



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 10 decembrie 2019
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	14630/19
Subiect:	Un nou Cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea în muncă: consolidarea punerii în aplicare a securității și sănătății în muncă în UE - Concluziile Consiliului

Alăturat, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, astfel cum au fost adoptate cu ocazia reuniunii Consiliului EPSCO desfășurate la 10 decembrie 2019.

Un nou Cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea în muncă: consolidarea punerii în aplicare a securității și sănătății în muncă în UE

Concluziile Consiliului

RECUNOSCÂND CĂ

1. Lucrătorii din Uniunea Europeană beneficiază, în mare măsură, de protecție corespunzătoare, angajatorii fiind responsabili pentru securitatea și sănătatea în muncă (denumite în continuare „SSM”), în pofida diferențelor în ceea ce privește condițiile de muncă dintre statele membre și din interiorul acestora și dintre diferitele sectoare ale economiei. SSM reprezintă o piatră de temelie a bunăstării și protecției lucrătorilor și contribuie la creșterea economică și la competitivitatea Uniunii.
2. SSM este un element important al economiei bunăstării. Consiliul a invitat statele membre și Comisia să includă o perspectivă a economiei bunăstării în politicile naționale și ale Uniunii¹.
3. Investițiile în SSM contribuie la prevenirea bolilor profesionale, a accidentelor de muncă și a presiunilor fizice și psihosociale dăunătoare și au un efect pozitiv tangibil asupra economiei, contribuind la o performanță mai bună și la cariere profesionale durabile. SSM conduce la scăderea numărului de îmbolnăviri legate de muncă și, prin urmare, la reducerea absenteismului, a numărului de pensii de invaliditate, a prezenței nejustificate la muncă („prezenteism”), a pierderii de competențe și a primelor de asigurare, deci la reducerea costurilor. Îmbunătățirea atât a securității, cât și a sănătății în muncă, precum și a stării de bine la locul de muncă sporește, de asemenea, satisfacția profesională a lucrătorilor, angajamentul lor față de angajatori și productivitatea lor.

¹ Concluziile Consiliului din octombrie 2019 intitulate „Economia bunăstării”, JO C 400, 26.11.2019, p. 9.

4. UE dispune de o legislație vastă în domeniul SSM. Cadrul pentru SSM a fost instituit prin Directiva 89/391/CEE (directiva-cadru²) pentru a introduce măsuri de încurajare a îmbunătățirii SSM prin stabilirea unor principii generale privind protecția sănătății și a securității lucrătorilor în UE. Directiva-cadru este completată de peste 25 de directive individuale care se referă la pericole specifice la locul de muncă, activități specifice, sectoare cu riscuri mai mari și anumite grupuri aflate în situații vulnerabile.
5. Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020 a dat rezultate importante, în special prin orientarea eforturilor statelor membre către politici naționale mai bune și mai eficiente în materie de SSM. Majoritatea statelor membre au adoptat planuri de acțiune naționale bazate pe acest cadru. Prin urmare, este important să se instituie un nou cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea în muncă pentru perioada 2021-2027.
6. Prin proclamarea Pilonului european al drepturilor sociale (denumit în continuare „pilonul”), Parlamentul European, Consiliul și Comisia și-au afirmat angajamentul ferm față de drepturile fundamentale ale lucrătorilor și față de îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă. Principiul 5 subliniază necesitatea unor condiții de muncă de calitate, inclusiv în cazul formelor inovatoare de muncă. Principiul 10 al pilonului subliniază dreptul lucrătorilor la „un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă” și la „un mediu de lucru adaptat la nevoile lor profesionale și care le permite să își prelungească participarea pe piața muncii”. Principiul 17 subliniază dreptul persoanelor cu handicap la „servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor”. În Agenda strategică 2019-2024, Consiliul European a inclus punerea în aplicare a pilonului la nivelul UE și al statelor membre printre acțiunile prioritare.

² Directiva privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

7. Stabilirea unor valori-limită obligatorii de expunere profesională pentru agenții cancerigeni și mutageni prioritari a reprezentat o îmbunătățire foarte importantă în legislația privind SSM în ultimii ani. În prezent, sunt stabilite valori-limită obligatorii de expunere pentru 25 de substanțe. Aceste limite de expunere ar trebui să reducă riscul de apariție a cancerului la milioane de lucrători. Prin urmare, activitatea de identificare a unor noi agenți cancerigeni și mutageni la locul de muncă și de stabilire a unor valori-limită pentru aceștia trebuie să constituie în continuare o prioritate foarte importantă.
8. Implicarea partenerilor sociali este esențială pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă în UE. Prin ea, elaborarea și punerea în aplicare a legislației pot fi bazate pe o cunoaștere realistă a nevoilor efective. O astfel de implicare garantează, de asemenea, angajamentul partenerilor sociali față de dezvoltarea și progresul SSM.

REAMINTIND CĂ

9. Schimbările actuale rapide de pe piața muncii, inclusiv digitalizarea și utilizarea sporită a inteligenței artificiale, pot oferi posibilități și potențial pozitiv de îmbunătățire a condițiilor de muncă. Apariția unor noi profesii și a unor noi metode de lucru, creșterea numărului de noi categorii de locuri de muncă și de noi forme de muncă [în domenii precum subcontractarea, munca în mediul digital, munca în sistem participativ (*crowd-work*), munca la cerere, economia bazată pe partajare și economia platformelor], precum și numărul mare de persoane care desfășoară o activitate independentă sunt aspecte problematice. Măsurile de protecție a lucrătorilor și legislația privind SSM, inclusiv domeniul de aplicare al acestei legislații, nu țin întotdeauna pasul cu aceste schimbări. În plus, munca nedeclarată este legată de riscuri extrem de mari în materie de SSM. În același timp, unele dintre directivele UE existente, cum ar fi Directiva privind locul de muncă (89/654) și Directiva privind lucrul la monitor (90/270), nu mai sunt de actualitate.

10. Microîntreprinderile și IMM-urile reprezintă aproape 93 % din totalul întreprinderilor din UE³. Acestea nu dispun întotdeauna de cunoștințele și resursele necesare pentru a se conforma cerințelor în materie de SSM și, drept consecință, se confruntă cu dificultăți la punerea în aplicare a legislației privind SSM. Microîntreprinderile și IMM-urile sunt foarte eterogene. Ele sunt active în domenii foarte diferite, iar circumstanțele regionale și locale pot varia considerabil. Prin urmare, nu există o soluție universală. În plus, respectarea obligațiilor în materie de SSM este considerată adesea de către întreprinderi drept un cost inutil mai degrabă decât o investiție profitabilă.
11. Lipsesc adesea dovezile solide și datele comparabile privind SSM. Acest lucru este valabil în special în cazul statisticilor privind accidente de muncă și bolile profesionale. EU-OSHA elaborează în prezent un barometru SSM, care ar trebui să îmbunătățească baza de date. În plus, Eurostat⁴ a lansat un studiu metodologic privind problemele legate de subraportare. Ambele vor îmbunătăți baza de date a politicilor în domeniul SSM.
12. Riscurile psihosociale și stresul în muncă se numără printre cele mai dificile și mai presante preocupări legate de SSM. Aproximativ jumătate dintre toți lucrătorii din UE consideră că stresul legat de muncă reprezintă o problemă comună la locul lor de muncă. Peste un sfert din toți lucrătorii declară că se confruntă cu stres legat de muncă pe întreg parcursul sau în cea mai mare parte a timpului lor de lucru. Cauzele cel mai frecvent menționate ale stresului în muncă sunt insecuritatea locului de muncă, programul de lucru prelungit sau neregulat, volumul de muncă excesiv, precum și hărțuirea și violența la locul de muncă. La aproape 80 % din angajatorii din UE 28 este identificată prezența a cel puțin unui factor de risc psihosocial în cadrul organizației. Cu toate acestea, doar 76 % din angajatorii din UE 28 raportează că efectuează în mod regulat evaluări ale riscurilor. Dintre acești angajatori, doar aproximativ două treimi raportează că includ riscurile psihosociale în aceste evaluări, în parte din cauză că nu dispun de informații sau de instrumentele adecvate pentru a face față în mod eficace acestor riscuri⁵.

³ Eurostat, cod al datelor online sbs_sc_sca_r2, anul de referință 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Al doilea sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER-2), EU-OSHA, 2016.

13. Femeile lucrează deseori în diverse sectoare în care condițiile de muncă și riscurile în materie de SSM sunt diferite de cele cu care se confruntă bărbații. Acest lucru, precum și faptul că femeile au de multe ori sarcini diferite de cele ale bărbaților chiar și atunci când lucrează în același sector sau au aceeași profesie duc la factori de risc fizic și psihosocial diferiți pentru bărbați și pentru femei. În plus, multe femei se confruntă cu hărțuirea sexuală la locul de muncă. Între 45 % și 55 % dintre femeile din UE 28 au fost victime ale hărțuirii sexuale încă de la vârsta de 15 ani, iar 32 % dintre aceste femei afirmă că autorul a fost o persoană de la locul de muncă⁶.
14. Expunerea la mișcări repetitive, posturi obositoare și dureroase, precum și transportarea sau deplasarea de încărcături grele se numără în continuare printre factorii de risc fizic în muncă predominanți în UE⁷. Afectiunile musculo-scheletice (denumite în continuare „AMS”) sunt cel mai răspândit tip de probleme de sănătate legate de muncă⁸. Dintre lucrătorii din UE care raportează că au o problemă de sănătate legată de muncă, 60 % menționează AMS ca fiind afecțiunile cele mai grave cu care se confruntă. Directivele UE care vizează prevenirea AMS în muncă nu mai sunt de actualitate.
15. Cancerul reprezintă în continuare principala cauză a mortalității profesionale în UE. Costurile anuale aferente la nivelul UE pentru asistența medicală și pierderile de productivitate sunt estimate a fi între 4 miliarde EUR și 7 miliarde EUR. Pe lângă agenții cancerigeni, lucrătorii pot fi expuși unei varietăți de alte substanțe periculoase la locul de muncă. De asemenea, o serie de noi dificultăți posibile în gestionarea substanțelor periculoase, cum ar fi substanțele toxice pentru reproducere și nanomaterialele, devin o problemă pentru angajatori. Legislația UE privind SSM și cea privind substanțele chimice generează uneori suprapuneri sau chiar cerințe contradictorii, ceea ce riscă să ducă la confuzii, sarcini administrative și insecuritate juridică. În plus, supravegherea sănătății lucrătorilor expuși la substanțe periculoase nu se face întotdeauna regulat și sistematic, în special atunci când lucrătorii nu mai sunt expuși la aceste substanțe, de exemplu după ce și-au schimbat locul de muncă sau au ieșit la pensie.

⁶ Raportul pe 2018 privind egalitatea între femei și bărbați în UE. Justiție și consumatori, Comisia Europeană, 2018.

⁷ Anchetă europeană privind condițiile de muncă (EWCS). Eurofound, 2015.

⁸ Anchetă asupra forței de muncă în Uniunea Europeană (EU-LFS), 2013.

16. Având în vedere schimbările demografice actuale, este necesar să se promoveze cariere profesionale mai îndelungate pentru a se utiliza întreaga forță de muncă disponibilă, inclusiv din ce în ce mai mulți lucrători în vârstă de peste 65 de ani. Prin urmare, numărul și proporția de lucrători în vârstă sunt în creștere rapidă. Este posibil ca un lucrător în vârstă să nu mai poată presta activități care necesită forță fizică, dar poate fi dispus și capabil să presteze alte activități mai puțin solicitante din punct de vedere fizic. În prezent, practicile și metodele de lucru deseori nu fac ca revenirea sau continuarea în câmpul muncii să fie posibilă, atractivă, interesantă și motivantă pentru lucrătorii în vârstă și pentru cei cu handicap parțial sau cu boli cronice.
17. Inspectorii de muncă dispun de o gamă largă de funcții pentru a promova și a contribui la asigurarea respectării legislației naționale, în domenii precum SSM, condițiile de muncă și alte aspecte legate de ocuparea forței de muncă, dar resursele acestor inspectori pot fi uneori limitate. Noile riscuri și noile forme de muncă generează dificultăți suplimentare pentru o inspecție eficientă a muncii și, în același timp, apar noi abordări care completează mijloacele și metodele tradiționale de asigurare a respectării normelor.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA

EUROPEANĂ ca, în strânsă cooperare cu partenerii sociali, respectând autonomia și rolul partenerilor sociali, competențele naționale și diferențele dintre modelele de piață a muncii din statele membre,

Pentru a aborda dificultățile aferente schimbărilor din lumea muncii,

18. SĂ DEPUNĂ EFORTURI pentru a îmbunătăți protecția tuturor lucrătorilor, în special a lucrătorilor cu forme atipice de angajare și a lucrătorilor aflați în situații vulnerabile, în scopul de a le oferi acoperire și protecție corespunzătoare și adecvată prin măsuri în domeniul SSM.
19. SĂ ABORDEZE în mod eficient și proactiv noile riscuri în materie de SSM aferente practicilor de lucru și tehnologiilor în schimbare, inclusiv în cadrul proiectelor și programelor finanțate de UE, după caz.
20. SĂ SE BAZEZE într-o mai mare măsură pe dovezi și pe date pentru a îmbunătăți strategiile, planurile de acțiune, legislația și orientările în materie de SSM.

Pentru a ajuta IMM-urile și microîntreprinderile, reducând în același timp sarcina administrativă inutilă, pentru a proteja în mod adecvat lucrătorii și pentru a transforma măsurile în domeniul SSM în creșteri ale performanței și productivității,

21. SĂ STABILEASCĂ un plan de acțiune al UE și planuri de acțiune naționale pentru a aborda în mod eficace dificultățile de punere în aplicare a obligațiilor în materie de SSM. Aceste planuri de acțiune pot face parte din cadrul strategic al UE privind SSM și din strategiile naționale privind SSM.
22. SĂ ELABOREZE, pe baza nevoilor reale, instrumente adaptate, în special instrumente online precum OIRA, pentru a ajuta microîntreprinderile și IMM-urile să integreze aspecte legate de SSM în strategiile lor, în evaluările lor de risc și în gestionarea riscurilor, precum și pentru a le ajuta să pună în aplicare măsuri în domeniul SSM în activitatea de zi cu zi.
23. SĂ UTILIZEZE fonduri din partea UE, după caz, pentru a promova punerea în aplicare eficientă a SSM, sprijinind, de exemplu, activitățile de sensibilizare, educația și formarea.
24. SĂ ELABOREZE metode și SĂ FACĂ SCHIMB de cunoștințe și de experiență privind modul în care subcontractanții și consorțiile pot asigura, în cadrul lanțurilor de aprovizionare, conformitatea cu standardele ridicate în materie de SSM.

Pentru a elimina pericolele și a preveni bolile, inclusiv cancerul, cauzate de utilizarea de substanțe periculoase la locul de muncă,

25. SĂ PUNĂ ÎN APLICARE și SĂ MONITORIZAZE în mod eficace toate valorile-limită obligatorii și orientative ale UE existente.
26. SĂ COLECTEZE și SĂ COMPILEZE date, informații și statistici referitoare la pericole și la riscuri, precum și la măsurile preventive și la gestionarea substanțelor periculoase.

Pentru a aborda problema riscurilor psihosociale, a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, inclusiv AMS.

27. SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ metodele statistice, incluzând, după caz, indicatori comparabili la nivelul UE, pentru a măsura și a monitoriza performanțele SSM în ceea ce privește accidentele de muncă, bolile profesionale și factorii de risc psihosocial legați de mediul de lucru.
28. SĂ CONSOLIDEZE cooperarea dintre experții în domeniul SSM, al ocupării forței de muncă și al sănătății și autoritățile competente, pentru a ține seama în general de posibilitățile, dificultățile și nevoile legate de îndrumarea, tratamentul, reabilitarea și revenirea în câmpul muncii a lucrătorilor.

Pentru a ține seama de dimensiunea de gen în SSM și pentru a combate hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală, și comportamentul agresiv la locul de muncă.

29. SĂ PROMOVEZE în mod activ respectarea deplină a principiilor egalității de gen și nediscriminării și să ia măsurile necesare pentru eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.
30. SĂ ÎNCURAJEZE angajatorii să includă o perspectivă de gen în gestionarea SSM, cu un accent special pe organizarea muncii.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

31. SĂ ADOPTÉ un nou **Cadru strategic al UE privind securitatea și sănătatea în muncă pentru perioada 2021-2027, acordând o atenție deosebită dificultăților identificate în prezentele concluzii.**

Pentru a aborda dificultățile aferente schimbărilor din lumea muncii.

32. SĂ CONTINUE să îmbunătățească cerințele minime privind SSM și să actualizeze legislația privind SSM, cum ar fi Directiva privind locul de muncă (89/654) și Directiva privind lucrul la monitor (90/270).
33. SĂ ABORDEZE, în cooperare cu autoritățile naționale competente, cu agențiile competente ale Uniunii și cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă, dificultățile în materie de SSM generate de noile forme de muncă, precum și implicațiile acestora.

Pentru a aborda problema riscurilor psihosociale, a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, inclusiv AMS.

34. SĂ EMITĂ o comunicare privind factorii de risc psihosocial, evaluarea riscurilor, gestionarea riscurilor și resursele psihosociale în câmpul muncii, cu un accent special pe dificultățile apărute ca urmare a schimbărilor din lumea muncii.
35. SĂ PROPUNĂ o strategie pentru Uniune în domeniul sănătății mintale, ținând seama de impactul transsectorial al diverselor politici, inclusiv al SSM, asupra sănătății mintale.
36. SĂ FURNIZEZE materiale de îndrumare ergonomică în ceea ce privește AMS, inclusiv, în special, în materie de sensibilizare, instrumente practice, educație și formare, altele decât materialele referitoare la manipularea manuală sau lucrul la monitor.
37. SĂ INCLUDĂ, în noul Cadru strategic al UE privind securitatea și sănătatea în muncă, abordări de tipul „zero decese” (*Vision Zero*) în ceea ce privește accidentele și bolile profesionale mortale la locul de muncă, cu accent principal pe promovarea unei culturi a prevenirii, pe îmbunătățirea culturii securității la locul de muncă și pe schimbul de bune practici.

Pentru a elimina pericolele și a preveni bolile, inclusiv cancerul, cauzate de utilizarea de substanțe periculoase la locul de muncă,

38. SĂ PROPUNĂ noi valori-limită obligatorii pentru agenții cancerigeni prioritari și alte substanțe periculoase prioritare, pe baza principiului precauției și a celor mai recente dovezi științifice, și SĂ ACTUALIZEZE valorile-limită existente dacă este necesar pentru protecția lucrătorilor.
39. SĂ ELABOREZE orientări privind măsurarea valorilor-limită obligatorii introduse la nivel european, inclusiv, acolo unde este relevant, a valorilor-limită biologice.
40. SĂ CLARIFICE legăturile dintre legislația privind SSM și cea privind REACH și SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ coordonarea prin elaborarea de proceduri și criterii transparente care să fie utilizate la selectarea celor mai adecvate opțiuni de reglementare specifice fiecărei substanțe.

INVITĂ STATELE MEMBRE:

Pentru a aborda dificultățile aferente schimbărilor din lumea muncii,

41. SĂ ADOPTÉ și SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ în continuu strategii și politici naționale în materie de SSM.
42. SĂ DISPUNĂ ca inspectoratele naționale de muncă să beneficieze de resurse adecvate, iar inspectorii să fie atât formați, cât și informați cu privire la cele mai recente metode de inspecție și de sensibilizare, în special în materie de noi tehnologii și noi forme de muncă.

Pentru a ajuta IMM-urile și microîntreprinderile, reducând în același timp sarcina administrativă inutilă, pentru a proteja în mod adecvat lucrătorii și pentru a transforma măsurile în domeniul SSM în creșteri ale performanței și productivității,

43. SĂ FACILITEZE, în conformitate cu legislația națională, accesul microîntreprinderilor și al IMM-urilor la instrumente de orientare și la finanțare în vederea îmbunătățirii gestionării activităților lor în domeniul SSM.

44. SĂ PROMOVEZE beneficiile unui sistem solid de SSM din punctul de vedere al competitivității, în special în scopul de a spori încrederea clienților și a investitorilor, de a îmbunătăți reputația întreprinderilor, permițându-le să obțină rezultate mai bune în vânzări și în recrutare, și de a reduce costurile generate de handicap și de absenteism.
45. SĂ STIMULEZE competențele și cunoștințele angajatorilor referitoare la obligațiile și la bunele practici în gestionarea activităților SSM.
46. SĂ SPRIJINE furnizorii de servicii de SSM externi, în conformitate cu legislația națională, pentru dezvoltarea și îmbunătățirea serviciilor lor, astfel încât aceștia să poată oferi IMM-urilor soluții specifice, adaptate.

Pentru a aborda problemele legate de riscurile psihosociale și de sănătatea mintală și pentru a preveni accidentele de muncă și bolile profesionale, în special AMS.

47. SĂ CONSOLIDEZE promovarea sănătății și prevenirea bolilor profesionale, în special în ceea ce privește riscurile psihosociale și ergonomice, ca parte a evaluării obligatorii a riscurilor efectuate de angajatori.
48. SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ colaborarea dintre angajatori și experții din domeniul asistenței medicale cu scopul de a reduce bolile profesionale și accidentele de muncă, acordând o atenție deosebită tulburărilor mintale și AMS.
49. SĂ PROMOVEZE o abordare de tipul „zero decese” (*Vision Zero*), urmărind ambițiosul obiectiv de a preveni toate afecțiunile la locul de muncă.
50. SĂ CREASCĂ gradul de conștientizare cu privire la AMS în muncă și SĂ REDUCĂ riscurile aferente pe tot parcursul vieții, în special prin cooperarea dintre experții și structurile din domeniul ocupării forței de muncă, al sănătății și al educației.

Pentru a elimina pericolele și a preveni bolile, inclusiv cancerul, cauzate de utilizarea de substanțe periculoase la locul de muncă.

51. SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ, în conformitate cu dreptul sau practicile naționale, acoperirea oferită lucrătorilor prin supravegherea sănătății acestora pe tot parcursul vieții, în special în cazul lucrătorilor care au fost expuși la substanțe periculoase specifice, inclusiv pentru perioada de după încetarea expunerii, atât timp cât medicul sau autoritatea responsabilă de supravegherea sănătății lucrătorilor consideră că este necesar pentru menținerea sănătății lucrătorilor în cauză.
52. SĂ SUBLINIEZE importanța evaluării riscurilor și a ierarhiei măsurilor preventive pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Pentru a adapta locurile de muncă și condițiile de muncă la o forță de muncă în curs de îmbătrânire și, de asemenea, pentru a încuraja persoanele inactive și cu handicap să lucreze.

53. SĂ MENTȚINĂ și SĂ CONSOLIDEZE capacitatea de muncă prin strategii și măsuri naționale în domeniul SSM, pentru a obține o viață profesională favorabilă incluziunii lucrătorilor de toate vârstele, pentru a face față dificultăților în materie de SSM legate de evoluțiile demografice, și SĂ SPRIJINE măsuri care să permită participarea și contribuția persoanelor cu probleme de sănătate sau cu handicap.
54. SĂ ÎNCURAJEZE angajatorii, menținând totodată un nivel de protecție ridicat adecvat, în conformitate cu dreptul muncii și cu legislațiile și practicile naționale, să permită practici de lucru flexibile și durabile și posibilități de a lucra de acasă, pentru a ajuta lucrătorii să rămână o perioadă mai lungă în câmpul muncii.
55. SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ baza de cunoștințe de care dispun angajatorii pentru a sprijini capacitatea de muncă și revenirea la muncă după un concediu medical și SĂ CONSOLIDEZE cooperarea transsectorială dintre diferitele domenii de politică, în scopul de a reduce discriminarea și a stimula șansele egale de angajare pentru persoanele cu o capacitate de muncă parțială sau limitată, inclusiv pentru cele cu probleme de sănătate mintală.

INVITĂ PARTENERII SOCIALI, respectându-le autonomia, competențele și tradițiile naționale,

56. SĂ CONTINUE să joace un rol activ în punerea în aplicare și îmbunătățirea SSM, în strânsă cooperare cu autoritățile competente și cu alte părți interesate relevante.
57. SĂ CONTINUE să participe la eforturile de asigurare a unor condiții de muncă sigure și decente.
58. SĂ COOPEREZE activ la nivel de întreprindere, la nivel local, regional și național, la nivelul UE și la nivel mondial în cadrul diverselor foruri relevante în materie de SSM.
59. SĂ SE IMPLICE în mod activ în dezvoltarea și punerea în aplicare a unor strategii și politici naționale în materie de SSM, să sprijine și să încurajeze promovarea unei culturi a prevenirii și să participe la colectarea de date statistice.
60. SĂ OFERE sprijin și, după caz, formare angajatorilor și lucrătorilor, inclusiv reprezentanților lucrătorilor pentru aspecte legate de SSM, cu scopul de a promova cunoștințele, competențele și măsurile necesare pentru identificarea, evaluarea și controlul riscurilor în materie de SSM.

Trimiteri

Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (Directiva-cadru privind SSM)

Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020: Adaptarea la noi provocări

Către o mai bună sănătate și securitate la locul de muncă - Aviz privind viitoarele priorități ale politicii UE în domeniul SSM. Strategia Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă, doc. 1048/19

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă [COM(2017) 12 final]

Concluziile Consiliului din martie 2015 intitulate „Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020: Adaptarea la noi provocări”

Concluziile Consiliului din septembrie 2015 intitulate „O nouă agendă privind sănătatea și securitatea în muncă pentru promovarea unor condiții de muncă mai bune”

Concluziile Consiliului din mai 2019 intitulate „Lumea muncii în schimbare: reflecții cu privire la noi forme de muncă și la implicațiile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor”

Concluziile Consiliului din octombrie 2019 intitulate „Economia bunăstării”, JO C 400, 26.11.2019, p. 9