



Briselē, 6.6.2014.
COM(2014) 332 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**par ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz
2020. gadam**

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

par ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam

1. IEVADS—SITUĀCIJAS APRAKSTS

Eiropas Komisijas stratēģiskais mērķis ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un citām ES institūcijām un iestādēm ir nodrošināt drošu un veselīgu darba vidi vairāk nekā 217 miljoniem darba ņēmēju ES. Tā kā darba ņēmēju veselības un drošības apdraudējumi ir ļoti līdzīgi visā ES, ir skaidrs, ka Savienībai ir svarīga loma, lai palīdzētu dalībvalstīm efektīvāk novērst šo risku un nodrošināt vienlīdzīgu situāciju visā ES. Šī loma ir nepārprotami atzīta Līgumā¹, kas Savienībai piešķir dalītu kompetenci veicināt sadarbību starp dalībvalstīm un pieņemt direktīvas, kas nosaka minimālās prasības, lai uzlabotu darba vidi un tādējādi aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.

ES rīcība saistībā ar darba drošību un veselības aizsardzību (*OSH*) gadu gaitā ir īstenota stratēģiskā politikas satvarā, kam ir divas galvenās sastāvdaļas:

1. visaptverošs ES tiesību aktu kopums, kas attiecas uz svarīgāko profesionālo risku un sniedz kopējas definīcijas, struktūras un noteikumus, ko dalībvalstis pielāgo saviem atšķirīgajiem valsts apstākļiem; un
2. virkne daudzgadu rīcības programmu no 1978. gada līdz 2002. gadam, kam sekoja Eiropas stratēģijas (2002. — 2006. gadam un 2007. — 2012. gadam), lai noteiktu prioritātes un kopīgos mērķus, veidotu satvaru valstu politikas koordinēšanai un veicinātu holistisku profilakses kultūru. Stratēģijas 2007. — 2012. gadam rezultātā 27 dalībvalstis ir ieviešas valsts stratēģiju.

Riska novēršana un drošāku un veselīgāku apstākļu veicināšana darba vietā ir svarīga ne tikai, lai uzlabotu darbvietu kvalitāti un darba apstākļus, bet arī lai veicinātu konkurētspēju. Darba ņēmēju veselības saglabāšanai ir tieša un izmērāma pozitīva ietekme uz produktivitāti, un tā palīdz uzlabot sociālās nodrošināšanas sistēmu ilgtspēju. Darba ņēmēju nopietnu nelaimes gadījumu vai arodslimību profilakse un darba ņēmēju veselības veicināšana visā viņu darba dzīvē, sākot no pirmās darbvietas, ir galvenais faktors, kas ļauj viņiem strādāt ilgāk. Tādējādi tas palīdz risināt demogrāfiskās novecošanās ilgtermiņa ietekmi saskaņā ar stratēģijas „Eiropa 2020” mērķiem gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei.² Nodarbinātības 7. pamatnostādne jo īpaši tika uzsvērtā darbvietu kvalitātes veicināšana. Nodarbinātības paketē³ tika uzsvērts, ka darba apstākļu uzlabošana pozitīvi ietekmē produktivitāti un konkurētspēju.

Ieguldījums *OSH* veicina darba ņēmēju labklājību un ir rentabls. Saskaņā ar jaunākajām aplēsēm ieguldījumi šajā jomā var radīt augstu peļņas koeficientu – vidēji 2,2⁴ un diapazonā no 1,29 līdz 2,89⁵.

¹ Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 151. un 153. pants.

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

³ COM(2012) 173 *final*.

⁴ Starptautiskā sociālā nodrošinājuma asociācija (*ISSA*), *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, <http://www.issa.int>.

⁵ *BenOSH, Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health*, <http://ec.europa.eu/social>.

2007. — 2012. gada *OSH* stratēģijas⁶ novērtējuma rezultāti apstiprina ES stratēģiskā satvara politikas rīcībai *OSH* jomā vērtīgumu un norāda, ka ieinteresētās personas ļoti atbalsta ES līmeņa stratēģiskās pieejas turpināšanu. Novērtējumā uzsvērts, ka ir jāpārskata mērķi, prioritātes un darba metodes, lai pielāgotu ES politikas satvaru mainīgajiem darba modeļiem un jauniem un potenciāliem riskiem.

Komisija 2013. gadā sāka sabiedrisku apspriešanu tiešsaistē⁷, lai saņemtu ieinteresēto personu viedokļus par iepriekšējās *OSH* stratēģijas īstenošanu un par turpmāko darbību. Vairāk nekā 500 atbildes apstiprināja vajadzību šajā jomā turpināt ES līmeņa koordināciju un sniedza noderīgus ierosinājumus par jaunā stratēģiskā satvara saturu. Lielākā daļa respondentu uzskatīja, ka būtu jādara vairāk, lai samazinātu administratīvo slogu un atbilstības izmaksas maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU). Lielākā daļa respondentu arī norādīja, ka šie mērķi būtu jāīsteno, vienlaikus saglabājot augsta līmeņa atbilstību *OSH* principiem neatkarīgi no uzņēmuma lieluma.

Ierosinot stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014.–2020. gadam, Komisija ņēma vērā vairākas reakcijas, kuras visas atbalstīja stratēģiskas politikas iniciatīvas sākšanu, jo īpaši tās, kas saņemtas no Eiropas Parlamenta⁸, Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas (*ACSH*)⁹ un Vecākās darba inspekcijas komitejas (*SLIC*)¹⁰.

Lai pabeigtu apspriešanu, Komisija noorganizēja konferenci par "darba apstākļiem"¹¹, uz kuru tika uzaicinātas galvenās ieinteresētās personas, lai apspriestu galvenos problēmjautājumus un prioritātes nolūkā uzlabot veselības aizsardzību un drošību darba vietā.

Šā stratēģiskā satvara īstenošana noritēs paralēli ar ES *OSH* tiesību aktu *ex post* novērtējumu, kura secinājumi gaidāmi līdz 2015. gada beigām. Šis novērtējums, kura veikšana ir paredzēta pamata Direktīvā 89/391/EEK un kurš ir iekļauts Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmā (*REFIT*)¹², nostiprinās pierādījumu bāzi iespējamām jaunām iniciatīvām nākotnē. Šā iemesla dēļ un ņemot vērā šā uzdevuma izšķirošo nozīmi, pašreizējais stratēģiskais satvars tiks pārskatīts 2016. gadā, lai pilnībā ņemtu vērā novērtējuma rezultātus un stratēģijas "Eiropa 2020" pārskatīšanu.

Šajā paziņojumā izklāstīti galvenie stratēģiskie mērķi un virkne darbību, lai veicinātu darba ņēmēju veselību un drošību (4. daļa), pamatojoties uz atlikušo problēmu (2. daļa) un galveno problēmuzdevumu (3. daļa) identificēšanu.

2. INVENTARIZĀCIJA — PROGRESS UN ATLIKUŠĀS PROBLĒMAS SAISTĪBĀ AR DROŠĪBU UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBU DARBĀ

Par ES veikumā saistībā ar *OSH* pēdējo 25 gadu laikā gūtajiem uzlabojumiem lielā mērā var pateikties visaptverošiem tiesību aktiem un politikas rīcībai, ko sāka īstenot un aizvien īsteno Savienība, dalībvalstis un ieinteresētās personas, piemēram, sociālie partneri.

Lielākā daļa no likumdošanas un nelegislatīvajām iniciatīvām, kas izklāstītas 2007. - 2012. gada *EU OSH* stratēģijā, ir sasniegtas.

⁶ SWD (2013) 202.

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

⁸ Eiropas Parlamenta 2011. gada 15. decembra Rezolūcija A7-0409/2011 par Eiropas stratēģijas starpposma pārskatīšanu; Eiropas Parlamenta 2013. gada 12. septembra Rezolūcija par Eiropas stratēģiju drošībai un veselības aizsardzībai darbā.

⁹ Atzinums pieņemts 2011. gada 1. decembrī.

¹⁰ Atzinums pieņemts 2012. gada 9. februārī.

¹¹ Konference par darba apstākļiem 2014. gada 28. aprīlī.

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

¹² COM(2012) 746.

ES *OSH* stratēģija nodrošināja kopēju satvaru koordinēšanai un kopēju izpratni par virzienu. Šobrīd 27 dalībvalstīm ir valsts *OSH* stratēģija, kas piemērota valsts kontekstam un galvenajām prioritārajām jomām. Laikā no 2007. līdz 2011. gadam ES panāca, ka negadījumu izplatība, kuru dēļ darba ņēmējs bija prombūtnē ilgāk par trīs dienām, tika samazināta par 27,9 %¹³. ES un dalībvalstu līmenī veiktās izpratnes padziļināšanas iniciatīvas ir ievērojami palīdzējušas stiprināt riska novēršanas kultūru.

No neseno veiktā Eirobarometra apsekojuma¹⁴ izriet, ka pārliecinošs vairākums strādājošo (85%) ir apmierināti ar veselības aizsardzību un drošību darbā savā esošajā darbvietā un trīs ceturtdaļas (77%) atzinuši, ka viņu darbvietā ir pieejama *OSH* informācija un/vai apmācība.

ES *OSH* 2007. — 2012. gada stratēģijas novērtējums apliecināja, ka kopumā ES stratēģijas īstenošana bija efektīva un ka tās galvenie izvirzītie mērķi tika sasniegti. ES stratēģija palīdzēja uzlabot *OSH* tiesību aktu īstenošanu un paskaidroja ES noteikumus. Tomēr īstenošana joprojām ir problemātiska, jo īpaši saistībā ar MVU, kam ir grūtības ar dažām normatīvajām prasībām. Turklāt bija nepilnības, jo īpaši attiecībā uz ietekmi uz atsevišķiem uzņēmumiem vietējā līmenī, it jo īpaši MVU. Lai gan valsts iestādes aktīvi piedalījās stratēģijas īstenošanā, citiem ES partneriem, jo īpaši valsts sociālajiem partneriem, bija grūtāk veidot piederības sajūtu. Statistikas datu vākšana un uzraudzības rīku izstrāde nebija pietiekama. Konkrēti, 2007. — 2012. gada stratēģijas novērtēšanā uzsvērtā vajadzība efektīvāk risināt īpašu preventīvu pasākumu ietekmi uz atsevišķiem uzņēmumiem (jo īpaši MVU), *OSH* mijiedarbību ar vidi un ķīmiskām vielām, kā arī arodslimību un ar darbu saistītu saslimšanu efektīvu profilaksi.

Neraugoties uz negadījumu skaita būtisko samazinājumu un labāku profilaksi, ES vēl aizvien ir nepieciešams uzlabot veselības aizsardzību un drošību darbā.

- Katru gadu vairāk nekā 4000 darba ņēmēju mirst dēļ nelaimes gadījumiem darbā, un vairāk nekā trīs miljoni darba ņēmēju ir cietuši nopietnos nelaimes gadījumos darbā, kuru rezultātā tie kavējuši darbu vairāk nekā trīs dienas¹⁵.
- 24,2 % darba ņēmēju uzskata, ka viņu darbs apdraud viņu veselību un drošību, un 25 % paziņoja, ka darbs pārsvarā nelabvēlīgi ietekmē viņu veselību¹⁶.
- Papildus cilvēku ciešanām ar darbu saistītas slimības darba kavējumu izmaksas ir nepieņemami augstas. Vācijā 460 miljoni darba nespējas dienu gadā pēc aplēsēm rada produktivitātes kritumu, kas pielīdzināms 3,1 % no IKP¹⁷.
- Sociālā nodrošinājuma izmaksas, kas saistītas ar slimību vai nelaimes gadījumiem, arī ir nepieņemami augstas. 2010./2011. finanšu gadā valdības neto izmaksas tikai Apvienotajā Karalistē tika lēstas GBP 2 381 miljona apmērā¹⁸.

Lai turpmāk uzlabotu darba ņēmēju veselības aizsardzību un drošību, kā tas noteikts Līgumā (153. un 156. pants), Komisijai būtu jāveic ilgtspējīga politikas rīcība sadarbībā ar dalībvalstīm. Ekonomiskās un sociālās priekšrocības, ko sniedz valsts darba drošības un veselības aizsardzības politika ir labi dokumentētas attiecībā uz pozitīvu izaugsmes un produktivitātes ietekmi, negadījumu skaita samazināšanu un retākiem smagas slimības gadījumiem. Tomēr rīkojoties būtu jāņem vērā uzņēmumu izmaksas.

¹³ Eiropas statistika par nelaimes gadījumiem darba vietā (*ESAW*), *Eurostat* aplēses. Dati saistībā ar NACE 2. red. nozarēm A C-N.

¹⁴ Eirobarometra zibensapsekojums par darba apstākļiem http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_404_391_en.htm#398

¹⁵ Eiropas statistika par nelaimes gadījumiem darba vietā (*ESAW*), 2011.

¹⁶ Pārskats par darba apstākļiem Eiropā (*EWCS*), 2010.

¹⁷ *BAuA* un Nodarbinātības ministrijas ziņojums par drošību un veselības aizsardzību darbā, 2011.

¹⁸ Izmaksas Lielbritānijā par letāliem nelaimes gadījumiem darba vietā, kā arī par pašu ziņotajām traumām un sliktu veselību, 2010./11., *HSE*, 2013.

3. KĀDI IR GALVENIE PROBLĒMUZDEVUMI?

Iepriekšējā nodaļā izklāstītā situācija norāda uz galvenajiem problēmuzdevumiem, kas ir kopīgi visā Savienībā un kuriem ir nepieciešama turpmāka politiska rīcība.

- **Pirmais problēmuzdevums: uzlabot īstenošanu dalībvalstīs, jo īpaši veicinot mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu spēju ieviest lietderīgus un efektīvus riska novēršanas pasākumus**

Dalībvalstīs pastāv atšķirīgas pieejas *OSH* tiesību aktu praktiskajai īstenošanai. Tas ir īpaši svarīgi attiecībā uz to, kādā mērā prasības tiek īstenotas privātos uzņēmumos un valsts sektora iestādēs dažādās ekonomiskās darbības nozarēs un dažāda lieluma uzņēmumos.

Vairumā gadījumu *OSH* pārvaldības darbības joma un efektivitāte mikrouzņēmumos un mazos uzņēmumos aizvien ir īpašs problēmjautājums. Mazie uzņēmumi joprojām uzrāda mazāku atbilstību valsts un ES noteikumiem un ziņo par mazāku *OSH* pārvaldības pasākumu skaitu salīdzinājumā ar lielajiem uzņēmumiem¹⁹.

Iemesli ir dažādi, sākot no ierastām grūtībām ievērot normatīvos un administratīvos noteikumus — parasti tieši pieejamas kompetences trūkuma dēļ – līdz informētības trūkimam par pienākumiem, norāžu neesamībai vai nepilnīgai izpildei. Relatīvā izteiksmē arī atbilstības izmaksas ir augstākas attiecībā uz MVU.

2007. — 2012. gada stratēģijā Komisija un Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*) izstrādāja praktiskas rokasgrāmatas un materiālus par labu praksi, lai atbalstītu *OSH* pasākumu īstenošanu MVU. Tiešsaistes interaktīvais riska novērtēšanas līdzeklis (*OiRA*)²⁰, ko izstrādājusi *EU-OSHA*, ir būtisks ieguldījums, lai sekmētu MVU atbilstību *OSH* prasībām. Tomēr ir vajadzīgi mērķtiecīgāki centieni ES un valstu līmenī. Politikas izstrādātājiem, nosakot un ieviešot *OSH* regulatīvus pasākumus, būtu jāņem vērā mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu īpašie nosacījumi un ierobežojumi. Politikas izstrādātāji nevar uzskatīt, ka no *OSH* noteikumiem izrietoši pienākumi tiks vienlīdzīgi īstenoti lielos un mazos uzņēmumos vai to relatīvās izmaksas būs vienādas lielos uz mazos uzņēmumos.

Jānosaka vienkāršāki, efektīvāki risinājumi, lai ņemtu vērā mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu situāciju, un tādēļ nodrošinātu efektīvu darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību visās darba vietās neatkarīgi no to lieluma. Lai atvieglotu riska novērtējumu, nepieciešams vajadzības gadījumā vienkāršot tiesību aktus un sniegt īpaši pielāgotus padomus un atbalstu mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem.

- **Otrais problēmuzdevums: uzlabot ar darbu saistītu slimību profilaksi, risinot esošo, jauno un potenciālo risku**

Ar profesionālo darbību saistīta slikta veselība, tostarp slimības, ko izraisa vai pastiprina nelabvēlīgi darba apstākļi, rada lielu slogu darba ņēmējiem, uzņēmumiem un sociālā nodrošinājuma sistēmām²¹.

¹⁹Saskaņā ar 2012. gada Uzņēmumu aptaujas par jaunajiem un nākotnes riskiem (*ESENER*) ziņojumu lielākie *OSH* pārvaldības darbības jomas noteicēji ir uzņēmuma lielums, nozare un valsts.

²⁰ <http://www.oiraproject.eu/> *OiRA* ir interneta platforma, kas ļauj izveidot nozaru riska novērtēšanas rīkus jebkurā valodā vienkāršā un standartizētā veidā. *OiRA* platforma ļauj izveidot viegli lietojamus un bezmaksas tiešsaistes rīkus, kas var palīdzēt mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem soli pa solim ieviest riska novērtēšanas procesu - sākot ar darba vietas risku identifikāciju un novērtēšanu, turpinot ar lēmumu pieņemšanu un īstenojot preventīvus pasākumus un beidzot ar uzraudzību un ziņošanu.

²¹ Skatīt, piemēram, īpašu pētījumu par šo jautājumu: Binazzi et al., *The burden of mortality with costs in productivity loss from occupational cancer in Italy*, *American Journal of Industrial Medicine*, 2013. gada novembris; 56(11): 1272-9. lpp.

Pieejamās jaunākās Starptautiskās darba organizācijas (SDO) aplēses²² liecina, ka 2008. gadā ES-27 dalībvalstīs kopējais nāvējošu ar darbu saistītu slimības gadījumu skaits bijis 159 500, no kuriem galvenais nāves cēlonis bijis vēzis (95 500 gadījumi). Tiek lēsts, ka no 4 % līdz 8,5 % gadījumos saslimšanu ar vēzi izraisījusi arodekspozīcija. Nāves gadījumi, kas saistīti ar ķīmiskām vielām, veido gandrīz pusi no visiem ar darbu saistīto nāves gadījumu skaita.

Tika ieguldīti būtiski centieni, lai novērstu arodslimības un jaunus vai potenciālus riskus. ES tiesību akti tika pieņemti, lai regulētu ķīmiskās vielas nolūkā nodrošināt augstu cilvēku veselības un vides aizsardzību (*REACH*²³ un *CLP*²⁴), kā arī risināt elektromagnētisko lauku iedarbību. Vienlaikus tika veikta nelegislatīva rīcība, tostarp informācijas izplatīšana, labas prakses apmaiņa un *EU-OSHA* divgadu Eiropas mēroga izpratnes padziļināšanas kampaņas²⁵. Ņemot vērā jautājuma nopietnību, arodslimībām, arodekspozīcijas izraisītai saslimšanai ar vēzi, azbesta izraisītām slimībām, plaušu slimībām, ādas slimībām, astmai un citām hroniskām saslimšanām nepieciešams pastāvīgi pievērst īpašu uzmanību.

Lai gan daudzas jaunas tehnoloģija un inovācijas darba organizācijā ir būtiski uzlabojušas labklājību darbā un darba apstākļus, efektīvai ar darbu saistītu slimību profilaksei nepieciešams prognozēt jauno tehnoloģiju iespējamo negatīvo ietekmi uz darba ņēmēju veselību un drošību. Jauno tehnoloģiju rūpnieciskā izmantošana rada jaunus produktus un procesus, kurus nepieciešams pietiekami izmēģināt un pārbaudīt, lai nodrošinātu, ka tie ir droši un nerada nopietnu apdraudējumu patērētājiem un darba ņēmējiem. Viens piemērs ir nanomateriāli, jo tiem var būt unikālas īpašības, kam var būt vajadzīgas jaunas toksicitātes testēšanas metodes un riska prognozēšanas rīki, sākot no produkta izstrādes posma, lai pienācīgi apsvērtu drošības aspektus. Jārisina arī citi potenciālie riski, kas saistīti ar biotehnoloģiju un videi nekaitīgu tehnoloģiju attīstību.

Informācijas tehnoloģiju attīstības izraisītās pārmaiņas darba organizācijā, jo īpaši tās, kas ļauj veikt pastāvīgu savienojumu, paver milzīgas iespējas elastīgiem un interaktīviem darba procesiem. Aizvien pieaug darbaspēka dažādība, ko atspoguļo jaunā netipiskā darba līgumu kārtība un darba modeļi, un lielāka darbaspēka aprīte, kas saistīta ar īsākiem darba uzdevumiem, jo īpaši attiecībā uz gados jaunākiem darba ņēmējiem. Taču nesen veiktais Eiropas barometra apsekojums liecina, ka darba ņēmēji uzskata, ka stress ir viens no galvenajiem ar darbu saistītajiem riskiem (53%), kam seko ar ergonomisku saistīts risks (atkārtotas kustības vai nogurdinošas un sāpīgas pozas (28 %) un lielu smagumu celšana un nešana ikdienā (24 %). Būtu jāpievērš īpaša uzmanība izmaiņām darba organizācijā attiecībā uz fizisko un garīgo veselību. Sievietes jo īpaši var saskarties ar īpašiem riskiem, piemēram, balsta un kustību aparāta slimībām vai īpašiem vēža saslimšanas veidiem, ko izraisījušas dažas pārsvarā sieviešu veikta darba īpatnības²⁶.

- **Trešais problēmu uzdevums: demogrāfisko pārmaiņu risināšana**

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 Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Regula (EK) Nr. 1907/2006, kas attiecas uz ķīmikāliju reģistrēšanu, vērtēšanu, licencēšanu un ierobežošanu (*REACH*), OV L 136, 29.5.2007.

²⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 16. decembra Regula (EK) Nr. 1272/2006 par vielu un maisījumu klasificēšanu, marķēšanu un iepakojumu, OV L 353, 31.12.2008., 1. lpp.

²⁵ *EU-OSHA* kampaņa 2012.-2013. "Sadarbība riska novēršanai".

EU-OSHA kampaņa 2010.-2011. par "Safe Maintenance".

EU-OSHA kampaņa 2008.-2009. par "Risk Assessment".

EU-OSHA kampaņa 2007.-2008. par "Veselīgas darba vietas iniciatīvu".

²⁶ *EU-OSHA*, 2013. *New risks and trends in the safety and health of women at work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>.

ES iedzīvotāji noveco, cilvēku skaits, kuru vecums ir 60 un vairāk gadu, ES palielinās vairāk nekā par diviem miljoniem gadā. Noveco arī strādājošie iedzīvotāji, gados vecāku darba ņēmēju proporcijai pieaugot salīdzinājumā ar jaunāku darba ņēmēju proporciju. Saskaņā ar *Eurostat* iedzīvotāju skaita prognozēm (*Europop 2010*) nodarbināto iedzīvotāju skaits vecumā no 55 līdz 64 gadiem ES- 27 valstīs no 2010. līdz 2030. gadam pieaugs par aptuveni 16 %.

Komisijas Baltajā grāmatā par pensijām aicina pagarināt darba mūžu, lai nodrošinātu atbilstīgas un ilgtspējīgas pensiju sistēmas. Tas prasīs atbilstošus darba apstākļus²⁷.

Lai nodrošinātu ilgtspējīgu darba mūžu un aktīvas un veselīgas vecumdienas, ir nepieciešama stabila darba ņēmēju veselība un drošība, jo īpaši ņemot vērā iedzīvotāju novecošanu un darba mūža pagarināšanu. Tam nepieciešams izveidot drošu un veselīgu vidi visā aizvien daudzveidīgākā darbaspēka darba mūža garumā. Lai to sasniegtu, būtiska nozīme ir profilakses kultūras popularizēšanai.

Sekmīga karjeras pagarināšana ir ļoti atkarīga no atbilstošas darba vietu un darba organizācijas pielāgošanas, tostarp darba laika, darba vietu pieejamības un darba vietas pasākumi, kas paredzēti gados vecākiem darba ņēmējiem. Būtu jāattīsta arī nodarbinātība mūža garumā, lai ņemtu vērā darba ņēmēju mainīgās spējas un tiem kļūstot vecākiem. Inovatīvi IKT produkti un pakalpojumi (piemēram, interaktīvs automatizēts “darbs”) piedāvā plašu iespēju klāstu, lai uzlabotu nodarbinātības iespējas. Turklāt, lai izvairītos no pastāvīgas darba ņēmēju izslēgšana no darba tirgus, ir vajadzīgi reintegrācijas un rehabilitācijas pasākumi, kas ļauj drīz atgriezties darbā pēc negadījuma vai slimības.

4. GALVENIE STRATĒĢISKIE MĒRĶI

Lai holistiski un starpdisciplināri reaģētu uz 3. nodaļā norādītajiem trīs problēmu uzdevumiem, Komisija ierosina virkni pasākumu, kas jāīsteno vai jāizstrādā ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, kas sargā atbilstīgi septiņiem galvenajiem stratēģiskajiem mērķiem. To, cik lielā mērā šie mērķi ir sasniegti, un kāds progress sasniegts rīcības plāna īstenošanā, noteiks sistemātiskā uzraudzībā un novērtēšanā, un tas tiks ņemts vērā, vērtējot *OSH* tiesību aktus.

4.1. Ciešāk konsolidēt valstu stratēģijas

ES koordinējošā nozīme ir plaši atzīta un tiek uztverta kā uzticama atsauce. 2007. — 2012. gada *EU OSH* stratēģijas novērtējums liecināja, ka 27 dalībvalstis ir ieviesušas valsts *OSH* stratēģiju saskaņā ar ES stratēģiju.

Valstu stratēģiju kopsavilkuma analīze liecina, ka tās parasti atspoguļo ES stratēģijā noteiktās prioritātes, pielāgojot tās attiecīgās valsts kontekstā. Lielākajā daļā dalībvalstu ieinteresētās personas valsts līmenī uzsvēra ES *OSH* stratēģijas lomu, lai iekļautu *OSH* valstu politiskās darba kārtības augšgalā un lai ietekmētu valsts lēmumu pieņemšanas procesus šajā jomā. Taču pastāv iespēja arī spēcīgākai un sistemātiskākai ES lomai valstu stratēģiju atbalstīšanā un īstenošanā, izmantojot politikas koordināciju, savstarpēju mācīšanos un izmantojot ES finansējumu. Dalībvalstis tiek aicinātas apsvērt iespēju pārskatīt savas valsts stratēģijas, ņemot vērā jauno ES *OSH* stratēģisko satvaru, cieši sadarbojoties ar ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem.

Darbības no 2014. gada:

- pārskatīt valstu *OSH* stratēģijas, ņemot vērā jauno ES stratēģisko satvaru → dalībvalstis sadarbībā ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem;

²⁷ Baltā grāmata. Atbilstīgu, drošu un noturīgu pensiju programma, COM (2012) 55 final.

- izveidot datu bāzi, kas ietvertu visu valstu *OSH* stratēģiju satvarus → Komisija sadarbībā ar *EU-OSHA*; un
- noteikt valsts stratēģiju (dalībvalstis) kontaktpersonas, kas regulāri tiksies, lai iepazīstinātu ar labo praksi un dalītos tajā → Komisija, *EU-OSHA*, *ACSH* un *SLIC*.

4.2. Veicināt atbilstību *OSH* tiesību aktiem, jo īpaši mikrouzņēmumos un mazos uzņēmumos

MVU saskaras ar lielākām grūtībām panākt atbilstību regulatīvām prasībām šajā jomā. Tādēļ ir būtiski uzlabot pamatnostādņu kvalitāti un sniegt praktiskus rīkus, lai veicinātu atbilstību *OSH* tiesību aktiem. Mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu vajadzības tiks ņemtas vērā īstenošanas pasākumos ES un valstu līmenī, tostarp attiecīgi pielāgojot tādas rīkus kā *OiRA* rīks.

Darbības no 2014. gada:

- sniegt finansiālu un tehnisku atbalstu saistībā ar *OiRA* un citu uz IT balstītu rīku īstenošanu dalībvalstīs, koncentrējoties uz prioritārajām nozarēm → dalībvalstis ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) un *EU-OSHA* atbalstu;
- izstrādāt norādes un noteikt labas prakses paraugus, ņemot vērā MVU un jo īpaši mikrouzņēmumu īpatnības un nosacījumus → Komisija un *EU-OSHA*;
- sekmēt labas prakses apmaiņu, turklāt MVU atbalstīs lielāki uzņēmumi uzņēmēja-piegādātāja-pircēja ķēdē, lai uzlabotu *OSH* → Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm un *ACSH*; un
- turpināt izpratnes padziļināšanas kampaņas → Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm un *EU-OSHA*.

4.3. Labāka *OSH* tiesību aktu īstenošana dalībvalstīs

Darba inspektora apmeklējums bieži vien ir pirmā reize, kad uzņēmumi un darba ņēmēji uzzina par *OSH* noteikumiem. Tas liecina par izpratnes trūkumu, kuru nepieciešams sistemātiski risināt. Ir būtiski, ka darba inspektoros uztver kā atbilstības veicinātājus tiesību aktiem nevis kā traucēkļus uzņēmējdarbībai.

Darba inspekcijām ir arī būtiska nozīme nedeklarētas nodarbinātības apzināšanā un novēršanā. Tāpēc inspekcijām, lai gan tās vienmēr koncentrējas uz atbilstību, būtu jāsniedz atbalsts un būtu jābūt vērstām uz konkrētiem riskiem. ES ir aptuveni 20 000 darba inspektoru – apmēram 1 inspektors uz katriem 9000 darba ņēmējiem, kurus pārbauda attiecīgās valsts darba inspekcijas²⁸. Tie veic aptuveni 1 500 000 inspekciju gadā²⁹.

Darba inspekciju efektivitāte lielā mērā ir atkarīga no darba inspektoru kompetences un spējas veikt šīs pārbaudes. Lai pienācīgi veiktu uz risku balstītas pārbaudes, ir vajadzīga *OSH* darba inspektoru apmācība, jo īpaši attiecībā uz potenciāliem riskiem un jaunām tehnoloģijām.

Ņemot vērā budžeta ierobežojumus, ES finansējuma programmas (tostarp ESF) varētu izmantot labāk, lai nodrošinātu darba inspekcijām vajadzīgos resursus. Labas prakses apmaiņa starp darba inspekcijām ES līmenī tiek īstenota un arī turpmāk jāturpina īstenot kā instruments, lai uzlabotu to efektivitāti.

Darbības no 2014. gada:

²⁸ Valsts darba inspekciju 2011. gada ziņojumi, kas nosūtīti *SLIC*.

²⁹ Valsts darba inspekciju 2009. gada ziņojumi, kas nosūtīti *SLIC*.

- iepazīstināt ar darba inspekciju resursiem un izvērtēt to spēju veikt savus galvenos pienākumus saistībā ar *OSH* tiesību aktu īstenošanu → Vecākā darba inspekcijas komiteja (*SLIC*);
- izvērtēt darba inspektoros apmaiņas/apmācību programmu un pētīt, kā uzlabot pašreizējos rīkus sadarbībai ar *SLIC*, ņemot vērā jaunus *OSH* problēmjautājumus → Komisija sadarbībā ar *SLIC*; un
- novērtēt dalībvalstu piemēroto sankciju un administratīvo sodu efektivitāti, kā arī citu "ieteikuma izpildes" pasākumu un netradicionālo veidu, kā uzraudzīt atbilstību, efektivitāti → Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm, izmantojot *SLIC* un *ACSH*.

4.4. Vienkāršot spēkā esošos tiesību aktus

Saskaņā ar *REFIT* programmu³⁰, lai vienkāršotu ES tiesību aktus un likvidētu nevajadzīgu administratīvo slogu, ir vajadzīgi Komisijas, citu ES iestāžu un dalībvalstu nepārtraukti kopīgi centieni. Turpmākajos gados, galvenie risināmie jautājumi būs novērtēt, vai spēkā esošie *OSH* tiesību akti atbilst mērķim, pētīt, kā uzlabot to īstenošanu un nodrošināt labāku, efektīvu un līdzvērtīgu atbilstību visās dalībvalstīs un uzņēmumos.

Saskaņā ar Direktīvu 89/391/EEK Komisija ir iesaistīta visa *OSH* tiesību aktu kopuma visaptverošā novērtēšanā³¹. Šā uzdevuma ietvaros dalībvalstis nesēn iesniedza Komisijai valsts ziņojumus par 24 *OSH* direktīvu īstenošanu. Patlaban Komisija analizē valstu ziņojumus par īstenošanu, kas tiks iestrādāti novērtējumā.

Īpaša uzmanība novērtēšanā tiks pievērsta iespējamo vienkāršošanas un/vai administratīvā sloga samazināšanas iespēju apzināšanai, jo īpaši attiecībā uz mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem, vienlaicīgi saglabājot augstu darba ņēmēju veselības un drošības līmeni. Šis process attiecas ne tikai uz ES tiesību aktiem, bet arī uz dalībvalstu normatīvajiem un administratīvajiem aktiem, ar kuriem transponē ES tiesību aktus. Tāpēc dalībvalstis tiek mudinātas paralēli veikt līdzīgu darbu. Stratēģiskā satvara 2016. gada pārskatīšanā tiks ņemti vērā novērtēšanas rezultāti, kas būs pieejami 2015. gadā.

Darbības no 2014. gada:

- apzināt iespējamās vienkāršošanas un/vai administratīvā sloga samazināšanas iespējas kā daļu no *OSH* tiesību aktu novērtēšanas un veicināt publiskas debates ar ieinteresētajām personām → Komisija un *ACHS*;
- aicināt dalībvalstis noteikt tos konkrēta regulatīva sloga avotus, ko radījuši viņu pašu transponētie tiesību akti par *OSH* un valsts tiesību akti, un analizēt valstu ziņojumus par īstenošanu, lai apzinātu labu praksi un veicinātu informācijas apmaiņu → dalībvalstis sadarbībā ar Komisiju; un
- Izvērtēt mikrouzņēmumu situāciju zema riska nozarēs un apsvērt, kā vienkāršot riska novērtējuma, tostarp dokumentācijas, īstenošanu → Komisija.

³⁰ COM(2013) 685 final.

³¹ Saskaņā ar 17.a pantu Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvā 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.

4.5. Risināt darbaspēka novecošanas jautājumu, potenciālus jaunus riskus, arodslimību un ar darbu saistītu slimību profilaksi

Mainīgās tehnoloģijas, jauni produkti un jaunu ķīmisko vielu tirdzniecība liek vākt un izvērtēt pārlicinošus zinātniskus pierādījumus, lai noteiktu, kā vislabāk risināt potenciālus jaunus riskus. ES iestādēm, jo īpaši Komisijai, šim darbam būtu jāmobilizē pieejamās augstākās kvalitātes zināšanas.

Turklāt būtu jāpievērš īpaša uzmanība un ir nepieciešama mērķtiecīga rīcība attiecībā uz riskiem, kas ietekmē konkrētas vecuma grupas, darba ņēmējus ar invaliditāti un sievietes. Izmēģinājuma projektā par *OSH* vecāka gadu gājuma darba ņēmējiem tiks noteikti veidi, kā veicināt vecāka gadu gājuma darba ņēmēju fizisko un psiholoģisko veselību. Tas arī sniegs labas prakses piemērus un veicinās informācijas apmaiņu³². Interaktīvas automatizētas dzīvesvides kopīgā programma palīdz risināt problēmjautājumus, kas saistīti ar darbaspēka novecošanu.

Jaunu potenciālu risku novērtējums, kura pamatā ir zinātniski pierādījumi, un rezultātu izplatīšana būs ļoti svarīgas pašreizējo *OSH* tiesību aktu *ex post* novērtējuma daļas.

Darbības no 2014. gada:

- izveidot *OSH* profesionāļu un zinātnieku tīklu un noskaidrot vajadzību izveidot neatkarīgu zinātnisko konsultāciju struktūru, kas novirzītu savus ieteikumus Komisijas darbā → Komisija;
- atbalstīt Eiropas Riska novērošanas centra konstatējumu izplatīšanu attiecīgajām iesaistītajām personām → Komisija sadarbībā ar *EU-OSHA*;
- veicināt labas prakses apzināšanu un apmaiņu par to, kā uzlabot *OSH* darba apstākļus konkrētām darba ņēmēju kategorijām, piemēram, gados vecākiem darba ņēmējiem, nepieredzējušiem gados jauniem darba ņēmējiem (tostarp tiem, kas nodarbināti ar dažāda veida pagaidu līgumiem), stažieriem, darba ņēmējiem ar invaliditāti un sievietēm → *EU-OSHA*;
- veicināt reintegrācijas un rehabilitācijas pasākumus, īstenojot Eiropas Parlamenta izmēģinājuma projekta par vecāka gadu gājuma darba ņēmējiem un Veselīgas darba vietas kampaņas rezultātus 2016.-2017. → Komisija sadarbībā ar *EU-OSHA*; un
- apzināt un izplatīt labu praksi attiecībā uz garīgās veselības problēmu profilaksi darbā → *EU-OSHA*.

4.6. Uzlabot statistikas datu vākšanu un izstrādāt informācijas bāzi

Uz pierādījumiem balstītas politikas izstrādei ir svarīgi vākt uzticamus, aktuālus un salīdzināmus statistiskas datus par ar darbu saistītiem nelaiemes gadījumiem un slimībām, arodekspozīcijām, ar profesionālo darbību saistītu sliktu veselību un analizēt izmaksas un ieguvumus *OSH* jomā. Attiecībā uz negadījumiem darbā ar Komisijas Regulu (ES) Nr. 349/2011³³ tika noteikta ikgadēja datu vākšana, sākot ar 2013. gadu. Tomēr joprojām pastāv problēmas attiecībā uz datiem par arodekspozīcijām un ar darbu saistītu sliktu veselību. Tādēļ aizvien ir grūti salīdzināt *OSH* rezultātus dalībvalstīs un izdarīt uz pierādījumiem balstītus politikas secinājumus no šādas salīdzināšanas. Situācija ir īpaši sarežģīta attiecībā uz arodslimībām un ar darbu saistītām slimībām.

Tādēļ valstu un ES statistikas ekspertiem būtu jāstrādā kopā un pastiprināti jācenšas uzlabot datu vākšanu un jāizstrādā kopīgas pieejas, lai noteiktu un izmērītu risku darba ņēmēju

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

³³ Komisijas 2011. gada 11. aprīļa Regula (ES) Nr. 349/2011, ar ko attiecībā uz statistiku par nelaiemes gadījumiem darbā īsteno Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1338/2008 attiecībā uz Kopienas statistiku par sabiedrības veselību un veselības aizsardzību un drošību darbā, OV L 97, 12.4.2011., 3.-8. lpp.

veselībai, vienlaicīgi ņemot vērā uzņēmēju un valsts pārvaldes attiecīgās administratīvās izmaksas.

Darbības no 2014. gada:

- novērtēt, cik kvalitatīvi ir dati par nelaimes gadījumiem darbā, ko dalībvalstis iesniedz saskaņā ar Eiropas statistikas par nelaimes gadījumiem darbā (*ESAW*) datu vākšanu, lai uzlabotu pārklājumu, ticamību, salīdzināmību un savlaicīgumu →Komisija un valstu kompetentās iestādes;
- līdz 2016. gada beigām izskatīt dažādas iespējas uzlabot datu pieejamību un salīdzināmību par arodslimībām ES līmenī un novērtēt vienkāršotu datu pārraides iespējamību →Komisija un valstu kompetentās iestādes;
- sākt diskusiju *ACSH* ietvaros, ņemot vērā valsts ekspertu padomus, lai izstrādātu ieteikumus par kopīgas arodekspozīciju datu bāzes izveidošanu → Komisija, *ACSH* un valsts eksperti;
- pirms 2016. gada izskatīt iespējas uzlabot informāciju par izmaksām un ieguvumiem *OSH* jomā; un
- pirms 2016. gada izstrādāt rīku, lai uzraudzītu 2014.-2020. gada ES stratēģiskā satvara īstenošanu, tostarp politikas un izpildes rādītājus, kas balstīti uz 2009. gada stratēģijas rezultātu apkopojuma → Komisija un *ACSH*.

4.7. Labāk koordinēt ES un starptautiskos centienus, lai risinātu *OSH* un iesaistītu starptautiskās organizācijas

Ekonomikas globalizācijas apstākļos ES interesēs ir paaugstināt nodarbinātības standartus un uzlabot to efektīvu globālu piemērošanu, īstenojot daudzpusēju sadarbību ar kompetentām starptautiskām iestādēm un īstenojot divpusēju sadarbību ES attiecībās ar trešām valstīm. Tai jāatbalsta arī kandidātvalstis un potenciālās kandidātvalstis to centienos saskaņot savu strukturālo kapacitāti un tiesību aktus ar ES tiesību aktu prasībām.

Starptautiskie partneri un novērotāji lielā mērā ir atzinuši *EU OSHA* politikas salīdzinošās novērtēšanas nozīmi. Tas ir atspoguļots straujā divpusējās sadarbības paplašināšanās pēdējos gados ne tikai ar tradicionālajiem partneriem no attīstītajām ekonomikām, piemēram, ar Amerikas Savienotajām Valstīm, bet arī un it īpaši ar jauniem partneriem no valstīm ar strauji augošu ekonomiku, piemēram, Ķīnu un Indiju.

Komisija var efektīvi palīdzēt samazināt nelaimes gadījumus darbā un arodslimības visā pasaulē. Izmantojot pašreizējo sadarbību, ir nepieciešami kopīgi centieni, it īpaši tādi, ko īsteno ES kopā ar SDO, kā arī citām specializētajām organizācijām, piemēram, Pasaules veselības organizāciju (PVO) un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizāciju (ESAO), lai sasniegtu labākus rezultātus ES un īpaši ārpus tās. Lai nodrošinātu konsekventu un saskaņotu pieeju un labāk izmantotu sinerģijas ES un starptautiskā līmenī, ir nepieciešams uzlabot operatīvo sadarbību.

Darbības no 2014. gada:

- turpināt atbalstīt kandidātvalstis pievienošanās sarunu laikā par 19. nodaļu un potenciālās kandidātvalstis, kas gūst labumu no stabilizācijas un asociācijas nolīguma, viņu centienos saskaņot savu *OSH* tiesību aktus ar ES tiesību aktiem → Komisija;
- stiprināt *OSH* sadarbību, jo īpaši ar Starptautisko darba organizāciju (SDO), kā arī PVO un ESAO → Komisija;
- sākt saprašanās memoranda ar SDO pārskatīšanu, lai labāk atspoguļotu *OSH* politiku → Komisija;

- sekmēt ES brīvās tirdzniecības un ieguldījumu nolīguma ilgtspējīgas attīstības nodaļas īstenošanu attiecībā uz *OSH* un darba apstākļiem → Komisija;
- risināt, it īpaši kopā ar SDO, *OSH* deficītu globālajā piegādes ķēdē un veicināt G20 iniciatīvas par drošākām darba vietām šajā sakarā → Komisija; un
- stiprināt esošo sadarbību un dialogu par *OSH* ar stratēģiskajiem partneriem → Komisija.

5. ES INSTRUMENTI

5.1. Tiesību akti

Tiesību akti ir apliecinājuši savu vērtību, nodrošinot ES ar kopīgām definīcijām, standartiem, metodēm un preventīviem pasākumiem *OSH* jomā. ES mēroga *OSH* tiesiskajam pamatam ir izšķiroša nozīme darba ņēmēju veselības augsta līmeņa aizsardzībā un vienlīdzīgas situācijas nodrošināšanā visiem uzņēmumiem neatkarīgi no to lieluma, novietojuma vai darbības nozares. Pierādījumi liecina, ka kontroles iestāžu, tostarp darba inspekciju, juridisko saistību izpilde un veiktie izpildes pasākumi joprojām ir galvenais *OSH* pārvaldības virzītājspēks vairumā uzņēmumu.³⁴

Tomēr, ņemot vērā situāciju daudzveidību attiecībā uz uzņēmumu lielumu un darbaspēka dažādību, kā arī vajadzību izstrādāt pielāgotus un efektīvus politikas pasākumus, lai panāktu praktiskas izmaiņas, būtu jāizmanto arī nelegislatīvi rīki. Tie ietver salīdzinošo novērtēšanu, labas prakses apzināšanu un apmaiņu, izpratnes padziļināšanu, brīvprātīgu normu noteikšanu un lietotājam draudzīgus IT rīkus.

Lai nodrošinātu pienācīgu atbilstību, Komisija turpinās uzraudzīt, kā dalībvalstis īsteno *OSH* tiesību aktus. Pašlaik notiekošā *EU OSH* tiesību aktu novērtēšana palīdzēs veidot turpmākās Komisijas iniciatīvas.

5.2. ES finansējums

Šobrīd 13 ES dalībvalstis izmanto Eiropas Sociālo fondu (ESF), lai uzlabotu savu valsts *OSH* politiku. Dalībvalstis tiek aicinātas izmantot ESF un citus Eiropas strukturālos un investīciju (ESI) fondus, lai finansētu pasākumus, kas saistīti ar *OSH*. 2014. -2020. gada plānošanas periodā ESF finansējums būs pieejams, lai atbalstītu pasākumus, kuru mērķis ir cita starpā veicināt ilgtspējīgu, kvalitatīvu nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, jo īpaši:

- izmantojot ieguldījumu prioritāti „darba ņēmēju, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanās pārmaiņām”, izstrādājot un īstenojot inovatīvus un produktīvākus darba organizācijas veidus, tostarp veselības aizsardzība un drošība darbā, apmācība, izglītības programmas, labas prakses izplatīšana utt.;
- pagarinot veselīgāku darba mūžu, izstrādājot un īstenojot pasākumus, lai veicinātu veselīgu vidi un garīgo labsajūtu darba vietā. To var risināt, izmantojot ieguldījumu prioritāti “aktīvas un veselīgas vecumdienas”;
- atbalstot cilvēku ar hroniskām vai retām slimībām, invaliditāti vai garīgās veselības traucējumiem pieņemšanu darbā un atgriešanos darbā, izmantojot integrētas shēmas, apvienojot dažādu veidu nodarbinātības pasākumus, piemēram, individuāli pielāgotu atbalstu, konsultācijas, ieteikumus, piekļuvi vispārējai un profesionālai izglītībai un apmācībai, kā arī iespēju izmantot pakalpojumus, jo īpaši veselības aprūpes un sociālos pakalpojumus;

³⁴ *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) —Managing safety and health at work, European Risk Observatory Report 2010.*

- izstrādājot un īstenojot pasākumus, lai veicinātu veselīgu dzīvesveidu un risinātu aroda/vides apstākļu (piemēram, toksisku vielu ietekme, pasīvā smēķēšana) veselību ietekmējošus faktoros, kas attiecas uz slimībām, tostarp vēzi;
- atbalstot izpratnes padziļināšanas/apmācību darbības, kas paredzētas darba inspektoriem, lai uzlabotu zināšanas/prasmes un administratīvās spējas ar veselības aizsardzību un drošību darbā saistītu jautājumu risināšanā;
- atbalstot mācību pasākumus, ko īsteno mazie un vidējie uzņēmumi attiecībā uz *OiRA* un citu uz IT balstītu rīku īstenošanu visās dalībvalstīs.

Turklāt Nodarbinātības un sociālās inovācijas darbības programma (*EaSI*) tiks izmantota sadarbības, saziņas un zinātības vākšanas atbalsta darbībām *OSH* jomā.

Jaunā ES Pētniecības un inovācijas pamatprogramma 2014. — 2020. gadam („Apvārsnis 2020”³⁵) sniegs finanšu iespējas, lai risinātu sabiedrības veselības, demogrāfisko izmaiņu un labklājības problēmas. Prioritārajās jomās ietvertas:

- veselības izpratne;
- novecošana un slimības;
- aktīvu un veselīgu vecumdienu uzlabošana;
- efektīva veselības veicināšana;
- slimību profilakse un
- sagatavotība un skrīnings.

Minētās jomas atspoguļo vajadzību pēc praktiskas, integrētas pieejas problēmjautājumiem, atbalstot gan garāka un vidēja termiņa pētniecību, gan īstermiņa inovācijas darbības.

Reģioniemtika ierosināts izvirzīt IKT sekmētu inovāciju aktīvām un veselīgām vecumdienām, lai atzīmētu to par vienu no gudras specializācijas prioritārajām jomām attiecībā uz Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) finansējumu. Saskaņotība un sinerģija ar Eiropas Inovācijas partnerību aktīvām un veselīgām vecumdienām un ar (otro) Aktīvu automatizētas dzīvesvides kopīgo programmu nodrošina vairāk finansējuma un tirgus attīstības iespēju.

5.3. Sociālais dialogs

Saskaņā ar Līguma noteikumiem ES sociālajiem partneriem ir svarīga loma *OSH* politikas virzītu izstrādāšanā un īstenošanā un drošas un veselīgas vides veicināšanā Eiropā. ES sociālie partneri ir demonstrējuši spēju rast risinājumus, kuri atbilst gan darba ņēmēju, gan uzņēmumu interesēm, un tie ir tieši veicinājuši ES stratēģiju īstenošanu šajā jomā. ES sociālo partneru nolīgumi (piemēram, daudznozaru nolīgumi par kristālisko silīcija oksīdu un nozaru nolīgumi par asu instrumentu izmantošanu veselības aprūpes nozarē un par darba apstākļiem jūrniecības nozarē), kas īstenoti patstāvīgi vai izmantojot tiesību aktus³⁶, un citas sociālo partneru iniciatīvas tieši ietekmē darba ņēmēju drošību un veselību.

Komisija turpinās atbalstīt ES sociālo partneru un viņu valstu nodaļu darbu saistībā ar *OSH* politikas virzieniem, saskaņā ar to patstāvīgajām darba programmām. Tā aicina sociālā dialoga komiteju apsvērt, kā efektīvi atbalstīt mikrouzņēmumus un mazos uzņēmumus un izstrādāt inovatīvus *OSH* risinājumus. ES sociālie partneri tiek aicināti piedalīties notiekošajā ES tiesību aktu kopuma novērtēšanā.

³⁵ Priekš likums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar ko izveido Pētniecības un inovācijas pamatprogrammu 2014.-2020. gadam “Apvārsnis 2020”, COM(2011) 809 galīgā redakcija.

³⁶ Ja programmu īsteno ar tiesību aktiem pēc Komisijas veikta novērtējuma, kurā vajadzības gadījumā ietverta reprezentativitāte, atbilstība ES tiesību aktiem, ietekme uz MVU un izmaksu un ieguvumu analīze.

Nepieciešams uzlabot sinerģiju starp ES sociālā dialoga ieguldījumiem starpnozarū vai nozarū līmenī un ES stratēģisko prioritāšu īstenošanu saistībā ar *OSH*, vienlaikus pilnībā ievērojot sociālo partneru autonomiju.

Ir būtiski nodrošināt pašreizējā ES stratēģiskā satvara piederību sociālajiem partneriem, tostarp, to iesaistīšanu īpašu iniciatīvu izstrādē un īstenošanā ES, valsts, vietējā un darbvietas līmenī. Šajā sakarā svarīga loma būtu Trīspusējai padomdevējai komitejai veselības aizsardzības un darba drošības jomā un Eiropas sociāla dialoga struktūrām.

5.4. Saziņa un informācija

Jebkuras *OSH* politikas veiksmē lielā mērā ir atkarīga no saziņas kanālu un to instrumentu efektivitātes, kurus izmanto, lai sazinātos ar dažādiem attiecīgajiem dalībniekiem – no politikas veidotājiem līdz pašiem darba ņēmējiem.

Plašsaziņas līdzekļi, piemēram, internets, tiešsaistes lietojumprogrammas un sociālie tīkli piedāvā virkni iespējamo instrumentu, kas papildu jāpēta, un kas varētu būt efektīvāki nekā parastās pieejas, lai sasniegtu gados jaunākus darba ņēmējus. Komisija rosinās plašāku ieinteresēto personu, tostarp sociālo partneru, *OSH* ekspertu, mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu un profesionālās apvienību pārstāvju, iesaistīšanos *OSH* tiesību aktu īstenošanā.

EU-OSHA ir izšķirīga nozīme attiecīgas informācijas apkopošanā un izplatīšanā par *OSH*, veicinot apmaiņu ar labo praksi un izstrādājot izpratnes padziļināšanas kampaņas un tādējādi sekmējot efektīvāku *OSH* politikas īstenošanu ES mērogā. *EU-OSHA* veiktā *OSH* labas prakses datubāzes izstrāde palīdzēs uzņēmumiem labāk īstenot *OSH* politiku. *EU-OSHA* turpinās veikt Eiropas mēroga kampaņas, lai veidotu izpratni par *OSH* jautājumiem, vienlaikus nodrošinot labāku mijiedarbību, izmantojot sociālos plašsaziņas līdzekļus.

5.5. Sinerģija ar citām politikas jomām

Sabiedriskā politika citās jomās var sekmēt labākas darba vides veidošanos. Nepieciešams aktīvāk izmantot iespējamās sinerģijas ar *OSH* politiku. Šajā sakarā galvenās jomas ir šādas.

- Izglītība: izpratnes padziļināšana par *OSH* sākas skolā. Ir bijuši ieteikumi labāk atspoguļot *OSH* jautājumus skolu mācību programmās (jo īpaši arodizglītībā), kā arī labāk veicināt garīgo veselību un labklājību.³⁷ Ir veikti sekmīgi izmēģinājuma projekti³⁸, bet to rezultātus nepieciešams plašāk izplatīt. Jāturpina nodrošināt informāciju un mācības uzņēmējiem;
- Pētniecība: *OSH* pētniecības prioritātes ir noteiktas, koncentrējoties uz novecošanas ietekmi, globalizāciju, jaunām tehnoloģijām un arodslimībām, ar darbu saistītām slimībām un invaliditāti. Nepieciešams plašāk izplatīt šī pētījuma rezultātus un tos labāk atspoguļot politikas veidošanā;
- Sabiedrības veselība: lai izmantotu sasniegto jau esošajās programmās un pamatnostādņēs un izveidotu sinerģijas, šajā jomā vajadzīga labāka koordinācija starp politikas veidotājiem. Nepieciešama sadarbība ar galvenajām ieinteresētajām personām (galalietotājiem, sabiedriskajām iestādēm, nozari), izmantojot Vienotu rīcību garīgās veselības un labklājības jomā un Eiropas Inovācijas partnerības aktīvām

³⁷ OECD (2012), *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work*.

³⁸ *OSH* integrēšana vai iekļaušana izglītībā ir būtiska sastāvdaļa, lai veidotu profilakses kultūru, mācot bērniem un jauniešiem dzīvot un strādāt droši. *EU-OSHA* sniedz plašu informāciju par labu praksi šajā jomā. <https://osha.europa.eu/en/topics/osheeducation>.

un veselīgām vecumdienām³⁹ ietvaros. Tas uzlabos apstākļus inovāciju ieviešanai un investīcijas jauninājumu jomā;

- Vide: jādara viss iespējamais, lai palielinātu savstarpēju papildināmību un saskaņotību starp vides politiku un darba ņēmēju aizsardzību, jo darba vietu var uzskatīt par mikrovidi, kurā var notikt līdzīga saskarsme ar bīstamajām vielām (savādākā līmenī un ar īpašiem faktoriem);
- Rūpniecības politika: vienkārši risinājumi, piemēram, norādījumi, lai izvairītos no negadījumiem, vai vibrāciju iedarbības norādīšana, var palīdzēt MVU rentablāk ieviest *OSH*, jo tiem nebūtu vajadzības pieaicināt *OSH* ekspertus novērtējumu veikšanai. Būtu jāstrādā, lai nodrošinātu saskaņotību un radītu sinerģijas starp rūpniecības politiku un darba ņēmēju aizsardzības politiku, jo īpaši attiecībā uz ķīmiskajām vielām.
- Vienlīdzība: *OSH* politika var sekmēt diskriminācijas apkarošanu un vienlīdzīgu iespēju veicināšanu ES politikas virzienos, jo īpaši veicinot Direktīvas 2000/78/EK⁴⁰ saistībā ar invalīdu drošības un veselības aizsardzību darbā un Direktīvas 2006/54/EK⁴¹, ar kuru aizliedz mazāk labvēlīgu attieksmi grūtniecības vai maternitātes dēļ pret sievietēm darba vietā, precīzu īstenošanu.

6. *OSH* STRATĒGISKĀ SATVARA ĪSTENOŠANA

Šajā paziņojumā izklāstīts satvars rīcībai, sadarbībai un labās prakses apmaiņai arodveselības un drošības jomā 2014.–2020. gadam, ko var īstenot tikai valsts iestāžu un sociālo partneru ciešā sadarbībā. Tādēļ Komisija rīkos atklātas debates ar galvenajām ieinteresētajām personām attiecīgajos forumos par viedokļiem un priekšlikumiem, kas ietverti šajā paziņojumā, un vajadzības gadījumā iesaistīs tos īstenošanas pasākumos. Īpaši svarīgi būs viedokļi, kas saņemti no ES iestādēm, sociālajiem partneriem, specializētajām komitejām, piemēram, *ACSH* un *SLIC*, un *EU-OSHA*.

Šis stratēģiskais satvars tiks pārskatīts 2016. gadā, ņemot vērā *EU-OSHA* tiesību aktu *ex post* novērtējuma rezultātus, kā arī to īstenošanas progresu.

Komisija nodrošinās stratēģiskā satvara īstenošanas uzraudzību, izmantojot pastāvošos forumus un pilnībā iesaistot ES iestādes un visas attiecīgās ieinteresētās personas.

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

⁴⁰ Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 2.12.2000.

⁴¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.