



DARBA AIZSARDZĪBA

Eiropas Savienībai darba aizsardzības uzlabošana ir svarīgs jautājums jau kopš 20. gadsimta 80. gadiem. Ar tiesību aktiem Eiropas līmenī ir noteikti standarti minimālajai darba ņēmēju aizsardzībai, vienlaikus ļaujot dalībvalstīm saglabāt vai ieviest stingrākus pasākumus. Eiropas Savienības Pamattiesību harta, kas kļuva juridiski saistoša līdz ar Lisabonas līguma stāšanās spēkā, vēl vairāk pastiprina darba aizsardzības politikas nozīmi ES tiesību aktos.

JURIDISKAIS PAMATS

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 91., 114., 115., 151., 153. un 352. pants.

MĒRĶI

Pamatojoties uz LESD 153. pantu, ES veicina darba vides uzlabošanu darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai, saskaņojot darba apstākļus. Šajā nolūkā ES līmenī ir noteiktas minimālās prasības, ļaujot dalībvalstīm ieviest augstāku aizsardzības līmeni valsts līmenī, ja tās to vēlas. Līgumā ir arī noteikts, ka pieņemtajās direktīvās nedrīkst paredzēt tādus administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus, kas traucētu mazu un vidēju uzņēmumu izveidi un attīstību.

SASNIEGUMI

A. Institucionālā attīstība

Ar Eiropas Ogļu un tērauda kopienas (EOTK), ko izveidoja 1951. gadā ar Parīzes līgumu, atbalstu darba drošības jomā tika īstenotas dažādas pētniecības programmas. Kopš 1957. gada, kad ar Romas līgumu tika izveidota EEK, arvien skaidrāka kļuva nepieciešamība izstrādāt visaptverošu pieeju darba drošībai. Tā 1974. gadā tika izveidota Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēja komiteja, kuras uzdevums bija palīdzēt Komisijai. Lai pabeigtu Eiropas vienotā tirgus izveidi, bija jānosaka minimālās arodveselības un drošības prasības. Tādēļ tika pieņemtas vairākas direktīvas, piemēram, Direktīva 82/605/EEK (ko aizstāja ar [Direktīvu 98/24/EK](#)) par aizsardzību pret risku, kas saistīts ar ķīmikāliju izmantošanu darbā, Direktīva 83/477/EEK (kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar [Direktīvu 2009/148/EK](#)) par azbestu un Direktīva 86/188/EEK (kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar [Direktīvu 2003/10/EK](#)) par troksni.



1. Vienotais Eiropas akts

Līdz ar [Vienotā Eiropas akta](#) pieņemšanu 1987. gadā pirmoreiz EEK līgumā tika ieviests darba drošības jautājums, iekļaujot pantu, kurā tika noteiktas minimālās prasības un Padomei dotas pilnvaras ar kvalificētu balsu vairākumu pieņemt arodveselības un darba drošības direktīvas. Tās mērķi bija šādi: uzlabot darba ņēmēju darba aizsardzību, harmonizēt apstākļus darba vidē, virzībā uz iekšējā tirgus pilnīgu izveidi novērst “sociālo dempingu”, kā arī novērst uzņēmumu pārvietošanu uz reģioniem, kuros pastāv zemāks aizsardzības līmenis, uzņēmumu konkurētspējas palielināšanas nolūkā. Lai arī nebūdamā tiesiski saistoša, 1989. gadā pieņemtā [Sociālā harta](#) (“Kopienas harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām”) apstiprināja, ka “vienlīdz svarīgi ir veltīt uzmanību gan vienotā tirgus sociālajiem, gan arī ekonomiskajiem aspektiem”.

2. Amsterdamas līguma ieguldījums (1997. gads)

Ar [Amsterdamas līgumu](#) tika nostiprināts nodarbinātības jautājumu tiesiskais statuss, ieviešot sadaļu “Nodarbinātība” un Nolīgumu par sociālo politiku. Pirmo reizi vēsturē Parlaments un Padome koplēmuma procedūrā pieņēma direktīvas, kurās paredzēja minimālās prasības saistībā ar darba drošību un darba apstākļiem.

3. Lisabonas līguma ieguldījums (2007. gads)

[Lisabonas līgumā](#) ir iekļauta sociālā klauzula, saskaņā ar kuru Savienības politikas nostādņēs ir jāņem vērā sociālās prasības. Pēc Lisabonas līguma stāšanās spēkā [Eiropas Savienības Pamattiesību harta](#) ES iestādēm un dalībvalstīm kļuva juridiski saistoša, īstenojot ES tiesību aktus.

4. Eiropas sociālo tiesību pīlārs (2017. gads)

[Eiropas sociālo tiesību pīlārā](#), ko 2017. gada novembrī parakstīja Padome, Komisija un Parlaments, ir izklāstītas 20 tiesības un principi, tostarp tiesības, kas paredzētas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantā attiecībā uz darba apstākļiem un darba ņēmēju veselību, drošību un cieņu. Šis pīlārs ir juridiski nesaistošu tiesību aktu un ieteikuma tiesību pasākumu kopums, kura mērķis ir Eiropas Savienībā veicināt konvergenci dzīves un darba apstākļu jomā.

B. Atskaites punkti: Direktīvas un Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

1. Pamatdirektīva 89/391/EEK un atsevišķas direktīvas

Nicas līguma 137. pants (tagad LESD 153. pants) kalpoja par pamatu ES centieniem uzlabot darba vidi nolūkā aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību. Viens no stūrakmeņiem bija [Pamatdirektīvas 89/391/EEK](#) pieņemšana, kurā īpaša uzmanība pievērsta potenciālā kaitējuma novēršanai. Tajā bija paredzēta preventīvu pasākumu īstenošana, informēšana, apspriešanās, kā arī gan privātā, gan publiskā sektora darba ņēmēju un to pārstāvju proporcionāla līdzdalība un apmācība.

Pamatojoties uz šo pamatdirektīvu, ir pieņemtas vairāk nekā 25 atsevišķas direktīvas dažādās jomās un [Padomes Regula \(EK\) Nr. 2062/94/EEK](#), ar ko izveido Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru, kā arī šī direktīva ir ietekmējusi



citus tiesību aktus saistībā ar pagaidu darbiniekiem un darba laika aspektiem dažādās direktīvās.

Minētās atsevišķās direktīvas aptver šādas jomas:

- prasības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darba vietā (Direktīva 89/654/EEK) un par drošības un/vai veselības aizsardzības zīmēm darba vietā (Direktīva 92/58/EEK);
- darba aprīkojuma lietošana (Direktīva 89/655/EEK, kas grozīta ar Direktīvu 2001/45/EK un Direktīvu 2009/104/EK), individuālie aizsardzības līdzekļi (Direktīva 89/656/EEK), darbs ar displeju ierīcēm (Direktīva 90/270/EEK) un kravu apstrāde ar rokām (Direktīva 90/269/EEK);
- nozares: pagaidu vai pārvietojamie būvlaukumi (Direktīva 92/57/EEK); minerālu ieguves rūpniecības nozares (urbšana) (Direktīva 92/91/EEK; Direktīva 92/104/EEK) un zvejas kuģi (Direktīva 93/103/EK);
- grupas: strādājošās grūtnieces (Direktīva 92/85/EEK) un jauniešu darba aizsardzība (Direktīva 94/33/EK);
- faktori: pakļautība kancerogēnu iedarbībai (Direktīva 90/394/EEK) un darba ņēmēju aizsardzība pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darba vietā (Direktīva 2004/37/EK); ķīmikālijas (Direktīva 98/24/EK, kas grozīta ar Direktīvu 2000/39/EK un Direktīvu 2009/161/ES); bioloģiskie aģenti darba vietā (Direktīva 2000/54/EK) un aizsardzība pret jonizējošo starojumu (Direktīva 2013/59/Euratom, ar ko atceļ iepriekšējās saistītās direktīvas); to darba ņēmēju aizsardzība, kas pakļauti sprādzienbīstamas vides riskam (Direktīva 99/92/EK); darba ņēmēju pakļaušana riskiem, ko rada tādi fizikālie faktori kā vibrācija (Direktīva 2002/44/EK), troksnis (Direktīva 2003/10/EK), elektromagnētiskie lauki (Direktīva 2004/40/EK, kas grozīta ar Direktīvu 2013/35/ES) un mākslīgais optiskais starojums (Direktīva 2006/25/EK);
- vielas: vairāku direktīvu, kas attiecas uz vielu un maisījumu klasificēšanu, marķēšanu un iepakojšanu, pielāgošana (Direktīva 2014/27/ES).

Patlaban tiek veikta [Direktīvas 2004/37/EEK](#) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darbā, atjaunināšana. Uz pirmajām 13 vielām attiecas [2016. gada maijā iesniegtais priekšlikums](#), kuru pieņēma 2017. gada decembrī, bet otru, [2017. gada janvārī iesniegto priekšlikumu](#) par ierobežojumu pārskatīšanu attiecībā uz vēl septiņām vielām, patlaban izskata dialogā ar mērķi panākt vienošanos pirmajā lasījumā. Viena no galvenajām Parlamenta prasībām šajās sarunās ir noteikt arodekspozīcijas robežvērtības attiecībā uz dīzeļdzinēju izplūdes gāzēm. Trešajā, [2018. gada aprīlī iesniegtajā priekšlikumā](#) tiek ierosinātas saistošas ES robežvērtības vēl piecām vielām, ko izmanto metalurģijā, galvanizācijā, kalnrūpniecībā, reciklēšanā, laboratorijās un veselības aprūpē.

Vēl viens veids, kā ierosināt jaunus sociālo tiesību aktus, ir sociālo partneru vienošanās, kas panāktas sociālā dialoga ietvaros ([2.3.7.](#)). Komisija 2016. gada aprīlī nāca klajā ar priekšlikumu direktīvai par darba apstākļu uzlabošanu zivsaimniecības nozarē, reaģējot uz vienošanos, ko sociālie partneri panāca 2013. gadā. Tomēr pagāja vairāk nekā četri gadi, lai līdzīgu nolīgumu īstenotu arī frizētavu nozarē. Tas



notika tādēļ, ka Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmas (*REFIT*) ietvaros tika pārskatīts viss arodveselības un drošības jautājumiem veltītais tiesību aktu kopums.

2. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, kas atrodas Bilbao, tika izveidota 1996. gadā. Tās mērķis ir veicināt dalīšanos ar zināšanām un informāciju, tādējādi uzlabojot riska novēršanas kultūru. Tā ir izstrādājusi tīmekļa vidē izveidotu platformu [tiešsaistes interaktīvam riska novērtējumam \(OiRA\)](#), kurā ir iekļauti MVU labvēlīgi nozares novērtējuma rīki jebkurā valodā, un [Bīstamo vielu e-rīku](#), kas sniedz uzņēmumiem nepieciešamās konsultācijas par bīstamām vielām un ķīmiskajiem produktiem un kā piemērot labu praksi un aizsardzības pasākumus. *EU-OSHA* 2016. gadā pabeidza trīs gadus ilgu izmēģinājuma [projektu saistībā ar gados vecāku darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību](#), ko pēc Parlamenta pieprasījuma bija ierosinājusi Komisija. Turklāt Aģentūra kopš 2000. gada organizē ikgadējas informēšanas kampaņas ar nosaukumu “Veselīgas darba vietas” par dažādiem veselības un drošuma aspektiem, pēdējā no tām bija kampaņa “Veselīgas darba vietas pārvalda kaitīgas vielas”. Tā 2015. gadā pabeidza [“Pārskatu par veiksmīgām darba drošības un veselības aizsardzības salīdzinošās vērtēšanas iniciatīvām”](#).

C. Kopienas rīcības programmas un stratēģijas saistībā ar darba drošību

Laika posmā no 1951. gada līdz 1997. gadam tika īstenotas EKSF pētniecības programmas darba drošības jomā. Tad 2000. gadā tika pieņemta Eiropas Sociālā programma, kas nodrošināja stratēģiskāku pieeju darba drošības jautājumiem ES līmenī. Attiecīgi Kopienas darba drošības stratēģijā 2002.–2006. gadam tika pieņemta vispārēja pieeja labklājībai darba vietā.

Kopienas stratēģijā 2007.–2012. gadam galvenā uzmanība bija veltīta profilaksei. Stratēģijas mērķis bija sasniegt nepārtrauktu ar darbu saistīto nelaimes gadījumu un saslimšanu skaita samazināšanos ES, jo īpaši nosakot un īstenojot nacionālās stratēģijas, uzlabojot un vienkāršojot spēkā esošos tiesību aktus, kā arī pilnveidojot to īstenošanu praksē ar labas prakses apmaiņas, sabiedrības informētības, kā arī labākas informēšanas un apmācību palīdzību.

Komisija 2014. gada jūnijā publicēja ES stratēģisko darba drošības satvaru 2014.–2020. gadam, ko Padome pieņēma 2015. gada martā. Šā satvara mērķis ir veikt trīs būtiskus uzdevumus: uzlabot un vienkāršot spēkā esošos tiesību aktus, stiprināt ar darbu saistītu slimību, cita starpā jauno risku, novēršanu un ņemt vērā darbaspēka novecošanu. Īpaša uzmanība tiek pievērsta mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu vajadzībām.

EIROPAS PARLAMENTA LOMA

Parlaments bieži ir uzsvēris, ka ir jāgarantē darba ņēmēju drošības un veselības optimāla aizsardzība. Tas ir pieņēmis daudzas rezolūcijas, aicinot ES tiesību aktos ietvert ikvienu aspektu, kas tieši vai netieši ietekmē darba ņēmēju fizisko vai garīgo labklājību. Parlamentam ir bijusi arī nozīmīga ietekme, izstrādājot direktīvas attiecībā uz darba vides uzlabošanu. Tas atbalsta Komisijas pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot informācijas sniegšanu MVU. Parlaments uzskata, ka darbs ir jāpielāgo cilvēku



spējām un vajadzībām, nevis otrādi, un ka darba vide būtu jāveido, vairāk rēķinoties ar mazāk aizsargāto darba ņēmēju īpašajām vajadzībām. Parlaments ir mudinājis Komisiju izpētīt jaunradušos riskus, uz kuriem neattiecas spēkā esošie tiesību akti, piemēram, nanodaļiņu kaitīgā ietekme, stress, profesionālā izdegšana, vardarbība un uzmākšanās darba vietā.

Jo īpaši aktīvi tas darbojās, palīdzot sociālajiem partneriem pieņemt pamatnolīgumu par asu instrumentu radīto ievainojumu novēršanu slimnīcu un veselības aprūpes nozarē, ko ieviesa ar [Padomes Direktīvu 2010/32/ES](#). Parlaments ir prasījis arī uzlabot spēkā esošos tiesību aktus saistībā ar strādājošu grūtnieču aizsardzību, kā arī ar darbinieku aizsardzību pret balsta un kustību aparāta slimībām. Vēl viena būtiska prasība ir izstrādāt direktīvu, ar ko nosaka minimālos standartus arodslimību atzīšanai un paplašina [Pamatlīdzības 89/391/EEK](#) darbības jomu, attiecinot to uz noteiktām darba ņēmēju grupām, piemēram, bruņotajiem spēkiem, pašnodarbinātajiem, mājkalpotājiem un mājās strādājošajiem.

Parlaments 2010. gada jūnijā noraidīja Komisijas priekšlikumu grozīt direktīvu par autotransporta jomā strādājošo mobilo darba ņēmēju darba laiku, jo nepiekrita tam, ka šī direktīva netiek attiecināta uz pašnodarbinātajiem. Ņemot vērā radušos situāciju, Komisija savu priekšlikumu atsauca.

Parlaments 2015. gada 25. novembra rezolūcijā, reaģējot uz Komisijas pieņemto darba drošības satvaru 2014.–2020. gadam, pauda nožēlu, ka satvarā nav iekļauti konkrēti mērķi (piemēram, indikatīvi samazināšanas mērķi attiecībā uz arodslimībām un negadījumiem darbā). Tas arī aicināja 2016. gadā pēc termiņa vidusposma pārskata iekļaut konkrētākus leģislatīvus un neleģislatīvus pasākumus.

Parlaments ne vien izdara grozījumus tiesību aktu priekšlikumos un pārrauga un veicina Komisijas darbu saistībā ar veselību un darba drošību, bet arī pieiet šim tematam ar nākotnes skatījumu, darba grupā par digitalizācijas, robotikas un mākslīgā intelekta ietekmi uz darba tirgu, ko Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja (EMPL) izveidoja 2015. gada oktobrī, apsverot jaunus iespējamus riskus, kas saistīti ar tehnoloģiskajiem jauninājumiem un ar to saistītajām izmaiņām darba organizācijā.

Aoife Kennedy
10/2018

