



Europos Sąjungos
Taryba

**Briuselis, 2019 m. gruodžio 10 d.
(OR. en)**

14942/19

**SOC 793
EMPL 604
SAN 506**

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 14630/19

Dalykas: Nauja ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Veiksmų
darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įgyvendinimo ES stiprinimas
– Tarybos išvados

Delegacijoms pridedamos 2019 m. gruodžio 10 d. EPSCO tarybos posėdyje priimtos Tarybos išvados
pirmiau nurodyta tema.

Nauja ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Veiksmų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įgyvendinimo ES stiprinimas

Tarybos išvados

PRIPAŽINDAMA, KAD

1. nepaisant darbo aplinkybių skirtumų tarp valstybių narių, valstybėse narėse ir skirtinguose ekonomikos sektoriuose, darbuotojai Europos Sąjungoje yra dideliu mastu tinkamai apsaugoti: darbdaviai yra atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą (toliau – DSS) darbe. DSS yra darbuotojų gerbūvio ir apsaugos pagrindas, prisidedantis prie Sąjungos ekonomikos augimo ir konkurencingumo;
2. DSS yra svarbus gerbūvio ekonomikos elementas. Taryba paprašė valstybių narių ir Komisijos gerbūvio ekonomikos aspektą įtraukti į nacionalinę ir Sąjungos politiką¹;
3. investicijos į DSS padeda užkirsti kelią su darbu susijusioms ligoms, nelaimingiems atsitikimams ir žalingam fiziniam ir psichosocialiniam persitempimui, ir turi apčiuopiamą teigiamą poveikį ekonomikai, prisidedamos prie geresnių darbo rezultatų ir tvaresnės profesinės karjeros. DSS lemia mažiau su darbu susijusių sveikatos sutrikimų, taigi, mažiau nebuvimo darbe, neįgalumo pensijų, buvimo darbe sergant, profesinės patirties praradimo ir draudimo išmokų, ir taip sumažina išlaidas. Darbuotojų saugos ir sveikatos, taip pat gerovės darbe gerinimas taip pat didina darbuotojų pasitenkinimą darbu, atsidavimą savo darbdaviams ir našumą;

¹ 2019 m. spalio mėn. Tarybos išvados dėl gerbūvio ekonomikos, OL C 400, 2019 11 26, p. 9.

4. DSS srityje ES turi daug teisės aktų. DSS sistema buvo nustatyta Direktyva 89/391/EEB (pagrindų direktyva²), kuria nustatytos priemonės siekiant skatinti DSS gerinimą nustatant bendruosius principus, susijusius su darbuotojų saugos ir sveikatos apsauga ES. Pagrindų direktyvą papildė daugiau nei 25 atskiros direktyvos, kuriomis reglamentuojami konkretūs pavojai darbe, konkreti veikla, didesnės rizikos sektoriai ir tam tikros pažeidžiamose padėtyje atsidūrusių asmenų grupės;
5. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa davė reikšmingų rezultatų, visų pirma ji valstybėms narėms nurodė, kuria kryptimi dėti pastangas siekiant geresnės ir veiksmingesnės DSS politikos. Daugelis valstybių narių šios programos pagrindu priėmė nacionalinius veiksmų planus. Todėl svarbu nustatyti naują 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą;
6. Deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio (toliau – ramstis) Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija patvirtino savo tvirtą įsipareigojimą gerbti pagrindines darbuotojų teises ir užtikrinti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas. 5 principu pabrėžiama, kad būtinos kokybiškos darbo sąlygos, įskaitant naujoviškas darbo formas. Ramsčio 10 principu pabrėžiama darbuotojų teisė į „aukšto lygio sveikatos apsaugą ir saugą darbe“ ir „į jų profesinėms reikmėms pritaikytą darbo aplinką, leidžiančią jiems ilgiau dalyvauti darbo rinkoje“. 17 principu akcentuojama asmenų su negalia teisė į „paslaugas, leidžiančias jiems dalyvauti darbo rinkoje ir visuomenės gyvenime, ir jų poreikiams pritaikytą darbo aplinką“. 2019–2024 m. strateginėje darbotvarkėje Europos Vadovų Taryba šio ramsčio įgyvendinimą ES ir valstybių narių lygmeniu įvardijo tarp prioritetinių veiksmų;

² Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo.

7. nustatytos privalomos prioritetinių kancerogenų arba mutagenų profesinės ekspozicijos ribinės vertės pastaraisiais metais buvo labai svarbus teigiamas poslinkis DSS teisės aktuose. Šiuo metu nustatytos 25 cheminių medžiagų privalomos ekspozicijos ribinės vertės. Šios ekspozicijos ribinės vertės turėtų sumažinti milijonų darbuotojų riziką susirgti vėžiu. Todėl darbui nustatant kitus kancerogenus ir mutagenus darbo vietoje ir jų ribines vertes turi būti ir toliau teikiamas didelis prioritetas;
8. siekiant pagerinti darbo sąlygas ES, būtinas socialinių partnerių dalyvavimas. Tokiu būdu teisėkūra ir teisės aktų įgyvendinimas gali būti grindžiamas realistišku faktinių poreikių supratimu. Tokiu dalyvavimu taip pat užtikrinama, kad socialiniai partneriai būtų įsipareigoję plėtoti DSS ir siekti DSS pažangos,

PRIMINDAMA, KAD

9. sparčiai vykstantys pokyčiai darbo rinkoje, įskaitant skaitmeninimą ir didesnę dirbtinio intelekto naudojimą, gali suteikti palankių progų ir galimybių gerinti darbo sąlygas. Iššūkių kelia naujų profesijų ir naujų darbo metodų atsiradimas, augantis naujų rūšių darbo vietų ir darbo formų skaičius (tokiose srityse kaip subranga, skaitmeninis darbas, visuomenės patalka, darbas pagal poreikį, dalijimosi ir platformų ekonomika), taip pat didelis savarankiškai dirbančių asmenų skaičius. Prie šių pokyčių ne visada spėjama priderinti darbuotojų apsaugos priemonės ir DSS teisės aktus, įskaitant šių teisės aktų taikymo sritį. Be to, nedeklaruotas darbas yra susijęs su itin didele DSS rizika. Taip pat yra pasenusios kai kurios galiojančios ES direktyvos, kaip antai Darbovietės direktyva (89/654) ir Displėjaus ekrano įrenginių direktyva (90/270);

10. labai mažos įmonės ir MVĮ sudaro beveik 93 % visų ES įmonių³. Joms dažnai trūksta žinių ir išteklių DSS reikalavimams patenkinti, todėl jos susiduria su DSS teisės aktų įgyvendinimo iššūkiais. Labai mažos įmonės ir MVĮ yra labai įvairios. Jos vykdo veiklą įvairiausiose srityse, taip pat labai skirtingomis regioninėmis ir vietos sąlygomis. Todėl universalus sprendimas yra neįmanomas. Be to, DSS prievolių vykdymą įmonės dažnai laiko nereikalingomis išlaidomis, o ne pelninga investicija;
11. DSS srityje dažnai trūksta patikimų įrodymų ir palyginamų duomenų. Ypač nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų statistikos. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra šiuo metu rengia DSS barometrą, kuris turėtų pagerinti duomenų bazę. Be to, Eurostatas⁴ pradėjo metodinį nepakankamo ataskaitų teikimo tyrimą. Abu šie veiksmai pagerins DSS politikos įrodymų bazę;
12. tarp sudėtingiausių ir skubiausiai sprendtinų DSS problemų – psichosocialinės rizikos veiksniai ir stresas darbe. Maždaug pusė visų ES darbuotojų mano, kad su darbu susijęs stresas yra įprastas iššūkis jų darbo vietoje. Daugiau kaip ketvirtis visų darbuotojų teigia patiriantys su darbu susijusį stresą visą arba beveik visą savo darbo laiką. Dažniausiai minimos streso darbe priežastys: nesaugumas darbo rinkoje, ilgos arba neįprastos darbo valandos, pernelyg didelis darbo krūvis ir priekabiavimas bei smurtas darbe. Beveik 80 % darbo vietų ES 28 nustatyta, kad jų organizacijoje yra bent vienas psichosocialinės rizikos veiksnys. Tačiau tik 76 % darbo vietų 28 ES informuoja, kad jose reguliariai vykdomi rizikos vertinimai. Tik apie du trečdaliai pastarųjų darbo vietų informuoja, kad į tuos vertinimus jos įtraukė psichosocialinės rizikos veiksnius, iš dalies todėl, kad joms trūksta informacijos arba tinkamų priemonių tokiems rizikos veiksniams veiksmingai pašalinti⁵;

³ Eurostatas, interneto duomenų kodas sbs_sc_sca_r2, ataskaitiniai metai – 2019 m.

⁴ Eurostatas, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Antroji Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2), Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2016 m.

13. dažnai moterys dirba skirtinguose sektoriuose, kuriuose darbo sąlygos ir DSS rizika skiriasi nuo to, su kuo susiduria vyrai. Dėl šios priežasties, taip pat dėl to, kad joms dažnai pavedamos kitokios užduotys nei vyrams, net jei jos dirba tame pačiame sektoriuje arba yra tos pačios profesijos, moterys patiria kitokius fizinės ir psichosocialinės rizikos veiksniai nei vyrai. Be to, daug moterų darbo vietoje susiduria su seksualiniu priekabiavimu. Nuo 45 % iki 55 % moterų ES 28 yra patyrusios seksualinį priekabiavimą nuo 15 m. amžiaus, o 32 % šių moterų teigia, kad priekabautojas buvo iš jų darbo vietos⁶;
14. daugiausia vyraujantys fizinės profesinės rizikos veiksniai ES tebėra pasikartojantys judesiai, varginančios ir skausmą keliančios kūno padėties ir sunkių krovinių perkėlimas⁷. Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai yra labiausiai paplitusi su darbu susijusi sveikatos problema⁸. 60 % ES darbuotojų, kurie teigia, kad turi su darbu susijusią sveikatos problemą, kaip didžiausią savo iššūkį nurodo raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus. ES direktyvos, kuriomis siekiama užkirsti kelią su darbu susijusiems raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams, yra pasenusios;
15. vėžys tebėra pagrindinė su darbu susijusių mirčių priežastis ES. Su tuo susijusios metinės visos ES sveikatos priežiūros išlaidos ir našumo praradimo nuostoliai įvertinti nuo 4 mlrd. EUR iki 7 mlrd. EUR. Darbo vietoje darbuotojai patiria ne tik kancerogenų, bet ir įvairių kitų pavojingų medžiagų ekspoziciją. Dar viena darbo vietoje kylanti problema yra tai, kad naujų iššūkių gali kelti pavojingų medžiagų, pavyzdžiui, toksiškų reprodukcijai medžiagų ir nanomedžiagų, valdymas. ES DSS teisės aktai kartais iš dalies sutampa su chemines medžiagas reglamentuojančiais teisės aktais arba šie aktai kelia vieni kitiems prieštaraujančius reikalavimus, todėl gali kilti painiava, susidaryti administracinė našta ir kilti teisinis netikrumas. Be to, pavojingų medžiagų ekspoziciją patiriančių darbuotojų sveikatos priežiūra ne visada vykdoma reguliariai ir sistemingai, ypač po to, kai darbuotojai nebėra šių medžiagų ekspozicijoje, pvz., kai pakeičia darbą arba išeina į pensiją;

⁶ 2018 m. moterų ir vyrų lygybės ES ataskaita. Teisingumas ir vartotojų reikalai, Europos Komisija, 2018 m.

⁷ Europos darbo sąlygų tyrimai (EDST), EUROFOUND (2015 m.).

⁸ Europos Sąjungos darbo jėgos tyrimas (ES DJT) (2013 m.).

16. vykstant demografiniams pokyčiams, reikia skatinti ilgesnį darbo stažą, kad būtų panaudota visa turima darbo jėga, įskaitant vis daugiau vyresnių nei 65 metų amžiaus darbuotojų. Todėl vyresnių darbuotojų skaičius ir procentinė dalis sparčiai auga. Vyresnis darbuotojas gali būti nepajėgus tęsti fizinės jėgos reikalaujančio darbo, bet gali norėti ir galėti atlikti kitą, mažiau fizinių jėgų reikalaujantį darbą. Remiantis dabartine darbo praktika ir metodais, dažnai vyresniems darbuotojams ir asmenims su daline negalia arba asmenims, sergantiesiems lėtinėmis ligomis, tai yra neįmanoma, nepatrauklu, neįdomu ir jų nemotyvuoja;
17. darbo inspektoriams pavesta vykdyti daug įvairių funkcijų siekiant skatinti ir padėti užtikrinti nacionalinių teisės aktų laikymąsi tokiose srityse kaip DSS, darbo sąlygos ir kitais užimtumo aspektais, o jų ištekliai kartais gali būti riboti. Nauji rizikos veiksniai ir naujos darbo formos kelia papildomų darbo inspekcijos efektyvumo iššūkių, tuo pačiu metu formuojasi nauji požiūriai, kurie papildo tradicines priemones ir vykdymo užtikrinimo metodus,

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ IR EUROPOS KOMISIJOS, glaudžiai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, atsižvelgiant į socialinių partnerių savarankiškumą ir vaidmenį, nacionalinę kompetenciją ir skirtingus valstybių narių darbo rinkos modelius,

siekiant įveikti kintančio darbo pasaulio iššūki,

18. STENGTI gerinti visų darbuotojų, ypač netipinių formų darbą dirbančių darbuotojų ir pažeidžiamoje padėtyje esančių darbuotojų, apsaugą, siekiant juos deramai ir tinkamai apdrausti ir apsaugoti pasitelkus DSS priemones;
19. veiksmingai ir aktyviai SPREŠTI problemas, susijusias su kintant darbo praktikai ir technologijoms atsirandančiais naujais DSS rizikos veiksniais, be kita ko, atitinkamai ES finansuojamuose projektuose ir programose;
20. plačiau REMTIS įrodymais ir duomenimis siekiant tobulinti DSS strategijas, veiksmų planus, teisės aktus ir gaires;

siekiant padėti MVĮ ir labai mažoms įmonėms, kartu mažinant bereikalingą administracinę naštą, tinkamai apsaugoti savo darbuotojus ir DSS priemonėmis padidinti našumą ir produktyvumą

21. PARENGTI ES veiksmų planą ir nacionalinius veiksmų planus, skirtus veiksmingai įveikti DSS įpareigojimų įgyvendinimo iššūkius. Šie veiksmų planai gali būti įtraukti į ES DSS strateginę programą ir nacionalines DSS strategijas;
22. atsižvelgiant į faktinius poreikius RENGTI individualiai pritaikytas priemones, visų pirma internetines priemones, tokias, kaip OIRA, siekiant padėti labai mažoms įmonėms ir MVĮ integruoti DSS klausimus į savo strategijas, rizikos vertinimą ir rizikos valdymą, taip pat padėti joms įgyvendinti DSS priemones kasdieniame darbe;
23. PANAUDOTI ES lėšas, kai tikslinga, kad būtų skatinamas veiksmingas DSS įgyvendinimas remiant, pavyzdžiui, informuotumo didinimą, švietimą ir mokymą;
24. RENGTI metodus ir DALYTI žiniomis bei ekspertinėmis žiniomis, kaip užtikrinti, kad tiekimo grandinėse subrangovai ir konsorciumai savo viduje laikytųsi aukštų DSS standartų;

siekiant pašalinti pavojus ir užkirsti kelią ligoms, įskaitant vėžį, kylantį dėl pavojingų medžiagų naudojimo darbo vietose,

25. ĮGYVENDINTI ir veiksmingai STEBĖTI visas esamas ES privalomas ir orientacines ribines vertes;
26. RINKTI ir KAUPTI duomenis, informaciją ir statistinius duomenis apie pavojus ir riziką, taip pat apie prevencines priemones ir pavojingų medžiagų valdymą;

siekiant įveikti iššūkį, kylantį dėl psichosocialinės rizikos veiksnių ir nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų, įskaitant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus,

27. TOBULINTI statistinius metodus, kai aktualu, įskaitant rodiklius, kurie yra palyginami visoje ES, įvertinti ir stebėti DSS rezultatus, susijusius su nelaimingais atsitikimais darbe ir profesinėmis ligomis bei psichosocialiniais rizikos veiksniais, susijusiais su darbo aplinka;
28. STIPRINTI DSS, užimtumo ir sveikatos ekspertų bei kompetentingų institucijų bendradarbiavimą, kad būtų galima visapusiškai atsižvelgti į darbuotojų darbo orientavimo, gydymo, reabilitacijos ir grįžimo į darbą galimybes, iššūkius bei poreikius;

siekiant atsižvelgti į lyčių aspektą DSS ir kovoti su priekabiavimu, įskaitant seksualinį priekabiavimą, ir patyčiomis darbo vietose

29. aktyviai SKATINTI visapusiškai laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų ir imtis būtinų priemonių, kuriomis būtų siekiama panaikinti smurtą ir priekabiavimą darbe, laikantis nacionalinės teisės aktų ir praktikos;
30. SKATINTI darbdavius įtraukti lyčių aspektą į DSS valdymą, ypač daug dėmesio skiriant darbo organizavimui.

PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS:

31. PRIIMTI naują **ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą (2021–2027 m.), ypač daug dėmesio skiriant šiose išvadose nurodytiems iššūkiams;**

siekiant įveikti kintančio darbo pasaulio iššūki

32. TOLIAU tobulinti būtiniausius DSS reikalavimus ir atnaujinti DSS teisės aktus, pvz., Darbovietės direktyvą (89/654) ir Displėjaus ekrano įrenginių direktyvą (90/270);
33. bendradarbiaujant su kompetentingomis nacionalinėmis institucijomis, kompetentingomis Sąjungos agentūromis ir Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamuoju komitetu (DSSPK) ĮVEIKTI naujų darbo formų ir jo poveikio keliamus DSS iššūkius;

siekiant įveikti iššūki, kylantį dėl psichosocialinės rizikos veiksnių ir nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų, įskaitant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus,

34. PASKELBTI komunikatą dėl psichosocialinės rizikos veiksnių, rizikos vertinimo, rizikos valdymo ir psichosocialinių išteklių darbe, ypač daug dėmesio skiriant iššūkiams, kylantiems dėl kintančio darbo pasaulio;
35. PASIŪLYTI Sąjungos psichikos sveikatos srities strategiją, atsižvelgiant į skirtingos politikos, įskaitant DSS, tarpsektorinį poveikį psichikos sveikatai;
36. PATEIKTI su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais susijusias ergonomines gaires, įskaitant visų pirma informuotumo didinimą, praktines priemones, švietimą ir mokymą, išskyrus medžiagą, susijusią su rankų darbu arba darbu prie displėjaus ekrano;
37. į naują ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą ĮTRAUKTI visiško saugumo vizijos metodus mirtinų nelaimingų atsitikimų darbo vietoje ir mirtinų profesinių ligų atžvilgiu, daugiausia dėmesio skiriant prevencijos kultūros propagavimui ir darbo vietos saugos kultūros gerinimui, taip pat keitimuisi geriausios praktikos pavyzdžiais;

siekiant pašalinti pavojus ir užkirsti kelią ligoms, įskaitant vėžį, kuriuo susergama dėl pavojingų medžiagų naudojimo darbo vietose,

38. PASIŪLYTI nustatyti papildomas prioritetinių kancerogenų ir kitų pavojingų medžiagų privalomas ribines vertes, remiantis atsargumo principu bei naujausiais moksliniais įrodymais, ir ATNAUJINTI esamas ribines vertes, jei to reikia siekiant apsaugoti darbuotojus;
39. PARENGTI Europos lygmeniu nustatytų privalomų ribinių verčių, įskaitant, kai aktualu, biologines ribines vertes, matavimo gaires;
40. PAAIŠKINTI DSS ir REACH teisės aktų sąsają ir PAGERINTI koordinavimą sukuriant skaidrias procedūras ir kriterijus, taikytinus pasirenkant tinkamiausias konkrečiai medžiagai reguliavimo galimybes.

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ:

siekiant įveikti kintančio darbo pasaulio iššūki,

41. PRIIMTI ir nuolat TOBULINTI nacionalines DSS strategijas ir politiką;
42. UŽTIKRINTI, kad nacionalinės darbo inspekcijos būtų tinkamai aprūpintos ištekliais, o inspektoriai būtų apmokyti ir informuoti apie naujausius tikrinimo ir informuotumo didinimo metodus, visų pirma susijusius su naujomis technologijomis ir naujomis darbo formomis;

siekiant padėti MVĮ ir labai mažoms įmonėms, kartu mažinant bereikalingą administracinę naštą, tinkamai apsaugoti savo darbuotojus ir DSS priemonėmis padidinti našumą ir produktyvumą,

43. SUDARYTI PALANKESNES GALIMYBES, laikantis nacionalinių teisės aktų, labai mažoms įmonėms ir MVĮ naudotis gairių priemonėmis ir gauti finansavimą, siekiant pagerinti jų DSS veiklos valdymą;

44. PROPAGUOTI patikimos DSS naudą konkurencingumo atžvilgiu, visų pirma tai, kad DSS kelia klientų ir investuotojų pasitikėjimą, pagerina įmonių reputaciją, kad jos galėtų sėkmingiau vykdyti pardavimus ir įdarbinimą, ir mažina dėl negalios bei nebuvimo darbe patiriamas išlaidas;
45. PUOSELĖTI darbdavių įgūdžius ir žinias, susijusias su pareigomis ir geriausios praktikos pavyzdžiais DSS veiklos valdymo srityje;
46. PADĖTI išorės DSS paslaugų teikėjams pagal nacionalinės teisės aktus kurti ir tobulinti savo paslaugas, kad jie galėtų teikti konkrečius, individualiems poreikiams pritaikytus sprendimus mažosioms ir vidutinėms įmonėms;

siekiant įveikti iššūkius, susijusius su psichosocialinės rizikos veiksniais ir psichikos sveikata, ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe ir profesinėms ligoms, visų pirma raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams.

47. STIPRINTI sveikatos propagavimą ir profesinių ligų prevenciją, ypač psichosocialinės ir ergonominės rizikos atžvilgiu, kaip darbo vietose atliekamo privalomo rizikos vertinimo dalį;
48. GERINTI darbdavių ir sveikatos priežiūros ekspertų bendradarbiavimą, siekiant sumažinti su darbu susijusių ligų ir nelaimingų atsitikimų skaičių, ypač daug dėmesio skiriant psichikos sutrikimams bei raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams;
49. PROPAGUOTI visiško saugumo vizijos metodą siekiant plataus užmojo tikslo užkirsti kelią bet kokiai žalai darbo vietoje;
50. DIDINTI informuotumą apie raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus darbe ir MAŽINTI su jomis susijusią riziką visą gyvenimą, visų pirma bendradarbiaujant užimtumo, sveikatos ir švietimo ekspertams bei struktūroms;

siekiant pašalinti pavojus ir užkirsti kelią ligoms, įskaitant vėžį, kuriuo susergama dėl pavojingų medžiagų naudojimo darbo vietose,

51. DIDINTI, vadovaujantis nacionaline teise ar praktika, darbuotojų, kurių sveikatos priežiūra vykdoma visą jų gyvenimą, skaičių, visų pirma darbuotojų, kurie yra patyrę konkrečių pavojingų medžiagų ekspoziciją, įskaitant laikotarpį po to, kai ekspozicijos nebepatiriama, jei gydytojas arba už darbuotojų sveikatos priežiūrą atsakinga institucija mano, kad apsaugoti atitinkamų darbuotojų sveikatą yra būtina;
52. AKCENTUOTI rizikos vertinimo ir prevencinių priemonių hierarchijos svarbą nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos srityje;

siekiant pritaikyti darbo vietas ir darbo sąlygas prie senėjančios darbo jėgos poreikių ir paskatinti anksčiau neaktyvius asmenis ir asmenis su negalia dirbti

53. IŠLAIKYTI ir STIPRINTI gebėjimą dirbti taikant nacionalines DSS strategijas ir priemones, kad būtų užtikrintas visų amžiaus grupių darbuotojams įtraukus profesinis gyvenimas, siekiant įveikti su demografiniais pokyčiais susijusius DSS iššūkius, ir REMTI priemones, kuriomis sudaromos sąlygos sveikatos sutrikimų turintiems asmenims arba asmenims su negalia dalyvauti darbo rinkoje ir įnešti į ją savo indėlį;
54. SKATINTI darbdavius, kartu išlaikant aukštą ir tinkamą apsaugos lygį ir laikantis darbo teisės bei nacionalinės teisės aktų ir praktikos, suteikti galimybę taikyti lanksčią ir tvarią darbo praktiką bei galimybes dirbti iš namų, siekiant padėti darbuotojams ilgiau likti darbo rinkoje;
55. STIPRINTI darbdavių žinių bazę, susijusią gebėjimo dirbti ir grįžimo į darbą po ligos rėmimu, ir DIDINTI skirtingų politikos sričių tarpsektorinį bendradarbiavimą, siekiant mažinti diskriminaciją ir puoselėti lygias darbo galimybes asmenims, turintiems dalinį ar ribotą gebėjimą dirbti, įskaitant tuos, kurie turi psichikos sveikatos problemų.

PRAŠO SOCIALINIŲ PARTNERIŲ, atsižvelgiant į savo savarankiškumą, kompetenciją ir nacionalines tradicijas,

56. TOLIAU atlikti aktyvų vaidmenį įgyvendinant ir gerinant DSS, glaudžiai bendradarbiaujant su kompetentingomis institucijomis ir kitais atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais;
57. TOLIAU dalyvauti siekiant užtikrinti saugias ir deramo darbo sąlygas;
58. aktyviai BENDRADARBIAUTI įmonių, vietos, regionų, nacionaliniu, ES ir pasaulio lygmenimis įvairiuose atitinkamuose forumuose, kuriuose sprendžiami DSS klausimai;
59. aktyviai DALYVAUTI kuriant ir įgyvendinant nacionalines DSS strategijas bei politiką ir remti bei skatinti prevencijos kultūros propagavimą, taip pat dalyvauti renkant statistinius duomenis;
60. TEIKTI paramą ir atitinkamai mokymus darbdaviams ir darbuotojams, įskaitant darbuotojų atstovus DSS srityje, siekiant skatinti įgyti žinių, įgūdžių ir priemonių, būtinų norint nustatyti, vertinti ir kontroliuoti DSS riziką.

Nuorodos

1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (DSS pagrindų direktyva).

2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Pritaikymas prie naujų uždavinių.

„Siekiant geresnės darbuotojų sveikatos ir saugos“. Nuomonė dėl būsimų ES DSS politikos prioritetų. DSSPK DG strategija dok.1048/19.

Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Saugesnės ir sveikesnės darbo vietos visiems. ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ir politikos modernizavimas“ (COM(2017) 12 final).

2015 m. kovo mėn. Tarybos išvados „2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Pritaikymas prie naujų uždavinių“.

2015 m. rugsėjo mėn. Tarybos išvados dėl naujos darbuotojų saugos ir sveikatos darbotvarkės siekiant skatinti geresnes darbo sąlygas.

2019 m. gegužės mėn. Tarybos išvados „Kintantis darbo pasaulis: naujų darbo formų apmąstymas ir poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai“.

2019 m. spalio mėn. Tarybos išvados dėl gerbūvio ekonomikos, OL C 400, 2019 11 26, p. 9.