



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2019. gada 10. decembrī
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepr. dok. Nr.:	14630/19
Temats:	Jauns ES stratēģiskais satvars darba aizsardzības jomā: darba aizsardzības pienākumu izpildes uzlabošana ES – Padomes secinājumi

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus *EPSCO* padome pieņēma 2019. gada 10. decembra sanāksmē.

Jauns ES stratēģiskais satvars darba aizsardzības jomā: darba aizsardzības pienākumu izpildes uzlabošana ES

Padomes secinājumi

ATZĪSTOT, KA

1. Lai gan darba apstākļi atšķiras gan vienas dalībvalsts robežās, gan salīdzinājumā ar citām dalībvalstīm un arī dažādās ekonomikas nozarēs, darba ņēmēji Eiropas Savienībā lielā mērā tiek pienācīgi aizsargāti un par darba aizsardzību (DA) atbild darba devēji. DA ir darba ņēmēju labjutības un aizsardzības stūrakmens, un tā veicina Savienības ekonomikas izaugsmi un konkurētspēju.
2. DA ir svarīgs elements labklājības ekonomikā. Padome ir dalībvalstis un Komisiju aicinājusi labklājības ekonomikas perspektīvu iekļaut valstu un Savienības politikā ¹.
3. Ieguldījumi darba aizsardzībā palīdz novērst ar darbu saistītas slimības, nelaimes gadījumus un kaitīgu fizisku un psihosociālu spriedzi, un jūtami labvēlīgi ietekmē ekonomiku, jo uzlabo darba izpildes rādītājus un veicina ilgus darba mūžus. DA iespaidā mazinās ar darbu saistītas veselības problēmas, kā rezultātā samazinās absenteisms, invaliditātes pensijas, prezenteisms, zinātības zudums un apdrošināšanas prēmijas un tādējādi – izmaksas. Ja tiek uzlabota darba aizsardzība un labjutība darbā, pieaug arī darba ņēmēju apmierinātība ar darbu, gatavība izpildīt darba devēju prasības un darba ražīgums.

¹ Padomes 2019. gada oktobra secinājumi par labklājības ekonomiku, OV C 400, 26.11.2019., 9. lpp.

4. ES regulējums DA jomā ir ļoti plašs. DA satvars tika izveidots ar Direktīvu 89/391/EEK (Pamatlīdzības ²): tās mērķis bija ieviest pasākumus, kas veicinātu DA uzlabošanu, un tāpēc tajā tika izklāstīti vispārīgi darba ņēmēju darba aizsardzības principi ES. Pamatlīdzību papildina vairāk nekā 25 atsevišķas direktīvas, kas attiecas uz konkrētiem apdraudējumiem darbā, konkrētām darbībām, nozarēm, kurās risks ir lielāks, un konkrētām grupām neaizsargātās situācijās.
5. Ievērojami panākumi tika gūti, īstenojot ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam, jo īpaši tāpēc, ka tajā dalībvalstīm tika norādīts, kādā virzienā tām jāstrādā, lai izveidotu labāku un efektīvāku valsts DA politiku. Vairums dalībvalstu uz minētā satvara pamata ir pieņēmušas valsts rīcības plānus. Tāpēc ir svarīgi izveidot jaunu ES stratēģisko satvaru darba aizsardzības jomā 2021.–2027. gadam.
6. Proklamējot Eiropas sociālo tiesību pīlāru ("pīlārs"), Eiropas Parlaments, Padome un Komisija apliecināja stingru apņemību ievērot darba ņēmēju pamattiesības un uzlabot dzīves un darba apstākļus. Pīlāra 5. principā ir norādīts, ka jānodrošina kvalitatīvi darba apstākļi, tostarp novatoriskās darba formās. Pīlāra 10. principā ir uzsvērtas darba ņēmēju tiesības uz "uz augsta līmeņa veselības aizsardzību un drošību darbā" un uz "darba vidi, kas ir pielāgota viņu profesionālajām vajadzībām un dod viņiem iespēju pagarināt savu dalību darba tirgū". Pīlāra 17. principā ir uzsvērts, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir tiesības uz "pakalpojumiem, kuri ļauj viņiem piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē, un tiesības uz darba vidi, kas ir pielāgota viņu vajadzībām". Stratēģiskajā programmā 2019.–2024. gadam Eiropadome norādīja, ka minētā pīlāra īstenošana ES un dalībvalstu līmenī ir viena no prioritārajām darbībām.

² Padomes Direktīva 89/391 par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā.

7. Ļoti svarīgs DA regulējuma uzlabojums pēdējos gados ir saistošu arodekspozīcijas robežvērtību noteikšana nozīmīgākajiem kancerogēniem un mutagēniem. Saistošas ekspozīcijas robežvērtības tagad ir noteiktas 25 vielām. Šo ekspozīcijas robežvērtību noteikšanas rezultātā neskaitāmiem darba ņēmējiem vajadzētu mazināties riskam saslimt ar vēzi. Tāpēc svarīgai prioritātei arī turpmāk ir jābūt uzdevumam identificēt kancerogēnus un mutagēnus darba vietā un noteikt to robežvērtības.
8. Lai uzlabotu darba nosacījumus ES, ir svarīgi iesaistīt sociālos partnerus. Tādējādi gan likumdošanas procesā, gan tiesību aktu izpildē var balstīties uz objektīvām zināšanām par faktiskajām vajadzībām. Iesaistot sociālos partnerus, tiek panākts arī tas, ka tie labprāt piedalās DA pilnveidošanā.

ATGĀDINOT, KA

9. Pašreizējās straujās pārmaiņas darba tirgū, tostarp digitalizācija un mākslīgā intelekta arvien plašākā izmantošana, var pavērt labas iespējas uzlabot darba apstākļus. Sarežģījumus rada jaunu profesiju un jaunu darba paņēmienu rašanās, tas, ka arvien palielinās jaunu darba vietu un darba formu skaits (tādās jomās kā apakšuzņēmēju nolīgšana, digitālais darbs, kolektīvā izstrāde, darbs pēc pieprasījuma, dalīšanās ekonomika un platformu ekonomika), un daudzi strādā kā pašnodarbinātas personas. Tomēr darba ņēmēju aizsardzības pasākumi un DA regulējums, tostarp minētā regulējuma tvērums, ne vienmēr spēj mainīties līdzīgi pietiekami ātri. Turklāt ar ievērojami augstākiem DA riskiem ir saistīts nedeklarēts darbs. Tajā pašā laikā dažas esošās ES direktīvas, piemēram, Darba vietas direktīva (89/654) un Displeju ierīču direktīva (90/270) ir novecojušas.

10. Gandrīz 93 % no visiem ES uzņēmumiem ir mikrouzņēmumi un MVU ³. Ļoti bieži šiem uzņēmumiem pietrūkst zināšanu un resursu, lai ievērotu DA prasības, un tāpēc tiem ir grūti īstenot DA regulējumu. Mikrouzņēmumi un MVU ir ļoti neviendabīgi. Ievērojami atšķiras gan darbības jomas, gan reģionālie un vietējie apstākļi. Tāpēc nav iespējams rast tādu risinājumu, kas derētu pilnīgi visiem. Turklāt uzņēmumi bieži vien uzskata, ka DA pienākumu ievērošana ir nevis vērtīgs ieguldījums, bet gan nevajadzīgi tēriņi.
11. Bieži vien trūkst pārliecinošu pierādījumu un salīdzinošu datu par DA. Jo īpaši tas attiecas uz statistikas datiem par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*) patlaban izstrādā DA barometru, kura rezultātā datubāzei vajadzētu uzlaboties. Piedevām *Eurostat* ⁴ ir uzsācis metodoloģisku pētījumu par nepietiekamas ziņošanas problēmu. Gan barometrs, gan pētījums uzlabos DA politikas pierādījumu bāzi.
12. Vienas no sarežģītākajām un aktuālākajām DA problēmām ir psihosociālie riski un ar darbu saistīts stress. Aptuveni puse visu darba ņēmēju ES uzskata, ka ar darbu saistīts stress viņu darba vietā ir izplatīta problēma. Vairāk nekā ceturtdaļa visu darba ņēmēju apgalvo, ka darba laikā pastāvīgi vai gandrīz pastāvīgi izjūt ar darbu saistītu stresu. Visbiežāk kā cēloņi, kas izraisa ar darbu saistītu stresu, tiek minēti nedrošība par darbvietu, ilgs vai neregulārs darba laiks, pārāk liela darba slodze un aizskaršana un vardarbība darba vietā. Visās 28 ES dalībvalstīs gandrīz 80 % darba vietu tiek identificēts vismaz viens psihosociālā riska faktors. Tomēr tikai 76 % darba vietu ES28 apgalvo, ka regulāri sagatavo riska novērtējumus. Tikai aptuveni divas trešdaļas šo darba vietu informē, ka minētajos riska novērtējumos ietver psihosociālos riskus – zināmā mērā tāpēc, ka tām trūkst informācijas vai pienācīgu rīku, lai šos riskus sekmīgi novērstu ⁵.

³ *Eurostat*, tiešsaistes datu kods sbs_sc_sca_r2, atsaucē gads – 2019.

⁴ *Eurostat*, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Otrā Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem (*ESENER-2*). *EU-OSHA*, 2016.

13. Sievietes bieži strādā atšķirīgās nozarēs, kurās darba apstākļi un DA riski atšķiras no tiem, ar kuriem saskaras vīrieši. Gan šis apstāklis, gan fakts, ka pat vienā un tajā pašā nozarē vai profesijā sieviešu un vīriešu uzdevumi bieži atšķiras, nozīmē, ka sievietēm un vīriešiem ir atšķirīgi fizisko un psihosociālā riska faktori. Turklāt daudzas sievietes darba vietā piedzīvo seksuālu uzmākšanos. 28 ES dalībvalstīs 45–55 % sieviešu vecumā no 15 gadiem ir piedzīvojušas seksuālu uzmākšanos un 32 % no viņām apgalvo, ka vainīga bija kāda persona tajā pašā darba vietā ⁶.
14. Atkārtotas darbības, nogurdinošas un sāpes izraisošas pozas, kā arī smagumu celšana vai pārvietošana joprojām ir vieni no biežākajiem fiziska arodriska faktoriem ES ⁷. Dominējošais ar darbu saistītu veselības problēmu tips ir balsta un kustību aparāta traucējumi ⁸. No visiem darba ņēmējiem ES, kuri apgalvo, ka viņiem ir ar darbu saistīta veselības problēma, 60 % norāda, ka visnopietnākā problēma ir tieši balsta un kustību aparāta traucējumi. ES direktīvas, kuru mērķis ir novērst ar darbu saistītus balsta un kustību aparāta traucējumus, ir novecojušas.
15. Vēzis joprojām ir galvenais ar darbu saistītu nāves gadījumu cēlonis ES. Tiek lēsts, ka ES ikgadējās ar to saistītās izmaksas – izdevumi veselības aprūpei un zaudējumi darba ražīguma jomā – ir mērāmas 4–7 miljardos EUR. Darba ņēmēji darba vietā var būt pakļauti ne vien kancerogēnu, bet arī dažādu citu bīstamu vielu iedarbībai. Par problēmu darba vietās kļūst arī jauni riski, kas saistīti ar bīstamu vielu – piemēram, reproduktīvajai sistēmai toksisku vielu un nanomateriālu – pārvaldība. ES regulējums DA jomā un ķīmisko vielu regulējums reizēm pārklājas, vai no tiem izriet pretrunīgas prasības, kas var izraisīt apmulsumu, administratīvu slogu un juridisku nenoteiktību. Turklāt ne vienmēr darba ņēmējiem, kuri saskaras ar bīstamām vielām, tiek regulāri un sistemātiski uzraudzīta veselība, jo īpaši gadījumos, kad darba ņēmēji vairs netiek pakļauti minēto vielu iedarbībai, piemēram, ir mainījuši darbu vai pensionējušies.

⁶ 2018. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību ES Tiesiskums un patērētāji Eiropas Komisija, 2018.

⁷ Apsekojums par darba apstākļiem Eiropā (*EWCS*). *Eurofound*, 2015.

⁸ Eiropas Savienības darbaspēka apsekojums (*EU-LFS*) 2013.

16. Ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās pārmaiņas, ir jāveicina ilgāki darba mūži, lai izmantotu visu pieejamo darbaspēku, tostarp arvien vairāk tos darba ņēmējus, kas ir vecāki par 65 gadiem. Tāpēc strauji aug gados vecāku darba ņēmēju skaits un īpatsvars. Gados vecāks darba ņēmējs var nespēt turpināt darīt fiziski smagu darbu, bet var gribēt un spēt darīt kādu citu darbu, kur fiziskā piepūle ir mazāka. Patlaban darba paņēmieni un metodes bieži vien nav tādi, lai gados vecākiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kam ir daļēja invaliditāte vai hroniskas slimības, būtu spēja, patika, interese un motivācija turpināt strādāt vai atgriezties darbā.
17. Darba inspekcijām ir dotas plašas pilnvaras veicināt un palīdzēt nodrošināt valsts tiesību aktu ievērošanu tādās jomās kā DA, darba apstākļi un arī citi nodarbinātības aspekti, un to resursi reizēm var būt ierobežoti. Jauni riski un jaunas darba formas nozīmē to, ka ir jāpārvar papildu sarežģījumi, lai darba inspekcijas tiktu veiktas sekmīgi, tāpēc rodas jaunas pieejas, kas papildina paņēmienus un metodes, ar kuriem iepriekš tika panākta prasību izpilde.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem, respektējot sociālo partneru autonomiju un lomu, valstu kompetenci un dalībvalstu atšķirīgos darba tirgu modeļus,

Lai reaģētu uz to, ka darba pasaule mainās, rīkoties šādi:

18. CENSTIES uzlabot visu darba ņēmēju – jo īpaši to, kuriem ir nestandarta nodarbinātība, un to, kuri atrodas neaizsargātās situācijās, – aizsardzību, cenšoties panākt, lai viņus pienācīgi un pietiekami aptvertu un aizsargātu DA pasākumi.
19. Sekmīgi un proaktīvi un attiecīgos gadījumos arī ES finansētos projektos un programmās PIEVĒRST UZMANĪBU jaunajiem DA riskiem, kas saistīti ar to, ka mainās darba paņēmieni un tehnoloģijas.
20. Plašāk IZMANTOT pierādījumus un datus, lai uzlabotu DA stratēģijas, rīcības plānus, tiesību aktus un norādījumus.

Lai palīdzētu MVU un mikrouzņēmumiem pienācīgi aizsargāt savus darbiniekus un panākt, ka DA pasākumi veicina izpildes un darba ražīguma rādītājus, un lai vienlaikus mazinātu lieku administratīvo slogu, rīkoties šādi:

21. SAGATAVOT ES rīcības plānu un valstu rīcības plānus, kuros tiktu efektīvi risinātas ar DA pienākumu izpildi saistītās problēmas. Minētie rīcības plāni var būt daļa no ES stratēģiskā satvara DA jomā un valsts DA stratēģijām.
22. Balstoties uz faktiskajām vajadzībām, IZSTRĀDĀT konkrētajai situācijai piemērotus rīkus, īpaši tādus tiešsaistes rīkus kā *OIRA* (tiešsaistes interaktīvs riska novērtējums), lai mikrouzņēmumiem un MVU palīdzētu DA jautājumus iestrādāt savās stratēģijās, riska novērtējumā un riska pārvaldībā, kā arī lai palīdzētu tiem DA pasākumus īstenot ikdienas darbā.
23. Attiecīgā gadījumā IZMANTOT ES finansējumu, lai veicinātu DA sekmīgu īstenošanu, atbalstot, piemēram, informētības palielināšanu, izglītību un apmācību.
24. IZSTRĀDĀT metodes un APMAINĪTIES ar vispārīgām un speciālām zināšanām par to, kā panākt, lai gan piegādes ķēdēs apakšuzņēmēji, gan konsorcijs ievērotu augstus DA standartus.

Lai novērstu apdraudējumus un slimības, tostarp vēzi, kura iemesls ir darbošanās ar bīstamām vielām darba vietā, rīkoties šādi:

25. Sekmīgi IEVIEST un PĀRRAUDZĪT visas ES jau noteiktās saistošās un orientējošās robežvērtības.
26. VĀKT un APKOPOT datus, informāciju un statistiku par apdraudējumiem un riskiem, kā arī par preventīviem un pārvaldības pasākumiem, kas saistīti ar bīstamām vielām.

Lai risinātu tādu problēmu kā psihosociālie riski un ar darbu saistīti negadījumi un slimības, tostarp balsta un kustību aparāta traucējumi, rīkoties šādi:

27. Attiecīgos gadījumos UZLABOT statistiskās metodes, tostarp rādītājus, kas ir salīdzināmi visā ES, lai mērītu un pārraudzītu DA efektivitāti tādos aspektos kā nelaimes gadījumi darbā un arodslimības un tie psihosociālā riska faktori, kas saistīti ar darba vidi.
28. UZLABOT sadarbību starp DA, nodarbinātības un veselības ekspertiem un kompetentajām iestādēm, lai aptvertu visas iespējas, problēmas un vajadzības, kas saistītas ar norādījumiem, ko sniedz darba ņēmējiem, un ar viņu ārstēšanu, rehabilitāciju un atgriešanos darbā.

Lai DA ņemtu vērā dzimuma līdztiesības aspektu un cīnītos pret aizskaršanu, tostarp seksuālu uzmākšanos, un iebiedēšanu darba vietās, rīkoties šādi

29. Saskaņā ar valsts likumiem un praksi aktīvi VEICINĀT to, lai tiktu pilnībā respektēti dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas principi, un veikt visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai darba pasaulē izskaustu vardarbību un aizskaršanu.
30. MUDINĀT darba devējus DA pārvaldībā iekļaut dzimumperspektīvu, īpašu uzmanību veltot darba organizācijai.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

31. **PIENĒMT jaunu ES stratēģisko satvaru darba aizsardzības jomā 2021.–2027. gadam, īpašu uzmanību tajā pievēršot problēmām, uz kurām norādīts šajos secinājumos.**

Lai reaģētu uz to, ka darba pasaule mainās, rīkoties šādi:

32. TURPINĀT uzlabot minimālās prasības DA jomā un atjaunināt DA regulējumu, piemēram, Darba vietas direktīvu (89/654) un Displeju ierīču direktīvu (90/270).
33. Sadarbībā ar kompetentajām valsts iestādēm, kompetentajām Savienības aģentūrām un Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēju komiteju PIEVĒRSTIES tām DA problēmām, ko rada jaunas darba formas, un no tām izrietošajām sekām.

Lai risinātu tādu problēmu kā psihosociālie riski un ar darbu saistīti negadījumi un slimības, tostarp balsta un kustību aparāta traucējumi, rīkoties šādi:

34. NĀKT KLAJĀ ar paziņojumu par psihosociālā riska faktoriem, riska novērtējumu un psihosociālajiem resursiem darbā, īpašu uzmanību veltot problēmām, kuras izraisa tas, ka darba pasaule mainās.
35. IEROSINĀT garīgās veselības stratēģiju Savienībai, ņemot vērā dažādu politiku, tostarp DA, starpnozaru ietekmi uz garīgo veselību.
36. NODROŠINĀT ar ergonomiju saistītus norādījumus par balsta un kustību aparāta traucējumiem, kuros – līdztekus materiāliem, kas attiecas uz manuālu darbu vai darbu ar displeju ierīcēm, – jo īpaši būtu ietverti informatīvi un praktiski rīki, izglītība un apmācība.
37. Attiecībā uz nelaimes gadījumiem ar letālu iznākumu darba vietā un letālām arodslimībām jaunajā ES stratēģiskajā satvarā darba aizsardzības jomā iekļaut pieejas, ko izmanto *Vision Zero* iniciatīvā, un galveno uzmanību veltīt prevencijas kultūras veicināšanai un darba vietas drošuma kultūras uzlabošanai, un apmaiņai ar paraugpraksi.

Lai novērstu apdraudējumus un slimības, tostarp vēzi, kura iemesls ir darbošanās ar bīstamām vielām darba vietā, rīkoties šādi:

38. Balstoties uz piesardzības principu un jaunākajiem zinātniskajiem pierādījumiem, IEROSINĀT jaunas saistošas robežvērtības prioritārajiem kancerogēniem un citām bīstamām vielām un ATJAUNINĀT esošās robežvērtības, ja tas vajadzīgs darba ņēmēju aizsardzībai.
39. IZSTRĀDĀT norādījumus par to, kā mērīt Eiropas līmenī noteiktās saistošās robežvērtības, tostarp attiecīgā gadījumā – bioloģiskās robežvērtības.
40. PRECIZĒT, kāda ir DA un *REACH* (ķīmikāliju reģistrēšana, vērtēšana, licencēšana un ierobežošana) jomas tiesību aktu saskare, un UZLABOT koordinēšanas darbu, izstrādājot pārredzamas procedūras un kritērijus, ko izmanto, kad tiek atlasītas konkrētām vielām vispiemērotākās regulējuma iespējas.

AICINA DALĪBVALSTIS:

Lai reaģētu uz to, ka darba pasaule mainās, rīkoties šādi:

41. PIENĒMT un pastāvīgi UZLABOT valsts DA stratēģijas un politiku.
42. NODROŠINĀT, lai valsts darba inspekcijām būtu pienācīgi resursi un lai inspektori tiktu apmācīti un informēti par modernākajiem inspekcijas un informētības palielināšanas paņēmieniem, jo īpaši saistībā ar jaunām tehnoloģijām un jaunām darba formām.

Lai palīdzētu MVU un mikrouzņēmumiem pienācīgi aizsargāt savus darbiniekus un panākt, ka DA pasākumi veicina izpildes un darba ražīguma rādītājus, un lai vienlaikus mazinātu lieku administratīvo slogu, rīkoties šādi:

43. Saskaņā ar valsts tiesību aktiem SEKMĒT to, lai mikrouzņēmumiem un MVU būtu vieglāk pieejami norādījumu rīki un finansējums DA pasākumu pārvaldības uzlabošanai.

44. POPULARIZĒT stingras DA pozitīvo ietekmi uz konkurētspēju, jo īpaši, ka tā palielina klientu un ieguldītāju uzticēšanos, uzlabo uzņēmumu reputāciju – kas dod iespēju gūt lielākus panākumus pārdošanā un darbinieku pieņemšanā – un samazina izmaksas, ko rada invaliditāte un absenteisms.
45. UZLABOT darba devēju prasmes un zināšanas tādos jautājumos kā pienākumi un paraugprakse DA pasākumu pārvaldībā.
46. Saskaņā ar valsts tiesību aktiem SNIEGT ATBALSTU ārējiem DA pakalpojumu sniedzējiem, lai viņi varētu pilnveidot un uzlabot savus pakalpojumus un nodrošināt specifiskus, konkrētajam MVU pielāgotus risinājumus.

Lai risinātu tādas problēmas kā psihosociālie riski un garīgā veselība un lai novērstu ar darbu saistītus negadījumus un slimības, jo īpaši balsta un kustību aparāta traucējumi, rīkoties šādi:

47. VEICINĀT to, darba vietās veiktā obligātā riska novērtējuma ietvaros tiktu veicināta veselība un ar darbu saistītu slimību profilakse, jo īpaši saistībā ar psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem.
48. UZLABOT darba devēju un veselības aprūpes speciālistu sadarbību, lai mazinātu ar darbu saistītas slimības un nelaimes gadījumus, īpašu uzmanību veltot balsta un kustību aparāta traucējumiem.
49. VEICINĀT *Vision Zero* pieeju centienos sasniegt vērienīgo mērķi – darba vietā nepieļaut nekādu kaitējumu.
50. PALIELINĀT informētību par balsta un kustību aparāta traucējumiem darbā un MAZINĀT ar tām saistītos riskus visa mūža garumā – ko jo īpaši panāk ar sadarbību, kurā iesaista nodarbinātības, veselības un izglītības ekspertus un struktūras.

Lai novērstu apdraudējumus un slimības, tostarp vēzi, kura iemesls ir darbošanās ar bīstamām vielām darba vietā, rīkoties šādi:

51. Saskaņā ar valsts likumiem vai praksi PANĀKT UZLABOJUMUS jautājumā par darba ņēmēju veselības uzraudzību visa mūža garumā un – jo īpaši attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri bijuši pakļauti konkrētu bīstamu vielu iedarbībai, arī pēc tam, kad viņi šādu vielu iedarbībai vairs netiek pakļauti – tik ilgi, cik ārsts vai iestāde, kas atbild ar darba ņēmēju veselības uzraudzību, uzskata, ka tas ir vajadzīgs konkrēto darba ņēmēju veselības aizsardzībai.
52. UZSVĒRT – lai novērstu nelaimes gadījumus darbā un arodslimības, ir svarīgi veikt riska novērtējumu un preventīvos pasākumus sakārtot hierarhiski.

Lai darba vietas un darba apstākļus pielāgotu novecojošam darbaspēkam un turklāt mudinātu strādāt līdz šim neaktīvus iedzīvotājus un cilvēkus ar invaliditāti, rīkoties šādi:

53. Ar valsts DA stratēģiju un pasākumu palīdzību UZTURĒT un UZLABOT darbspēju, lai – nolūkā risināt DA problēmas, kas saistītas ar demogrāfiskajām tendencēm,– izveidotu tādu darba dzīvi, kas iekļauj visus ikviena vecuma darba ņēmējus, un ATBALSTĪT pasākumus, kuru mērķis ir panākt, lai piedalīties un sniegt savu ieguldījumu varētu tie iedzīvotāji, kuriem ir vāja veselība vai invaliditāte.
54. MUDINĀT darba devējus – lai darba ņēmējiem palīdzētu ilgāk noturēties darbā – paredzēt elastīgus un ilgtspējīgus darba paņēmienus un iespējas strādāt no mājām, vienlaikus saglabājot augstu un pienācīgu aizsardzības līmeni un rīkojoties saskaņā ar darba tiesībām un valsts likumiem un praksi.
55. STIPRINĀT darba devēju zināšanas par to, kā atbalstīt darbspēju un atgriešanos darbā pēc slimības atvaļinājuma, un UZLABOT dažādu politikas jomu starpnozaru sadarbību, lai mazinātu to cilvēku, kam ir daļēja vai ierobežota darbspēja, tostarp cilvēku, kam ir garīgās veselības problēmas, diskrimināciju un lai šiem cilvēkiem veicinātu vienlīdzīgas darba iespējas.

AICINA SOCIĀLOS PARTNERUS, vienlaikus respektējot viņu autonomiju, kompetences un valsts tradīcijas, rīkoties šādi:

56. ciešā sadarbībā ar kompetentajām iestādēm un citām attiecīgām ieinteresētajām personām, **TURPINĀT** aktīvi piedalīties DA īstenošanā un uzlabošanā.
57. **TURPINĀT** piedalīties centienos nodrošināt drošus un pienācīgus darba apstākļus.
58. Aktīvi **SADARBOTIES** dažādajos un atbilstošajos DA jautājumu forumos uzņēmumu, vietējā, reģionālā, valsts, ES un pasaules līmenī.
59. Aktīvi **IESAISTĪTIES** valstu DA stratēģiju un politikas izstrādē un īstenošanā un atbalstīt un veicināt prevencijas kultūras popularizēšanu, un piedalīties statistikas datu vākšanā.
60. Lai veicinātu zināšanas, prasmes un pasākumus, kas vajadzīgi, lai apzinātu, izvērtētu un kontrolētu DA riskus, **NODROŠINĀT**, ka darba devējiem un darba ņēmējiem, tostarp darba ņēmēju DA pārstāvjiem, tiek sniegts atbalsts un vajadzības gadījumā viņi tiek apmācīti.

Atsauces dokumenti

Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (Darba aizsardzības pamatdirektīva)

ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem

Darba aizsardzības uzlabošana – atzinums par ES darba aizsardzības politikas nākotnes prioritātēm Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas darba grupas stratēģijas dokuments 1048/19

Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizēšana" (COM(2017) 12 final)

Padomes 2015. gada marta secinājumi "ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem

Padomes 2015. gada septembra secinājumi "Jauna darba aizsardzības programma, lai veicinātu labākus darba apstākļus"

Padomes 2019. gada maija secinājumi "Mainīgā darba pasaule: pārdomas par jauniem darba veidiem un ietekmi uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību"

Padomes 2019. gada oktobra secinājumi par labklājības ekonomiku, OV C 400, 26.11.2019., 9. lpp.