



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 mērogā, 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 pārraudzība

Ar Eiropas Ogļu un tērauda kopienas (EOTK) atbalstu darba aizsardzības jomā tika īstenotas dažādas pētniecības programmas. Kopš 1957. gada, kad tika izveidota EEK, kļuva skaidrāka nepieciešamība izstrādāt šai jomai visaptverošu pieeju. 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 darba 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 metāliskā svina 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. Mērķi bija šādi: uzlabot darba ņēmēju darba aizsardzību, saskaņot 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.

2. Amsterdamas līgums (1997. gads)

Ar [Amsterdamas līgumu](#) tika nostiprināts nodarbinātības jautājumu statuss, ieviešot sadaļu par nodarbinātību un sociālo nolīgumu. Pirmo reizi Parlaments un Padome koplēmuma procedūrā pieņēma direktīvas, kurās paredzēja minimālās prasības darba drošības un darba apstākļu jomā.

3. Lisabonas līguma devums (2007. gads)

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

4. Eiropas sociālo tiesību pīlārs (2017. gads)

[Eiropas sociālo tiesību pīlārā](#), ko 2017. gada novembrī parakstīja Padome, Komisija un Parlaments, ir izklāstīts 20 tiesību un principu kopums, tostarp tiesības, kas paredzētas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantā attiecībā uz darba apstākļiem, kas nodrošina darba ņēmēju veselību, drošību un cieņu. Lai gan šis pīlārs nav juridiski saistošs, tas ir tiesību aktu un ieteikuma tiesību pasākumu kopums, kura mērķis ir Eiropas Savienībā veicināt augšupēju 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. Nozīmīgs sasniegums bija [Pamatdirektīvas 89/391/EEK](#) pieņemšana, kurā īpaša uzmanība pievērsta profilaksei. Tajā tika paredzēti preventīvi pasākumi, informēšana, apspriešanās, darba ņēmēju un to pārstāvju proporcionāla līdzdalība un apmācība gan privātajā, gan publiskajā sektorā.

Pamatdirektīva ir pamats 25 atsevišķām direktīvām dažādās jomās un [Padomes Regulai \(EK\) Nr. 2062/94](#), ar ko izveido Eiropas Aģentūru drošībai un veselības aizsardzībai darbā. Tā ir ietekmējusi arī citus tiesību aktus, kas attiecas uz pagaidu darba aģentūru 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 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), individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana (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 un Direktīva 92/104/EEK) un zvejas kuģi (Direktīva 93/103/EK);
- darba ņēmēju 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 darbā (Direktīva 2004/37/EK); ķīmikālijas (Direktīva 98/24/EK, kas grozīta ar Direktīvu 2000/39/EK un Direktīvu 2009/161/ES); bioloģisko aģentu iedarbība 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 fizikāli 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).

Vairākus gadus noritēja [Direktīvas 2004/37/EEK](#) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darbā, atjaunināšana. Uz pirmajām 13 vielām attiecās [2016. gada maija priekšlikums](#), ko galīgajā variantā pieņēma 2017. gada decembrī. Otrā, [2017. gada janvārī iesniegto priekšlikumu](#) par ierobežojumu pārskatīšanu attiecībā uz vēl septiņām vielām, pieņēma 2019. gada janvārī pēc tam, kad Parlamentam izdevās darbības jomā iekļaut arodekspozīcijas robežvērtības attiecībā uz dīzeļdzinēju izplūdes gāzēm. Trešo, [2018. gada aprīlī iesniegto priekšlikumu](#), kas attiecās uz vēl piecām vielām, kuras izmanto metalurģijā, galvanizācijā, kalnrūpniecībā, reciklēšanā, laboratorijās un veselības aprūpē, galīgajā variantā pieņēma 2019. gada jūnijā kā Direktīvu (ES) 2019/983. Visbeidzot, 2020. gada septembrī direktīvas ceturtajā pārskatīšanā tika noteiktas jaunas vai pārskatītas robežvērtības trim vēzi izraisošām vielām. Minētais priekšlikums ir jaunā Eiropas Vēža uzveikšanas plāna pirmā iniciatīva.

Vēl viens veids, kā ierosināt jaunus sociālo tiesību aktus, ir sociālo partneru vienošanās, kas panāktas saskaņā ar sociālo dialogu ([2.3.7.](#)). Padome 2016. gada 19. decembrī pieņēma Direktīvu (ES) 2017/159, ar ko īsteno 2013. gadā panākto sociālo partneru nolīgumu par darba apstākļu uzlabošanu zivsaimniecības nozarē. Tomēr vajadzēja četrus gadus, lai īstenotu līdzīgu nolīgumu attiecībā uz frizieru



pakalpojumiem, jo saskaņā ar Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmu (*REFIT*) 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 darba mērķis ir veicināt dalīšanos ar zināšanām un informāciju, tādējādi uzlabojot riska novēršanas kultūru. Aģentūra ir izstrādājusi tīmekļa vidē izveidotu platformu [tiešsaistes interaktīvam riska novērtējumam \(OiRA\)](#), kurā ir iekļauti MVU labvēlīgi nozares novērtējuma rīki visās ES valodās, un [Bīstamo vielu e-rīku](#), kas sniedz uzņēmumiem nepieciešamās konsultācijas par bīstamām vielām un ķīmiskiem produktiem, kā arī to, kā piemērot labu praksi un aizsardzības pasākumus. 2015. gadā aģentūra pabeidza [pārskatu par veiksmīgām darba drošības un veselības aizsardzības salīdzinošās vērtēšanas iniciatīvām](#), kas ļāva organizācijām savstarpēji salīdzināt savus darba aizsardzības procesus. *EU-OSHA* 2016. gadā pabeidza [izmēģinājuma projektu saistībā ar gados vecāku darba ņēmēju veselību un drošību](#), ko pēc Eiropas Parlamenta pieprasījuma bija sākusi Komisija. Turklāt Aģentūra kopš 2000. gada organizē ikgadējas izpratnes veicināšanas kampaņas par drošām un veselībai nekaitīgām darbavietām attiecībā uz dažādiem veselības un drošuma aspektiem. Aģentūras 2020.–2022. gada kampaņas uzmanības centrā ir ar darbu saistītu balsta un kustību aparāta traucējumu profilakse.

C. Kopienas rīcības programmas un stratēģijas saistībā ar darba aizsardzību

Laika posmā no 1951. gada līdz 1997. gadam tika īstenotas EOTK pētniecības programmas darba aizsardzības jomā. Tad 2000. gadā tika pieņemta Eiropas Sociālā programma, kas sekmēja stratēģiskāku pieeju šai jomai ES mērogā. Vēlāk ar Kopienas stratēģiju par drošību un veselības aizsardzību darbā 2002.–2006. gadam tika pieņemta vispārēja pieeja labjutībai darbā.

Kopienas stratēģijā 2007.–2012. gadam galvenā uzmanība bija pievērsta profilaksei. Stratēģijas mērķis bija panākt ar darbu saistīto nelaimes gadījumu un saslimšanu skaita pastāvīgu samazināšanos ES, jo īpaši nosakot un īstenojot valstu stratēģijas, uzlabojot un vienkāršojot spēkā esošos tiesību aktus, kā arī pilnveidojot to īstenošanu ar labas prakses apmaiņas, izpratnes veicināšanas, kā arī labākas informēšanas un apmācību palīdzību.

Komisija 2014. gada jūnijā publicēja ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 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 saslimšanu, tostarp jauno risku, novēršanu un ņemt vērā darbaspēka novecošanu. Īpaša uzmanība tiek pievērsta mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu vajadzībām. Turklāt Komisijas 2017. gada paziņojumā par drošāku un veselīgāku darbu galvenā uzmanība tika pievērsta ES darba aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizācijai.

Komisija 2021. gada darba programmas ietvaros nāks klajā ar jaunu Eiropas Savienības drošības un veselības aizsardzības darbā satvaru 2021.–2027. gadam. Paredzams, ka šis jaunais satvars, tāpat kā iepriekšējās stratēģijas, rosinās pieņemt vai pārskatīt valstu stratēģijas darba aizsardzības jomā, kuru mērķis ir veicināt



koordinētu rīcību dažādos līmeņos, iesaistot dalībvalstis, sociālos partnerus un citas svarīgākās ieinteresētās personas. Šis gaidāmais paziņojums ir arī atbilde uz nesenajiem Padomes secinājumiem, kā arī uz trīspusējās Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas un Vecāko darba inspektoru komitejas atzinumiem.

Kopš Covid-19 epidēmijas sākuma Komisija ir veikusi pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt darba ņēmēju veselību un drošību. Proti, 2020. gada jūnijā tika atjaunināta Direktīva par bioloģiskajiem aģentiem (Direktīva 2000/54/EK), ar ko bioloģisko aģentu sarakstā tika iekļauts SARS-CoV-2, ņemot vērā jaunus riskus darba vidē. Komisija mudināja darba devējus novērtēt riskus un veikt preventīvus un aizsardzības pasākumus, lai līdz minimumam samazinātu kaitējumu, jo īpaši tiem, kas strādā tiešā saskarē ar vīrusu. Komisija 2020. gada aprīlī publicēja norādījumus par atgriešanos darbā pēc pandēmijas ierobežojumu atcelšanas.

EIROPAS PARLAMENTA LOMA

Parlaments bieži ir uzsvēris, ka ir jānodrošina optimāla darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība. Tas ir pieņēmis rezolūcijas, aicinot ES tiesību aktos ietvert ikvienu aspektu, kas tieši vai netieši ietekmē darba ņēmēju fizisko vai garīgo labjutību. Parlamentam ir bijusi arī nozīmīga ietekme, izstrādājot direktīvas attiecībā uz darba vides uzlabošanu. Parlaments 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 vidē vairāk būtu jāņem vērā mazāk aizsargāto darba ņēmēju īpašās vajadzības. Parlaments ir mudinājis Komisiju izpētīt jaunus riskus, uz kuriem neattiecas spēkā esošie tiesību akti, piemēram, saskare ar nanodaļiņām, stress, profesionālā izdegšana, kā arī vardarbība un aizskaroša izturēšanās darba vietā.

Jo īpaši aktīvi Parlaments darbojās, palīdzot pieņemt Pamatnolīgumu par asu instrumentu radītu ievainojumu novēršanu slimnīcu un veselības aprūpes nozarē, ko īstenoja ar [Padomes Direktīvu 2010/32/ES](#). Parlaments ir prasījis arī uzlabot spēkā esošos tiesību aktus attiecībā uz strādājošu grūtnieču aizsardzību un darbinieku aizsardzību no balsta un kustību aparāta slimībām. Vēl viena būtiska prasība ir izstrādāt direktīvu, ar ko nosaka minimālos standartus arodslimību atzīšanai un paplašina [Pamatdirektīvas 89/391/EEK](#) darbības jomu, attiecinot to arī uz noteiktām darba ņēmēju grupām, piemēram, bruņotajiem spēkiem, pašnodarbinātajiem, māsasaimniecībā nodarbinātām personām 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 to vērā, Komisija savu priekšlikumu atsauca.

Parlaments 2015. gada 25. novembra rezolūcijā, reaģējot uz Komisijas pieņemto drošības un veselības aizsardzības darbā satvaru 2014.–2020. gadam, pauda nožēlu, ka satvarā nav iekļauti konkrēti mērķi, un aicināja pēc 2016. gada vidusposma novērtējuma veikt konkrētākus leģislatīvus un neleģislatīvus pasākumus.



Turklāt 2018. gada septembrī Parlaments pieņēma rezolūciju par risinājumiem attiecībā uz darba ņēmēju reintegrāciju kvalitatīvā nodarbinātībā pēc traumas vai slimības, un šīs rezolūcijas pamatā bija trīs pīlāri: profilakse un agrīna iejaukšanās; atgriešanās darbā un attieksmes maiņa pret darba ņēmēju reintegrāciju.

Parlaments ne vien izdara grozījumus tiesību aktu priekšlikumos un pārrauga un veicina Komisijas darbu saistībā ar veselību un drošību darbā, bet arī pievēršas šim jautājumam ilgtermiņā, apsverot jaunus iespējamus riskus, kas saistīti ar tehnoloģiskiem jauninājumiem un to izraisītajām izmaiņām darba organizācijā.

[Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi / Stefan Schulz](#)
12/2020

