



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 10. detsember 2019
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	14630/19
Teema:	ELi uus töotervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik: töotervishoiu ja tööohutuse rakendamise tõhustamine ELis – Nõukogu järeldused

Delegatsioonidele edastatakse eespool nimetatud teemat käsitlevad nõukogu järeldused, mis võeti vastu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu istungil 10. detsembril 2019.

ELi uus töotervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik: töotervishoiu ja tööohutuse rakendamise tõhustamine ELis

Nõukogu järeldused

TUNNISTADES, ET

1. töötajad on Euroopa Liidus suurel määral asjakohaselt kaitstud ning töotervishoiu ja tööohutuse eest töökohal vastutavad tööandjad, ehkki töötingimused on liikmesriikide vahel ja sees ning erinevates majandussektorites erinevad. Töotervishoid ja tööohutus on töötajate heaolu ja kaitse nurgakivi ning aitab kaasa liidu majanduskasvule ja konkurentsivõimele;
2. töotervishoid ja tööohutus on heaolumajanduse oluline osa. Nõukogu on kutsunud liikmesriike ja komisjoni üles lisama heaolumajanduse aspekti riikide ja liidu poliitikasse¹;
3. investeerimine töotervishoidu ja tööohutusse aitab ennetada tööga seotud haigusi, õnnetusi ning kahjulikku füüsilist ja psühhosotsiaalset survet ning avaldab majandusele käegakatsutavat positiivset mõju, aidates saavutada paremaid tulemusi ja kestlikke karjääre. Töotervishoid ja tööohutus aitavad vähendada tööga seotud terviseprobleeme, vähendades seega ka töölt puudumist, invaliidsuspensioone, haigena töölvibimist, ekspertteadmiste kaotamist ja kindlustusmakseid, ning vähendavad seeläbi kulusid. Nii tööohutuse ja töotervishoiu kui ka tööheaolu parandamine suurendab ka töötajate rahulolu tööga, pühendumust tööandjatele ja tööviljakust;

¹ Nõukogu 2019. aasta oktoobri järeldused heaolumajanduse kohta (ELT C 400, 26.11.2019, lk 9).

4. ELil on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas hulgaliselt õigusakte. Direktiiviga 89/391/EMÜ (raamdirektiiv²) loodi töötervishoiu ja tööohutuse raamistik, et kehtestada meetmed tööohutuse ja töötervishoiu parandamiseks, nähes ELis ette töötajate tervise ja ohutuse kaitse üldpõhimõtted. Raamdirektiivi täiendab enam kui 25 üksikdirektiivi, mis käsitlevad konkreetseid tööel esinevaid ohte, konkreetseid tegevusi, suurema riskiga sektoreid ja teatavaid haavatavas olukorras rühmi;
5. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020 on andnud olulisi tulemusi, eelkõige suunates liikmesriikide jõupingutusi parema ja tõhusama riikliku tööohutuse ja töötervishoiu poliitika suunas. Enamik liikmesriike on võtnud raamistiku alusel vastu riiklikud tegevuskavad. Seetõttu on oluline luua ajavahemikuks 2021–2027 uus ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik;
6. Euroopa sotsiaalõiguste samba (edaspidi „samba“) väljakuulutamisega kinnitasid Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon oma kindlat pühendumust töötajate põhiõigustele ning parematele elu- ja töötingimustele. 5. põhimõttes rõhutatakse vajadust kvaliteetsete töötingimuste järele, sealhulgas uuenduslike töövormide puhul. Samba 10. põhimõttes rõhutatakse töötajate õigust „töötervishoiu ja -ohutuse kõrgele kaitsetasemele“ ning „nende ametioskustega kohandatud töökeskkonnale, mis võimaldab neil pikendada oma osalemist tööturul“. 17. põhimõttes toonitatakse, et puudega inimestel on õigus „teenustele, mis võimaldavad neil osaleda tööturul ja ühiskonnaelus, ning nende vajadustele kohandatud töökeskkonnale“. Strateegilises tegevuskavas 2019–2024 nimetas Euroopa Ülemkogu prioriteetsete meetmete hulgas ka samba rakendamist ELi ja liikmesriikide tasandil;

² Direktiiv töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta.

7. töökeskkonnas ohtlike ainete siduvate piirnormide kehtestamine prioriteetsetele kantserogeenidele ja mutageenidele on olnud viimastel aastatel üks olulisemaid täiustusi töötervishoidu ja tööohutust käsitlevates õigusaktides. Nüüdseks on kehtestatud siduvad kokkupuute piirnormid 25 ainele. Need kokkupuute piirmäärad peaksid vähendama miljonite töötajate vähki haigestumise ohtu. Seetõttu peab jätkuvalt prioriteediks jääma uute kantserogeenide ja mutageenide kindlakstegemine töökohal ning nendele piirnormide kehtestamine;
8. töötingimuste paranemiseks ELis on äärmiselt tähtis sotsiaalpartnerite kaasamine. Selle kaudu saab õigusloome ja õigusaktide rakendamine põhineda tegelike vajaduste realistlikul tundmisel. Selline kaasamine tagab ka sotsiaalpartnerite pühendumise töötervishoiu ja tööohutuse arendamisele ja edenemisele;

TULETADES MEELDE, ET

9. praegused kiired muutused tööturul, sealhulgas digiüleminek ja tehisintellekti ulatuslikum kasutamine, võivad pakkuda positiivseid võimalusi ja potentsiaali töötingimuste parandamiseks. Väljakutseks on uute kutsealade ja uute töömeetodite esilekerkimine, uut liiki töökohtade ja töövormide arvu suurenemine (näiteks alltöövõtu, digitaalse töö, rahvatöö, nõudlusel põhineva töö ning jagamis- ja platvormimajanduse valdkonnas) ning füüsilisest isikust ettevõtjate suur arv. Töötajate kaitsmise meetmed ning töötervishoidu ja tööohutust käsitlevad õigusaktid, sealhulgas nende õigusaktide kohaldamisala, ei suuda alati nende muutustega sammu pidada. Lisaks on märkimisväärselt suurte tööohutuse ja töötervishoiu riskidega seotud deklareerimata töö. Samal ajal on aegunud mõned kehtivad ELi direktiivid, nagu töökoha direktiiv (89/654) ja kuvariga töötamise direktiiv (90/270);

10. mikroettevõtjad ja VKEd moodustavad kõigist ELi ettevõtjatest 93%³. Neil puuduvad sageli teadmised ja vahendid töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmiseks ning seega on neil probleeme töötervishoidu ja tööohutust käsitlevate õigusaktide rakendamisega. Mikroettevõtjad ja VKEd on väga erinevad. Nad tegutsevad väga erinevates valdkondades ning piirkondlikud ja kohalikud olud võivad märkimisväärselt erineda. Seega ei ole olemas kõigile sobivat lahendust. Lisaks peavad ettevõtted töötervishoiu ja tööohutusega seotud kohustuste täitmist sageli pigem tarbetuks kuluks kui kasumlikuks investeeringuks;
11. sageli puuduvad töötervishoiu ja tööohutuse kohta kindlad tõendid ja võrreldavad andmed. See kehtib eelkõige tööõnnetuste ja kutsehaiguste statistika kohta. EU-OSHA töötab praegu välja töötervishoiu ja tööohutuse baromeetrit, mis peaks andmebaasi parandama. Lisaks on Eurostat⁴ algatanud metoodilise uuringu puuduliku aruandlusega seotud probleemide kohta. Mõlemad parandavad töötervishoiu ja tööohutuse poliitika tõendusbaasi;
12. psühhosotsiaalsed riskid ja tööstress on töötervishoiu ja tööohutuse puhul ühed kõige keerulisemad ja pakilisemad probleemid. Ligikaudu pooled ELi töötajatest leiavad, et tööstress on nende töökohal tavaline probleem. Üle veerandi kõigist töötajatest on teatanud, et nad kogevad tööstressi kogu oma tööajal või suuremal osal sellest. Tööstressi kõige sagedasemad põhjused on töökohaga seotud ebakindlus, pikk või ebakorrapärane tööaeg, liigne töökoormus ning ahistamine ja vägivald töökohal. ELi 28 liikmesriigis on peaaegu 80% töökohtadest tuvastanud oma organisatsioonis vähemalt ühe psühhosotsiaalse riskiteguri. Siiski on ELi 28 liikmesriigis ainult 76% töökohtadest teatanud, et nad viivad riskihindamisi läbi korrapäraselt. Neist töökohtadest vaid umbes kaks kolmandikku on teatanud, et nad käsitlevad hindamistes psühhosotsiaalseid riske, osaliselt seetõttu, et neil puudub teave või piisavad vahendid, et nende riskidega tõhusalt tegeleda⁵;

³ Eurostat, SBS, veebipõhine andmekood sbs_sc_sca_r2, võrdlusaasta 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Euroopa ettevõtete uusi ja tekkivaid riske hõlmav teine küsitlus (ESENER-2). EU-OSHA, 2016.

13. naised töötavad sageli eri sektorites, kus töötingimused ning tervishoiu ja tööohutuse riskid erinevad meeste omadest. See ja asjaolu, et neil on sageli erinevad ülesanded kui meestel isegi siis, kui nad töötavad samas sektoris või samal kutsealal, toovad meeste ja naiste jaoks kaasa erinevad füüsilised ja psühhosotsiaalsed riskitegurid. Lisaks kogevad paljud naised töökohal seksuaalset ahistamist. 45–55% ELi 28 liikmesriigi naistest on alates 15. eluaastast kogenud seksuaalset ahistamist ja 32% nendest naistest väidab, et selle toimepanija oli keegi töökohal⁶;
14. korduvliigutuste, väsitavate ja valulike asendite ning raskuste kandmine või liigutamine on endiselt ühed levinumaid füüsilised tööga seotud riskitegurid ELis⁷. Kõige levinumaks tööga seotud terviseprobleemiks on luu- ja lihaskonna vaevused⁸. 60% ELi töötajatest, kes on teatanud, et neil on tööga seotud terviseprobleem, peavad luu- ja lihaskonna**vaevusi** kõige tõsisemaks probleemiks. Tööga seotud luu- ja lihaskonna **vaevuste** ennetamisele suunatud ELi direktiivid on aegunud;
15. vähk on ELis tööga seotud surma põhjuste hulgas esikohal. Tervishoiuga ja tootlikkuse vähenemisega seotud iga-aastased kulud ELis on hinnanguliselt 4–7 miljardit eurot. Lisaks kantserogeenidele võivad töötajad töökohal kokku puutuda mitmesuguste muude ohtlike ainetega. Uued võimalikud väljakutsed ohtlike ainete, näiteks reproduktiivtoksiliste ainete ja nanomaterjalide käitlemisel on muutumas probleemiks ka töökohtades. ELi tervishoidu ja tööohutust käsitlevad õigusaktid ning ELi kemikaale käsitlevad õigusaktid näevad mõnikord ette kattuvaid või isegi vastuolulisi nõudeid, mis võivad põhjustada segadust, halduskoormust ja õiguslikku ebakindlust. Lisaks ei ole ohtlike ainetega kokku puutuvate töötajate tervisekontroll alati korrapärane ja süstemaatiline, eriti kui töötajad enam nende ainetega kokku ei puutu, näiteks kui nad on vahetanud töökohta või jäänud pensionile;

⁶ 2018. aasta aruanne naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta ELis. Õigus- ja tarbijaküsimuste peadirektoraat. Euroopa Komisjon, 2018.

⁷ Euroopa töötingimuste uuringud (EWCS). Eurofound, 2015.

⁸ Euroopa Liidu tööjõu-uuring (EU-LFS), 2013.

16. käimasolevate demograafiliste muutuste tõttu on vaja edendada töökarjääri pikendamist, et kasutada kogu olemasolevat tööjõudu, sealhulgas üha rohkem ka üle 65-aastaseid töötajaid. Seetõttu kasvab kiiresti vanemaealiste töötajate arv ja osakaal. Vanemal töötajal ei pruugi olla võimalik jätkata füüsilist jõudu nõudvat tööd, kuid ta võib olla valmis ja võimeline tegema muud, füüsiliselt vähem nõudlikku tööd. Praegu ei võimalda töötavad ja -meetodid sageli vanemaealistel töötajatel ning osalise puude või kroonilise haigusega töötajatel jätkata töötamist või naasta tööle, mis on neile atraktiivne, huvipakkuv ja motiveeriv;
17. tööinspektorid täidavad mitmesuguseid ülesandeid, et edendada ja aidata tagada siseriiklike õigusaktide järgimist sellistes valdkondades nagu töötervishoid ja tööohutus, töötingimused ja muud tööhõive aspektid, ning nende ressursid võivad mõnikord olla piiratud. Uued riskid ja uued töövormid kujutavad endast täiendavat väljakutset tõhusale tööinspektsioonile, samal ajal kui esile kerkivad uued lähenemisviisid, mis täiendavad traditsioonilisi vahendeid ja nõuete täitmisele pööramise meetodeid;

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU KUTSUB LIIKMESRIIKE JA EUROOPA KOMISJONI ÜLES tihedas koostöös sotsiaalpartneritega, austades sotsiaalpartnerite sõltumatust ja rolli, riikide pädevust ja liikmesriikide erinevaid tööturumudeleid,

muutuva töömaailmaga seotud väljakutse käsitlemiseks

18. PÜÜDMA parandada kõigi töötajate, eelkõige ebatüüpilistes tööhõivevormides olevate ning haavatavas olukorras olevate töötajate kaitset, eesmärgiga hõlmata nad ja kaitsta neid asjakohaselt ja piisavalt töötervishoiu ja tööohutuse meetmetega;
19. TEGELEMA tõhusalt ja ennetavalt uute töötervishoiu ja tööohutusega seotud riskidega, mis tulenevad muutuvatest töötavatest ja tehnoloogiatest, seda ka ELi rahastatavate projektide ja programmide puhul, kui see on asjakohane;
20. TUGINEMA ulatuslikumalt tõenditele ja andmetele, et täiustada töötervishoiu ja tööohutuse strateegiaid, tegevuskavasid, õigusakte ja suuniseid;

selleks et aidata VKEdel ja mikroettevõtjatel kaitsta asjakohaselt nende töötajaid ning kasutada töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid tulemuslikkuse ja tootlikkuse suurendamiseks, vähendades samal ajal tarbetut halduskoormust,

21. LOOMA ELi tegevuskava ja riiklikud tegevuskavad, et tõhusalt tegeleda väljakutsetega töötervishoiu ja tööohutusega seotud kohustuste rakendamisel. Need tegevuskavad võivad olla osa ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilisest raamistikust ning riiklikest töötervishoiu ja tööohutuse strateegiatest;
22. ARENDAMA tegelike vajaduste alusel välja kohandatud vahendid, eeskätt veebipõhised vahendid, nagu OIRA, et aidata mikroettevõtjatel ja VKEdel integreerida töötervishoiu ja tööohutuse küsimused oma strateegiatesse, riskihindamisse ja riskijuhtimisse ning aidata neil rakendada töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid igapäevases töös;
23. KASUTAMA asjakohastel juhtudel ELi rahalisi vahendeid töötervishoiu ja tööohutuse tõhusa rakendamise edendamiseks, näiteks toetades teadlikkuse tõstmist, haridust ja koolitust;
24. ARENDAMA meetodeid ja JAGAMA teadmisi ja oskusteavet selle kohta, kuidas tagada tarneahelates kõrgete töötervishoiu ja tööohutuse standardite järgimine alltöövõtjate poolt ja konsortsiumides;

ohtude kõrvaldamiseks ja haiguste, sealhulgas töökohal ohtlike ainete kasutamisest tuleneva vähi ennetamiseks

25. RAKENDAMA ja JÄLGIMA tõhusalt kõiki kehtivaid ELi siduvaid ja soovituslikke piirnorme;
26. KOGUMA ja KOONDAMA andmeid, teavet ja statistikat ohtude ja riskide ning ennetavate meetmete ja ohtlike ainete käitlemise kohta;

psühhosotsiaalseid riske ning tööga seotud õnnetusi ja haigusi, sealhulgas luu- ja lihaskonna vaevusi puudutavate väljakutsetega tegelemiseks

27. PARANDAMA statistilisi meetodeid, vajaduse korral hõlmates ka kogu ELi piires võrreldavaid näitajaid, et mõõta ja jälgida töötervishoiu ja tööohutuse tulemuslikkust seoses tööõnnetuste ja kutschaigustega ning psühhosotsiaalsete riskidega, mis on seotud töökeskkonnaga;
28. TÕHUSTAMA töötervishoiu ja tööohutuse, tööhõive ja tervise valdkonna ekspertide ning pädevate asutuste vahelist koostööd, et saada üldine ülevaade võimalustest, väljakutsetest ja vajadustest, mis on seotud töötajate juhendamise, ravi, rehabilitatsiooni ja tööle naasmisega;

töötervishoiu ja tööohutuse soolise aspekti ja töökohal toimuva ahistamise, sealhulgas seksuaalse ahistamise ning töökiusamise vastase võitluse arvesse võtmiseks

29. EDENDAMA soolise võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise põhimõtte aktiivset ja täielikku järgimist ning võtma kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega meetmeid, mis on vajalikud vägivalda ja ahistamise kaotamiseks töömaailmas;
30. INNUSTAMA tööandjaid lisama töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisse soolise aspekti, keskendudes eeskätt töökorraldusele;

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

31. VÕTMA VASTU ELi uue töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku aastateks 2021–2027, pöörates eritähelepanu käesolevates järeldustes kindlaksmääratud väljakutsetele;

muutuva töömaailmaga seotud väljakutse käsitlemiseks

32. JÄTKAMA töötervishoidu ja tööohutust käsitlevate miinimumnõuete parandamist ning ajakohastama töötervishoidu ja tööohutust käsitlevaid õigusakte, nagu töökoha direktiiv (89/654) ja kuvariga töötamise direktiiv (90/270);
33. TEGELEMA koostöös pädevate riiklike asutuste, pädevate liidu ametite ning tööohutuse ja töötervishoiu nõuandekomiteega (ACSH) töötervishoiu ja tööohutuse väljakutsetega, mida tekitavad uued töövormid ja nende mõju;

psühhosotsiaalseid riske ning tööga seotud õnnetusi ja haigusi, sealhulgas luu- ja lihaskonna **vaevusi** puudutavate väljakutsetega tegelemiseks

34. ANDMA VÄLJA teatise psühhosotsiaalsete riskitegurite, riskihindamise, riskijuhtimise ja psühhosotsiaalsete ressursside kohta töökohal, keskendudes eeskätt muutuvast töömaailmast tulenevatele väljakutsetele;
35. TEGEMA ETTEPANEKU liidu vaimse tervise strateegia kohta, võttes arvesse eri poliitikavaldkondade, sealhulgas töötervishoiu ja tööohutuse sektoriülest mõju vaimsele tervisele;
36. ESITAMA luu- ja lihaskonna **vaevusi** käsitlevaid ergonoomilisi juhendmaterjale, sealhulgas hõlmates eriti teadlikkuse tõstmist, praktilisi vahendeid, haridust ja koolitust, materjale, mis ei ole seotud käsitsi teisaldamise või kuvariga töötamisega;
37. INTEGRERIMA ELi uude töötervishoiu ja tööohutuse strateegilisse raamistikku nullesmärgi põhiseid lähenemisviise, mille siht on kaotada surmaga lõppevad õnnetused ja surmaga lõppevad kutsehaigused töökohal, keskendudes peamiselt ennetuskultuuri edendamisele ja tööohutuse kultuuri parandamisele ning parimate tavade vahetamisele;

ohtude kõrvaldamiseks ja haiguste, sealhulgas töökohal ohtlike ainete kasutamisest tuleneva vähi ennetamiseks

38. PAKKUMA VÄLJA kantserogeenide ja muude ohtlike ainete täiendavad siduvad piinormid, tuginedes ettevaatusprintsibile ja ajakohastatud teaduslikele tõenditele, ning AJAKOHASTAMA kehtivaid piinorme, kui see on töötajate kaitseks vajalik;
39. TÖÖTAMA VÄLJA juhendi Euroopa tasandil kehtestatud siduvate piinormide, sealhulgas vajaduse korral bioloogiliste piinormide mõõtmiseks;
40. SELGITAMA töötervishoiu ja tööohutuse ning REACH õigusaktide vahelist kokkupuutepunkti ning PARANDAMA koordineerimist, töötades välja läbipaistvad menetlused ja kriteeriumid, mida kasutada kõige sobivamate regulatiivsete võimaluste valimiseks konkreetsete ainete puhul;

KUTSUB LIKMESRIIKE ÜLES:

muutuva töömaailmaga seotud väljakutse käsitlemiseks

41. VÕTMA VASTU ja pidevalt TÄIUSTAMA riiklikke töötervishoiu ja tööohutuse strateegiaid ja poliitikat;
42. TAGAMA, et riiklikel tööinspeksioonidel oleksid asjakohased ressursid ja et inspektoreid koolitatakse ja teavitatakse ajakohastest inspekteerimist käsitlevatest ja teadlikkuse suurendamise meetoditest, eeskätt seoses uute tehnoloogiate ja uute töövormidega;

selleks et aidata VKEdel ja mikroettevõtjatel kaitsta asjakohaselt nende töötajaid ning kasutada töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid tulemuslikkuse ja tootlikkuse suurendamiseks, vähendades samal ajal tarbetut halduskoormust,

43. HÕLBUSTAMA kooskõlas siseriiklike õigusaktidega mikroettevõtjate ja VKEde juurdepääsu juhenditele ja rahastamisele, et parandada nende töötervishoiu ja tööohutuse alase tegevuse juhtimist;

44. EDENDAMA usaldusväärsest tööohutusest ja töötervishoiust tulenevat kasu konkurentsivõimele, eelkõige nii, et see suurendaks klientide ja investorite usaldust, parandaks ettevõtete mainet, võimaldades neil saavutada suuremat edu müügi ja värbamise valdkonnas, ning vähendaks puuetest ja töölt puudumisest tulenevaid kulusid;
45. EDENDAMA tööandjate oskusi ja teadmisi töötervishoiu ja tööohutuse alase tegevuse juhtimisega seotud kohustuste ja parimate tavade vallas;
46. TOETAMA kooskõlas siseriiklike õigusaktidega väliseid töötervishoiu ja tööohutuse teenuste pakkujaid nende teenuste arendamisel ja parandamisel, et võimaldada neil pakkuda VKEdele konkreetseid ja kohandatud lahendusi;

psühhosotsiaalseid riske ja vaimset tervist puudutavate väljakutsetega tegelemiseks ning tööga seotud õnnetuste ja haiguste, eeskätt luu- ja lihaskonna **vaevuste** ennetamiseks

47. TÕHUSTAMA tervise edendamist ja tööga seotud haiguste ennetamist, eelkõige seoses psühhosotsiaalsete ja ergonoomiliste riskidega osana kohustuslikust riskihindamisest töökohtadel;
48. PARANDAMA tööandjate ja tervishoiuekspertide vahelist koostööd, et vähendada tööga seotud haigusi ja õnnetusi, pöörates erilist tähelepanu vaimsetele häiretele ning luu- ja lihaskonna **vaevustele**;
49. EDENDAMA nulleesmärgi põhist lähenemisviisi, seades ambitsioonikaks sihiks igasuguse kahju ennetamise töökohal;
50. SUURENDAMA teadlikkust luu- ja lihaskonna **vaevustest** tööl ning VÄHENDAMA seonduvaid riske kogu elu jooksul, eeskätt koostöö kaudu tööhõive-, tervise- ja haridusekspertide ning -struktuuride vahel;

ohtude kõrvaldamiseks ja haiguste, sealhulgas töökohal ohtlike ainete kasutamisest tuleneva vähi ennetamiseks

51. PARANDAMA kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga töötajate tervisekontrolli järelevalvet kogu nende elu jooksul ning eeskätt töötajate puhul, kes on puutunud kokku konkreetsete ohtlike ainetega, hõlmates ka kokkupuute lõppemisele järgnevat perioodi nii kaua, kui arst või töötajate tervisekontrolli eest vastutav asutus peab seda asjaomaste töötajate tervise kaitse seisukohast vajalikuks;
52. RÕHUTAMA riskihindamise tähtsust ning ennetusmeetmete hierarhiat tööõnnetuste ja kutsahaiguste ennetamisel;

töökohtade ja töötingimuste kohandamiseks vananevale tööjõule sobivaks ning varem mitteaktiivsete ja puudega inimeste töötama innustamiseks

53. SÄILITAMA ja TÕHUSTAMA töövõimet riiklike töotervishoiu ja tööohutuse strateegiate ja meetmete kaudu, et saavutada igas vanuses töötajate jaoks kaasav tööelu, et tulla toime demograafiliste arengusuundadega seotud väljakutsetega töotervishoiu ja tööohutuse vallas, ning TOETAMA meetmeid, mis võimaldavad terviseprobleemide või puuetega inimestel osaleda ja panustada;
54. INNUSTAMA tööandjaid pakkuma paindlikke ja kestlikke töötavasid ning võimalusi kodus töötamiseks, et aidata töötajatel kauem töötada, säilitades samal ajal kõrgetasemelise ja asjakohase kaitse ning kooskõla tööõiguse ja siseriiklike õigusaktide ja tavadega;
55. TUGEVDAMA tööandjate teadmistaasi töövõime toetamise ja pärast haiguspuhkust tööle naasmise vallas ning TÕHUSTAMA sektoriülest koostööd erinevate poliitikavaldkondade vahel, et vähendada diskrimineerimist ja edendada võrdseid töövõimalusi osalise või piiratud töövõimega, sealhulgas vaimse tervise probleemidega inimeste puhul;

KUTSUB SOTSIAALPARTNEREID ÜLES, austades nende sõltumatust ja riiklike traditsioone,

56. JÄTKAMA aktiivse rolli täitmist töotervishoiu ja tööohutuse rakendamisel ja täiustamisel tihedas koostöös pädevate asutuste ja muude asjaomaste sidusrühmadega;
57. JÄTKAMA osalemist ohutute ja inimväärsete töötingimuste tagamiseks tehtavates jõupingutustes;
58. TEGEMA aktiivset KOOSTÖÖD ettevõtte, kohalikul, piirkondlikul, riiklikul, ELi ja ülemaailmsel tasandil erinevatel ja asjakohastel töotervishoiu ja tööohutuse foorumitel;
59. OSALEMA aktiivselt riiklike töotervishoiu ja tööohutuse strateegiate ja poliitika väljatöötamisel ja rakendamisel ning toetama ja julgustama ennetuskultuuri edendamist ja osalema statistiliste andmete kogumises;
60. TOETAMA ja asjakohastel juhtudel koolitama tööandjaid ja töötajaid, sealhulgas töötajaid töotervishoiu ja tööohutuse küsimustes esindavaid isikuid, et edendada töotervishoiu ja tööohutusega seotud riskide tuvastamiseks, hindamiseks ja ohjamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.

Viited

Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (tervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv)

ELi tervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020: kohandamine uute väljakutsetega

Parema tervishoiu ja tööohutuse suunas – arvamus ELi tervishoiu ja tööohutuse poliitika tulevaste prioriteetide kohta. Tööohutuse ja tervishoiu nõuandekomitee töörühma strateegiadokument 1048/19

Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: „Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – ELi tööohutuse ja tervishoiu poliitika ajakohastamine“ (COM/2017/12 final)

Nõukogu 2015. aasta märtsi järelused „ELi tervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020: kohandamine uute väljakutsetega“

Nõukogu 2015. aasta septembri järelused „Uus tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava paremate töötingimuste edendamiseks“

Nõukogu 2019. aasta mai järelused „Muutuv töömaailm: arutusel on uued töövormid ning nende mõju töötajate ohutusele ja tervisele“

Nõukogu 2019. aasta oktoobri järelused heaolumajanduse kohta (ELT C 400, 26.11.2019, lk 9)