



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 10. joulukuuta 2019
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettilä: Neuvoston pääsihteeristö

Vastaanottaja: Valtuuskunnat

Ed. asiak. nro: 14630/19

Asia: Uusi työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys:
työterveyden ja -turvallisuuden tehostaminen EU:ssa
– Neuvoston päätelmät

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena neuvoston päätelmät edellä mainitusta aiheesta. Ne hyväksyttiin 10. joulukuuta 2019 pidetyssä TSTK-neuvoston istunnossa.

**Uusi työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys:
työterveyden ja -turvallisuuden tehostaminen EU:ssa**

Neuvoston päätelmät

TODETEN SEURAAVAA:

1. Työntekijöitä suojellaan Euroopan unionissa suurelta osin asianmukaisesti, ja työnantajat ovat vastuussa työterveydestä ja -turvallisuudesta, vaikka työolot vaihtelevat jäsenvaltioiden välillä ja sisällä sekä talouden eri aloilla. Työterveys ja -turvallisuus on työntekijöiden hyvinvoinnin ja suojelun kulmakivi ja edistää talouskasvua ja unionin kilpailukykyä.
2. Työterveys ja -turvallisuus on tärkeä osa hyvinvointitaloutta. Neuvosto on kehottanut jäsenvaltioita ja komissiota sisällyttämään hyvinvointitalouden näkökulman kansallisiin ja unionin politiikkoihin¹.
3. Työterveyteen ja -turvallisuuteen sijoittaminen auttaa ehkäisemään työperäisiä sairauksia, tapaturmia sekä haitallista fyysistä ja psykososiaalista kuormitusta, ja sillä on ilmeinen myönteinen vaikutus talouteen, koska se edistää parempaa suorituskkyä ja kestäviä työuria. Työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtiminen auttaa vähentämään työperäisiä sairauksia, mikä puolestaan vähentää poissaoloja, työkyvyttömyyseläkkeitä, sairaana työskentelyä, asiantuntemuksen menettämistä ja vakuutusmaksuja ja vähentää siten kustannuksia. Sekä työterveyden ja -turvallisuuden että työhyvinvoinnin parantaminen lisää myös työntekijöiden työttytyväisyyttä, sitoutumista työnantajiinsa ja tuottavuutta.

¹ Neuvoston lokakuussa 2019 antamat päätelmät "Hyvinvointitalous", EUVL C 400, 26.11.2019, s. 9.

4. EU:lla on laaja työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntö. Direktiivillä 89/391/ETY (puitedirektiivi²) luotiin puitteet työterveyden ja -turvallisuuden parantamiselle vahvistamalla työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua EU:ssa koskevat yleiset periaatteet. Puitedirektiiviä täydentää yli 25 yksittäistä direktiiviä, jotka koskevat erityisiä vaaroja työssä, erityistoimintoja, riskialttiita aloja ja tiettyjä haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä.
5. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys kaudelle 2014–2020 on tuottanut merkittäviä tuloksia erityisesti ohjaamalla jäsenvaltioiden pyrkimyksiä kohti parempia ja tehokkaampia kansallisia työterveys- ja työturvallisuuspolitiikkoja. Useimmat jäsenvaltiot ovat hyväksyneet tähän kehykseen perustuvia kansallisia toimintasuunnitelmia. Sen vuoksi on tärkeää laatia uusi työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys kaudelle 2021–2027.
6. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria, jäljempänä 'pilari', koskevassa julistuksessa Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio vahvistivat vahvan sitoutumisensa työntekijöiden perusoikeuksiin sekä elin- ja työolojen parantamiseen. Periaatteessa 5 korostetaan laadukkaiden työolojen tarvetta, myös innovatiivisissa työnteon muodoissa. Pilarin periaatteessa 10 korostetaan työntekijöiden oikeutta "korkeatasoiseen työterveyteen ja -turvallisuuteen" ja "työympäristöön, joka on mukautettu heidän ammatillisiin tarpeisiinsa ja joka mahdollistaa heille pidemmän osallistumisen työmarkkinoille". Periaatteessa 17 korostetaan, että vammaisilla henkilöillä on oikeus "työmarkkinoille ja yhteiskuntaan osallistumisen mahdollistaviin palveluihin ja heidän tarpeisiinsa mukautettuun työympäristöön". Strategisessa ohjelmassa 2019–2024 Eurooppa-neuvosto mainitsi sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanon EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla yhtenä prioriteettina.

² Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annettu direktiivi.

7. Sitovien työperäisen altistumisen raja-arvojen vahvistaminen ensisijaisille karsinogeeneille ja mutageeneille on viime vuosina ollut erittäin merkittävä parannus työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännössä. Sitovat altistumisen raja-arvot on nyt vahvistettu 25 aineelle. Näiden altistumisrajojen pitäisi vähentää miljoonien työntekijöiden syöpäriskiä. Uusien karsinogeenien ja mutageenien tunnistaminen työpaikalla ja raja-arvojen vahvistaminen niille on siksi edelleen asetettava etusijalle.
8. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen on olennaisen tärkeää työolojen parantamiseksi EU:ssa. Näin lainsäädäntö ja sen täytäntöönpano voivat perustua realistiseen tietämykseen todellisista tarpeista. Tällaisella osallistumisella varmistetaan myös, että työmarkkinaosapuolet ovat sitoutuneet työterveyden ja -turvallisuuden kehittämiseen ja edistämiseen.

PALAUTTAEN MIELEEN SEURAAVAA:

9. Työmarkkinoiden nykyiset ja nopeat muutokset, kuten digitalisaatio ja tekoälyn lisääntynyt käyttö, voivat tarjota myönteisiä mahdollisuuksia työolojen parantamiseen. Haasteena ovat uusien ammattien ja uusien työmenetelmien ilmaantuminen, uudenlaisten työpaikkojen ja työn muotojen lisääntyminen (alihankinnan, digitaalisen työn, joukkotyön, keikkatyön sekä jakamis- ja alustatalouden kaltaisilla aloilla) sekä itsenäisten ammatinharjoittajien suuri määrä. Työntekijöiden suojelua koskevat toimenpiteet ja työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva lainsäädäntö, mukaan lukien kyseisen lainsäädännön soveltamisala, eivät aina pysy näiden muutosten tahdissa. Lisäksi pimeä työ on yhteydessä huomattavan suuriin työterveys- ja työturvallisuusriskeihin. Samalla jotkin nykyisistä EU:n direktiiveistä, kuten työpaikkadirektiivi (89/654/ETY) ja näyttöpäätetyötä koskeva direktiivi (90/270/ETY), ovat vanhentuneita.

10. EU:n yrityksistä lähes 93 prosenttia on mikroyrityksiä ja pk-yrityksiä³. Niillä ei useinkaan ole riittävästi tietoa ja resursseja työterveys- ja työturvallisuusvaatimusten noudattamiseksi, ja sen vuoksi työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön täytäntöönpano on niille haasteellista. Mikroyritykset ja pk-yritykset ovat hyvin heterogeenisiä. Ne toimivat hyvin erilaisilla aloilla, ja alueelliset ja paikalliset olosuhteet voivat vaihdella huomattavasti. Niinpä olemassa ei ole yhtä kaikkiin tilanteisiin sopivaa ratkaisua. Lisäksi yritykset pitävät usein työterveys- ja työturvallisuusvelvoitteiden noudattamista pikemminkin tarpeettomana kustannuksena kuin kannattavana investointina.
11. Työterveydestä ja -turvallisuudesta ei useinkaan ole vankkaa näyttöä eikä vertailukelpoisia tietoja. Tämä koskee erityisesti työtapaturma- ja ammattitautitilastoja. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) kehittää parhaillaan työterveyttä ja työturvallisuutta koskevaa barometriä, jonka pitäisi parantaa tietokantaa. Lisäksi Eurostat⁴ on käynnistänyt menetelmätutkimuksen, joka koskee puutteellisen raportoinnin ongelmia. Molemmat parantavat työterveys- ja työturvallisuuspolitiikkojen näyttöpohjaa.
12. Psykososiaaliset riskit ja työstressi ovat haastavimpia ja kiireellisimpiä työterveys- ja työturvallisuusnäkökohtia. Noin puolet kaikista EU:n työntekijöistä katsoo, että työperäinen stressi on heidän työpaikallaan yleinen haaste. Yli neljännes kaikista työntekijöistä ilmoittaa kokevansa työperäistä stressiä koko työaikansa tai suurimman osan siitä. Useimmin mainitut työstressin syyt ovat työn epävarmuus, pitkät tai epäsäännölliset työajat, liiallinen työmäärä sekä häirintä ja väkivalta työpaikalla. Lähes 80 prosenttia EU28:n työpaikoista tunnistaa ainakin yhden organisaatiossaan esiintyvän psykososiaalisen riskitekijän. Kuitenkin vain 76 prosenttia EU28:n työpaikoista raportoi tekevänsä säännöllisesti riskinarviointeja. Näistä työpaikoista vain noin kaksi kolmasosaa ilmoittaa sisällyttävänsä psykososiaaliset riskit näihin arviointeihin, mikä johtuu osittain siitä, että niiltä puuttuu tietoa tai asianmukaisia välineitä näiden riskien käsittelemiseen tehokkaasti⁵.

³ Eurostat online-datakoodi sbs_sc_sca_r2, tarkasteluvuosi 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Toinen kyselytutkimus Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä (ESENER-2). EU-OSHA, 2016.

13. Naiset työskentelevät usein sellaisilla eri aloilla, joilla työolot ja työterveys- ja työturvallisuusriskit ovat erilaiset kuin miesten. Tämä seikka ja se, että heillä on usein erilaisia tehtäviä kuin miehillä silloinkin, kun he työskentelevät samalla alalla tai samassa ammatissa, johtaa miesten ja naisten osalta erilaisiin fyysisiin ja psykososiaalisiin riskitekijöihin. Lisäksi monet naiset kohtaavat seksuaalista häirintää työpaikalla. EU28-maissa 45–55 prosenttia naisista on kokenut seksuaalista häirintää 15 vuoden iästä lähtien, ja 32 prosenttia näistä naisista ilmoittaa tekijän olevan heidän työpaikaltaan⁶.
14. Altistuminen toistuville liikkeille, väsyttävät ja kipua aiheuttavat asennot sekä raskaiden kuormien kantaminen tai siirtäminen ovat edelleen yleisimpiä fyysisiä työperäisiä riskitekijöitä EU:ssa⁷. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisin työperäinen terveysongelma⁸. Niistä EU:n työntekijöistä, jotka ilmoittavat kärsivänsä työperäisestä terveysongelmasta, 60 prosenttia pitää tuki- ja liikuntaelinsairauksia vaikeimpana haasteenaan. EU:n direktiivit, joilla pyritään ehkäisemään työperäisiä tuki- ja liikuntaelinsairauksia, ovat vanhentuneita.
15. Syöpä on edelleen yleisin työperäisten kuolemantapausten aiheuttaja EU:ssa. Siihen liittyvien terveydenhuoltomenojen ja tuottavuuden menetysten vuotuisten kustannusten arvioidaan koko EU:ssa olevan 4–7 miljardia euroa. Karsinogeenien lisäksi työntekijät voivat altistua monille muille vaarallisille aineille työpaikoilla. Vaarallisten aineiden, kuten lisääntymiselle vaarallisten aineiden ja nanomateriaalien, hallinnan uusista mahdollisista haasteista on myös tulossa ongelma työpaikoilla. EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntö ja sen kemikaalilainsäädäntö aiheuttavat toisinaan päällekkäisiä tai jopa ristiriitaisia vaatimuksia, jotka saattavat aiheuttaa sekaannusta, hallinnollista rasitetta ja oikeudellista epävarmuutta. Lisäksi vaarallisille aineille altistuvien työntekijöiden terveydentilan seuranta ei aina ole säännöllistä ja järjestelmällistä etenkin silloin, kun työntekijät eivät enää altistu näille aineille esimerkiksi vaihdettuaan työpaikkaa tai jäätyään eläkkeelle.

⁶ Raportti sukupuolten tasa-arvosta EU:ssa 2018. Oikeus- ja kuluttaja-asiat. Euroopan komissio, 2018.

⁷ Euroopan työolotutkimus (EWCS). Eurofound, 2015.

⁸ Euroopan unionin työvoimatutkimus (EU-LFS) 2013.

16. Väestörakenteen muuttuessa on tarpeen edistää työurien pidentämistä, jotta voidaan käyttää kaikkea saatavilla olevaa työvoimaa, myös yhä useampia yli 65-vuotiaita työntekijöitä. Näin ollen ikääntyvien työntekijöiden määrä ja osuus kasvavat nopeasti. Ikääntyvä työntekijä ei ehkä pysty jatkamaan fyysistä voimaa vaativaa työtä, mutta hän voi olla halukas ja kykenevä tekemään muuta fyysisesti vähemmän raskasta työtä. Tällä hetkellä työtavat ja -menetelmät eivät useinkaan mahdollista tai tee houkuttelevaksi, mielenkiintoiseksi ja motivoivaksi sitä, että ikääntyneet työntekijät ja työntekijät, joilla on osittainen työkyvyttömyys tai krooninen sairaus, jatkaisivat työntekoa tai palaisivat työhön.
17. Työsuojelutarkastajilla on monenlaisia tehtäviä, joiden tarkoituksena on edistää kansallisen lainsäädännön noudattamista ja auttaa varmistamaan se esimerkiksi työterveyden ja -turvallisuuden, työolojen ja muiden työllisyyteen liittyvien näkökohtien alalla, ja heidän resurssinsa saattavat joskus olla rajalliset. Uudet riskit ja uudet työnteon muodot asettavat lisähaasteita tehokkaille työsuojelutarkastuksille, samalla kun ilmaantuu uusia toimintamalleja täydentämään perinteisiä keinoja ja valvontamenetelmiä.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO PYYTÄÄ JÄSENVALTIOITA JA EUROOPAN KOMISSIOTA tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden ja roolin, kansallisen toimivallan ja jäsenvaltioiden erilaiset työmarkkinamallit

Jotta voidaan vastata muuttuvan työelämän haasteeseen,

18. PYRKIMÄÄN siihen, että parannetaan kaikkien työntekijöiden suojelua, erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa olevien ja haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden suojelua, tavoitteena suojata ja suojella heitä asianmukaisella ja riittävällä tavalla työterveys- ja työturvallisuustoimenpiteillä.
19. PUUTTUMAAN tehokkaasti ja ennakoivasti uusiin työterveys- ja työturvallisuusriskeihin, joita aiheutuu muuttuvista työtavoista ja teknologioista, tarvittaessa myös EU:n rahoittamissa hankkeissa ja ohjelmissa.
20. HYÖDYNTÄMÄÄN kattavammin näyttöä ja tietoja työterveyttä ja työturvallisuutta koskevien strategioiden, toimintasuunnitelmien, lainsäädännön ja ohjeiden parantamiseksi.

Jotta voidaan auttaa pk-yrityksiä ja mikroyrityksiä – vähentäen samalla tarpeetonta hallinnollista raskautta – suojelemaan työntekijöitään asianmukaisesti ja muuttamaan työterveys- ja työturvallisuustoimet suorituskyvyn ja tuottavuuden kasvuksi,

21. LAATIMAAN EU:n toimintasuunnitelman ja kansalliset toimintasuunnitelmat, jotta työterveys- ja työturvallisuusvelvoitteiden täytäntöönpanoon liittyviin haasteisiin voidaan vastata tehokkaasti. Nämä toimintasuunnitelmat voivat olla osa työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaa EU:n strategiakehystä ja kansallisia työterveys- ja työturvallisuusstrategioita.
22. KEHITTÄMÄÄN todellisten tarpeiden perusteella räätälöityjä välineitä, erityisesti OiRAn kaltaisia verkkotyökaluja, auttaakseen mikroyrityksiä ja pk-yrityksiä sisällyttämään työterveys- ja työturvallisuuskysymykset strategioihinsa, riskinarviointiinsa ja riskinhallintaansa sekä auttamaan niitä toteuttamaan työterveys- ja työturvallisuustoimenpiteitä päivittäisessä työssä.
23. KÄYTTÄMÄÄN tarvittaessa EU:n varoja siihen, että edistetään työterveyden ja -turvallisuuden tehokasta täytäntöönpanoa tukemalla esimerkiksi tiedotusta ja koulutusta.
24. KEHITTÄMÄÄN menetelmiä ja JAKAMAAN tietämystä ja asiantuntemusta sen varmistamiseksi, että alihankkijat ja konsortiot noudattavat korkeita työsuojelustandardeja toimitusketjuissa.

Jotta voidaan poistaa vaarallisten aineiden käytöstä työpaikoilla aiheutuvia vaaroja ja ehkäistä siitä aiheutuvia sairauksia, myös syöpää,

25. PANEMAAN tehokkaasti TÄYTÄNTÖÖN kaikki voimassa olevat EU:n sitovat ja ohjeelliset raja-arvot ja VALVOMAAN niitä.
26. KERÄÄMÄÄN ja YHDISTÄMÄÄN tietoja ja tilastoja vaaroista ja riskeistä sekä ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä ja vaarallisten aineiden hallinnasta.

Jotta voidaan vastata psykososiaalisten riskien, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien, myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien, aiheuttamaan haasteeseen.

27. PARANTAMAAN tilastollisia menetelmiä, tarvittaessa myös kaikkialla EU:ssa vertailukelpoisia indikaattoreita, jotta voidaan mitata ja seurata työsuojelun tuloksellisuutta työtapaturmien, työperäisten sairauksien ja työympäristöön liittyvien psykososiaalisten riskitekijöiden osalta.
28. TEHOSTAMAAN yhteistyötä työsuojelu-, työllisyys- ja terveysasiantuntijoiden ja toimivaltaisten viranomaisten välillä, jotta voidaan ottaa kokonaisuudessaan huomioon työntekijöiden ohjaukseen, hoitoon, kuntoutukseen ja työhönpaluuseen liittyvät mahdollisuudet, haasteet ja tarpeet.

Jotta voidaan ottaa huomioon sukupuolinäkökohdat työsuojelussa ja häirinnän, myös seksuaalisen häirinnän, ja työpaikkakiusaamisen torjunnassa.

29. EDISTÄMÄÄN aktiivisesti sukupuolten tasa-arvon ja syrjimättömyyden periaatteiden noudattamista kaikilta osin ja toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet väkivallan ja häirinnän poistamiseksi työelämästä kansallisten lakien ja käytäntöjen mukaisesti.
30. KANNUSTAMAAN työnantajia sisällyttämään sukupuolinäkökulman työsuojelun hallintaan keskittyen erityisesti työn organisointiin.

PYYTÄÄ EUROOPAN KOMISSIOTA

31. **HYVÄKSYMÄÄN kaudelle 2021–2027 uuden työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen, jossa kiinnitetään erityistä huomiota näissä päätelmissä määriteltyihin haasteisiin.**

Jotta voidaan vastata muuttuvan työelämän haasteeseen,

32. JATKAMAAN työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien vähimmäisvaatimusten parantamista ja päivittämään työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntöä, kuten työpaikkadirektiiviä (89/654/ETY) ja näyttöpäätetyötä koskevaa direktiiviä (90/270/ETY).
33. KÄSITTELEMÄÄN yhteistyössä toimivaltaisten kansallisten viranomaisten, toimivaltaisten unionin virastojen ja työturvallisuuden ja työterveyden neuvoa-antavan komitean (ACSH) kanssa työn uusien muotojen aiheuttamia työterveys- ja työturvallisuushaasteita ja niiden vaikutuksia.

Jotta voidaan vastata psykososiaalisten riskien, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien, myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien, aiheuttamaan haasteeseen,

34. ANTAMAAN tiedonannon psykososiaalisista riskitekijöistä, riskinarvioinnista, riskinhallinnasta ja psykososiaalisista resursseista työssä keskittyen erityisesti muuttuvasta työelämästä johtuviin haasteisiin.
35. EHDOTTAMAAN unionin mielenterveysstrategiaa ottaen huomioon eri politiikkojen, myös työterveyden ja -turvallisuuden, eri aloille ulottuvat vaikutukset mielenterveyteen.
36. TARJOAMAAN tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvää ergonomista ohjausmateriaalia, myös erityisesti tiedotusta, käytännön välineitä ja koulutusta manuaaliseen käsittelyyn tai näyttöpäätetyöhön liittyvän materiaalin lisäksi.
37. SISÄLLYTTÄMÄÄN uuteen työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaan EU:n strategiakehykseen Vision Zero -ajattelun mukaisia toimintamalleja kuolemaan johtavien työtapaturmien ja työperäisten sairauksien osalta, päätavoitteena edistää ennaltaehkäisyajattelua, parantaa työturvallisuutta edistävää kulttuuria ja vaihtaa hyviä käytäntöjä.

Jotta voidaan poistaa vaarallisten aineiden käytöstä työpaikoilla aiheutuvia vaaroja ja ehkäistä siitä aiheutuvia sairauksia, myös syöpää.

38. EHDOTTAMAAN uusia sitovia raja-arvoja ensisijaisille karsinogeeneille ja muille vaarallisille aineille ennalta varautumisen periaatteen ja ajantasaisen tieteellisen näytön perusteella sekä PÄIVITTÄMÄÄN olemassa olevia raja-arvoja, jos se on tarpeen työntekijöiden suojelemiseksi.
39. LAATIMAAN ohjeita Euroopan tasolla käyttöön otettujen sitovien raja-arvojen mittaamisesta, mukaan lukien tarvittaessa biologiset raja-arvot.
40. SELKIYTTÄMÄÄN työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön sekä REACH-lainsäädännön välistä rajapintaa ja PARANTAMAAN koordinoitua kehittämällä läpinäkyviä menettelyjä ja kriteerejä, joita käytetään valittaessa sopivimpia ainekohtaisia sääntelyvaihtoehtoja.

KEHOTTA JÄSENVALTIOITA

Jotta voidaan vastata muuttuvan työelämän haasteeseen.

41. OTTAMAAN KÄYTTÖÖN ja PARANTAMAAN jatkuvasti kansallisia työterveys- ja työturvallisuusstrategioita ja -politiikkoja.
42. HUOLEHTIMAAN siitä, että kansallisilla työsuojeluviranomaisilla on asianmukaiset resurssit ja että tarkastajat saavat koulutusta ja tietoa ajantasaisista tarkastus- ja tiedotusmenetelmistä erityisesti uusien teknologioiden ja työn uusien muotojen osalta.

Jotta voidaan auttaa pk-yrityksiä ja mikroyrityksiä – vähentäen samalla tarpeetonta hallinnollista raskautta – suojelemaan työntekijöitään asianmukaisesti ja muuttamaan työterveys- ja työturvallisuustoimet suorituskyvyn ja tuottavuuden kasvuksi,

43. HELPOTTAMAAN kansallisen lainsäädännön mukaisesti mikroyritysten ja pk-yritysten mahdollisuuksia saada ohjausta ja rahoitusta työterveys- ja työturvallisuustoimiensa hallinnoinnin parantamiseksi.

44. KOROSTAMAAN asianmukaisen työterveyden ja -turvallisuuden hyötyjä kilpailukyvyn kannalta, sillä sen avulla voidaan erityisesti lisätä asiakkaiden ja sijoittajien luottamusta, parantaa yritysten mainetta ja mahdollisuuksia onnistua paremmin myynnissä ja rekrytoinnissa sekä vähentää työkyvyttömyydestä ja poissaoloista aiheutuvia kustannuksia.
45. EDISTÄMÄÄN työnantajien osaamista ja tietoutta työterveys- ja työturvallisuustoimien hallinnointiin liittyvistä velvoitteista ja parhaista käytännöistä.
46. TUKEMAAN ulkoisia työterveys- ja työturvallisuuspalvelujen tarjoajia kansallisen lainsäädännön mukaisesti niiden palvelujen kehittämisessä ja parantamisessa, jotta ne voivat tarjota pk-yrityksille räätälöityjä ratkaisuja.

Jotta voidaan vastata psykososiaalisiin riskeihin ja mielenterveyteen liittyviin haasteisiin ja ehkäistä työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia, erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksia,

47. TEHOSTAMAAN terveyden edistämistä ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyä erityisesti psykososiaalisten ja ergonomisten riskien osalta osana pakollista työpaikoilla tehtävää riskinarviointia.
48. PARANTAMAAN työnantajien ja terveydenhuollon asiantuntijoiden välistä yhteistyötä työperäisten sairauksien ja työtapaturmien vähentämiseksi kiinnittäen erityistä huomiota mielenterveyshäiriöihin ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.
49. EDISTÄMÄÄN Vision Zero -ajatteluun perustuvaa toimintamallia, jonka kunnianhimoisena tavoitteena on ehkäistä kaikenlaisia haittoja ja vammoja työpaikalla.
50. LISÄÄMÄÄN tietoisuutta tuki- ja liikuntaelinsairauksista työpaikalla ja VÄHENTÄMÄÄN niihin liittyviä riskejä koko elämän ajan, erityisesti työllisyys-, terveys- ja koulutusalan asiantuntijoiden ja rakenteiden välisen yhteistyön avulla.

Jotta voidaan poistaa vaarallisten aineiden käytöstä työpaikoilla aiheutuvia vaaroja ja ehkäistä siitä aiheutuvia sairauksia, myös syöpää.

51. PARANTAMAAN kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti työntekijöiden terveydentilan seuranta koko heidän elämänsä ajan ja erityisesti tietyille vaarallisille aineille altistuneiden työntekijöiden terveydentilan seuranta myös altistumisen päätyttyä, jos lääkäri tai työntekijöiden terveydentilan seurannasta vastaava viranomainen katsoo sen tarpeelliseksi kyseisten työntekijöiden terveyden suojelemiseksi.
52. KOROSTAMAAN riskinarvioinnin ja eritasoisten ennaltaehkäisevien toimenpiteiden merkitystä työtatapaturmien ja ammattitautien ehkäisyssä.

Jotta työpaikat ja työolot voidaan mukauttaa ikääntyvään työvoimaan ja myös kannustaa aiemmin työelämän ulkopuolella olleita ja vammaisia henkilöitä työhön.

53. YLLÄPITÄMÄÄN ja EDISTÄMÄÄN työkykyä kansallisten työterveys- ja työturvallisuusstrategioiden ja -toimenpiteiden avulla, jotta edistetään työelämää, joka osallistaa kaikenikäiset työntekijät, ja vastataan väestökehityksen aiheuttamiin työterveys- ja työturvallisuushaasteisiin, ja TUKEMAAN toimenpiteitä, joiden avulla terveysongelmista kärsivät tai vammaiset henkilöt voivat osallistua ja antaa panoksensa.
54. KANNUSTAMAAN työnantajia, samalla kun säilytetään korkea ja asianmukainen suojelun taso ja noudatetaan työlainsäädäntöä sekä kansallisia lakeja ja käytäntöjä, sallimaan joustavat ja kestävät työkäytännöt sekä mahdollisuudet työskennellä kotoa käsin, jotta autetaan työntekijöitä pysymään työelämässä pidempään.
55. VAHVISTAMAAN työnantajien tietopohjaa työkyvyn ja sairausloman jälkeisen työhönpaluun tukemisessa ja EDISTÄMÄÄN eri politiikanalojen välistä monialaista yhteistyötä syrjinnän vähentämiseksi ja sellaisten henkilöiden yhtäläisten työmahdollisuuksien edistämiseksi, jotka ovat osatyökykyisiä tai rajallisesti työkykyisiä, mielenterveysongelmista kärsivät mukaan luettuina.

KEHOTTA TYÖMARKKINAOSAPUOLIA, ottaen huomioon niiden riippumattomuuden, toimivallan ja kansalliset perinteet,

56. JATKAMAAN aktiivista osallistumista työterveyden ja -turvallisuuden täytäntöönpanoon ja parantamiseen tiiviissä yhteistyössä toimivaltaisten viranomaisten ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa.
57. JATKAMAAN osallistumista toimiin, joilla varmistetaan turvalliset ja kunnolliset työolot.
58. TEKEMÄÄN aktiivisesti YHTEISTYÖTÄ yritystasolla, paikallisella, alueellisella, kansallisella, EU:n ja maailmanlaajuisella tasolla asiaankuuluvilla työterveyttä ja työturvallisuutta käsittelevillä eri foorumeilla.
59. OSALLISTUMAAN aktiivisesti kansallisten työterveys- ja työturvallisuusstrategioiden ja -politiikkojen kehittämiseen ja täytäntöönpanoon sekä tukemaan ja kannustamaan ennaltaehkäisyajattelun kehittämistä ja osallistumaan tilastotietojen keruuseen.
60. ANTAMAAN tukea ja mahdollisuuksien mukaan koulutusta työnantajille ja työntekijöille, myös työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuusedustajille, jotta edistetään työterveys- ja työturvallisuusriskien tunnistamisen, arvioinnin ja valvonnan edellyttämää tietoutta, osaamista ja toimenpiteitä.

Viiteasiakirjat

Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (työsuojelun puitedirektiivi)

Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys kaudelle 2014–2020: Mukautuminen uusiin haasteisiin

Towards better health and safety in the workplace – Opinion on Future Priorities of EU OSH Policy.
Työturvallisuuden ja työterveyden neuvoo-antavan komitean työryhmän strategia-asiakirja 1048/19

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille – EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön uudistaminen (COM(2017) 12 final)

Neuvoston maaliskuussa 2015 antamat päätelmät ”Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2014–2020: Mukautuminen uusiin haasteisiin”

Neuvoston syyskuussa 2015 antamat päätelmät ”Uusi työterveyden ja -turvallisuuden ohjelma työolojen parantamiseksi”

Neuvoston toukokuussa 2019 antamat päätelmät ”Muuttuva työelämä: pohdintaa työn uusista muodoista sekä niiden vaikutuksista työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen”

Neuvoston lokakuussa 2019 antamat päätelmät ”Hyvinvointitalous”, EUVL C 400, 26.11.2019, s. 9