met name voor statistieken over arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het EU-OSHA ontwikkelt momenteel de VGW-barometer, die de gegevensbank moet verbeteren. Daarnaast heeft Eurostat⁴ een methodologische studie opgestart over de problemen van onderrapportage. Beide zullen de empirische onderbouwing van het VGW-beleid verbeteren;
12. psychosociale risico's en werkstress tot de meest uitdagende en grootste punten van zorg over VGW behoren. Ongeveer de helft van alle werknemers in de EU is van mening dat werkgerelateerde stress een gemeenschappelijke uitdaging op hun werkplek is. Meer dan een kwart van alle werknemers meldt dat zij gedurende hun hele werktijd of het grootste deel ervan werkgerelateerde stress ervaren. De meest genoemde oorzaken van werkstress zijn baanonzekerheid, lange of onregelmatige werktijden, buitensporige werklust, en intimidatie en geweld op het werk. In bijna 80 % van de werkplekken in de EU-28 wordt minstens één psychosociale risicofactor in hun organisatie vastgesteld. Toch worden op slechts 76 % van de werkplekken in de EU-28 regelmatig risicobeoordelingen uitgevoerd. Slechts in ongeveer twee derde daarvan worden psychosociale risico's in deze beoordelingen opgenomen, deels bij gebrek aan voldoende informatie of adequate instrumenten om deze risico's doeltreffend aan te pakken⁵.

³ Eurostat, onlinegegevenscode sbs_sc_sca_r2, referentiejaar 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Tweede Europese bedrijvenenquête naar nieuwe en opkomende risico's (Esener-2). EU-OSHA (2016).

13. vrouwen vaak in andere sectoren werken waarin arbeidsomstandigheden en risico's op het gebied van VGW verschillen van die van mannen. Dit en het feit dat zij vaak andere taken hebben dan mannen, zelfs als zij in dezelfde sector of hetzelfde beroep werken, leidt tot verschillende fysieke en psychosociale risicofactoren voor mannen en vrouwen. Daarnaast hebben veel vrouwen te maken met seksuele intimidatie op het werk. Tussen 45 % en 55 % van de vrouwen in de EU-28 heeft te maken gehad met seksuele intimidatie sinds de leeftijd van 15 jaar en 32 % van deze vrouwen stelt dat de dader iemand op de werkplek was⁶;
14. blootstelling aan repetitieve bewegingen, vermoeiende en pijnlijke houdingen en het dragen of vervoeren van zware lasten nog steeds behoren tot de meest voorkomende fysieke beroepsrisicofactoren in de EU⁷. Spier- en skeletaandoeningen vormen de meest voorkomende vormen van werkgerelateerde gezondheidsproblemen⁸. Van de werknemers in de EU die melden dat zij een werkgerelateerde gezondheidsprobleem hebben, wijst 60 % op spier- en skeletaandoeningen als hun grootste probleem. De EU-richtlijnen ter preventie van werkgerelateerde spier- en skeletaandoeningen zijn achterhaald;
15. kanker nog altijd de belangrijkste oorzaak is van werkgerelateerde sterfgevallen in de EU. De daarmee verband houdende jaarlijkse kosten voor de uitgaven in het kader van de gezondheidszorg en de productiviteitsverliezen in de hele EU worden geraamd op 4 tot 7 miljard euro. Naast kankerverwekkende stoffen kunnen werknemers op de werkplek worden blootgesteld aan allerlei andere gevaarlijke stoffen. Nieuwe potentiële uitdagingen voor het beheer van gevaarlijke stoffen, zoals reprotoxische stoffen en nanomaterialen, zijn ook een probleem op de werkplek aan het worden. De EU-wetgeving inzake VGW en haar wetgeving inzake chemische stoffen leiden soms tot overlappingen of zelfs tegenstrijdige vereisten, die verwarring, administratieve lasten en rechtsonzekerheid tot gevolg kunnen hebben. Daarnaast is het gezondheidstoezicht op aan gevaarlijke stoffen blootgestelde werknemers niet altijd regelmatig en systematisch, met name wanneer werknemers niet langer worden blootgesteld aan deze stoffen, bijvoorbeeld wanneer zij een andere baan hebben of gepensioneerd zijn;

⁶ Verslag 2018 inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de EU. Justitie en Consumentenzaken. Europese Commissie, 2018.

⁷ Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS), 2010. Eurofound, 2015.

⁸ De arbeidskrachtenenquête van de EU (EU-LFS), 2013.

16. tegen de achtergrond van aanhoudende demografische veranderingen een langere loopbaan moet worden bevorderd om alle beschikbare arbeidskrachten, met inbegrip van steeds meer werknemers ouder dan 65 jaar, te kunnen inzetten. Het aantal en het aandeel van oudere werknemers neemt derhalve snel toe. Een oudere werknemer is wellicht niet in staat werkzaamheden voort te zetten die fysieke kracht vereisen, maar kan wel bereid en in staat zijn andere, fysiek minder veeleisende werkzaamheden te verrichten. Momenteel maken de werkwijzen en -methoden het vaak niet mogelijk, aantrekkelijk, interessant en motiverend voor oudere werknemers en mensen met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of chronische ziekte om te blijven werken of weer aan het werk te gaan;
17. arbeidsinspecteurs een breed scala van taken hebben om de naleving van de nationale wetgeving te bevorderen en te helpen naleven, op gebieden als veiligheid en gezondheid op het werk, arbeidsomstandigheden en ook andere aspecten van werk, en hun middelen kunnen soms beperkt zijn. Nieuwe risico's en nieuwe vormen van werk houden extra uitdagingen in voor een doeltreffende arbeidsinspectie, terwijl nieuwe benaderingen in opkomst zijn als aanvulling op traditionele middelen en handhavingsmethoden;

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE, in nauwe samenwerking met de sociale partners, met inachtneming van de autonomie en de rol van de sociale partners, de nationale bevoegdheid en de verschillende arbeidsmarktmodellen van de lidstaten,

teneinde op de uitdaging van de veranderende wereld in te spelen, om

18. ernaar TE STREVEN de bescherming van alle werknemers, met name werknemers in atypische vormen van werk en werknemers in kwetsbare situaties, te verbeteren door hen naar behoren en adequaat te beschermen door middel van maatregelen op VGW-gebied;
19. de nieuwe aan VGW gerelateerde risico's van veranderende werkmethoden en technologieën doeltreffend en proactief AAN TE PAKKEN, ook in door de EU gefinancierde projecten en programma's, naar gelang het geval;
20. breder VOORT TE BOUWEN OP het bewijsmateriaal en de gegevens om de strategieën, actieplannen, wetgeving en richtsnoeren op VGW-gebied te verbeteren;

teneinde kleine en middelgrote ondernemingen en micro-ondernemingen te helpen, maar tegelijkertijd onnodige administratieve lasten te verminderen, hun werknemers op passende wijze te beschermen en maatregelen op VGW-gebied op het werk om te zetten in hogere prestaties en productiviteit; om

21. een EU-actieplan en nationale actieplannen OP TE STELLEN om de problemen bij de uitvoering van de verplichtingen op het gebied van VGW doeltreffend aan te pakken. Deze actieplannen kunnen deel uitmaken van het strategisch EU-kader voor VGW en de nationale strategieën op dit gebied;
22. op basis van de werkelijke behoeften, op maat gemaakte instrumenten TE ONTWIKKELEN, met name online-instrumenten zoals OIRA (Online interactive Risk Assessment - online interactieve risicobeoordeling), om micro-ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen te helpen bij de integratie van kwesties op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in hun strategieën, risicobeoordeling en risicobeheer, en om hen te helpen bij de uitvoering van maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid in het dagelijks werk;
23. waar nodig GEBRUIK TE MAKEN van EU-middelen om de efficiënte uitvoering van maatregelen op VGW-gebied te bevorderen door bijvoorbeeld bewustmaking, onderwijs en opleiding te ondersteunen;
24. methoden TE ONTWIKKELEN en kennis en expertise TE DELEN over hoe er in de toeleveringsketens voor kan worden gezorgd dat door onderaannemers en in consortia hoge normen op het gebied van VGW worden nageleefd;

teneinde gevaren weg te nemen en ziekten, waaronder kanker ten gevolge van het gebruik van gevaarlijke stoffen op de werkplek, te voorkomen, om

25. alle bestaande bindende en indicatieve grenswaarden van de EU TOE TE PASSEN en daarop TOE TE ZIEN;
26. gegevens, informatie en statistieken TE VERZAMELEN en SAMEN TE STELLEN over gevaren en risico's en over preventieve maatregelen en het beheer van gevaarlijke stoffen;

teneinde de uitdaging van psychosociale risico's en werkgerelateerde ongevallen en ziekten, met inbegrip van spier- en skeletaandoeningen, aan te pakken, om

27. de statistische methoden TE VERBETEREN, indien relevant met inbegrip van indicatoren die in de hele EU vergelijkbaar zijn, om de prestaties op VGW-gebied te meten en te controleren op het punt van arbeidsongevallen en beroepsziekten en psychosociale risicofactoren die verband houden met de werkomgeving;
28. de samenwerking TE VERBETEREN tussen deskundigen op het gebied van VGW, van werkgelegenheid en van gezondheidszorg en de bevoegde autoriteiten, teneinde in het algemeen rekening te houden met de kansen, problemen en behoeften in verband met de begeleiding, de behandeling, de revalidatie en de terugkeer naar het werk van werknemers;

teneinde rekening te houden met het gendersaspect in verband met VGW en de strijd tegen intimidatie, met inbegrip van seksuele intimidatie, en pesten op de werkplek; om

29. de volledige eerbiediging TE BEVORDEREN van de beginselen van gendergelijkheid en non-discriminatie en de nodige maatregelen te nemen gericht op het uitbannen van geweld en intimidatie op het werk, in overeenstemming met de nationale wetten en praktijken;
30. werkgevers AAN TE MOEDIGEN om een genderperspectief op te nemen in het beheer van VGW, met bijzondere aandacht voor werkorganisatie;

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

31. een nieuw strategisch EU-kader VAST TE STELLEN voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode 2021-2027, met bijzondere aandacht voor de uitdagingen die in deze conclusies zijn vermeld;

teneinde op de uitdaging van de veranderende wereld in te spelen, om

32. de minimumeisen inzake VGW TE BLIJVEN verbeteren en de wetgeving op dat gebied te actualiseren, zoals de richtlijn betreffende arbeidsplaatsen (89/654) en de richtlijn betreffende beeldschermapparatuur (90/270);
33. in samenwerking met de bevoegde nationale autoriteiten, de bevoegde agentschappen van de Unie en het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats HET HOOFD TE BIEDEN AAN de uitdagingen op het gebied van VGW die voortvloeien uit nieuwe vormen van werk en de gevolgen daarvan;

teneinde de uitdaging van psychosociale risico's en werkgerelateerde ongevallen en ziekten, met inbegrip van spier- en skeletaandoeningen, aan te pakken, om

34. een mededeling TE PUBLICEREN over psychosociale risicofactoren, risicobeoordeling, risicobeheer en psychosociale hulpmiddelen op het werk, met bijzondere aandacht voor de uitdagingen die voortvloeien uit de veranderende wereld;
35. een Uniestrategie inzake geestelijke gezondheid VOOR TE STELLEN, met aandacht voor de sectoroverschrijdende effecten van verschillende beleidsmaatregelen op dit vlak, waaronder die voor VGW;
36. TE VOORZIEN in ergonomisch informatiemateriaal in verband met spier- en skeletaandoeningen, waaronder met name bewustmaking, praktische hulpmiddelen, onderwijs en opleiding, naast het materiaal dat verband houdt met manuele handelingen of beeldschermwerk;
37. in het nieuwe strategische kader van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk en de "Vision Zero"-campagne werkwijzen OP TE NEMEN betreffende ongevallen en ziekten met dodelijke afloop op de werkplek, waarbij de meeste aandacht uitgaat naar de bevordering van de preventiecultuur en de verbetering van de veiligheidscultuur op het werk en de uitwisseling van beste praktijken;

teneinde gevaaren weg te nemen en ziekten, waaronder kanker ten gevolge van het gebruik van gevaarlijke stoffen op de werkplek, te voorkomen, om

38. verdere bindende grenswaarden VOOR TE STELLEN voor prioritaire carcinogene agentia en andere gevaarlijke stoffen, op basis van het voorzorgsbeginsel en van actueel wetenschappelijk bewijs, en de bestaande grenswaarden TE ACTUALISEREN, indien zulks nodig is voor de bescherming van werknemers;
39. een leidraad TE ONTWIKKELEN voor het meten van de bindende grenswaarden die op Europees niveau zijn ingevoerd, met inbegrip van, waar van toepassing, biologische grenswaarden;
40. het raakvlak tussen de wetgeving inzake VGW en de Reach-wetgeving TE VERDUIDELIJKEN en de coördinatie TE VERBETEREN door transparante procedures en criteria te ontwikkelen die moeten worden gebruikt bij de keuze van de meest geschikte regelgevende opties voor elke stof;

VERZOEKT DE LIDSTATEN:

teneinde met de veranderende wereld om te gaan, om

41. nationale strategieën en beleidsmaatregelen inzake VGW VAST TE STELLEN en ze permanent TE VERBETEREN;
42. nationale arbeidsinspectiediensten de nodige middelen TE VERSTREKKEN en ERVOOR TE ZORGEN dat inspecteurs worden opgeleid en geïnformeerd over actuele inspectie- en bewustmakingsmethoden, met name met betrekking tot nieuwe technologieën en nieuwe vormen van werk;

teneinde kleine en middelgrote ondernemingen en micro-ondernemingen te helpen, maar tegelijkertijd onnodige administratieve lasten te verminderen, hun werknemers op passende wijze te beschermen en VGW-maatregelen om te zetten in hogere prestaties en productiviteit, om

43. in overeenstemming met de nationale wetgeving de toegang van micro-ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen tot richtsnoeren en financiering met betrekking tot het verbeteren van hun activiteitenbeheer inzake VGW TE FACILITEREN;

44. de voordelen van een degelijk VGW-beleid op het gebied van concurrentievermogen TE PROPAGEREN, met name om het vertrouwen van klanten en investeerders te vergroten, de reputatie van ondernemingen te verbeteren, zodat zij betere resultaten behalen op het gebied van verkoop en werving, en de kosten van arbeidsongeschiktheid en absentieïsme te verminderen;
45. de vaardigheden en kennis van werkgevers over de verplichtingen en de beste praktijken betreffende het activiteitenbeheer inzake VGW TE BEVORDEREN;
46. externe dienstverleners op het gebied van VGW, overeenkomstig de nationale wetgeving, TE ONDERSTEUNEN bij het ontwikkelen en verbeteren van hun diensten om hen in staat te stellen specifieke, op maat gesneden oplossingen voor kleine en middelgrote ondernemingen te bieden;

teneinde de uitdagingen op het gebied van psychosociale risico's en geestelijke gezondheid aan te pakken en werkgerelateerde ongevallen en ziekten te voorkomen, met name spier- en skeletaandoeningen, om

47. de bevordering van de gezondheid en de preventie van werkgerelateerde ziekten TE VERSTERKEN, in het bijzonder met betrekking tot psychosociale en ergonomische risico's als onderdeel van de verplichte risicobeoordeling die op de werkplek wordt uitgevoerd;
48. de samenwerking tussen werkgevers en deskundigen op het gebied van de gezondheidszorg TE VERBETEREN met het oog op het terugdringen van werkgerelateerde ziekten en ongevallen, met bijzondere aandacht voor psychische stoornissen en spier- en skeletaandoeningen;
49. de "Vision Zero"-benadering TE PROMOTEN, waarmee de ambitieuze doelstelling wordt nagestreefd om elk letsel op de werkplek te voorkomen;
50. de bewustwording van spier- en skeletaandoeningen op het werk TE VERGROTEN en de daaraan verbonden risico's een leven lang TE VERKLEINEN, met name door samenwerking tussen deskundigen en structuren op het gebied van werkgelegenheid, gezondheid en onderwijs;

teneinde gevaren weg te nemen en ziekten, waaronder kanker ten gevolge van het gebruik van gevaarlijke stoffen op de werkplek, te voorkomen, om

51. overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk het toezicht op de gezondheid van werknemers in hun hele leven TE VERBETEREN, en met name voor werknemers die aan specifieke gevaarlijke stoffen zijn blootgesteld, ook voor de periode na het einde van de blootstelling, voor zover de medische deskundige of de autoriteit die verantwoordelijk is voor het gezondheidstoezicht op de werknemers dit nodig acht om de gezondheid van de betrokken werknemers te beschermen;
52. het belang van risicobeoordeling en de hiërarchie van preventieve maatregelen bij de preventie van bedrijfsongevallen en beroepsziekten TE BENADRUKKEN;

teneinde de werkplek en de arbeidsomstandigheden aan te passen aan een vergrijzende beroepsbevolking, en ook voorheen inactieve personen en personen met een handicap aan te moedigen te werken, om

53. de arbeidsgeschiktheid IN STAND TE HOUDEN en TE VERGROTEN door middel van nationale strategieën en maatregelen op het gebied van VGW, om te komen tot een inclusief arbeidsleven voor werknemers van alle leeftijden en te voldoen aan de uitdagingen op het gebied van VGW in verband met de demografische ontwikkelingen, en maatregelen TE STEUNEN die personen met een slechte gezondheid of een handicap in staat stellen deel te nemen en een bijdrage te leveren;
54. werkgevers AAN TE MOEDIGEN, met behoud van een hoog en passend beschermingsniveau en in overeenstemming met de arbeidswetgeving en de nationale wetgevingen en praktijken, om te zorgen voor flexibele en duurzame werkpraktijken en mogelijkheden voor thuiswerken, teneinde werknemers te helpen langer aan het werk te blijven;
55. de kennisbasis van werkgevers TE VERSTERKEN inzake het ondersteunen van arbeidsgeschiktheid en de terugkeer naar het werk na ziekteverlof, en intersectorale samenwerking TE BEVORDEREN tussen verschillende beleidsterreinen, teneinde discriminatie te verminderen en gelijke kansen op werk voor personen met een gedeeltelijke of beperkte arbeidsgeschiktheid, met inbegrip van mensen met geestelijke gezondheidsproblemen, te bevorderen;

VERZOEKT DE SOCIALE PARTNERS, met inachtneming van hun autonomie, bevoegdheden en nationale tradities, om

56. een actieve rol TE BLIJVEN spelen bij het uitvoeren en verbeteren van VGW-beleid, in nauwe samenwerking met de bevoegde autoriteiten en andere belanghebbenden;
57. deel TE BLIJVEN nemen aan de inspanningen om veilige en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden te waarborgen;
58. actief SAMEN TE WERKEN op het niveau van het bedrijfsleven, op lokaal, regionaal, nationaal, EU- en mondiaal niveau in de diverse en betrokken fora die zich met VGW bezighouden;
59. ZICH actief IN TE ZETTEN voor de ontwikkeling en de uitvoering van nationale strategieën en beleidsmaatregelen inzake VGW, de bevordering van een preventiecultuur te steunen en aan te moedigen, en deel te nemen aan het verzamelen van statistische gegevens;
60. steun TE VERLENEN, en waar passend opleiding te geven, aan werkgevers en werknemers, waaronder vertegenwoordigers van werknemers op het gebied van VGW, met het oog op bevordering van de noodzakelijke kennis, vaardigheden en maatregelen om VGW-risico's te inventariseren, te beoordelen en te beheersen.

Referenties

Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (VGW-kaderrichtlijn)

Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020: omgaan met nieuwe uitdagingen

Towards better health and safety in the workplace - Opinion on Future Priorities of EU OSH Policy. Strategienota van de WG van het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats, doc. 1048/19

Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: Veiliger en gezonder werk voor iedereen - Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk (COM(2017) 12 final)

Conclusies van de Raad van maart 2015 "Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020: omgaan met nieuwe uitdagingen"

Conclusies van de Raad van september 2015 "Een nieuwe agenda voor gezondheid en veiligheid op het werk ter bevordering van betere arbeidsomstandigheden"

Conclusies van de Raad van mei 2019 "De veranderende wereld van het werk: beschouwingen over nieuwe werkvormen en de implicaties voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers"

Conclusies van de Raad van oktober 2019 over "De economie van het welzijn", PB C 400 van 26.11.2019, blz. 9.