



Briuselis, 2014 06 06
COM(2014) 332 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa

KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa

1. ĮVADAS. PRADINĖ INFORMACIJA

Europos Komisijos, kuri glaudžiai bendradarbiauja su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais ir kitomis ES institucijomis bei įstaigomis, strateginis tikslas – užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką daugiau nei 217 mln. darbuotojų ES. Kadangi darbuotojų saugai ir sveikatai kylanti grėsmė yra gana panašios visoje ES, Sąjungai tenka aiškus vaidmuo – padėti valstybėms narėms veiksmingiau mažinti tokią riziką ir užtikrinti vienodas sąlygas visoje ES. Šis vaidmuo yra aiškiai pripažintas Sutartyje¹, kurioje Sąjungai suteikiama pasidalijamoji kompetencija skatinti valstybių narių tarpusavio bendradarbiavimą ir priimti direktyvas, kuriomis nustatomi minimalūs darbo aplinkos gerinimo reikalavimai, kad būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata.

Darbuotojų sveikatos ir saugos (DSS) srities priemonės ES taikomos pagal strateginę politikos programą, į kurią įtraukti šie du pagrindiniai elementai:

1. išsamus ES *acquis*, kuriuo reglamentuojama svarbiausia profesinė rizika ir nustatytos bendros apibrėžtys, struktūros ir taisyklės, kurias valstybės narės pritaiko prie skirtingų nacionalinių aplinkybių ir
2. 1978–2002 m. laikotarpio įvairios daugiametės veiksmų programos, po kurių priimtose (2002–2006 m. ir 2007–2012 m. laikotarpio) Europos strategijos, skirtos prioritetams ir bendriesiems uždaviniams nustatyti, nacionalinės politikos koordinavimo sistemai numatyti ir holistinei prevencijos kultūrai skatinti. Atsižvelgdamos į 2007–2012 m. strategiją, 27 valstybės narės parengė nacionalines strategijas.

Rizikos prevencija bei saugesnių ir sveikesnių darbo sąlygų užtikrinimo skatinimas yra labai svarbūs ne tik gerinant darbo kokybę ir darbo sąlygas, bet ir skatinant konkurencingumą. Darbuotojų sveikatos užtikrinimas turi tiesioginį ir išmatuojamą teigiamą poveikį našumui ir padeda gerinti socialinės apsaugos sistemų tvarumą. Sunkių nelaimingų atsitikimų ar profesinių ligų prevencija ir darbuotojų sveikatos stiprinimas per visą jų darbingą amžių nuo paties pirmojo darbo yra pagrindinė sąlyga, leidžianti jiems dirbti ilgiau. Tai padeda įveikti ilgalaikius gyventojų senėjimo pokyčius pagal Europos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijos „Europa 2020“ tikslus². Darbo kokybės gerinimas ypač akcentuojamas 7-ojoje užimtumo gairėje. Užimtumo srities dokumentų rinkinyje³ pabrėžiama, kad darbo sąlygų gerinimas daro teigiamą poveikį našumui ir konkurencingumui.

Investicijos DSS srityje padeda užtikrinti darbuotojų gerovę ir yra ekonomiškai efektyvios. Remiantis naujais įverčiais, investicijos šioje srityje gali padėti pasiekti aukštus grąžos rodiklius, kurių vidurkis yra lygus 2,2⁴ ir kurie svyruoja nuo 1,29 iki 2,89⁵.

¹ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 151 ir 153 straipsniai.

² COM(2010) 2020 ir COM(2014) 130 *final*.

³ COM(2012) 0173 *final*.

⁴ Dokumentas *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies* (Prevencijos grąža. Įmonių investicijų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje sąnaudos ir nauda), kurį parengė Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija (ISSA) ir kuris pateiktas adresu <http://www.issa.int>.

⁵ Pagal projektą *Benefits of Occupational Safety and Health (BenOSH)* (Darbuotojų saugos ir sveikatos nauda) parengtas dokumentas *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health* (Nelaimingų

2007–2012 m. DSS strategijos vertinimo rezultatais⁶ patvirtinama ES strateginės programos dėl politikos priemonių DSS srityje vertė ir tvirtas suinteresuotųjų subjektų pritarimas tam, kad toliau būtų laikomasi ES strateginio požiūrio. Vertinime akcentuojama būtinybė peržiūrėti tikslus, prioritetus ir darbo metodus, kad ES politikos programa būtų pritaikyta prie kintančių darbo modelių ir naujos bei atsirandančios rizikos.

Siekdama gauti suinteresuotųjų subjektų pastabų apie ankstesnės DSS strategijos įgyvendinimą ir tolesnių veiksmų kryptį, 2013 m. Komisija paskelbė viešas konsultacijas internetu⁷. Gautais daugiau nei 500 atsakymų patvirtinta būtinybė tęsti ES lygmens koordinavimą šioje srityje ir pateikta naudingų pasiūlymų dėl naujos strateginės programos turinio. Didžioji dauguma respondentų manė, jog turi būti imtasi daugiau veiksmų, siekiant sumažinti mažoms ir vidutinėms įmonėms (MVI) tenkančią administracinę naštą ir atitikties užtikrinimo išlaidas. Dauguma respondentų taip pat nurodė, kad šių tikslų turėtų būti siekiama drauge griežtai laikantis DSS principų, neatsižvelgiant į įmonės dydį.

Rengdama 2014–2020 m. darbuotojų sveikatos ir saugos strateginę programą, Komisija tinkamai atsižvelgė į keletą nuomonių, visų pirma į Europos Parlamento⁸, Darbuotojų saugos ir sveikatos patarimojo komiteto (DSSPK)⁹ ir Vyresniųjų darbo inspektorių komiteto (VDIK) nuomones¹⁰, kuriose pritariama tam, kad būtų pradėta strateginė politikos iniciatyva.

Užbaigdama konsultacijų procesą Komisija surengė konferenciją¹¹ darbo sąlygų tema, kurioje pagrindiniai suinteresuotieji subjektai aptarė svarbiausius uždavinius ir prioritetus, susijusius su tinkamesniu darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimu.

Ši strateginė programa bus vykdoma tuo pat metu, kaip ir ES DSS teisės aktų *ex post* vertinimas, kurio išvadas tikimasi parengti iki 2015 m. pabaigos. Atlikus šį pagal Pagrindų direktyvą 89/391/EEB privalomą ir į Komisijos Reglamentavimo kokybės ir rezultatų programą (REFIT)¹² įtrauktą vertinimą bus sustiprinta galimų naujų ateities iniciatyvų faktinių duomenų bazė. Dėl šios priežasties ir atsižvelgiant į ypatingą šio uždavinio svarbą, dabartinė strateginė programa bus peržiūreta 2016 m., siekiant atsižvelgti į vertinimo rezultatus ir strategijos „Europa 2020“ peržiūrą.

Šiame komunikate išdėstyti svarbiausi strateginiai tikslai ir įvairūs darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo veiksmai (4 dalis), pagrįsti nustatytomis neišspręstomis problemomis (2 dalis) ir pagrindiniais uždaviniais (3 dalis).

2. APŽVALGA. PAŽANGA IR NEIŠSPRĘSTOS PROBLEMOS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE

Per pastaruosius 25 metus geresnius ES rezultatus DSS srityje didele dalimi tikriausiai lėmė Sąjungos, valstybių narių ir suinteresuotųjų subjektų, tokių kaip socialinių partnerių, priimti ir įgyvendinti visapusiški teisės aktai ir politikos priemonės.

atsitikimų darbe ir su darbu susijusių ligų socialinės ir ekonominės sąnaudos), kurį galima rasti adresu <http://ec.europa.eu/social>.

⁶ SWD(2013) 202.

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=en&consultId=13&visib=0&furtherConsult=yes>.

⁸ 2011 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento rezoliucija A7-0409/2011 dėl Europos Sąjungos strategijos laikotarpio vidurio peržiūros; 2013 m. rugsėjo 12 d. Europos Parlamento rezoliucija 2013/2685(RSP) dėl Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos.

⁹ 2011 m. gruodžio 1 d. priimta nuomonė.

¹⁰ 2012 m. vasario 9 d. priimta nuomonė.

¹¹ 2014 m. balandžio 28 d. surengta konferencija darbo sąlygų tema,

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=979&furtherEvents=yes>.

¹² COM(2012) 746.

Buvo įgyvendinta didžioji dalis su teisėkūra susijusių ir nesusijusių iniciatyvų, numatytų 2007–2012 m. ES DSS strategijoje.

Įgyvendinant ES DSS strategiją, numatyta bendra koordinavimo sistema ir bendra veiksmų kryptis. Dabar 27 valstybės narės turi nacionalinę DSS strategiją, pritaikytą prie nacionalinių sąlygų ir pagrindinių prioritetinių sričių. 2007–2011 m. laikotarpiu ES 27,9 proc. sumažintas nelaimingų atsitikimų, dėl kurių neatvykstama į darbą ilgiau negu tris dienas, rodiklis¹³. ES ir nacionalinės informuotumo didinimo iniciatyvos labai prisidėjo prie rizikos prevencijos kultūros stiprinimo.

Neseniai atliktos „Eurobarometro“ apklausos¹⁴ duomenimis, didžioji dauguma darbuotojų (85 proc.) yra patenkinti sveikatos apsauga ir sauga dabartinėje savo darbo vietoje, o daugiau kaip trys ketvirtadaliai (77 proc.) teigia, kad darbo vietoje gali gauti DSS informacijos ir (arba) dalyvauti susijusiose mokymo programose.

2007–2012 m. DSS strategijos vertinimo duomenimis, ES strategijos įgyvendinimas buvo veiksmingas ir jos pagrindiniai tikslai pasiekti. ES strategija padėjo tinkamiau įgyvendinti DSS teisės aktus ir išaiškinti ES taisykles. Tačiau jos įgyvendinimas ir toliau kelia tam tikrų problemų, ypač MVI, kurios susiduria su sunkumais vykdydamos kai kuriuos norminius reikalavimus. Be to, buvo tam tikrų spragų, visų pirma, vertinant jos poveikį individualioms įmonėms vietos lygmeniu, ypač MVI. Nors valdžios institucijos aktyviai dalyvavo įgyvendinant šią strategiją, buvo sunkiau garantuoti kitų ES partnerių, ypač nacionalinių socialinių partnerių, atsakomybę. Surinkta nepakankamai statistinių duomenų ir nesukurta tinkamų stebėsenos priemonių. Visų pirma, 2007–2012 m. strategijos vertinime akcentuojama būtinybė efektyviau spręsti klausimus, susijusius su konkrečių prevencinių priemonių poveikiu individualioms įmonėms (ypač MVI), DSS sąryšiu su aplinka ir cheminėmis medžiagomis bei veiksminga profesinių ir su darbu susijusių ligų prevencija.

Nepaisant to, kad buvo reikšmingai sumažintas nelaimingų atsitikimų skaičius ir užtikrinta geresnė prevencija, ES darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dar galima daug nuveikti.

- Kiekvienais metais daugiau kaip 4000 darbuotojų miršta dėl nelaimingų atsitikimų darbe, o daugiau nei trys milijonai darbuotojų nukenčia dėl sunkių nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių neatvyksta į darbą ilgiau kaip tris dienas¹⁵.
- 24,2 proc. darbuotojų mano, kad jų darbas kelia pavojų jų saugai ir sveikatai, o 25 proc. pareiškė, jog darbas turėjo daugiausia neigiamą poveikį jų sveikatai¹⁶.
- Be žmonių kančių, dėl su darbu susijusių laikinojo nedarbingumo atostogų taip pat patiriama didelių išlaidų. Apskaičiuota, kad Vokietijoje dėl 460 mln. dienų laikinųjų nedarbingumo atostogų prarandamas našumas, kurio vertė – 3,1 proc. BVP¹⁷.
- Socialinės apsaugos išlaidos, susijusios su ligomis arba nelaimingais atsitikimais, taip pat yra nepriimtina didelės. 2010–2011 m. fiskaliniiais metais vien Jungtinės Karalystės valdžios patirtos grynosios išlaidos sudarė 2 381 mln. GBP¹⁸.

¹³ Europos nelaimingų atsitikimų darbe statistika (ENADS), Eurostato įvertis. Duomenys pagal NACE 2 red. A C-N sektorius.

¹⁴ Greitoji „Eurobarometro“ apklausa „Darbo sąlygos“, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_404_391_en.htm#398.

¹⁵ 2011 m. Europos nelaimingų atsitikimų darbe statistika (ENADS).

¹⁶ 2010 m. Europos darbo sąlygų tyrimas.

¹⁷ 2011 m. Vokietijos federalinio darbuotojų saugos ir sveikatos instituto ir Darbo ministerijos ataskaita *Darbuotojų sauga ir sveikata*.

¹⁸ *Health and safety executive* (Sveikatos ir saugo tarnybos) 2013 m. parengtas dokumentas *Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill-health in 2010/11* (2010–2011 m. Jungtinės Karalystės išlaidos, patirtos dėl žūčių darbo vietoje ir pačių darbuotojų praneštų sužalojimų ir ligų).

Siekdama dar tinkamiau pasirūpinti darbuotojų sveikata ir sauga, kaip reikalaujama Sutarties 153 ir 156 straipsniuose, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis Komisija turėtų imtis ilgalaikių politikos priemonių. Viešosios politikos teikiama ekonominę ir socialinę naudą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, įskaitant reglamentavimą, faktiškai patvirtina teigiamas poveikis augimui ir didesniai našumui, mažesnis nelaimingų atsitikimų skaičius ir mažesnis sergamumas sunkiomis ligomis. Tačiau imantis veiksmų, reikėtų tinkamai atsižvelgti į įmonių išlaidas.

3. PAGRINDINIAI UŽDAVINIAI

Ankstesnėje dalyje apžvelgti pagrindiniai uždaviniai, kurie yra bendri visai Sąjungai ir kurie turi būti sprendžiami taikant tolesnes politikos priemones.

- **Pirmasis uždavinys. Valstybių narių įgyvendinimo rezultatų gerinimas, visų pirma didinant labai mažų ir mažų įmonių gebėjimą įdiegti veiksmingas ir efektyvias rizikos prevencijos priemones**

Valstybės narės praktiškai įgyvendindamos DSS teisės aktus laikosi skirtingo požiūrio. Tai ypač aktualu vertinant, koku mastu reikalavimai vykdomi privačiose įmonėse ir viešojo sektoriaus įstaigose, skirtinguose ekonominės veiklos sektoriuose ir skirtingo dydžio įmonėse.

Daugeliu atvejų DSS valdymo apimtis ir efektyvumas išlieka ypatingu uždaviniu labai mažoms ir mažoms įmonėms. Mažesnės įmonės vis dar nepakankamai griežtai laikosi nacionalinių ir ES taisyklių ir taiko mažiau DSS valdymo priemonių, palyginti su didesnėmis įmonėmis¹⁹.

Tai lemia įvairios priežastys: sunkumai, kurie dėl tiesiogiai prieinamų praktinių žinių trūkumo kyla laikantis teisės aktų ir administracinių nuostatų, nepakankamas informuotumas apie įsipareigojimus, gairių nebuvimas arba netinkamas vykdymo užtikrinimas. Atitikties užtikrinimo išlaidos taip pat yra santykinai didesnės MVĮ.

2007–2012 m. strategijoje Komisija ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) pateikė praktinius vadovus ir gerosios patirties pavyzdžių, kurie turėtų padėti įgyvendinti DSS priemones MVĮ. EU-OSHA parengta interaktyvi internetinė rizikos vertinimo priemonė (OiRA)²⁰ turėtų padėti MVĮ laikytis DSS reikalavimų. Tačiau tiek ES, tiek nacionaliniu lygmeniu reikalingos labiau sutelktos pastangos. Politikos formuotojai, numatydami ir nustatydami DSS reglamentavimo priemones, turėtų atsižvelgti į konkrečias labai mažų ir mažų įmonių aplinkybes bei apribojimus. Politikos formuotojai negali daryti prielaidos, jog didelės ir mažos įmonės vienodai įgyvendins DSS taisyklėmis nustatytas prievoles arba patirs santykinai vienodas su tuo susijusias išlaidas.

Siekiant atsižvelgti į labai mažų ir mažų įmonių padėtį ir tokiu būdu užtikrinti efektyvią darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą visose darbo vietose, neatsižvelgiant į įmonių dydį, turi būti taikomos paprastesnės ir veiksmingesnės priemonės. Šiuo tikslu būtina supaprastinti teisės aktus, kai tai yra tinkama, ir teikti specialiai pritaikytas konsultacijas bei paramą labai mažoms ir mažoms įmonėms, kad joms būtų lengviau atlikti rizikos vertinimą.

- **Antrasis uždavinys. Su darbu susijusių ligų prevencijos gerinimas šalinant įveikiant esamą, naują ir atsirandančią riziką**

¹⁹Remiantis 2012 m. Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER) ataskaita, įmonės dydis, pramonės sektorius ir šalis yra svarbiausi DSS valdymo apimtį įmonėse lemiantys veiksniai.

²⁰<http://www.oiraproject.eu/>. OiRA – tai interneto platforma, padedanti kurti standartizuotas sektorių rizikos vertinimo priemones bet kuria kalba. Ji naudojama kurti patogias, nemokamas internetines priemones, galinčias padėti labai mažoms ir mažoms organizacijoms įdiegti laipsnišką rizikos vertinimo procesą, pradedant nuo rizikos darbo vietoje nustatymo ir vertinimo, sprendimų priėmimo ir prevencinių priemonių įgyvendinimo bei baigiant stebėseną ir ataskaitų rengimu.

Darbuotojams, įmonėms ir socialinės apsaugos sistemoms dėl profesinių ligų, įskaitant ligas, kurias sukėlė arba pasunkino nepalankios darbo sąlygos, tenka sunki našta²¹.

Remiantis naujausiais Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) įverčiais²², 2008 m. ES–27 iš viso 159 500 asmenų susirgo mirtinomis su darbu susijusiomis ligomis, iš jų 95 500 atvejų pagrindinė mirties priežastis buvo vėžys. Manoma, kad iš viso 4–8,5 proc. vėžio susirgimų sukelia profesinė apšvita. Mirties atvejai, susiję su cheminėmis medžiagomis, sudarė beveik pusę visų su darbu susijusių mirčių.

Dėtos didelės pastangos, skirtos apsisaugoti nuo profesinių ligų ir naujos ar atsirandančios rizikos. Siekiant užtikrinti aukštą žmonių sveikatos ir aplinkos apsaugos lygį bei spręsti elektromagnetinių laukų poveikio klausimą, priimti ES teisės aktai, kuriais reglamentuojamos cheminės medžiagos (REACH²³ ir CLP²⁴). Taip pat buvo imtasi su teisėkūra nesusijusių veiksnių, įskaitant informacijos sklaidą, dalijimąsi gerąja patirtimi ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) iniciatyva vykdomas dviemėtes Europos informuotumo didinimo kampanijas²⁵. Atsižvelgiant į problemos rimtumą, profesiniams vėžio susirgimams, asbesto sukeltoms ligoms, plaučių ligoms, odos ligoms, astmai ir kitoms lėtinėms ligoms būtina nuolat skirti ypatingą dėmesį.

Nors daugelis naujų technologijų ir darbo organizavimo naujovių iš esmės pagerino darbuotojų gerovę darbe ir darbo sąlygas, siekiant užtikrinti efektyvią su darbu susijusių ligų prevenciją, būtina numatyti galimą neigiamą naujų technologijų poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai. Taikant naujas technologijas pramonėje kuriami nauji produktai ir procesai, kurie turi būti pakankamai išbandyti ir patikrinti tam, kad būtų įsitikinta, ar jie yra saugūs ir nekelia didelio pavojaus vartotojams ir darbuotojams. Nanomedžiagos – vienas pavyzdys, nes jos gali turėti unikalių savybių, kurios turėtų būti tiriamos pagal naujus toksiškumo tyrimo metodus ir rizikos numatymo priemones nuo pat produktų sukūrimo etapo, siekiant tinkamai įvertinti saugumo aspektus. Taip pat būtina spręsti kitos atsirandančios rizikos, susijusios su biotechnologijų ir ekologiškų technologijų plėtra, problema.

Informacinių technologijų, ypač tų, kurios leidžia palaikyti nuolatinį ryšį, plėtros nulemti darbo organizavimo pokyčiai atveria milžiniškas lanksčių ir interaktyvių darbo procesų galimybes. Darbo jėga tapo įvairesnė – tai matyti iš naujų netipinių sutartinių susitarimų ir darbo modelių, pastebima didesnė darbuotojų kaita, siejama su trumpesnėmis darbo užduotimis, ypač atliekamomis jaunesnių darbuotojų. Tačiau neseniai atliktos „Eurobarometro“ apklausos rezultatai rodo, kad pagrindiniu profesiniu pavojumi darbuotojai laiko stresą (53 proc. apklaustųjų), ergonominius veiksnius (pasikartojančius judesius arba varginančias ar skausmingas pozas, 28 proc. apklaustųjų) ir kasdien kilnojamus ar nešamus sunkius daiktus. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti poveikiui fizinei ir psichikos sveikatai, kuri lemia darbo organizavimo pokyčiai. Dėl kai kurių darbų, kuriuose moterų yra daugiau,

²¹ Žr., pavyzdžiui, Binazzi et al. parengtą konkretų tyrimą šiuo klausimu *The burden of mortality with costs in productivity loss from occupational cancer in Italy* (Mirtingumo našta ir sumažėjusio našumo sąnaudos, patiriamos Italijoje dėl profesinio vėžio), paskelbtą 2013 m. lapkričio mėn. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(11), p. 1272-9.

²² <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/safety_in_numbers_en.pdf.

²³ 2006 m. gruodžio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1907/2006 dėl cheminių medžiagų registracijos, įvertinimo, autorizacijos ir apribojimų (REACH), OL L 136, 2007 5 29.

²⁴ 2006 m. gruodžio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1272/2008 dėl cheminių medžiagų ir mišinių klasifikavimo, ženklinimo ir pakavimo, OL L 353, 2008 12 31.

²⁵ 2012–2013 m. EU-OSHA kampanija „Bendromis jėgomis mažinkime riziką darbe“;
2010–2011 m. EU-OSHA kampanija „Saugi techninė priežiūra“;
2008–2009 m. EU-OSHA kampanija „Rizikos vertinimas“;
2007–2008 m. EU-OSHA kampanija „Sveikų darbo vietų iniciatyva“.

pobūdžio jos gali susidurti su konkrečia rizika, kaip antai raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai arba tam tikros vėžio rūšys²⁶.

- **Trečiasis uždavinys. Demografinių pokyčių problemos sprendimas**

ES visuomenė senėja – kiekvienais metais 60 metų ir vyresnio amžiaus asmenų skaičius ES išauga daugiau kaip dviem milijonais. Darbingo amžiaus gyventojai taip pat senėja: išaugo dirbančių vyresnio amžiaus darbuotojų santykis, palyginti su jaunesniais darbuotojais. Remiantis Eurostato parengtomis gyventojų skaičiaus prognozėmis („Europop 2010“), 2010–2030 m. laikotarpiu nuo 55 iki 64 amžiaus sulaukusių darbingo amžiaus gyventojų skaičius ES–27 padidės maždaug 16 proc.

Komisijos baltojoje knygoje dėl pensijų raginama prailginti darbingą amžių, siekiant išlaikyti tinkamas ir tvarias pensijų sistemas. Šiuo tikslu bus reikalingos tinkamos darbo sąlygos²⁷.

Tinkama darbuotojų sauga ir gera sveikata yra būtina tvariam darbingam amžiui bei vyresnių žmonių aktyvumui ir sveikatai užtikrinti, ypač atsižvelgiant į senstančius darbingo amžiaus gyventojus ir darbingo amžiaus prailginimą. Šiuo tikslu reikia sukurti saugią ir sveiką aplinką per visą vis įvairesnės darbo jėgos darbingą amžių. Norint tai pasiekti, būtina skatinti prevencijos kultūrą.

Sėkmingas darbuotojų karjeros ilginimas didele dalimi priklauso nuo tinkamo darbo vietų pritaikymo ir darbo organizavimo, įskaitant darbo laiką, darbo vietų prieinamumą ir darbo vietoje taikomas intervencines priemones, skirtas vyresnio amžiaus darbuotojams. Siekiant įveikti dėl senėjimo darbuotojų besikeičiančių gebėjimų problemą, taip pat turėtų būti užtikrinamos galimybės įsidarbinti visą gyvenimą. Novatoriški IRT produktai ir paslaugos (pvz., kasdienį darbą palengvinanti aplinka) labai padeda didinti galimybes įsidarbinti. Be to, norint išvengti ilgalaikės darbuotojų atskirties nuo darbo rinkos, reikalingos reintegravimo ir rehabilitacijos priemonės, leidžiančios anksti grįžti į darbą po nelaimingo atsitikimo arba ligos.

4. PAGRINDINIAI STRATEGINIAI TIKSLAI

Siekdama holistiniu ir įvairiomis temomis pagrįstu būdu spręsti 3 dalyje nustatytus tris uždavinius, Komisija siūlo priemones, kurios turi būti įgyvendinamos arba parengtos glaudžiai bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais. Šios priemonės suskirstytos į septynių pagrindinių strateginių tikslų grupes. Šių tikslų įvykdymo lygis ir pažanga, padaryta įgyvendinant veiksmų planą, bus sistemingai stebimi ir vertinami, o jų rezultatus bus atsižvelgta vertinant DSS teisės aktus.

4.1. Toliau stiprinti nacionalines strategijas

ES koordinavimo vaidmuo yra plačiai pripažįstamas ir laikomas patikimu pavyzdžiu. 2007–2012 m. ES DSS strategijos vertinime nurodyta, kad 27 valstybės narės patvirtino nacionalines DSS strategijas pagal ES strategiją.

Atlikus suvestinę nacionalinių strategijų analizę, paaiškėjo, kad jose paprastai atsispindi ES strategijoje numatyti prioritetai, pritaikant juos prie atitinkamų aplinkybių šalyse. Daugelyje valstybių narių suinteresuotieji subjektai nacionaliniu lygmeniu akcentavo ES DSS strategijos vaidmenį įtraukiant DSS į nacionalinės politinės darbotvarkės prioritetinius klausimus ir

²⁶ 2013 m. EU-OSHA dokumentas *New risks and trends in the safety and health of women at work (Nauja moterų saugos ir sveikatos darbe rizika ir tendencijos)*, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>.

²⁷ Baltoji knyga *Adekvacių, saugių ir tvarių pensijų darbotvarkė*, COM(2012) 55 final.

darant poveikį sprendimų priėmimo procesui šioje srityje. Tačiau vis dar galima užtikrinti tvirtesnę ir sistemingesnę ES vaidmenį teikiant paramą nacionalinių strategijų įgyvendinimui užtikrinant politikos koordinavimą, tarpusavio mokymąsi ir ES finansavimo panaudojimą. Valstybės narės raginamos apsvarstyti galimybę peržiūrėti nacionalines strategijas, atsižvelgiant į naują ES DSS strateginę programą ir glaudžiai bendradarbiaujant su atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant socialinius partnerius.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

- valstybės narės, konsultuodamosi su atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant socialinius partnerius, turi peržiūrėti nacionalines DSS strategijas, atsižvelgdamos į naują ES strateginę programą;
- Komisija, bendradarbiaudama su EU-OSHA, turi sukurti duomenų bazę, kuri apimtų visas nacionalines DSS strategijos programas ir
- Komisija, EU-OSHA, DSSPK ir VDIK turi paskirti kontaktinius asmenis nacionalinių strategijų klausimais (valstybės narės), kurie reguliariai susitiks, kad nustatytų gerą patirtį ir ją keistųsi.

4.2. Padėti laikytis DSS teisės aktų, ypač labai mažoms ir mažoms įmonėms

MVĮ yra sunkiau laikytis norminių reikalavimų šioje srityje. Dėl šios priežasties labai svarbu rengti kokybiškesnes rekomendacijas ir numatyti praktines priemones, skirtas padėti užtikrinti atitiktį DSS teisės aktams. Įgyvendinant numatytus ES ir nacionalinius veiksmus, įskaitant tinkamą tokių priemonių, kaip OiRa priemonė, pritaikymą, bus atsižvelgta į labai mažų ir mažų įmonių poreikius.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

- valstybės narės, padedant Europos socialiniam fondui (ESF) ir EU-OSHA, turi teikti finansinę ir techninę paramą, kad jose būtų įgyvendinamos OIRA ir kitos IT grindžiamos priemonės, sutelkiant dėmesį į prioritetinius sektorius;
- Komisija ir EU-OSHA turi rengti rekomendacijas ir nustatyti gerosios patirties pavyzdžius, atsižvelgdama į konkretų MVĮ, ir ypač labai mažų įmonių, pobūdį ir sąlygas;
- Komisija, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis ir DSSPK, turi skatinti keistis gerą patirtimi, kai didesnės įmonės teiks paramą MVĮ rangovų-tiekėjų-pirkėjų grandinėje, siekiant pagerinti DSS ir
- Komisija, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis ir EU-OSHA, turi tęsti informuotumo didinimo kampanijas.

4.3. Užtikrinti, kad valstybės narės tinkamiau vykdytų DSS teisės aktus

Dažnai darbo inspektorius apsilankymas būna pirmas kartas, kai įmonės ir darbuotojai sužino apie DSS reglamentus. Tai rodo, kad trūksta informacijos ir šią problemą būtina sistemingai spręsti. Labai svarbu, kad būtų manoma, jog darbo inspektorius padeda užtikrinti atitiktį teisės aktams, o ne trukdo vykdyti verslo veiklą.

Darbo inspekcijos taip pat atlieka pagrindinį vaidmenį nustatydamos nedeklaruojamą darbą ir atgrasydamos nuo jo. Būtent dėl šios priežasties patikrinimų, per kuriuos daugiausia dėmesio skiriama atitiktį užtikrinti, tikslas turėtų būti padėti šalinti konkrečią riziką. ES yra apie 20 000 darbo inspektorių – maždaug 9 000 darbuotojų, priklausantiems atitinkamų

nacionalinių darbo inspekcijų kompetencijai, tenka vienas inspektorius²⁸. Jos atlieka maždaug 1 500 000 patikrinimų per metus²⁹.

Darbo inspekcijų efektyvumas daugiausia priklauso nuo darbo inspektorių praktinių žinių ir jų gebėjimo atlikti šiuos patikrinimus. Norint tinkamai atlikti rizika grindžiamus patikrinimus, darbo inspektoriams būtina organizuoti DSS mokymus, ypač apie atsirandančias rizikos rūšis ir naujas technologijas.

Atsižvelgiant į biudžeto apribojimus, ES finansavimo programos (įskaitant ESF) galėtų būti geriau panaudotos, aprūpinant darbo inspekcijas reikalingais ištekliais. ES darbo inspekcijų tarpusavio keitimasis gerą patirtimi yra ir turėtų toliau būti jų efektyvumą didinanti priemonė.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

- Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas (VDIK) turi planuoti darbo inspekcijų išteklius ir įvertinti jų gebėjimą vykdyti pagrindines pareigas užtikrinant DSS teisės aktų vykdymą;
- Komisija, bendradarbiaudama su VDIK, turi įvertinti darbo inspektorių mainų ir (arba) mokymų programą ir išnagrinėti VDIK dabartinių bendradarbiavimo priemonių gerinimo būdus, atsižvelgiant į naujus DSS uždavinius ir
- Komisija, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis per VDIK ir DSSPK, turi vertinti valstybių narių skiriamų sankcijų ir administracinių baudų efektyvumą bei kitas „negrįžto priverstinio vykdymo“ priemones ir kitus netradicinius atitikties stebėsenos būdus.

4.4. Supaprastinti galiojančius teisės aktus

Remiantis REFIT programos³⁰ tikslais, Komisija, kitos ES institucijos ir valstybės narės privalo nuolat dėti bendras pastangas siekdamas supaprastinti ES teisės aktus ir panaikinti nereikalingą administracinę naštą. Ateinančiais metais bus svarbu įvertinti, ar esami DSS teisės aktai atitinka paskirtį, nagrinėti, kaip galėtų būti pagerintas jų įgyvendinimas, bei užtikrinti tinkamesnę, efektyvesnę ir tolygią atitiktį visose valstybėse narėse ir įmonėse.

Remdamasi Direktyva 89/391/EEB, Komisija atlieka išsamų visų DSS teisės aktų vertinimą³¹. Šiomis aplinkybėmis valstybės narės neseniai Komisijai pateikė savo nacionalines 24 DSS direktyvų įgyvendinimo ataskaitas. Šiuo metu Komisija jas analizuoja ir gautus rezultatus įtrauks į vertinimą.

Vertinimo metu ypatingas dėmesys bus skiriamas galimiems administracinės naštos supaprastinimo ir (ar) sumažinimo būdams, ypač taikomiems labai mažoms ir mažoms įmonėms, nustatyti, išlaikant aukštą darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos lygį. Šis procesas svarbus ne tik ES teisei, bet ir nacionalinėms teisinėms ir administracinėms nuostatoms, kuriomis perkeliama ES teisė. Dėl šios priežasties valstybės narės skatinamos lygiagrečiai atlikti panašų vertinimą. Į vertinimo rezultatus, kurie bus gauti 2015 m., bus atsižvelgiama 2016 m. atliekant strateginės programos peržiūrą.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

²⁸ VDIK nusiųstos 2011 m. nacionalinių darbo inspekcijų ataskaitos.

²⁹ VDIK nusiųstos 2009 m. nacionalinių darbo inspekcijų ataskaitos.

³⁰ COM(2013) 685 *final*.

³¹ Pagal 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo 17a straipsnį, OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

- Komisija ir DSSPK, atlikdamos DSS teisės aktų vertinimą, turi nustatyti galimus nereikalingos naštos supaprastinimo ir (ar) sumažinimo būdus, taip pat skatinti viešas diskusijas su visais suinteresuotaisiais subjektais;
- valstybės narės, bendradarbiaudamos su Komisija, turi nustatyti dėl jų pačių atliekamo DSS teisės aktų ir nacionalinės teisės nuostatų perkėlimo sukurtos konkrečios reglamentavimo naštos šaltinius ir analizuoti nacionalines įgyvendinimo ataskaitas, kad būtų nustatyta geroji patirtis ir skatinama keistis informacija ir
- Komisija turi įvertinti labai mažų įmonių padėtį nedidelės rizikos sektoriuose ir apsvarstyti, kaip supaprastinti rizikos vertinimo atlikimą, įskaitant dokumentų rengimą.

4.5. Spręsti darbo jėgos senėjimo, atsirandančių naujų rizikos rūšių, su darbu susijusių ir profesinių ligų prevencijos problemas

Dėl kintančių technologijų, naujų produktų ir rinkose atsirandančių naujų cheminių medžiagų būtina rinkti ir vertinti patikimus mokslinius įrodymus bei nustatyti, kaip būtų galima geriausiai šalinti atsirandančias naujas rizikos rūšis. ES institucijos, visų pirma Komisija, šiam darbui turėtų pasitelkti aukščiausios kvalifikacijos ekspertus.

Be to, ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas ir tikslinės priemonės turėtų būti taikomos rizikai, kylančiai tam tikro amžiaus grupių darbuotojams, darbuotojams su negalia ir moterims. Įgyvendinant DSS bandomąjį projektą, skirtą vyresnio amžiaus darbuotojams, bus nustatyti vyresnio amžiaus darbuotojų fizinės ir psichologinės sveikatos stiprinimo būdai. Projekto vykdymo metu taip pat bus pateikti gerosios patirties pavyzdžiai ir supaprastinti informacijos mainai³². Jungtinė programa „Kasdienį gyvenimą palengvinanti aplinka“ padeda įveikti senėjančios darbo jėgos problemą.

Naujų atsirandančių rizikos rūšių vertinimas, pagrįstas moksliniais įrodymais, ir rezultatų sklaida bus esminės dabartinių DSS teisės aktų *ex post* vertinimo dalys.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

- Komisija turi įkurti DSS profesionalų ir mokslininkų tinklą ir patvirtinti poreikį įsteigti nepriklausomą mokslinių konsultacijų instituciją, į kurios rekomendacijas Komisija atsižvelgtų atlikdama savo funkcijas;
- Komisija, bendradarbiaudama su EU-OSHA, turi remti Europos rizikos stebėjimo tarnybos išvadų sklaidą tarp atitinkamų subjektų;
- EU-OSHA turi skatinti nustatyti gerą patirtį, susijusią su būdais, kuriais siekiama pagerinti DSS sąlygas konkrečioms darbuotojų kategorijoms, pvz., vyresnio amžiaus darbuotojams, nepatyrusiems jaunesniojo amžiaus darbuotojams (įskaitant dirbančius pagal skirtingų formų laikinąsias sutartis), pameistriams, darbuotojams su negalia ir moterims, ir keistos tokia gerą patirtimi;
- Komisija, bendradarbiaudama su EU-OSHA, turi skatinti reabilitacijos ir reintegravimo priemones, atsižvelgdama į Europos Parlamento bandomojo projekto, skirto vyresniojo amžiaus darbuotojams, ir 2016–2017 m. Sveikų darbo vietų kampanijos rezultatus ir
- EU-OSHA turi nustatyti ir skleisti gerą patirtį, susijusią su psichikos sveikatos problemų darbe prevencija.

³² https://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers/ep-osh-project.

4.6. Gerinti statistinių duomenų rinkimą ir kurti informacinę bazę

Kuriant įrodymais pagrįstą politiką, svarbu laiku rinkti patikimus ir palyginamuosius su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų ir ligų, profesinės apšvitos, su darbu susijusių susirgimų statistinius duomenis bei analizuoti sąnaudas ir naudą DSS srityje. Komisijos reglamente (ES) Nr. 349/2011³³ nustatyta, kad nuo 2013 m. pradedami rinkti metiniai nelaimingų atsitikimų darbe duomenys. Tačiau problemų tebekelia profesinės apšvitos ir su darbu susijusių ligų duomenys. Dėl šios priežasties vis dar sunku lyginti DSS rezultatus valstybėse narėse ir, remiantis tokiais palyginimais, daryti įrodymais pagrįstas politikos išvadas. Situacija dėl profesinių ir su darbu susijusių ligų yra ypač sudėtinga.

Dėl šios priežasties nacionaliniai ir ES statistikos ekspertai turėtų dirbti kartu ir dėti daugiau pastangų tobulindami duomenų rinkimą ir kurdami bendrus metodus, kad būtų nustatyti ir vertinami pavojai darbuotojų sveikatai, drauge tinkamai atsižvelgiant į susijusias administracines išlaidas, tenkančias įmonėms ir nacionalinėms valdžios institucijoms.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

- Komisija ir nacionalinės kompetentingos institucijos turi įvertinti pagal Europos statistikos apie nelaimingus atsitikimus darbe (angl. ESAW) duomenų rinkimo programą valstybių narių perduodamų nelaimingų atsitikimų darbe duomenų kokybę, siekiant pagerinti jų aprėptį, patikimumą, palyginamumą ir savalaikiškumą;
- Komisija ir nacionalinės kompetentingos institucijos turi iki 2016 m. pabaigos išnagrinėti įvairias profesinių ligų duomenų ES prieinamumo ir palyginamumo pagerinimo galimybes ir įvertinti galimybes supaprastinti duomenų perdavimą;
- Komisija, DSSPK ir nacionaliniai ekspertai turi pradėti diskusijas DSSPK, konsultuodamiesi su nacionaliniais ekspertais, siekiant pateikti rekomendacijas dėl bendros profesinės apšvitos duomenų bazės sukūrimo;
- iki 2016 m. būtina išnagrinėti informacijos apie sąnaudas ir naudą DSS srityje gerinimo galimybes ir
- Komisija ir DSSPK, remdamosi 2009 m. strategijos rezultatų suvestine, iki 2016 m. turi sukurti priemonę, skirtą stebėti 2014–2020 m. ES strateginės programos įgyvendinimą, įskaitant politikos ir rezultatų rodiklius.

4.7. Geriau koordinuoti ES ir tarptautines pastangas sprendžiant problemas DSS srityje ir dalyvauti tarptautinių organizacijų veikloje

Globalizuotoje ekonomikoje ES yra suinteresuota griežtinti darbo standartus ir siekti juos efektyviau taikyti visame pasaulyje: bendradarbiaudama su kompetentingomis tarptautinėmis institucijomis ES turi imtis daugiašalių veiksmų, o palaikydama santykius su trečiosiomis šalimis – dvišalių veiksmų. Ji taip pat privalo remti šalis kandidates ir potencialias šalis kandidates, derindama jų struktūrinius gebėjimus ir teisės aktus su ES teisės reikalavimais.

ES DSS politikos lyginamosios analizės funkciją pripažįsta daug tarptautinių partnerių ir stebėtojų. Tai rodo pastaraisiais metais sparčiai plečiamas dvišalis bendradarbiavimas ne tik su įprastais partneriais iš išsivysčiusios ekonomikos šalių, pavyzdžiui, Jungtinėmis Valstijomis, bet taip pat ir visų pirma su naujais partneriais iš besiformuojančios rinkos ekonomikos šalių, pvz., Kinijos ir Indijos.

Komisija gali reikšmingai prisidėti prie nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų mažinimo visame pasaulyje. Remdamasi nuolatinėmis bendradarbiavimo pastangomis, ES

³³ 2011 m. balandžio 11 d. Komisijos reglamentas (ES) Nr. 349/2011, kuriuo įgyvendinamos Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 1338/2008 dėl Bendrijos statistikos apie visuomenės sveikatą ir saugą darbe nuostatos dėl nelaimingų atsitikimų darbe statistikos, OL L 97, 2011 4 12, p. 3–8.

privalo, visų pirma, kartu su TDO ir kitomis specializuotomis organizacijomis, tokiomis kaip Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO), dėti bendras pastangas, kad būtų pasiekti geresni rezultatai ES viduje ir ypač už jos ribų. Siekiant užtikrinti nuoseklų ir suderintą požiūrį bei geriau išnaudoti sinergijas ES ir tarptautiniu lygmeniu būtina stiprinti operatyvinį bendradarbiavimą.

Veiksmai, įgyvendintini nuo 2014 m.:

- Komisija turi toliau teikti paramą šalims kandidatėms dėl 19 derybinio skyriaus derybose dėl stojimo ir potencialioms šalims kandidatėms, pasirašiusioms Stabilizacijos ir asociacijos susitarimą, joms dedant pastangas suderinti jų DSS teisės aktus su ES teise;
- Komisija turi stiprinti bendradarbiavimą DSS srityje, visų pirma, su TDO, tačiau taip pat su PSO ir EBPO;
- Komisija turi pradėti Susitarimo memorandumo su TDO peržiūrą, siekiant užtikrinti, kad joje geriau atsispindėtų DSS politika;
- Komisija turi padėti įgyvendinti ES laisvosios prekybos ir investicijų partnerystės sutarčių tvaraus vystymosi skyriaus nuostatas, susijusias su DSS ir darbo sąlygomis;
- Komisija kartu su TDO turi šalinti DSS trūkumus pasaulinėje tiekimo grandinėje ir prisidėti prie G20 iniciatyvų dėl saugesnių darbo vietų šiuo atžvilgiu ir
 - Komisija turi stiprinti vykdomą bendradarbiavimą ir dialogą dėl DSS su strateginiais partneriais.

5. ES PRIEMONĖS

5.1. Teisės aktai

Pasitvirtino teisės aktų vertė nustatant ES bendras apibrėžtis, standartus, metodus ir prevencines priemones DSS srityje. Visoje ES naudojama DSS teisės aktų sistema yra labai svarbi siekiant užtikrinti aukštą darbuotojų apsaugos lygį ir sudaryti vienodas sąlygas visoms įmonėms, neatsižvelgiant į jų dydį, vietą ar veiklos sektorių. Remiantis įrodymais, kontrolės institucijų, įskaitant darbo inspekcijas, priimtų teisinių išipareigojimų ir vykdymo užtikrinimo priemonių įgyvendinimas išlieka pagrindiniu DSS valdymo veiksmu daugelyje įstaigų³⁴.

Tačiau, atsižvelgiant į įvairias situacijas, vertinant įmonių dydį ir darbo jėgos įvairovę, taip pat būtinybę kurti tikslines ir efektyvias politikos priemones, turėtų būti naudojamos ir su teisėkūra nesusijusios priemonės, kurios duotų rezultatų vietos lygmeniu. Tokių priemonių pavyzdžiai: lyginamoji analizė, gerosios patirties nustatymas ir keitimasis ja, informuotumo didinimas, savanoriškų normų nustatymas ir vartotojui patogių IT priemonių kūrimas.

Komisija ir toliau stebės, kaip valstybės narės įgyvendina DSS teisės aktus, siekdama užtikrinti tinkamą atitiktį. Vykdomo ES DSS teisės aktų vertinimo rezultatai padės suformuoti būsimas Komisijos iniciatyvas.

5.2. ES lėšos

Šiuo metu 13 ES valstybių narių Europos socialinio fondo (ESF) lėšas naudoja nacionalinei DSS politikai tobulinti. Valstybės narės skatinamos naudotis ESF ir kitais Europos struktūriniais ir investicijų (ESI) fondais su DSS susijusiems veiksams finansuoti. 2014–2020 m. programavimo laikotarpiu ESF finansavimas bus skiriamas veiksams, kuriais, be kita ko, siekiama skatinti tvarų ir kokybišką įdarbinimą ir socialinę įtrauktį, visų pirma:

³⁴ 2010 m. Europos rizikos stebėjimo tarnybos ataskaita *Europos įmonių apklausa dėl naujų ir atsirandančių rizikos rūšių (ESENER) – darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas*.

- investiciniam prioritetui „darbuotojų, įmonių ir verslininkų prisitaikymui prie pokyčių“, nustatant ir įgyvendinant novatoriškus ir produktyvesnius darbo organizavimo būdus, įskaitant darbuotojų saugą ir sveikatą, mokymus, švietimo programas, gerosios patirties integravimą ir t.t.;
- ilgesnio sveikesnio darbingo amžiaus užtikrinimui kuriant ir įgyvendinant priemones, skirtas skatinti sveiką aplinką ir psichikos sveikatą darbe. Tai galima pasiekti įgyvendinant investicinį prioritetą „vyresnių žmonių aktyvumas ir sveikata“;
- asmenų, sergančių lėtinėmis ar retomis ligomis, turinčių negalią arba psichikos sveikatos sutrikimą, įdarbinimui ir grįžimui į darbą taikant integruotas priemones, kuriomis derinami įvairūs galimybės įsidarbinti didinantys veiksmi, kaip antai individuali parama, konsultavimas, profesinis orientavimas, galimybės įgyti bendrąjį ir profesinį išsilavinimą ir mokymą, taip pat galimybės naudotis paslaugomis, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros ir socialinėmis paslaugomis;
- priemonių, skirtų propaguoti sveiką gyvenimo būdą ir įveikti profesinio ir (arba) aplinkos apsaugos pobūdžio (pvz., toksinių medžiagų poveikio, tabako dūmų išskyrimo į aplinką) sveikatą lemiančius veiksnius, kurie yra susiję su ligomis, įskaitant vėžį, kūrimui ir įgyvendinimui;
- informuotumo didinimo ir (arba) mokymo veiklos, skirtos darbo inspektorių tikslinei grupei, rėmimui siekiant pagerinti žinias ir (arba) įgūdžius ir administracinius gebėjimus sprendžiant klausimus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata ir
- mažų ir vidutinių įmonių vykdomos mokymo veiklos, susijusios su OIRA ir kitų IT grindžiamų priemonių diegimu visose valstybėse narėse, rėmimui.

Be to, pagal Užimtumo ir socialinių inovacijų (USI) veiksmų programą bus remiamos priemonės, kuriomis skatinamas bendradarbiavimas, ryšių palaikymas ir praktinių žinių įgijimas DSS srityje.

Naujoje 2014–2020 m. ES mokslinių tyrimų ir inovacijų programoje („Horizontas 2020“³⁵) taip pat numatytos finansinės priemonės socialiniams sveikatos, demografinių pokyčių ir gerovės uždaviniams spręsti. Pagrindinės veiklos sritys yra šios:

- sveikatos supratimas;
- senėjimas ir ligos;
- vyresnių žmonių aktyvumo didinimas ir sveikatos gerinimas;
- efektyvus sveikatos ugdymas;
- ligų prevencija ir
- pasirengimas ir patikra.

Jomis atsižvelgiama į būtinybę uždavinius spręsti laikantis „pritaikomo“, integruoto požiūrio, teikiant paramą tiek ilgesnio ir vidutinio laikotarpio mokslinių tyrimų, tiek trumpesnio laikotarpio inovacijų veiklai.

Regionams buvo pasiūlyta IRT grindžiamas inovacijas vyresnių žmonių aktyvumo ir sveikatos srityje nustatyti kaip vieną iš pažangiosios specializacijos prioritetinių sričių, kuriai būtų skirtas Europos regioninės plėtros fondo (ERPF) finansavimas. Suderinimas ir sąveika su Europos inovacijų partneryste vyresnių žmonių aktyvumo ir senėjimo srityje ir su (antrąja) „Aktyvios, kasdienį gyvenimą palengvinančios aplinkos“ bendrąja programa suteikia daugiau finansavimo ir rinkos plėtros galimybių.

³⁵ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, nustatančio Bendrąją mokslinių tyrimų ir inovacijų programą (2014–2020 m.) – „Horizontas 2020“, COM(2011) 809 *final*.

5.3. Socialinis dialogas

Remiantis Sutarties nuostatomis, ES socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo kuriant ir įgyvendinant DSS politiką bei užtikrinant saugią ir sveiką aplinką Europoje. ES socialiniai partneriai pademonstravo savo sugebėjimus surasti problemų sprendimo būdus, kurie atitinka tiek darbuotojų, tiek įmonių interesus, taip pat jie tiesiogiai prisidėjo prie ES strategijų šioje srityje įgyvendinimo. ES socialinių partnerių susitarimai (pvz., daugiasektorinis susitarimas dėl kristalino silicio dioksido, sektorių susitarimai dėl aštrių instrumentų naudojimo sveikatos priežiūros sektoriuje ir dėl darbo sąlygų jūriniame sektoriuje), įgyvendinami savarankiškai arba priimant teisės aktus³⁶; kitos socialinių partnerių iniciatyvos daro tiesioginį poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai.

Komisija ir toliau remia ES socialinių partnerių ir jų nacionalinių susijusių įmonių darbą DSS srityje pagal jų savarankiškas darbo programas. Ji kviečia socialinio dialogo komitetus svarstyti, kaip efektyviai pasiekti labai mažas ir mažas įmones bei sukurti novatoriškus DSS sprendimus. ES socialiniai partneriai taip pat kviečiami prisidėti prie vykdomo ES *acquis* vertinimo.

Būtina pagerinti sąveiką tarp rezultatų, pasiektų palaikant ES socialinį dialogą įvairių pramonės šakų arba sektorių lygmeniu, ir ES strateginių prioritetų DSS srityje įgyvendinimo, užtikrinant visišką socialinių partnerių savarankiškumą.

Svarbu užtikrinti, kad socialiniai partneriai prisiimtų atsakomybę už šią ES strateginę programą, todėl būtina juos įtraukti rengiant ir įgyvendinant konkrečias ES, nacionalines, vietos ir įmonių lygmens iniciatyvas. Šiuo požiūriu svarbiausias vaidmuo turėtų tekti Trišaliam darbuotojų sveikatos ir saugos patariamajam komitetui ir Europos socialinio dialogo struktūroms.

5.4. Komunikacija ir informacija

Bet kurios DSS politikos priemonės sėkmė labiausiai priklauso nuo komunikacijos kanalų ir priemonių, naudojamų įvairiems susijusiems dalyviams – nuo politikos kūrėjų iki pačių darbuotojų – pasiekti, efektyvumo.

Žiniasklaidos priemonės, kaip antai internetas, internetinės programos ir socialiniai tinklai, suteikia daugiau galimybių, palyginti su tradiciniais būdais, pasiekti jaunesnio amžiaus darbuotojus, todėl reikėtų išsamiau nagrinėti šių priemonių teikiamus pranašumus. Komisija skatins platesnį suinteresuotųjų subjektų, įskaitant socialinius partnerius, DSS ekspertus, labai mažų ir mažų įmonių atstovus ir profesines asociacijas, dalyvavimą įgyvendinant DSS teisės aktus.

EU-OSHA tenka esminis vaidmuo renkant ir platinant aktualią informaciją apie DSS, padedant keistis gerąja patirtimi ir kuriant informuotumo didinimo kampanijas, tokiu būdu prisidedant prie veiksmingesnio DSS politikos įgyvendinimo ES. EU-OSHA vykdoma DSS gerosios patirties duomenų bazės plėtra padės įmonėms geriau įgyvendinti DSS politiką. EU-OSHA ir toliau visoje Europoje rengs kampanijas, kuriomis didinamas informuotumas apie DSS uždavinius, drauge užtikrindama geresnę sąveiką pasitelkiant socialinę žiniasklaidą.

5.5. Sąveika su kitomis politikos sritimis

Viešojoji politika kitose srityse gali padėti gerinti darbo aplinką. Turi būti aktyviau nagrinėjama galima sąveika su DSS politika. Šiuo atžvilgiu pagrindinės sritys yra šios:

³⁶ Įgyvendinimo priimant teisės aktus atveju – po Komisijos atlikto vertinimo, apimančio atstovaujiamumą, atitiktį ES teisei, poveikį MVĮ ir sąnaudų-naudos analizę, kai tai yra tinkama.

- švietimas. Informuotumo apie DSS didinimas prasideda mokykloje. Parengtos rekomendacijos, skirtos geriau atspindėti DSS problemas mokyklos programose (ypač profesinio mokymo) ir ugdyti psichikos sveikatą bei gerovę.³⁷ Sėkmingai įgyvendinti bandomieji projektai³⁸, tačiau jų rezultatai turi būti geriau platinami. Būtina toliau teikti informaciją ir organizuoti mokymus verslininkams;
- moksliniai tyrimai. Nustatyti DSS mokslinių tyrimų prioritetai, sutelkiant dėmesį į senėjimo, globalizacijos, naujų technologijų ir profesinių, su darbu susijusių ligų ir negalios poveikį. Būtina tinkamiau platinti šių mokslinių tyrimų rezultatus ir labiau į juos atsižvelgti formuojant politiką;
- visuomenės sveikata. Būtinai tinkamesnis koordinavimas tarp politikos kūrėjų šioje srityje, siekiant remtis esamomis programomis ir gairėmis bei užtikrinti sąveiką. Būtinai bendradarbiavimas su pagrindiniais dalyviais (galutiniais paslaugų gavėjais, valstybės institucijomis, pramone), imantis bendrųjų veiksmų dėl psichikos sveikatos ir gerovės bei įgyvendinant Europos inovacijų partnerystę vyresnių žmonių aktyvumo ir sveikatos srityje³⁹. Taip būtų sukurtos tinkamesnės sąlygos įsisavinti inovacijas ir investuoti šioje srityje;
- aplinka. Turėtų būti dedamos pastangos aplinkos apsaugos ir darbuotojų apsaugos politikos tarpusavio papildomumui ir nuoseklumui didinti, nes darbo vietą galima laikyti mikroaplinka, kurioje gali būti jaučiamas panašus pavojingų medžiagų poveikis, nors ir tam tikrais lygiais bei esant konkrečioms lemiamoms veiksniams;
- pramonės politika. Paprasti sprendimai, kaip antai rekomendacijos dėl nelaimingų atsitikimų prevencijos arba dėl vibracijos poveikio, gali padėti MVĮ įgyvendinti DSS ekonomiškai efektyvesniu būdu, nes joms nereikės samdyti DSS ekspertų įvertinimams atlikti. Turėtų būti dedama daugiau pastangų siekiant užtikrinti nuoseklumą ir sukurti sąveiką tarp pramonės politikos ir darbuotojų apsaugos politikos, visų pirma, cheminių medžiagų atžvilgiu;
- lygybė: DSS politika gali padėti kovoti su diskriminacija ir skatinti lygias galimybes ES politikoje, visų pirma, skatinant tikslų Direktyvos 2000/78/EB,⁴⁰ susijusios su žmonių su negalia sauga ir sveikatos apsauga darbe, ir Direktyvos 2006/54/EB,⁴¹ draudžiančios mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir motinystės, įgyvendinimą.

6. DSS STRATEGINĖS PROGRAMOS ĮGYVENDINIMAS

Šiame komunikate išdėstyta veiksmų, bendradarbiavimo ir keitimosi gerąja patirtimi darbuotojų saugos ir sveikatos srityje 2014–2020 m. programa, kuri gali būti įgyvendinta tik aktyviai bendradarbiaujant nacionalinėms institucijoms ir socialiniams partneriams. Dėl šios priežasties Komisija atitinkamuose forumuose surengs atvirą diskusiją su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais apie šiame komunikate pateiktas nuomones ir pasiūlymus, taip

³⁷ EBPO 2012 m. parengtas dokumentas *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work (Susirgote darbe? Mitai ir realybė apie psichikos sveikatą ir darbą)*.

³⁸ DSS integravimas arba įtraukimas į švietimo programas sudaro pagrindinę prevencijos kultūros dalį, mokant vaikus ir jaunos suaugusiuosius saugiai gyventi ir dirbti. EU-OSHA pateikia daug informacijos apie gerąją patirtį šioje srityje. <https://osha.europa.eu/en/topics/osheducation>.

³⁹ http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=about.

⁴⁰ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje pagrindus, OL L 303, 2000 12 2.

⁴¹ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

pat įtrauks juos į įgyvendinimo veiksmus, kai tai bus tinkama. ES institucijų, socialinių partnerių, specializuotų komitetų, kaip antai DSSPK ir VDIK, bei EU-OSHA pateiktos nuomonės bus ypatingai svarbios.

Ši strateginė programa bus peržiūreta 2016 m., atsižvelgiant į ES DSS *acquis* baigiamojo vertinimo rezultatus ir pažangą, padarytą jį įgyvendinant.

Komisija užtikrins strateginės programos įgyvendinimo stebėseną, pasinaudodama esamais forumais ir visapusiškai įtraukdama ES institucijas ir visus susijusius suinteresuotuosius subjektus.