



Rada
Evropské unie

Brusel 10. prosince 2019
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	14630/19
Předmět:	Nový strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci: lepší provádění v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v EU – závěry Rady

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které přijala Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání dne 10. prosince 2019.

Nový strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci: lepší provádění v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v EU

závěry Rady

UZNÁVAJÍC, ŽE

1. Pracovníci jsou v Evropské unii do značné míry odpovídajícím způsobem chráněni, přičemž odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) nesou zaměstnavatelé, a to i přes rozdíly v pracovních podmínkách mezi členskými státy a v jejich rámci a v jednotlivých hospodářských odvětvích. BOZP je úhelným kamenem dobrých životních podmínek a ochrany pracovníků a přispívá k hospodářskému růstu a konkurenceschopnosti Unie.
2. BOZP je významným prvkem ekonomiky blahobytu. Rada vyzvala členské státy a Komisi, aby hledisko ekonomiky blahobytu zahrnovaly do vnitrostátních politik a politik Unie¹.
3. Investice do BOZP napomáhají prevenci nemocí souvisejících s povoláním, pracovních úrazů a škodlivé fyzické a psychosociální zátěže a mají hmatatelný příznivý dopad na hospodářství, neboť přispívají k lepší výkonnosti a udržitelným pracovním kariérám. BOZP vede k nižšímu výskytu případů špatného zdravotního stavu souvisejícího s povoláním, čímž dochází ke snižování počtu případů absencí, invalidních důchodů, tzv. *presenteeismu* (přítomnost během nemoci), ztráty odbornosti a pojistného plnění, a tudíž ke snižování nákladů. Zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ale i dobrých podmínek při práci dále pracovníkům přináší větší uspokojení z práce a posiluje jejich loajalitu vůči zaměstnavateli a produktivitu.

¹ Závěry Rady z října 2019 o ekonomice blahobytu, Úř. věst. C 400, 26.11.2019, s. 9.

4. EU disponuje obsáhlým souborem právních předpisů v oblasti BOZP. Rámcem pro tuto oblast se stala směrnice 89/391/EHS (rámcová směrnice²), jejímž cílem bylo zavést opatření pro zlepšení v oblasti BOZP stanovením obecných zásad ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků v EU. Tuto rámcovou směrnici doplnilo více než 25 samostatných směrnic zaměřených na konkrétní rizika při práci, konkrétní činnosti, rizikovější odvětví a na některé skupiny ve zranitelném postavení.
5. Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020 dosáhl významných výsledků, zejména tím, že nasměroval úsilí členských států na vytvoření lepších a účinnějších vnitrostátních politik v oblasti BOZP. Většina členských států přijala na základě tohoto rámce vnitrostátní akční plány. Je proto důležité stanovit nový strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2012–2027.
6. Vyhlášením evropského pilíře sociálních práv (dále jen „pilíř“) potvrdily Evropský parlament, Rada a Komise své pevné odhodlání hájit základní práva pracovníků a zlepšování životních a pracovních podmínek. V zásadě č. 5 tohoto pilíře se poukazuje na nutnost zajištění kvalitních pracovních podmínek, a to i v inovativních formách práce. Zásada č. 10 vyzdvihuje právo pracovníků „na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ a „na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich aktivní účast na trhu práce“. V zásadě č. 17 je zdůrazněno právo osob se zdravotním postižením „na služby, které jim umožní účast na trhu práce a na životě společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám“. Ve strategické agendě na období 2019–2024 zařadila Evropská rada provedení evropského pilíře sociálních práv na úrovni EU a na úrovni členských států mezi prioritní opatření.

² Směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

7. Významným posunem právních předpisů v oblasti BOZP směrem k lepšímu se v posledních letech stalo stanovení závazných limitních hodnot expozice na pracovišti pro prioritní karcinogeny a mutageny. Závazné limitní hodnoty expozice jsou nyní stanoveny pro 25 látek. Tyto limitní hodnoty expozice by měly snížit riziko vzniku rakoviny u milionů pracovníků. Činnost spojená s určováním dalších karcinogenů a mutagenů na pracovišti a stanovováním limitních hodnot pro tyto látky proto musí nadále být vysoce prioritní.
8. Pro zlepšení pracovních podmínek v EU má zásadní význam zapojení sociálních partnerů. Jen tak je možné vycházet při tvorbě právních předpisů a jejich provádění ze skutečných informací o reálných potřebách. Tímto zapojením se rovněž zajišťuje angažovanost sociálních partnerů ve věci rozvoje BOPZ a dosahování pokroku v této oblasti.

PŘIPOMÍNÁJÍC, ŽE

9. Dnešní rychlé proměny trhu práce, zahrnující digitalizaci a vyšší míru využívání umělé inteligence, mohou skýtat dobré příležitosti a možnosti ke zlepšování pracovních podmínek. Rovněž vznik nových povolání a nových metod práce, přibývající množství nových druhů pracovišť a forem práce (v oblastech, jako jsou subdodavatelské vztahy, digitální práce, skupinová práce (crowd-work), práce na vyžádání, ekonomika sdílení a platformová ekonomika) a vysoký počet samostatně výdělečně činných osob představují výzvu. Opatření na ochranu pracovníků a právní předpisy v oblasti BOZP, včetně oblasti působnosti těchto předpisů, za těmito změnami mnohdy zaostávají. Další značně vysoká rizika v oblasti BOZP jsou spojena s nehlášenou prací. Nadto jsou některé stávající směrnice EU, jako je směrnice o pracovištích (89/654) a směrnice o zobrazovacích jednotkách (90/270), zastaralé.

10. Mikropodniky a malé a střední podniky představují téměř 93 % všech podniků v EU³. Často se jim nedostává znalostí a prostředků na dosažení souladu s požadavky v oblasti BOZP, a potýkají se proto s problémy při provádění příslušných právních předpisů. Mikropodniky a malé a střední podniky charakterizuje značná různorodost. Působí v mnoha rozmanitých oblastech a také regionální a místní podmínky se mohou do značné míry lišit. Nelze proto očekávat jedno řešení vhodné pro všechny. Navíc dodržování povinností v oblasti BOZP je na straně podniků vnímáno mnohdy spíše jako zbytečný výdaj než jako přínosná investice.
11. To, co v oblasti BOZP často chybí, jsou spolehlivé důkazy a srovnatelné údaje. Zejména pokud jde o statistické údaje týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) vyvíjí v současné době barometr BOZP, který by měl přinést zlepšení databáze. Kromě toho Eurostat⁴ zahájil metodickou studii zaměřenou na problémy spojené s nedostatečným ohlašováním. Obě tyto činnosti přispějí ke zlepšení důkazní základny pro politiky v oblasti BOZP.
12. Psychosociální rizika a pracovní stres patří mezi nejvýznamnější a nejnaléhavější problémy v oblasti BOZP. Přibližně polovina všech pracovníků v EU se domnívá, že pracovní stres je na jejich pracovišti obecným jevem. Více než čtvrtina všech pracovníků uvádí, že pracovnímu stresu jsou vystaveni celou pracovní dobu nebo většinu pracovní doby. Nejčastěji uváděnými příčinami pracovního stresu jsou nejistota zaměstnání, dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba, nadměrná pracovní zátěž a obtěžování a násilí na pracovišti. Téměř 80 % pracovišť v EU-28 vykazuje v rámci své organizace nejméně jeden psychosociální rizikový faktor. Nicméně pouze 76 % pracovišť v EU-28 uvádí, že provádí pravidelné hodnocení rizik. Pouze asi dvě třetiny z těchto pracovišť uvádí, že do uvedených hodnocení zahrnují psychosociální rizika, a to částečně z důvodu chybějících informací nebo odpovídajících nástrojů umožňujících tato rizika účinně řešit⁵.

³ Eurostat, SBS, online datový kód sbs_sca_r2, referenční rok 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Druhý Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER-2). Agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), 2016

13. Ženy často pracují v jiných odvětvích, ve kterých se pracovní podmínky a rizika v oblasti BOPZ liší od těch, s nimiž se setkávají muži. Tato skutečnost a fakt, že často vykonávají jiné úkoly než muži, přestože pracují ve stejném odvětví nebo vykonávají stejné povolání, způsobují, že ženy a muži čelí rozdílným fyzickým a psychosociálním rizikům. Kromě toho se mnoho žen potýká na pracovišti se sexuálním obtěžováním. 45 až 55 % žen v EU-28 se po dosažení věku 15 let setkala se sexuálním obtěžováním a 32 % těchto žen uvádí, že tohoto obtěžování se dopustil někdo na pracovišti⁶.
14. Provádění opakovaných pohybů, setrvávání v únavných nebo bolestivých pozicích, jakož i nošení či přemísťování těžkých nákladů stále patří mezi nejrozšířenější faktory fyzického pracovního rizika v EU⁷. Muskuloskeletální poruchy jsou nejrozšířenějším druhem zdravotních problémů souvisejících s výkonem povolání⁸. 60 % pracovníků v EU, kteří uvádějí, že trpí nějakým zdravotním problémem souvisejícím s výkonem povolání, označují za nejzávažnější právě muskuloskeletální poruchy. Směrnice EU zaměřené na prevenci muskuloskeletálních poruch souvisejících s výkonem povolání jsou již neaktuální.
15. Rakovina je nadále hlavní příčinou úmrtí souvisejících s výkonem povolání v EU. Roční náklady vynakládané napříč EU na výdaje v oblasti zdravotní péče a ztráty produktivity jsou odhadovány na 4 až 7 miliard EUR. Vedle karcinogenů mohou být pracovníci na pracovišti vystaveni působení řady dalších nebezpečných látek. Dalším problémem na pracovištích začínají být také nové potenciální výzvy spojené s řízením nebezpečných látek, jako jsou látky toxické pro reprodukci a nanomateriály. Právní předpisy EU v oblasti BOZP a v oblasti chemických látek se někdy překrývají, nebo dokonce stanoví protichůdné požadavky, což může vést k nejasnostem, administrativní zátěži a právní nejistotě. Mimoto zdravotní dohled nad pracovníky, kteří jsou vystaveni nebezpečným látkám, není vždy prováděn pravidelně a systematicky, zejména pokud tito pracovníci přestanou být daným látkám vystaveni, například po změně zaměstnání nebo odchodu do důchodu.

⁶ Zpráva o rovnosti žen a mužů v EU (2018). Spravedlnost a spotřebitelé. Evropská komise, 2018.

⁷ Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS). Eurofound (2015).

⁸ Šetření pracovních sil v Evropské unii (EU-LFS) 2013.

16. S probíhající demografickou změnou vzniká potřeba prosazovat delší pracovní kariéru s cílem využít všechnu dostupnou pracovní sílu, což zahrnuje i čím dál více pracovníků starších 65 let. Počet a poměrné zastoupení starších pracovníků se tak prudce zvyšuje. Starší pracovník nemusí být schopen pokračovat v práci, která vyžaduje fyzickou sílu, ale může být ochoten a schopen vykonávat jinou, fyzicky méně náročnou práci. Dnešní pracovní postupy a metody často způsobují, že pokračovat v práci nebo vrátit se do zaměstnání není pro starší pracovníky a pro pracovníky trpící částečnou invaliditou nebo chronickým onemocněním možné, lákavé, zajímavé ani motivující.
17. Inspektoráty práce mají celou řadu funkcí, které jim umožňují prosazovat a pomáhat zajistit dosahování souladu s vnitrostátními právními předpisy v oblastech, jako jsou BOZP, pracovní podmínky i další aspekty zaměstnání, ale jejich zdroje mohou být někdy omezené. Nová rizika a nové formy práce představují pro účinnost inspekce práce dodatečnou výzvu, avšak začínají se objevovat nové přístupy, jež doplňují tradiční prostředky a metody vymáhání;

RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, aby v úzké spolupráci se sociálními partnery, při respektování jejich autonomie a úlohy, jakož i pravomocí členských států a různých modelů trhu práce v jednotlivých členských státech,

s cílem zabývat se výzvou v podobě měnícího se světa práce

18. **USILOVALY** o zlepšení ochrany všech pracovníků, zejména pracovníků vykonávajících atypické formy zaměstnání a pracovníků ve zranitelném postavení, s cílem poskytnout jim vhodné a přiměřené krytí a ochranu prostřednictvím opatření v oblasti BOZP;
19. se účinně a proaktivně **ZABÝVALY** novými riziky v oblasti BOZP souvisejícími s měnícími se pracovními postupy a technologiemi, a to případně i v rámci projektů a programů financovaných EU;
20. se komplexnějším způsobem **OPÍRALY** o důkazy a údaje za účelem zlepšení strategií pro oblast BOZP a souvisejících akčních plánů, právních předpisů a pokynů;

s cílem pomoci malým a středním podnikům a mikropodnikům, při současném snížení jejich zbytečné administrativní zátěže, zajistily odpovídající ochranu jejich pracovníků a nárůst jejich výkonnosti a produktivity díky provádění opatření v oblasti BOZP,

21. VYTVOŘILY akční plán EU a vnitrostátní akční plány umožňující účinně se zabývat problémy spojenými s prováděním povinností v oblasti BOZP. Tyto akční plány mohou být součástí strategického rámce EU pro oblast BOZP a souvisejících vnitrostátních strategií;
22. na základě skutečných potřeb VYPRACOVALY individualizované nástroje, zejména on-line nástroje, jako je interaktivní posuzování rizik on-line (OiRA), na pomoc mikropodnikům a malým a středním podnikům se začleňováním problematiky BOZP do jejich strategií, posuzování rizik a řízení rizik, ale také s prováděním opatření BOZP v jejich každodenní práci;
23. VYUŽILY ve vhodných případech unijních fondů k prosazování účinného provádění BOZP, a to například podporou zvyšování informovanosti, vzdělávání a odborné přípravy;
24. VYVINULY metody a SDÍLELY poznatky a odborné znalosti související s tím, jak v rámci dodavatelských řetězců zajistit dodržování vysokých standardů BOZP ze strany subdodavatelů a v rámci konsorcií;

s cílem odstranit rizika a předejít onemocněním, včetně rakoviny, způsobené používáním nebezpečných látek na pracovištích

25. účinně PROVÁDĚLY a MONITOROVALY dodržování všech stávajících závazných a orientačních limitních hodnot EU;
26. PROVÁDĚLY SBĚR a KOMPILACE údajů, informací a statistických dat o rizicích a nebezpečích, ale i o preventivních opatřeních a o řízení nebezpečných látek;

s cílem zabývat se výzvou, kterou představují psychosociální rizika a pracovní úrazy a nemoci z povolání, včetně muskuloskeletálních poruch,

27. ZDOKONALILY statistické metody, ve vhodných případech včetně ukazatelů, které jsou srovnatelné napříč EU, za účelem měření a monitorování výkonnosti v oblasti BOZP z hlediska pracovních úrazů a nemocí z povolání a psychosociálních rizikových faktorů souvisejících s pracovním prostředím;
28. ZINTENZIVNILY spolupráci mezi odborníky a příslušnými orgány v oblasti BOZP, zaměstnanosti a ochrany zdraví, a získaly tak celkový přehled o možnostech, výzvách a potřebách spojených s poradenstvím pro pracovníky a s jejich léčbou, rehabilitací a návratem do práce;

s cílem zohlednit genderové aspekty BOZP a boj proti obtěžování, včetně sexuálního a psychického obtěžování na pracovištích,

29. v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy aktivně PROSAZOVALY plné dodržování zásad rovnosti žen a mužů a nediskriminace a přijaly nezbytná opatření zaměřená na odstranění násilí a obtěžování ze světa práce;
30. VYBÍZELY zaměstnavatele, aby začlenili genderové hledisko do řízení BOZP se zaměřením zejména na organizaci práce;

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, aby:

31. PŘIJALA nový **strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 se zvláštním zřetelem k výzvám uvedeným v těchto závěrech;**

s cílem zabývat se výzvou, kterou představuje měnící se svět práce.

32. POKRAČOVALA ve zdokonalování minimálních požadavků na BOZP a provedla aktualizaci právních předpisů v oblasti BOZP, jako jsou směrnice o pracovištích (89/654) a směrnice o zobrazovacích jednotkách (90/270);
33. ZABÝVALA SE, ve spolupráci s příslušnými vnitrostátními orgány, příslušnými agenturami Unie a Poradním výborem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, výzvami v oblasti BOZP, které se objevují v souvislosti s novými formami práce a s jejich důsledky;

s cílem zabývat se výzvou, kterou představují psychosociální rizika a pracovní úrazy a nemoci z povolání, včetně muskuloskeletálních poruch.

34. VYDALA sdělení o psychosociálních rizikových faktorech, posuzování rizik, řízení rizik a psychosociálních zdrojích v práci, se zvláštním zaměřením na výzvy vyplývající z měnícího se světa práce;
35. NAVRHLA unijní strategii pro duševní zdraví s přihlédnutím k meziodvětvovým dopadům různých politik, včetně BOZP, na oblast duševního zdraví;
36. POSKYTLA materiály pro ergonomické poradenství v oblasti muskuloskeletálních poruch, zejména včetně podkladů pro zvyšování povědomí, praktických nástrojů a vzdělávání a odborné přípravy, jiné, než jsou materiály týkající se ruční manipulace nebo práce se zobrazovacími jednotkami;
37. ZAHRNULA do nového strategického rámce EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci přístupy založené na tzv. „vizi nula“, pokud jde o smrtelné případy úrazů a nemocí z povolání na pracovišti, přičemž hlavní pozornost by byla zaměřena na prosazování kultury prevence a posílení kultury bezpečnosti na pracovišti a výměnu osvědčených postupů;

s cílem odstranit rizika a předejít onemocněním, včetně rakoviny, v důsledku používání nebezpečných látek na pracovištích

38. NAVRHLA další závazné limitní hodnoty pro prioritní karcinogenní a jiné nebezpečné látky na základě zásady předběžné opatrnosti a nejaktuálnějších vědeckých důkazů a AKTUALIZOVALA stávající limitní hodnoty, je-li to z hlediska ochrany pracovníků zapotřebí;
39. VYPRACOVALA pokyny pro měření závazných limitních hodnot zavedených na evropské úrovni, případně včetně limitních hodnot biologických expozičních testů;
40. VYJASNILA rozhraní mezi právními předpisy v oblasti BOZP a nařízením REACH a ZLEPŠILA koordinaci vypracováním transparentních postupů a kritérií, jež je třeba použít při výběru nejvhodnějších regulačních možností pro konkrétní látku;

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby:

s cílem zabývat se výzvou, kterou představuje měnící se svět práce,

41. PŘIJALY a soustavně ZDOKONALOVALY vnitrostátní strategie a politiky pro oblast BOZP;
42. ZAJISTILY, aby vnitrostátní inspektoráty práce měly odpovídající zdroje a aby byli inspektoři vyškoleni a informováni o aktuálních metodách inspekce a zvyšování informovanosti, zejména s ohledem na nové technologie a nové formy práce;

s cílem pomoci malým a středním podnikům a mikropodnikům, při současném snížení jejich zbytečné administrativní zátěže, zajistily odpovídající ochranu jejich pracovníků a nárůst jejich výkonnosti a produktivity díky provádění opatření v oblasti BOZP,

43. USNADNILY, v souladu se svými vnitrostátními předpisy, přístup mikropodniků a malých a středních podniků k nástrojům pro poskytování poradenství a k financování, pokud jde o zlepšování jejich řízení činností v oblasti BOZP;

44. PROSAZOVALY přínosy řádné BOZP z hlediska konkurenceschopnosti, zejména způsobem, který zvyšuje důvěru zákazníků a investorů, zlepšuje pověst podniků umožňující jim dosahovat větších úspěchů v prodeji a náboru a snižuje náklady související s invalidními důchody a absencemi;
45. ROZVÍJELY dovednosti a znalosti zaměstnavatelů, pokud jde o povinnosti a osvědčené postupy týkající se řízení činností v oblasti BOZP;
46. v souladu se svými vnitrostátními předpisy PODPOROVALY externí poskytovatele služeb v oblasti BOZP při rozvoji a zdokonalování jejich služeb s cílem umožnit jim poskytování konkrétních a individualizovaných řešení pro malé a střední podniky;

s cílem zabývat se výzvami, pokud jde o psychosociální rizika a duševní zdraví, a předcházet pracovním úrazům a nemocem z povolání, včetně muskuloskeletálních poruch,

47. POSILOVALY propagaci zdraví a prevenci nemocí z povolání zejména s ohledem na psychosociální a ergonomická rizika v rámci povinného posuzování rizik prováděného na pracovištích;
48. ZLEPŠOVALY spolupráci mezi zaměstnavateli a odborníky v oblasti zdravotní péče s cílem snížit výskyt nemocí z povolání a pracovních úrazů, se zvláštním zřetelem k duševním poruchám a muskuloskeletálním poruchám;
49. PROSAZOVALY přístup založený na tzv. „vizi nula“ při plnění ambiciózního cíle zcela předejít výskytu zranění na pracovištích;
50. ZVÝŠILY informovanost o muskuloskeletálních poruchách na pracovištích a SNÍŽILY související rizika v průběhu života, zejména prostřednictvím spolupráce mezi odborníky a strukturami v oblasti zaměstnanosti, zdravotní péče a vzdělávání;

s cílem odstranit rizika a předejít onemocněním, včetně rakoviny, v důsledku používání nebezpečných látek na pracovištích

51. v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy ZLEPŠILY zdravotní dohled nad pracovníky v průběhu celého jejich života, zejména v případě pracovníků, kteří byli vystaveni konkrétním nebezpečným látkám, a to i v době po skončení jejich expozice, pokud to praktický lékař nebo orgán odpovědný za zdravotní dohled nad pracovníky považuje za nezbytné z hlediska ochrany zdraví dotčených pracovníků;
52. ZDŮRAŽNOVALY význam posuzování rizik a hierarchii preventivních opatření v rámci prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání;

s cílem přizpůsobit pracoviště a pracovní podmínky stárnoucí pracovní síle, ale také přivést dříve neaktivní a invalidní osoby k práci,

53. ZACHOVÁVALY a ZVYŠOVALY pracovní schopnost prostřednictvím vnitrostátních strategií a opatření pro oblast BOZP s cílem dosáhnout pracovního života, který je inkluzivní pro pracovníky každého věku, a řešit tak výzvy spojené s demografickým vývojem, a PODPOROVALY opatření, jež umožní osobám se zdravotními problémy nebo invalidním osobám zapojit se a přispívat;
54. VYBÍZELY zaměstnavatele, aby při zachování vysoké a náležité úrovně ochrany a v souladu s pracovním právem a s vnitrostátními právními předpisy a postupy nabízeli pružné a udržitelné pracovní postupy a možnosti ohledně práce z domova, a pomáhali tak pracovníkům setrvat v zaměstnání déle;
55. POSILOVALY znalosti zaměstnavatelů při podpoře pracovní schopnosti a návratu do práce po skončení pracovní neschopnosti a POSILOVALY meziodvětvovou spolupráci mezi jednotlivými oblastmi politik s cílem omezit diskriminaci a podporovat rovné pracovní příležitosti pro osoby s částečnou nebo omezenou pracovní schopností, včetně osob s duševními problémy;

VYZÝVÁ SOCIÁLNÍ PARTNERY, aby, při respektování jejich autonomie, pravomocí a vnitrostátních tradic,

56. NADÁLE hráli aktivní úlohu při provádění a zlepšování pravidel v oblasti BOZP, a to v úzké spolupráci s příslušnými orgány a dalšími vhodnými zainteresovanými subjekty;
57. NADÁLE přispívali k úsilí o zajištění bezpečných a důstojných pracovních podmínek;
58. aktivně SPOLUPRACOVALI na podnikové, místní, regionální, vnitrostátní, unijní a celosvětové úrovni v rámci jednotlivých a relevantních fór zabývajících se problematikou BOZP;
59. se aktivně ZAPOJOVALI do vypracovávání a provádění vnitrostátních strategií a politik pro oblast BOZP, podporovali a vybízeli k prosazování kultury prevence a účastnili se sběru statistických údajů;
60. POSKYTOVALI zaměstnavatelům a pracovníkům, včetně jejich zástupců pro oblast BOZP, podporu a ve vhodných případech i odbornou přípravu s cílem prosazovat potřebné znalosti, dovednosti a opatření pro určování, vyhodnocování a řízení rizik v oblasti BOZP.

Referenční dokumenty

Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (rámcová směrnice o BOZP).

Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020: přizpůsobení se novým výzvám.

Za lepší zdraví a bezpečnost na pracovišti (Towards better health and safety in the workplace) – stanovisko k budoucím prioritám politiky EU v oblasti BOZP. Strategie Poradního výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, dokument 1048/19.

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Bezpečnější a zdravější práce pro všechny – Modernizace právních předpisů a politiky EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (COM(2017) 12 final).

Závěry Rady z března 2015 nazvané „Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020: přizpůsobení se novým výzvám“.

Závěry Rady ze září 2015 nazvané „Nový program pro zdraví a bezpečnost při práci na podporu lepších pracovních podmínek“.

Závěry Rady z května 2019 nazvané „Mění se svět práce: reflexe o nových formách práce a důsledcích pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků“.

Závěry Rady z října 2019 o ekonomice blahobytu, Úř. věst. C 400, 26.11.2019, s. 9.