



Briselē, 28.6.2021.
COM(2021) 323 final

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

**ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam
Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē**

{SWD(2021) 148 final} - {SWD(2021) 149 final}

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

ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam

Darba aizsardzība mainīgā darba pasaulē

1. DARBA AIZSARDZĪBA EIROPAS SAVIENĪBĀ

1.1. Veselības un drošības darbā vērtība

ES darba aizsardzības tiesību akti ir būtiski, lai aizsargātu gandrīz 170 miljonu darba ņēmēju veselību un drošību ES¹. Cilvēku aizsardzība pret veselības un drošības apdraudējumiem darbvietā ir svarīgs elements, kas visiem darba ņēmējiem palīdzēs nodrošināt stabilus un pienācīgus darba apstākļus. Tiesību akti ir palīdzējuši samazināt veselības apdraudējumus darbā un uzlabot darba aizsardzības standartus visā ES un visās nozarēs. Tomēr problēmas joprojām pastāv, un Covid-19 pandēmija ir saasinājusi riskus, kas jānovērš.

Darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība, kas nostiprināta Līgumos² un Pamattiesību hartā³, ir viens no svarīgākajiem ES ekonomikas elementiem, kas darbojas cilvēku labā. Tiesības uz veselīgu un drošu darbavietu ir atspoguļotas Eiropas sociālo tiesību pīlāra 10. principā, un tās ir būtiskas, lai sasniegtu Apvienoto Nāciju Organizācijas ilgtspējīgas attīstības mērķus⁴. Šīs tiesības ir arī pašlaik veidojamās Eiropas veselības savienības pamatelements.

Jaunajā darba aizsardzības satvarā 2021.–2027. gadam, kas paziņots Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā⁵, ir noteiktas galvenās prioritātes un rīcība, kas vajadzīga, lai turpmākajos gados pēcpandēmijas kontekstā uzlabotu darba ņēmēju veselību un drošību, un ko raksturo zaļā un digitālā pārkārtošanās, ekonomikas un demogrāfiskās problēmas un tradicionālās darba vides mainīgais jēdziens.

¹ Eurostat, *lfsa_eegan2*, tikai darba ņēmēji (izņemot ģimenē strādājošos).

² https://europa.eu/european-union/law/treaties_lv.

³ Eiropas Savienības Pamattiesību harta (OV C 326, 26.10.2012., 391. lpp.).

⁴ <https://sdgs.un.org/goals>.

⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_lv.

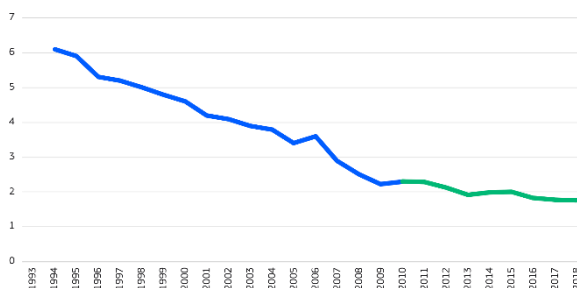
Veselīgi un droši darba apstākļi ir veselīga un produktīva darbaspēka priekšnoteikums. Neviens nedrīkst ciest no slimībām vai nelaimes gadījumiem, kas saistīti ar darbu. Tas ir arī svarīgs ES ekonomikas ilgtspējas un konkurētspējas aspekts.

Pēdējās trīs desmitgadēs ir panākts ievērojams progress darba aizsardzības jomā: no 1994. līdz 2018. gadam letālo nelaimes gadījumu darbā skaits ES samazinājās par aptuveni 70 % (1. attēls). Lai gan šo samazinājumu neapšaubāmi ir veicinājuši tādi faktori kā deindustrializācija un labāka medicīniskā aprūpe, arī ES darba aizsardzības sistēmai ir bijusi būtiska nozīme. Neraugoties uz šo progresu, 2018. gadā ES 27 dalībvalstīs joprojām bija vairāk nekā

3300 letālu nelaimes gadījumu un 3,1 miljons nelaimes gadījumu bez letālām sekām, un katru gadu vairāk nekā 200 000 darba ņēmēju mirst no saslimšanām, kas saistītas ar darbu. Tas cilvēkiem rada milzīgas ciešanas. Tādēļ darba ņēmēju aizsardzības standartu saglabāšana un uzlabošana ir pastāvīgs uzdevums un nepieciešamība.

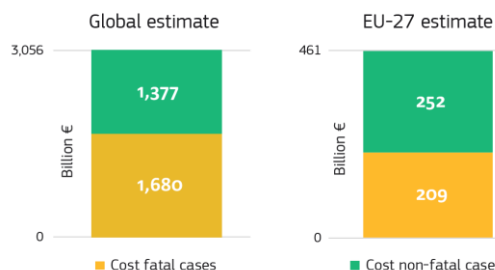
Darba ņēmēju augsta līmeņa aizsardzības pamatā ir ne tikai veselība un labklājība, bet arī stingrs ekonomisks pamatojums. Ar darbu saistīti nelaimes gadījumi un slimības ES ekonomikai izmaksā vairāk nekā 3,3 % no IKP gadā⁶ (aptuveni 460 miljardi EUR 2019. gadā) (2. attēls). Lai gan labklājības izmaksas, kas slēpjas aiz šiem skaitļiem, ir skaitļos neizsakāmas, laba darba aizsardzības prakse palīdz padarīt uzņēmumus ienesīgākus, konkurētspējīgākus un ilgtspējīgākus. Aplēses liecina, ka katrs euro, kas ieguldīts darba aizsardzībā, rada aptuveni divas reizes lielāku atdevi darba devējam⁷. Stabila darba aizsardzības atbalsta struktūra, kurā ņemtas vērā MVU, kas ir ES ekonomikas pamats, īpašās vajadzības, sniegs būtisku

1. attēls. Letāli nelaimes gadījumi darbā ES



Avots: Eurostat – dati par kopējām ekonomikas nozarēm ES-15 valstīs (1994-2009) un par visām ekonomikas nozarēm ES-27 (2010-2018).

2. attēls. Ar darbu saistītu traumu un slimību izmaksas sabiedrībai, 2019. gads (miljardos EUR)



Avots: “An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses” (EU-OSHA, 2017), aplēse, kuras pamatā ir Eurostat un Pasaules Bankas dati.

⁶ Šo skaitli aprēķināja, izmantojot invaliditātes koriģēto dzīves gadu procentuālo daļu (DALY) no ES strādājošo iedzīvotāju kopējā darba gadu skaita, reizinot to ar ES IKP. DALY attiecībā uz letāliem nelaimes gadījumiem un nelaimes gadījumiem bez letālām sekām darbā un slimībām, kas saistītas ar darbu, aprēķina, summējot zaudētos dzīves gadus (YLL) un gadus, kas nodzīvoti ar invaliditāti (YLD).

⁷ Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, “Sociālā un ekonomiskā ietekme uz nelaimes gadījumiem darbā un ar darbu saistītām saslimšanām – galīgais ziņojums”, 2011. gads.

⁸ Tompa, E. “IWH economic analysis recommends a combination of methods to reduce silica dust exposure”, *At Work*, 101. izdevums, 2020. gada vasara: Toronto Darba un veselības institūts.

ieguldījumu ilgtspējīgā ekonomikā un veiksmīgā darba aizsardzībā visā ES. Laba darba aizsardzība arī samazina veselības aprūpes izmaksas un citus sociālos slogus, savukārt vāja darba aizsardzība privātpersonām, uzņēmumiem un sabiedrībai izmaksā dārgi.

Covid-19 pandēmija ir parādījusi, cik darba aizsardzība ir svarīga darba ņēmēju veselības pasargāšanai, mūsu sabiedrības funkcionēšanai un svarīgu ekonomikas un sociālo darbību nepārtrauktības nodrošināšanai. Tādēļ ceļā uz ražīguma atjaunošanu un reaktivizēšanu jāiekļauj arī atjaunotā apņemšanās saglabāt darba aizsardzību priekšplānā un uzlabot sinerģiju starp darba aizsardzību un sabiedrības veselības politiku.

1.2. ES sistēmas darbība

Panākumus, kas gūti, izmantojot ES darba aizsardzības pieeju, izskaidro divi faktori. Pirmkārt, ES un dalībvalstis ir izstrādājušas **progresīvu regulatīvo sistēmu**, lai noteiktu preventīvus un aizsardzības pasākumus arodrisku novēršanai. Otrkārt, tā balstās uz **trīspusējo pieeju**, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, darba devēji un valdības ir cieši iesaistītas šo darba aizsardzības pasākumu izstrādē un īstenošanā ES un valstu līmenī. Turklāt pastāvīgais atbalsts, ko jo īpaši sniedz mikrouzņēmumiem un MVU, palīdz pareizi piemērot darba aizsardzības noteikumus.

ES darba aizsardzības tiesiskais regulējums sastāv no pamatdirektīvas un 24 īpašām direktīvām, kas izstrādātas laika gaitā. 1989. gada Eiropas **pamatdirektīva par drošību un veselības aizsardzību darbā**⁹ ir **kopēju principu un obligāto standartu pamats visā ES**. Tajā galvenā uzmanība pievērsta riska novēršanas kultūrai un noteikti darba devēju pienākumi attiecībā uz: i) riska novērtēšanu, ii) profilaktiskiem pasākumiem, iii) darba aizsardzības informācijas sniegšanu darba ņēmējiem, iv) apmācību, v) apspriešanos un vi) līdzsvarotu līdzdalību. Šie pienākumi attiecas uz visām nozarēm un profesijām, kā arī uz publiskā un privātā sektora darba devējiem. **Īpašās direktīvas** pievēršas konkrētiem riskiem, grupām un vidēm¹⁰.

ES darba aizsardzības tiesību akti tiek izstrādāti ciešā sadarbībā ar **Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēju komiteju (ACSH)**¹¹ — trīspusēju struktūru, ko veido valstu valdību pārstāvji, arodbiedrības un darba devēju organizācijas. Eiropas **Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)** nodrošina pamatnostādnes un rīkus, kas kopā ar līdzīgiem valsts mēroga internetu rīkiem: i) sniedz nozarei specifisku informāciju, kas galvenokārt paredzēta maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), jo tie nodarbina lielāko daļu darba ņēmēju ES un bieži saskaras ar lielākiem šķēršļiem, gādājot par darba aizsardzību; un ii) sniedz norādījumus darba

⁹ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā.

¹⁰ Pamatdirektīvas un saistīto ES darba aizsardzības direktīvu īstenošana laikposmā no 2013. līdz 2017. gadam ir izklāstīta pievienotajā Komisijas dienestu darba dokumentā SWD(2021) 148/2.

¹¹ Padomes Lēmums 2003/C 218/01 (2003. gada 22. jūlijs) par Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas izveidošanu (OV C 218, 13.9.2003.).

devējiem par visiem riska novērtēšanas procesa posmiem¹². **Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC)**¹³ sniedz atzinumus par ES darba aizsardzības tiesību aktu izpildi un veicina zināšanu apmaiņu par darba inspekciju praksi.

1.3. Iepriekšējie stratēģiskie satvari un plašas apspriedes – pamats turpmākajam darbam

Gandrīz 20 gadus ES darba aizsardzības stratēģiskajiem satvariem ir bijusi izšķiroša nozīme valsts iestāžu un sociālo partneru lēmumu pieņemšanā par darba aizsardzības mērķiem. Šie mērķi ietver i) lielāku saskaņotību attiecībā uz kopīgām prioritātēm, ii) sadarbības veicināšanu, iii) ieguldījumu stimulēšanu darba aizsardzībā un iv) konkrētu darbību veicināšanu darbavietas līmenī.

2014.–2020. gada stratēģiskā satvara¹⁴ galvenās **prioritātes**, piemēram, ar darbu saistītu slimību profilakse, demogrāfisko pārmaiņu novēršana un tiesību aktu īstenošana, **tika pārņemtas valstu regulējumos**¹⁵. Daži **nozīmīgākie sasniegumi** ES līmenī, kas panākti saskaņā ar iepriekšējo stratēģisko satvaru, ir šādi: i) Kancerogēnu un mutagēnu direktīvas (KMD)¹⁶ trīs atjauninājumi un priekšlikums ceturtajam atjauninājumam, ii) atjauninājumi četru direktīvu aktualizēšanai, tostarp tādās jomās kā eksponētības robežvērtības un bioloģiskie aģenti, iii) daudzas plaši izmantotas **EU-OSHA pamatnostādnes un tiešsaistes rīki** darba devējiem, arī par Covid-19, un iv) **SLIC** izstrādātas inspekcijas rokasgrāmatas un rīki.

Šā stratēģiskā satvara pamatā ir to panākumu izvērtējums, kas gūti, īstenojot ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam. Izvērtējumā tika apzinātas vairākas problēmas, kas saistītas ar stratēģiskā satvara īstenošanu īsākā termiņā, ņemot vērā: i) resursus ierobežojumus dalībvalstīs; ii) nepieciešamību pievērst lielāku uzmanību arodslimībām, demogrāfiskajām pārmaiņām, psihosociālajiem riskiem un balsta un kustību aparāta slimībām; un iii) nepieciešamību palīdzēt gan darba inspekcijām, gan uzņēmumiem uzlabot savus darba aizsardzības standartus.

Šā stratēģiskā satvara pamatā ir arī **plaša ieinteresēto personu loka ieguldījums**, kas atspoguļo visu tā īstenošanā iesaistīto dalībnieku apņemšanos. Tā pamatā bija **EU-OSHA** ziņojums par valstu darba aizsardzības stratēģijām, īpašs izvērtējuma ziņojums un moderni aptaujas rīki. Izšķirošu papildu devumu satvaram deva: i) vairāki Padomes secinājumi¹⁷; ii) ziņojumi¹⁸, ieteikumi, uzklaušanās un cita veida informācijas apmaiņa

¹² Piemēram, līdz šim ir publicēti 250 tiešsaistes interaktīvi riska novērtēšanas (*OiRA*) rīki, un vēl 70 tiek izstrādāti. Ar šiem rīkiem ir veikti vairāk nekā 173 000 riska novērtējumu.

¹³ Pārstāv dalībvalstu darba inspekcijas struktūras.

¹⁴ 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 (COM(2014) 332 final).

¹⁵ Valstu stratēģijas darba aizsardzības jomā ES. *EU-OSHA*, 2019. gads.

¹⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/37/EK (2004. gada 29. aprīlis) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darbā.

¹⁷ Padomes 2019. gada 13. jūnija secinājumi “Mainīgā darba pasaule: pārdomas par jauniem darba veidiem un ietekmi uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību” (Rumānijas prezidentūra);

ar Eiropas Parlamentu; iii) informācijas apmaiņa ar sociālajiem partneriem un neatkarīgiem ekspertiem; iv) atbildes, kas saņemtas atklātā sabiedriskajā apspriešanā; un v) *ACSH* atzinums.

Satvara pamatā ir arī informācija, kas sniegta novērtējumā par to, kā laikposmā no 2013. līdz 2017. gadam praktiski īstenota Pamatdirektīva 89/391/EEK par darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā un 23 saistītās ES direktīvas.

Šie rezultāti ir apkopoti Komisijas dienestu darba dokumentā¹⁹ un kopsavilkuma ziņojumā²⁰, kas pievienots šim paziņojumam.

2. ATJAUNINĀTS REDZĒJUMS PAR DARBA AIZSARDZĪBU: TRĪS GALVENIE MĒRĶI

Iepriekšējā satvara prioritātes aizvien ir aktuālas arī šodien. Tomēr darba aizsardzības jomā ES ir vajadzīga turpmāka rīcība, lai darbavietas pielāgotu arvien straujākām pārmaiņām ekonomikā, demogrāfijā, darba modeļos un sabiedrībā kopumā²¹. Attiecībā uz noteiktu ES darba ņēmēju daļu darbavietas jēdziens kļūst ne vien plūstošāks, bet arī sarežģītāks, jo parādās jaunas organizācijas formas, uzņēmējdarbības modeļi un nozares. Covid-19 pandēmija ir akcentējusi šos sarežģījumus un sasaistījusi darba aizsardzību un sabiedrības veselības politiku vairāk nekā jebkad agrāk.

Tāpēc stratēģiskajā satvarā īpaša uzmanība pievērsta šādiem **trim transversāliem galvenajiem mērķiem** nākamajiem gadiem:

- paredzēt un pārvaldīt **pārmaiņas** jaunajā darba vidē, ko rada zaļā, digitālā un demogrāfiskā pārkārtošanās;
- uzlabot nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību **profilaksi**;
- uzlabot **gatavību** iespējamām turpmākām veselības krīzēm.

Lai sasniegtu šos mērķus, ir jārīkojas ES, valstu, nozaru un uzņēmumu līmenī.

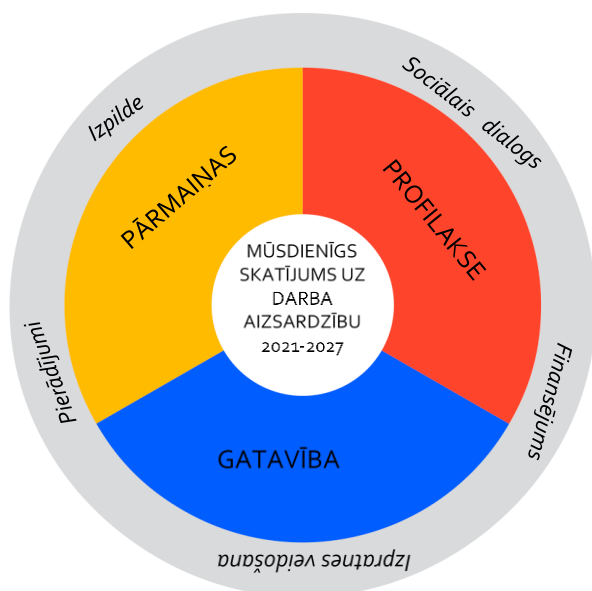
Padomes 2019. gada 10. decembra secinājumi “Jauns ES stratēģiskais satvars darba aizsardzības jomā: darba aizsardzības pienākumu izpildes uzlabošana ES” (Somijas prezidentūra); Padomes 2020. gada 8. jūnija secinājumi “Labjutības darbā uzlabošana” (Horvātijas prezidentūra).

¹⁸ Eiropas Parlamenta 2017. gada 19. janvāra rezolūcija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (2016/2095(INI)). Eiropas Parlamenta 2020. gada 17. decembra rezolūcija par spēcīgu sociālo Eiropu taisnīgai pārejai (2020/2084(INI)).

¹⁹ SWD(2021) 148/2.

²⁰ SWD(2021) 149/2.

²¹ *ESENER*, 2019. gads.



Šo trīs mērķu īstenošanas pamatā būs: i) sociālais dialogs, ii) pierādījumu bāzes stiprināšana, iii) izpildes stiprināšana, iv) izpratnes veidošana un v) finansējums.

2.1. Pārmaiņu paredzēšana un pārvaldība

Daudzu uzdevumu, darba modeļu un darbavietu būtība mainās. Ir radušās darbavietas, kas pirms desmit gadiem nepastāvēja, un to veicinājusi **zaļā un digitālā pārkārtošanās**. Eiropas zaļais kurss²², ES digitālā stratēģija²³ un jaunā Eiropas industriālā stratēģija²⁴ kopā: i) radīs lielus ieguldījumus; ii) veicinās izaugsmi, inovāciju un darbavietu radīšanu; un iii) nodrošinās elastīgumu un dos iespējas darba ņēmējiem, uzņēmumiem un pašnodarbinātām personām. Šīs iniciatīvas atbalstīs un ilgtspējīgu atveseļošanu veicinās ar ES budžetu 2021.–2027. gadam 1,8 triljonu EUR apmērā, kā arī ar *NextGenerationEU*. Tajā pašā laikā demogrāfiskās pārmaiņas, kas izpaužas kā darbaspēka novecošana Eiropā, prasa pastāvīgas pārdomas un atbildes reakciju. Šajā ziņā būtiska nozīme ir darba aizsardzībai, jo darba ņēmēji kļūst vecāki un darba vide un uzdevumi jāpielāgo viņu īpašajām vajadzībām un jāsamazina riski. Tāpēc ar Zaļo grāmatu par novecošanu²⁵ ir uzsāktas debates, tostarp par nosacījumiem vecāka gadagājuma darba ņēmēju līdzdalībai darba tirgū.



Tehnoloģiju attīstība var sniegt jaunas iespējas darba ņēmējiem visos viņu dzīves un karjeras posmos. Digitālās tehnoloģijas var darba ņēmējiem, tostarp strādājošām personām ar invaliditāti vai gados vecākiem darba ņēmējiem, un viņu darba devējiem nodrošināt digitāli piemērotus risinājumus viņu veselības un labklājības atbalstam. Šie tehnoloģiskie sasniegumi var piedāvāt lielākas iespējas, kā uzlabot darba un privātās

²² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_lv.

²³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_lv.

²⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0102>.

²⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_en_act_part1_v8_0.pdf.

dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem un atbalstīt darba aizsardzības īstenošanu, izmantojot pieejamus rīkus, izpratnes veidošanu un efektīvākas pārbaudes. Robotizācija, mākslīgā intelekta izmantošana un attālināta darba plašāka izmantošana mazina risku, ko rada bīstami uzdevumi, piemēram, tādās ļoti piesārņotās vietās kā notekūdeņu sistēmas, atkritumu poligoni vai lauksaimniecības teritorijas, kurās notiek fumigācija. Tomēr jaunās tehnoloģijas rada arī vairākas problēmas, jo: i) palielinās darba laika un vietas neregularitāte; un ii) pastāv riski, kas saistīti ar jauniem rīkiem un mašīnām. Klimata pārmaiņas arī var ietekmēt darba ņēmēju drošību un veselību, jo cita starpā ir augstāka gaisa temperatūra, gaisa piesārņojums un ekstremāli laikapstākļi.

- ***ES darba aizsardzības noteikumu modernizēšana un vienkāršošana saistībā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos***

ES darba aizsardzības tiesību akti jau aptver daudzus **riskus, kas rodas, mainoties nozarēm, aprīkojumam un darbavietām**. Pēdējos gados ir modernizētas četras direktīvas darba aizsardzības jomā attiecībā uz individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, medicīnisko aprūpi uz kuģiem, bioloģiskajiem aģentiem darbā un eksponētību ķīmiskām vielām²⁶. Komisija ir arī ierosinājusi pārskatīt Mašīnu direktīvu²⁷, kas pievēršas riskiem, ko rada digitalizācija un mašīnu izmantošana un kuri skar arī darba ņēmēju veselību un drošību. Tā arī ierosina pirmo tiesisko regulējumu attiecībā uz mākslīgo intelektu, kas pievēršas riskiem, ko rada dažas mākslīgā intelekta sistēmas, kuras izmanto nodarbinātībā, darba ņēmēju pārvaldībā un piekļuvē pašnodarbinātībai²⁸. Tomēr būtiska tehnoloģiju attīstība, jo īpaši **displeju ierīču un darbavietu jomā**, kā arī novecojoša darbaspēka jaunās vajadzības un spējas prasa attiecīgus tiesību aktu papildu atjauninājumus. Ziņojumā “Rūpniecība 5.0”²⁹ piedāvāts redzējums par to, kā Eiropas rūpniecības nozare varētu vadīt zaļo un digitālo pārkārtošanos, saskaņojot darba ņēmēju tiesības un vajadzības ar tehnoloģisko progresu un planētas iespēju robežām.

Būs vajadzīgi jauni un modernizēti darba aizsardzības risinājumi, jo mainās darba veidi, kas cita starpā izriet no digitalizācijas, un ievērojami pieaug to iedzīvotāju skaits, kuri strādā attālināti. Tā kā bezvadu, mobilās un citas progresīvās tehnoloģijas strauji izvērsas un šādas ierīces aizvien plašāk tiek izmantotas darba vajadzībām, ir jāveic papildu analīze par darba ņēmēju eksponētību optiskajam starojumam un elektromagnētiskajiem laukiem, kā arī par iespējamu nelabvēlīgu ietekmi uz veselību jaudīgāku ierīču gadījumā.

Komisija seko līdzi jaunu darba veidu un uzņēmējdarbības modeļu – jo īpaši tādu, kas saistīti ar interneta vidē balstītu pieprasījuma ekonomiku, – vispārējai attīstībai. Tā ir

²⁶ Individuālie aizsardzības līdzekļi (Padomes Direktīva 89/656/EEK); medicīniskā aprūpe uz kuģiem (Padomes Direktīva 92/29/EEK); bioloģiskie aģenti darbā (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2000/54/EK); piektais saraksts ar darbavietā pieļaujamās eksponētības orientējošām robežvērtībām (Komisijas Direktīva 2019/1831).

²⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/2019-Revision-of-the-Machinery-Directive>.

²⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/proposal-regulation-laying-down-harmonised-rules-artificial-intelligence>.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07_en.

sākusi otrā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem un, ja vien sociālie partneri nevēlēsies risināt sarunas savā starpā, tā 2021. gada beigās nāks klajā ar iniciatīvu, kas uzlabos digitālajās platformās nodarbinātu cilvēku darba apstākļus³⁰. Viens no šīs iniciatīvas galvenajiem mērķiem ir nodrošināt pienācīgus darba apstākļus, tostarp veselības un drošības ziņā, visiem platformās nodarbinātiem cilvēkiem. Tas jo īpaši precizēs situāciju saistībā ar darba aizsardzības tiesību aktiem, kas piemērojami cilvēkiem, kuri atzīti par darba ņēmējiem, bet netiek piemēroti cilvēkiem, kas kvalificēti kā pašnodarbinātas personas.

Sākoties vairāku iniciatīvu īstenošanai saskaņā ar Eiropas zaļo kursu un Ilgtspēju sekmējošu ES ķīmikāliju stratēģiju³¹, ir jāpārskata spēkā esošās robežvērtības dažām bīstamām vielām, kuras izmanto esošajās un jaunajās nozarēs³². Tas ir svarīgi gan saistībā ar zaļo pārkārtošanos, gan ar darbu saistītu slimību, jo īpaši vēža, profilaksi (sk. arī 2.2. iedaļu). Attiecībā uz **svinu** un **kobaltu**, kas ir divas bīstamas vielas, ko bieži izmanto atjaunojamās enerģijas tehnoloģijās un akumulatoru ražošanā, jaunākie zinātniskie dati liecina, ka robežvērtības būtu jāpārskata vai – kobalta gadījumā – jānosaka.

Vēl viena šāda viela ir **azbests**. Ekspozīcija azbestam būs veselības riska faktors renovācijas vilnī³³, kura mērķis ir padarīt ēkas piemērotas klimatneitrālai nākotnei Eiropas zaļā kursa kontekstā. Lai gan azbestu vairs nedrīkst ražot vai izmantot ES, problēma aizvien ir aktuāla, jo ēku renovācijā strādniekiem bieži vien ir jāaizvāc azbests, kas tika izmantots pirms daudziem gadiem. Ik gadu azbesta iedarbības dēļ Eiropā mirst aptuveni 88 000 cilvēku (55-85 % no šiem cilvēkiem konstatēts darba apstākļu izraisīts plaušu vēzis), un tiek lēsts, ka līdz 21. gs. 20. un 30. gadu beigām šīs iedarbības izraisītās mirstības rādītāji turpinās pieaugt³⁴. Darba devējiem jau tiek uzlikti stingri pienākumi attiecībā uz aizsardzību, plānošanu un apmācību. Tomēr, ņemot vērā jaunākos zinātniskos pierādījumus, azbesta ekspozīcijas robežvērtība ir jāpazemina. Šajā nolūkā Komisija līdztekus šim stratēģiskajam satvaram sāk otro apspriešanos ar sociālajiem partneriem³⁵.

- ***Uzsvars uz psihosociālajiem riskiem***

Jau pirms pandēmijas garīgās veselības problēmas ES skāra aptuveni 84 miljonus cilvēku³⁶. Puse ES darba ņēmēju uzskata, ka stress viņu darbavietā ir izplatīts, un tas ir

³⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=522&furtherNews=yes&newsId=10025>.

³¹ <https://ec.europa.eu/environment/pdf/chemicals/2020/10/Strategy.pdf>.

³² <https://echa.europa.eu/oels-activity-list/-/substance-rev/25140>.

³³ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Eiropas Renovācijas vilnis — Par zaļākām ēkām, jaunām darbavietām un labāku dzīvi” (COM(2020) 662 final).

³⁴ Darbs ar azbestu energorenovācijā (pašiniciatīvas atzinums). <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/workers-health-should-not-be-jeopardised-order-make-buildings-energy-efficient>.

³⁵ Apspriešanas dokumenti tiks publicēti šeit: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=consultationsocialpartners&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0#navItem-1.

³⁶ https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2018_healthatglance_rep_en.pdf.

par cēloni apmēram pusei no visām kavētajām darba dienām. Gandrīz 80 % vadītāju pauž bažas par stresu, kas saistīts ar darbu³⁷.

Pandēmijas dēļ gandrīz 40 %³⁸ darba ņēmēju sāka strādāt attālināti pilnu laiku³⁹. Šī situācija mazina tradicionālās robežas starp darbu un privāto dzīvi un kopā ar citām tāldarba tendencēm, piemēram, pastāvīgu pieejamību, sociālās mijiedarbības trūkumu un IKT intensīvāku izmantošanu, ir radījusi papildu **psihosociālos un ergonomiskos riskus**.

Pierādījumi liecina, ka psihosociālās labjutības apdraudējuma novēršanai ir vajadzīgs process, kas ietver dažādus posmus un ievieš pārmaiņas darba vidē. Eiropas Komisija finansē projektus, kas risina šīs problēmas. Projektu mērķis ir izstrādāt un īstenot intervences pasākumus, lai veicinātu labu garīgo veselību un novērstu garīgas slimības darbā. Jo īpaši paredzams, ka inovatīvus rezultātus sniegs pamatprogrammas “Apvārsnis 2020” projekti “Magnet4Europe”⁴⁰ un “EMPOWER”⁴¹. Projekta “RESPOND” mērķis ir novērst Covid-19 pandēmijas izraisīto negatīvo ietekmi uz veselības vai aprūpes nozarē strādājošo kritiski svarīgo darba ņēmēju garīgo veselību⁴².

Komisija:

- modernizēs darba aizsardzības tiesisko regulējumu, kas saistīts ar **digitalizāciju**, līdz 2023. gadam pārskatot **Darbvietu** direktīvu⁴³ un Direktīvu par **displeju ierīcēm**⁴⁴;
- ierosinās **aizsargrobežvērtības**:
 - **azbestam** Direktīvā par azbestu darbā⁴⁵ 2022. gadā;
 - **svinam** un **diizociānātiem** Direktīvā par ķīmikāliju izmantošanu darbā⁴⁶ 2022. gadā;
 - **kobaltam** Kancerogēnu un mutagēnu direktīvā 2024. gada 1. ceturksnī;
- sāks 2023.–2025. gada *EU-OSHA* Veselīgu darbavietu kampaņu, lai izveidotu drošu un veselīgu **digitālo** nākotni, jo īpaši aptverot **psihosociālos un ergonomiskos** riskus;
- sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem sagatavos **neleģislatīvu ES**

³⁷ Eurofound and EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

³⁸ Salīdzinājumā ar 2020. gada sākumu, kad katrs desmitais darba ņēmējs Eiropas Savienībā strādāja attālināti pilnu slodzi vai laiku pa laikam un parasti augsti kvalificētās profesijās informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) un zināšanu ietilpīgās nozarēs.

³⁹ https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf.

⁴⁰ <https://cordis.europa.eu/project/id/848031>.

⁴¹ <https://cordis.europa.eu/project/id/848180>.

⁴² <https://www.respond-project.eu>.

⁴³ Padomes Direktīva 89/654/EEK (1989. gada 30. novembris) par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā.

⁴⁴ Padomes Direktīva 90/270/EEK (1990. gada 29. maijs) par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm.

⁴⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/148/EK (2009. gada 30. novembris) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar pakļaušanu azbesta iedarbībai darbā.

⁴⁶ Padomes Direktīva 98/24/EK (1998. gada 7. aprīlis) par darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību pret risku, kas saistīts ar ķīmikāliju izmantošanu darbā.

līmeņa iniciatīvu, kas saistīta ar garīgo veselību darbā un kurā novērtētas jaunas problēmas, kas saistītas ar darba ņēmēju garīgo veselību, un līdz 2022. gada beigām nāks klajā ar rīcības pamatnostādņēm;

- izstrādās analītisko bāzi⁴⁷, **e-rīkus un norādījumus** riska novērtēšanai saistībā ar zaļajām un digitālajām darbvietām un procesiem, tostarp jo īpaši **psihosociālajiem un ergonomiskajiem riskiem**;
- lūgs ekspertu grupu jautājumos par efektīviem ieguldījumiem veselībā⁴⁸ līdz 2021. gada beigām sniegt atzinumu par to, kā atbalstīt **veselības aprūpes darbinieku un citu kritiski svarīgu darbinieku garīgo veselību**;
- nodrošinās atbilstīgus turpmākos pasākumus saistībā ar Eiropas Parlamenta rezolūciju par tiesībām būt bezsaistē⁴⁹.

Komisija aicina dalībvalstis:

- apspriežoties ar sociālajiem partneriem, atjaunināt valsts tiesisko regulējumu, lai pievērstos ar zaļo un digitālo pārkārtošanos saistītajiem riskiem un iespējām darba aizsardzības jomā. Dalībvalstīm būtu jākoncentrējas uz digitālo rīku izmantošanu, lai darba inspekciju padarītu efektīvāku, gan novēršot, gan atklājot tiesību aktu pārkāpumus;
- rīkot “profesionālizvērtēšanu”, kurā aplūkoti ar profesiju saistīti psihosociāli un ergonomiski jautājumi;
- pastiprināt uzraudzību un datu vākšanu par situāciju saistībā ar garīgo un psihosociālo risku dažādās nozarēs.

Komisija aicina sociālos partnerus:

- rīkoties un līdz 2023. gadam atjaunināt spēkā esošos nolīgumus starpnozarū un nozarū līmenī, lai pievērstos jauniem darba aizsardzības jautājumiem, kas saistīti ar digitālo darba tirgu, jo īpaši psihosociālos un ergonomiskos riskus;
- pamatojoties uz Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu par digitalizāciju⁵⁰, rast kopīgi saskaņotus risinājumus, kā risināt problēmas, ko rada tāldarbs, digitalizācija un tiesības būt bezsaistē.

⁴⁷ 2021.–2024. gada darba aizsardzības pārskati par digitalizāciju un psihosociālajiem riskiem sadarbībā ar *EU-OSHA*.

⁴⁸ https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf.

⁴⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LV.html.

⁵⁰ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf.

2.2. Ar darbu saistītu slimību un nelaimes gadījumu profilakses uzlabošana

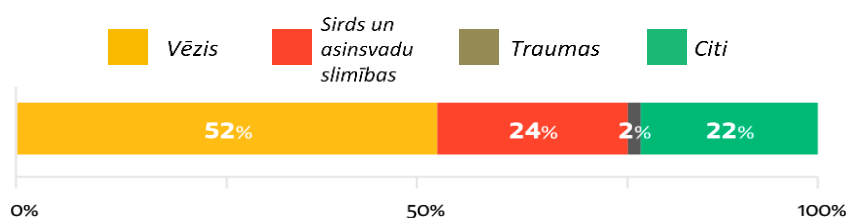
Ir jāpieliek visas pūles, lai pēc iespējas samazinātu ar darbu saistītu nāves gadījumu skaitu saskaņā ar **“nulles redzējuma” pieeju ar darbu saistītiem nāves gadījumiem ES⁵¹**. Lai to panāktu, šis stratēģiskais satvars stiprina **profilakses kultūru** gan organizācijās, gan atsevišķu darba ņēmēju vidū. Ar darbu saistītu nāves gadījumu novēršana būs iespējama tikai tad, ja: i) tiks veikta rūpīga **nelaimes gadījumu un nāves gadījumu izmeklēšana** darbavietā; ii) tiks noteikti un **risināti šo nelaimes gadījumu un nāves gadījumu cēloņi**; iii) tiks **palielināta izpratne** par riskiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumiem un traumām darbā un arodslimībām un iv) tiks **stiprināta** spēkā esošo noteikumu un pamatnostādņu **izpilde**. Gandrīz notikušu negadījumu un kritisku incidentu rezultātā gūtā pieredze un informācijas apmaiņa par šiem notikumiem ļaus uzlabot analīzi un profilaksi visā ES. Piemēram, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē ES nelaimes gadījumu un nāves gadījumu skaits joprojām ir nepieņemami liels. Šajā ziņā svarīgi ir ticami dati par nelaimes gadījumu un nāves gadījumu skaitu lauku saimniecībās, kā arī visaptveroša izpratnes veidošana, tostarp par iespējamo risku citiem ģimenes locekļiem un bērniem, kas dzīvo lauku saimniecībā.



Ar darbu saistītu nāves gadījumu cēloņi

Vēzis ir galvenais ar darbu saistītu nāves gadījumu **cēlonis** ES (3. attēls). Tiek lēsts, ka kancerogēni katru gadu darbavietā izraisa 100 000 ar darbu saistītu vēža nāves gadījumu. Pasākumi cīņai pret vēzi darbavietā ir galvenie elementi Eiropas Vēža uzveikšanas plānā⁵², kurā izklāstīta jauna ES pieeja ilgtspējīgai vēža profilaksei, ārstēšanai un aprūpei. ES apņemšanās apkarot ar darbu saistītu vēzi atbilst arī Ceļveža par kancerogēniem stratēģijai⁵³ 2020.–2024. gadam, kurā dalībvalstis un sociālie partneri tiek aicināti ātri īstenot robežvērtības un citus noteikumus, kas pieņemti ES līmenī, ierobežojot eksponētību 26 bīstamām vielām un tādējādi uzlabojot darba apstākļus aptuveni 40 miljoniem darba ņēmēju.

3. attēls. Ar darbu saistīto nāves gadījumu cēloņi (%) ES⁵⁴



⁵¹ Eiropas Parlamenta 2020. gada 17. decembra rezolūcijā par spēcīgu sociālo Eiropu taisnīgai pārejai (2020/2084(INI)) dalībvalstis tiek aicinātas līdz 2030. gadam novērst ar darbu saistītu nāves gadījumu skaitu un samazināt ar darbu saistītas slimības, un Komisija tiek aicināta šo mērķi sasniegt, izmantojot jaunu darba aizsardzības stratēģiju.

⁵² https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/non_communicable_diseases/docs/eu_cancer-plan_lv.pdf.

⁵³ <https://roadmaponcarnogens.eu/>.

⁵⁴ ES dati apkopoti pirms 2021. gada un tādējādi ietver Apvienoto Karalisti.

Vēl viens būtisks aspekts darba ņēmēju aizsardzības uzlabošanā ir cīņa pret **sirds un asinsvadu arodslimībām**, piemēram, sirds slimībām vai insultu. Lai gan sirds un asinsvadu slimības ir **otrs lielākais ar darbu saistītu nāves gadījumu cēlonis** ES (3. attēls), maz ir zināms par to pamatcēloņiem un saistību ar riskiem, kas saistīti ar darbu. Tas kavē piemērotu profilakses pasākumu ieviešanu darbavietās. Par prioritāti būtu jānosaka turpmāka pētniecība un datu vākšana, kā arī veselības veicināšana darbā gan ES, gan valstu līmenī. Šīm darbībām būtu jāattiecas arī uz **balsta un kustību aparāta slimībām**, kas skar miljoniem darba ņēmēju ES⁵⁵. Ar darbu saistītas balsta un kustību aparāta slimības sliktākajā gadījumā var izraisīt invaliditāti, un tās parasti nav saistītas ar vienu cēloni, bet gan ar fizisku, psihosociālu, organizatorisku un individuālu faktoru kombināciju.

- **Bīstamas vielas**

Bīstamas vielas ir atrodamas gandrīz visās darbavietās, un miljoniem darba ņēmēju ES katru dienu ir pakļauti šo vielu iedarbībai.

Kopumā ar bīstamām vielām saistītu jautājumu risināšanas process, kura pamatā ir zinātnisks novērtējums, apspriešanās ar trīspusējo Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēja komiteju un cieša visu ieinteresēto personu iesaiste, ir izrādījies sekmīgs, lai gan tas ir laika un resursu ziņā intensīvs process. Saskaņā ar šo stratēģisko satvaru metodika ar bīstamām vielām saistītu jautājumu risināšanai arī turpmāk tiks atjaunināta, lai lēmumu pieņemšanas procesā apzinātu papildu **efektivitāti darba aizsardzības robežvērtību noteikšanā**. Turklāt Komisija turpinās racionalizēt saikni starp darba aizsardzību un *REACH*⁵⁶ regulu, lai nodrošinātu darba ņēmēju aizsardzību saskaņā ar pieeju "**viena viela, viens novērtējums**" un atjaunināto labāka regulējuma pieeju.

Pašlaik notiekošā likumdošanas procedūra par **akrilnitrilam, niķeļa savienojumiem un benzolam**⁵⁷ piemērojamajām robežvērtībām saskaņā ar Kancerogēnu un mutagēnu direktīvu (KMD) palīdzēs palielināt vairāk nekā 1 miljonam darba ņēmēju aizsardzību pret kancerogēnām un mutagēnām vielām. Turklāt Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēja komiteja apzina vielas, kurām saskaņā ar KMD un Direktīvu par ķīmikāliju izmantošanu darbā jāpievēršas prioritāri, lai bīstamām ķīmiskām vielām nodrošinātu atjauninātas robežvērtības.

Saskaņā ar Eiropas Parlamenta prasībām prioritāte tiks piešķirta to darba ņēmēju aizsardzības atjaunināšanai un paplašināšanai, kuri ir pakļauti **reproduktīvajai sistēmai toksisku vielu** iedarbībai. Reproductīvajai sistēmai toksiskām vielām var būt divas dažādas iedarbības grupas: i) ietekme uz seksuālo funkciju un auglību; un ii) ietekme uz

⁵⁵ <https://healthy-workplaces.eu/lv/about-topic/what-issue>.

⁵⁶ Regula, kas attiecas uz ķīmikāliju reģistrēšanu, vērtēšanu, licencēšanu un ierobežošanu (https://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_en.htm).

⁵⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0571>.

augļa vai pēcnācēja attīstību. Tie ir nopietni veselības apdraudējumi, kas var izraisīt spontānu abortu, pasliktināt ieņemtā bērna kognitīvo attīstību vai bērns var piedzimt nedzīvs. Saskaņā ar sliktākā scenārija aplēsi reproduktīvajai sistēmai toksiskas vielas katru gadu var izraisīt līdz pat 1274 jauniem reproduktīvās veselības saslimšanas gadījumiem, kas gadā rada ekonomiskās izmaksas 381 miljona EUR apmērā. **Svins** ir lielākais ar reproduktīvajai sistēmai toksiskām vielām saistītu slimību izraisītājs⁵⁸. Tāpēc gaidāmais priekšlikums par stingrākām saistošajām robežvērtībām attiecībā uz svinu būs nozīmīgs solis uz priekšu, risinot jautājumu par reproduktīvajai sistēmai toksiskām vielām. Tomēr būs svarīgi arī izveidot īpašu sarakstu ar galvenajām reproduktīvajai sistēmai toksiskajām vielām, kam steidzami jāpievēršas. Līdztekus tam Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas Ķīmikāliju darba grupa turpinās apspriest vajadzību KMD pievienot reproduktīvajai sistēmai toksiskas vielas un bīstamas zāles, kā arī metodiku robežvērtību noteikšanai.

Eiropas Parlaments un ieinteresētās personas ir uzsvērušas arī nepieciešamību aizsargāt veselības aprūpes darbiniekus, kas pakļauti **bīstamu zāļu** iedarbībai, kā arī citiem riskiem. Eiropas Komisija un *EU-OSHA* ir sākušas plašus pētījumus un dialogus ar ekspertiem un ieinteresētajām personām par to, kā šos riskus risināt efektīvas veselības aprūpes ietvaros. Tas ir atklājis, ka ir ļoti nepieciešama turpmāka apmācība, instruēšana un norādījumi, kā arī to, ka pastāv problēmas attiecībā uz saistošu tiesību aktu ieviešanu, lai risinātu šo jautājumu.

Veselības veicināšana darbā

Veselīgs darbaspēks ir spēcīgas un noturīgas ekonomikas un sabiedrības pamats. Veicinot veselīgu dzīvesveidu darbavietā, var ievērojami samazināt darba kavējumu, slimību un nepārnēsājamu slimību (piemēram, vēža, aptaukošanās, sirds un asinsvadu slimību un diabēta) biežumu. Piemēram, izmantojot Eiropas Vēža uzveikšanas plānu, tiks sāktas darbības, kuru mērķis ir uzlabot zināšanas veselībratībā par vēža riskiem un noteicošajiem faktoriem, lai sniegtu cilvēkiem, tostarp darba ņēmējiem, informāciju un rīkus, kas vajadzīgi, lai izdarītu veselīgāku izvēli.

Darbavietas visiem

Darbaspēka dažādības, tostarp dzimumu atšķirību un nevienlīdzības, atzīšana un cīņa pret diskrimināciju tanī ir būtiska, lai nodrošinātu gan sieviešu, gan vīriešu darba ņēmēju drošību un veselību, tostarp novērtējot risku darbā. Piemēram, pandēmija ļāva ieraudzīt riskus, ko rada slikti pielāgoti rīki un aprīkojums (piemēram, veselības aprūpes nozarē strādājošām sievietēm jāvalkā individuālie aizsardzības līdzekļi, kas izstrādāti vīriešiem), un vajadzību sniegt precīzu, savlaicīgu un viegli saprotamu informāciju, lai nodrošinātu, ka visi darba ņēmēji, tostarp nelabvēlīgākā situācijā esošie, var pilnībā izprast darbavietas noteikumus un īstenot savas tiesības. Ar darbībām tiks mēģināts novērst ar dzimumu saistītus aizspriedumus, novērtējot un nosakot prioritātes attiecībā uz rīcības riskiem, nodrošinot: i) **dzimumu** pārstāvību darba ņēmēju konsultēšanā; ii) darba ņēmēju

⁵⁸ Pētījums par reproduktīvajai sistēmai toksiskām ķīmiskām vielām. <https://ec.europa.eu/social/>.

privātajai situācijai pielāgotu apmācību; un iii) riska atzīšanu profesijās, kas ilgu laiku nav ņemtas vērā vai tiek uzskatītas par “vieglu darbu” (piemēram, aprūpētāji vai apkopēji).

Saskaņā ar Komisijas personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam⁵⁹ Komisija nāks klajā ar tiesību aktu kopumu, kura mērķis ir uzlabot **personu ar invaliditāti** izredzes darba tirgū. Šajā paketē būs iekļauti norādījumi un atbalsts savstarpējām mācībām par: veselības aizsardzības un darba drošības nodrošināšanu; un par profesionālās rehabilitācijas shēmām cilvēkiem, kas cieš no hroniskām slimībām, vai cilvēkiem, kas cietuši nelaimes gadījumos.

Vardarbība, uzmākšanās un diskriminācija darbavietā dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģijas vai pārliecības, rases vai etniskās izcelsmes un dzimumorientācijas dēļ var ietekmēt darba ņēmēju drošību un veselību un tādējādi negatīvi ietekmēt cietušos, viņu ģimenes, līdzstrādniekus, organizācijas un sabiedrību kopumā. Tas var izraisīt arī darbaspēka ekspluatāciju. Komisija izvērtēs, kā stiprināt Direktīvas par sankcijām pret darba devējiem (2009/52/EK) efektivitāti, tostarp attiecībā uz darba inspekcijām, kas vērstas uz īpaši neaizsargātām darba ņēmēju grupām. Komisija ir ierosinājusi Padomes lēmumu, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190)⁶⁰. Konvencijā ir iekļauti arī īpaši noteikumi par ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos darbā, kas tiks nostiprināti gaidāmajā tiesību akta priekšlikumā par to, kā novērst un apkarot ar dzimumu saistītu vardarbību pret sievietēm un vardarbību ģimenē, kā paziņots Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam⁶¹.

Komisija:

- veicinās **“nulles redzējuma” pieeju** ar darbu saistītiem nāves gadījumiem,
 - uzlabojot datu vākšanu par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām un analizējot katra ar darbu saistītā nāves gadījuma vai ievainojuma pamatcēloņus;
 - izveidojot īpašu “nulles redzējuma” Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas trīspusēju darba grupu un izstrādājot mērķtiecīgu informatīvu rīcību un rīkus izpratnes palielināšanai;
 - stiprinot izpildi ar atbalstu Vecāko darba inspektoru komitejai, lai palielinātu informētību par ar darbu saistītu nāves gadījumu skaita samazināšanu uzņēmumu līmenī, apmainoties ar labo praksi un atbalstot darba inspekcijām paredzētu pastiprinātu apmācību;
- atjauninās ES noteikumus par bīstamām vielām **vēža, reprodiktīvās sistēmas un elpošanas orgānu slimību** apkarošanai,
 - sākot apspriešanos ar sociālajiem partneriem par samazinātām

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lv&pubId=8376&furtherPubs=yes>.

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>.

⁶¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.

robežvērtībām **metināšanas izgarojumiem, policikliskiem aromātiskiem ogļūdeņražiem, izoprenam un 1,4-dioksānam** saskaņā ar KMD⁶² 2023. gadā;

- līdz 2021. gada beigām nosakot prioritāro sarakstu ar **reproduktīvajai sistēmai toksiskajām vielām**, kurām jāpievēršas ar attiecīgo direktīvu palīdzību;
- līdz 2022. gadam nodrošinās atjauninātas pamatnostādnes, tostarp par apmācību, protokoliem, pārraudzību un uzraudzību, lai aizsargātu darba ņēmējus pret **bīstamu zāļu** iedarbību;
- līdz 2024. gada 1. ceturksnim sadarbībā ar *EU-OSHA* sagatavos pārskatu par darba aizsardzību **veselības un aprūpes nozarē**;
- atbalstīs izpratnes veicināšanu par **balsta un kustību aparāta slimībām, vēzi un garīgo veselību**, kā arī par **uzmākšanos darbavietā un ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem**;
- sadarbībā ar *EU-OSHA* sniegs MVU nozarei specifisku informāciju;
- līdz 2021. gada beigām ierosinās likumdošanas iniciatīvu, lai novērstu un apkarotu ar dzimumu saistītu vardarbību pret sievietēm un vardarbību ģimenē.

Komisija aicina dalībvalstis:

- strādāt pie “**nulles redzējuma**” pieejas īstenošanas ar darbu saistītiem nāves gadījumiem ES;
- novērst ar **sirds un asinsvadu slimībām** saistītus arodriskus;
- veicināt Eiropas Pretvēža rīcības kodeksu darba ņēmēju vidū, lai uzlabotu viņu zināšanas veselībratībā un samazinātu vēža risku;
- novērtēt un novērst riskus, īpašu uzmanību pievēršot **grupām, kuras pandēmija skārusi visvairāk**, piemēram, cilvēkiem ar invaliditāti;
- aktīvi atbalstīt to darba ņēmēju reintegrāciju, nediskrimināciju un darba nosacījumu pielāgošanu, kuri ir vēža slimnieki vai vēzi pārslimojušie;
- veicināt **dzimumu apsvērumus** izstrādē, īstenošanā un ziņošanā;
- aktīvi vērsties pret **apdraudējumiem veselības aprūpes nozarē**, ieviešot un īstenojot drošas darba procedūras un nodrošinot **atbilstošu apmācību**;
- sniegt jo īpaši **mikrouzņēmumiem un MVU** uzlabotus **norādījumus un apmācību** par riska novērtēšanas un profilakses pasākumiem;

nodrošināt **lauksaimniekiem apmācību**, izmantojot lauksaimniecisko konsultāciju pakalpojumus, lai uzlabotu viņu prasmes un informētību par veselības un drošības noteikumiem saimniecībās, tostarp ķīmisko vielu, jo īpaši augu aizsardzības līdzekļu, drošu lietošanu. *Komisija aicina sociālos partnerus:*

- sadarbībā ar *EU-OSHA* izstrādāt norādījumus veselības aprūpes nozarei, cita starpā koncentrējoties uz darba ņēmēju aizsardzību pret **bīstamu zāļu** iedarbību, paverot

⁶² Piektā Kancerogēnu un mutagēnu direktīvas (KMD) pārskatīšana.

ceļu tiešsaistes interaktīvā riska novērtēšanas (*OiRA*) rīka izstrādei īpaši veselības aprūpes nozarē.

2.3. Augstāka gatavība – ātra reaģēšana uz apdraudējumiem

Krīzes, piemēram, Covid-19, laikā darba aizsardzībai ir izšķiroša nozīme, palīdzot darba ņēmējiem, uzņēmumiem un valdībām aizsargāt dzīvību un pārvaldīt labklājības riskus, uzņēmējdarbības nepārtrauktību un ilgtspēju. Tāpēc ir būtiski izdarīt secinājumus no Covid-19 pandēmijas un paaugstināt gatavību iespējamām turpmākām veselības krīzēm, kā arī darba atsākšanai pēc pandēmijas. Būtu jāpiešķir lielāka prioritāte pasākumiem, kas saistīti ar pastiprinātu higiēnu, nefarmaceutisku iejaukšanos un atbalstu garīgajai veselībai, uzlabojot reaģēšanas savlaicīgumu un efektivitāti šādu krīžu gadījumā, un būtu jāturpina attīstīt sinerģijas starp darba aizsardzību un sabiedrības veselību. Tāpēc līdztekus paziņojumam par Covid-19 pandēmijā gūto agrīno pieredzi⁶³ šis satvars veicina veselības politiku un palīdz uzlabot gatavību nākotnei.



Covid-19 pandēmija atklāja, cik svarīgi ir noteikt vispārēju pamatpienākumu darba devējam veikt **riska novērtējumu un preventīvus pasākumus**, lai novērstu veselības apdraudējumus darba ņēmējiem veselības krīzes gadījumā. Tā vairāk nekā jebkad ir uzsvērusi to, ka darba ņēmējiem vajadzīga tāda darba vide, kas samazina infekcijas slimību pārnesšanas risku. Kopš pandēmijas uzliesmojuma *EU-OSHA*, apspriežoties ar valstu iestādēm un sociālajiem partneriem, ir izstrādājusi virkni norādījumu dokumentu un rīku⁶⁴, kas darba devējiem, jo īpaši MVU, ļāva uzzināt, kā dažādos pandēmijas posmos izpildīt⁶⁵ darba aizsardzības prasības. Šīs pamatnostādnes tiks pielāgotas pakāpeniskai riska izpratnei zinātnē un atbilstošajos sabiedrības veselības pasākumos. Turklāt Komisija izstrādās ES darba aizsardzības **ārkārtas procedūras un norādījumus**, lai iespējamās veselības krīzes situācijās pasākumus varētu ātri izvērst. Tas cita starpā ietvertu noteikumus par atjauninātiem riska novērtējumiem, mehānismus, ar kuriem dalībvalstis savlaicīgi informē Komisiju par veselības apdraudējuma gadījumiem dažādās nozarēs un darbavietās, kā arī saistītos valsts darba aizsardzības plānus.

Vienlaikus SARS-CoV-2 vīruss tika klasificēts saskaņā ar **Bioloģisko aģentu direktīvu**⁶⁶, piemērojot steidzamības procedūru. Šis lēmums palīdz nodrošināt darba ņēmēju aizsardzību telpās, kurās vīruss tiek tieši apstrādāts, piemēram, vakcīnu ražošanas un izplatīšanas centros. Tagad Komisija uzraudzīs tās īstenošanu, kā arī izstrādās

⁶³ https://ec.europa.eu/info/files/communication-early-lessons-covid-19-pandemic_en.

⁶⁴ <https://osha.europa.eu/lv/themes/covid-19-resources-workplace>.

⁶⁵ <https://osha.europa.eu/lv/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>.

⁶⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2000/54/EK (2000. gada 18. septembris) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar bioloģisku aģentu iedarbību darba vietā.

norādījumus darba inspektoriem, lai palīdzētu nodrošināt pasākumu pareizu piemērošanu.

Pandēmija arī uzsvēra, ka dažos gadījumos mobilie un pārrobežu darba ņēmēji, tostarp ES un trešo valstu **sezonas darba ņēmēji**, var būt vairāk pakļauti neveselīgiem vai nedrošiem dzīves un darba apstākļiem, piemēram, sliktiem vai pārāpdzīvotiem mājokļiem vai informācijas trūcumam par savām tiesībām. Komisija izstrādāja pamatnostādnes par sezonas darba ņēmējiem un transporta nozares darba ņēmējiem Eiropas Savienībā saistībā ar Covid-19 uzliesmojumu. Šajās pamatnostādnēs dalībvalstis un uzņēmumi tiek aicināti gādāt par to, ka tiek izpildīts pienākums aizsargāt neaizstājamus un neaizsargātus darba ņēmējus, tostarp pildot savus pienākumus attiecībā uz darba aizsardzību. Eiropas Darba iestāde (EDI) ar Eiropas Komisijas atbalstu 2021. gada jūnijā arī sāka izpratnes veicināšanas kampaņu “Tiesības visām sezonām”, aicinot pievērst uzmanību nepieciešamībai veicināt taisnīgus un drošus darba nosacījumus sezonas darba ņēmējiem, kas nodarbināti ES valstīs⁶⁷. Turklāt *EU-OSHA* sadarbībā ar Vecāko darba inspektoru komiteju veic aptauju par darba aizsardzības inspektoru uzskatiem par augsta riska profesijām, tostarp sezonas darbu, visās dalībvalstīs.

Lai gan ES darba aizsardzības pieeja ir vērsta uz profilaksi, ir svarīgi arī atbalstīt ar Covid-19 inficētos darba ņēmējus un ģimenes, kas ir zaudējušas ģimenes locekļus SARS-CoV-2 iedarbības dēļ darbā. Šajā nolūkā lielākā daļa dalībvalstu ir ziņojušas, ka tās atzīst Covid-19 par arodslimību. Lai gan arodslimība ir jautājums, kas ir cieši saistīts ar sociālo nodrošinājumu, kas ir valstu kompetencē, Komisijas **Ieteikums par arodslimībām**⁶⁸ veicina ieteikumā uzskaitīto arodslimību atzīšanu dalībvalstīs, lai sekmētu konvergenci.

Covid-19 atzīšana par arodslimību vai nelaimes gadījumu darbā jau ir realitāte 25 dalībvalstīs. Piemēram, Francija 2020. gada septembrī ieviesa valdības dekrētu, kas ļauj automātiski atzīt Covid par arodslimību veselības aprūpes un līdzīgiem darba ņēmējiem un speciālistiem smagas elpceļu infekcijas gadījumos. Turklāt Francija paredz iespēju izmaksāt kompensāciju šādos gadījumos. Dānijā Covid-19 gadījumus var atzīt un kompensēt gan kā arodslimības, gan nelaimes gadījumus darbā visās profesijās pēc attiecīgo iestāžu veikta novērtējuma.

Komisija:

- nekavējoties sāks padziļinātu novērtējumu par pandēmijas ietekmi un ES un valstu darba aizsardzības satvaru efektivitāti, lai ciešā sadarbībā ar sabiedrības veselības aizsardzības jomas dalībniekiem izstrādātu **ārkārtas procedūras un norādījumus pasākumu ātrai izvēršanai, īstenošanai un uzraudzībai iespējamās turpmākās veselības krīzes situācijās;**
- atjauninās **Komisijas ieteikumu par arodslimībām, lai līdz 2022. gadam iekļautu arī Covid-19;**
- līdz 2022. gadam izstrādās **norādījumus darba inspektoriem** par to, kā novērtēt riska novērtējumu un riska pārvaldības pasākumu kvalitāti saskaņā ar Bioloģisko

⁶⁷ <https://www.ela.europa.eu/lv/news/rights-all-seasons-european-labour-authority-supports-fair-work-seasonal-workers>.

⁶⁸ Komisijas 2003. gada 19. septembra Ieteikums par Eiropas arodslimību sarakstu.

aģentu direktīvu.

Komisija aicina dalībvalstis:

- izstrādāt gatavības plānus turpmākām krīzēm valstu darba aizsardzības stratēģijās, tostarp īstenojot ES pamatnostādnes un rīkus;
- līdz 2023. gadam izstrādāt koordinācijas mehānismus starp sabiedrības veselības un darba aizsardzības iestādēm;
- pastiprināt darba aizsardzības pienākumu uzraudzību un efektīvas to pārbaudes attiecībā uz sezonas darba ņēmējiem augsta riska profesijās;
- stiprināt sadarbību un informācijas apmaiņu starp darba inspekcijām un citām attiecīgām valsts iestādēm, lai uzlabotu veselības un drošības standartus visās nodarbinātības nozarēs.

3. ATJAUNINĀTĀ STRATĒGISKĀS SATVARA ĪSTENOŠANA

Šā stratēģiskā satvara pamatā būs: i) pastiprināta **pierādījumu bāze**; ii) spēcīgs **sociālais dialogs**; iii) mobilizētais **finansējums**; iv) labāka **izpilde** un v) **izpratnes veicināšana**.

Dalībvalstīm būs jārisina **zaļie un digitālie jautājumi valsts darba aizsardzības stratēģijās un jāuzlabo profilakse un gatavība**, lai nodrošinātu, ka atjauninātie pasākumi un pieejas sasniedz darba vidi.

Uzņēmumu līmenī tas izpaudīsies kā **darba devēju veikti plānošanas un prognozēšanas pasākumi**. Lai atbalstītu MVU šajā pārejā, nodrošinātu darba ņēmēju augsta līmeņa aizsardzību un ilgtspējīgus risinājumus, kā arī lai saglabātu konkurētspēju, ir vajadzīgi mērķorientēti un atjaunināti **norādījumi**, kā arī **izpratnes veicināšana un digitālie rīki**, īpašu uzmanību pievēršot MVU.

- ***Sociālais dialogs***

Sociālie partneri atrodas īpaši labā situācijā, lai rastu risinājumus, kas pielāgoti konkrētas darbības vai nozares apstākļiem. ES nozaru sociālais dialogs sniedz nopietnu ieguldījumu ES darba aizsardzības tiesību aktu efektīvā īstenošanā. Komisija sadarbosies ar sociālajiem partneriem, lai nozaru līmenī noteiktu attiecīgās jomas un darbības šā stratēģiskā satvara īstenošanai.

- ***Pierādījumu bāze***

Pētniecība un datu vākšana gan ES, gan valstu līmenī ir priekšnoteikums ar darbu saistītu slimību un nelaimes gadījumu novēršanai. Zinātniskie ieteikumi un jaunākie tehnoloģiskie sasniegumi ir iekļauti darba aizsardzības tiesību aktos un politikā. Tas ļauj Komisijai turpināt uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanu, kā izklāstīts 2021. gada paziņojumā par labāku regulējumu⁶⁹.

⁶⁹ https://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-joining-forces-make-better-laws_en.

Apsekojumi, datu vākšana un mērķtiecīga salīdzinošā izvērtēšana par konkrētiem tematiem pašreizējā satvarā gan valstu, gan ES līmenī būs solis ceļā uz mērķiem, kas saistīti ar pievēršanos pārmaiņām, profilaksi un gatavību darba aizsardzības jomā. Pasākumiem jābūt balstītiem uz dzimumu līdztiesību un pielāgotiem visu darba ņēmēju apstākļiem, tostarp: i) to jauno darba ņēmēju vajadzībām, kuri sāk strādāt; ii) cilvēku ar invaliditāti vajadzībām un iii) novecojoša darbaspēka vajadzībām, kam ir jāiet kopsolī ar straujo moderno tehnoloģiju attīstību un kas aizvien vairak saskaras ar hroniskām slimībām un invaliditāti⁷⁰.

- ***Stratēģiskā satvara piemērošana un uzraudzība***

Šā stratēģiskā satvara panākumi lielā mērā ir atkarīgi no tā īstenošanas valsts un vietējā līmenī. Lai to sasniegtu, dalībvalstis tiek aicinātas: i) **atjaunināt savas pašreizējās darba aizsardzības stratēģijas**; ii) atspoguļot atjaunināto pieeju darba ņēmēju aizsardzībai vietējā līmenī un iii) pievērsties darba inspekciju skaita samazināšanās tendencei dažās dalībvalstīs⁷¹, pastiprinot pārbaudes uz vietas.

2023. gada **izsverošajā darba aizsardzības samitā**, kurā piedalīsies ES iestādes, dalībvalstis, sociālie partneri, *EU-OSHA* un citas attiecīgās ieinteresētās personas, tiks izmantotas pirmās gūtās atziņas un vajadzības gadījumā ieteikts veikt nepieciešamo šīs stratēģijas pārorientēšanu. Samitā galvenā uzmanība tiks pievērsta panākumiem, kas gūti attiecībā uz “nulles redzējuma” pieeju ar darbu saistītiem nāves gadījumiem, kā arī gatavībai iespējamiem turpmākiem draudiem darba ņēmēju veselībai un drošībai.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā Komisija pārskatītajā sociālo rezultātu pārskatā ierosināja **jaunu rādītāju par letāliem nelaiemes gadījumiem darbā**. Šis jaunais rādītājs būs svarīgs elements ES “nulles redzējuma” uzraudzībai.

Šis stratēģiskais satvars arī palīdzēs uzlabot **spēkā esošo ES tiesību aktu piemērošanu un izpildi**, piemēram, **darba inspektoru darbā**, ko atbalsta attiecīgie dalībnieki (piemēram, Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēja komiteja, *EU-OSHA* un Vecāko darba inspektoru komiteja). Darba inspektoru nodrošināšana ar ES līmeņa un valsts līmeņa norādījumiem un apmācību, lai veicinātu sadarbību un novatoriskas pārbaūžu metodes, palīdz uzlabot konsekventu izpildi visās dalībvalstīs. Turklāt Komisija sadarbosies ar *EU-OSHA*, lai izstrādātu atbalsta rīkus un norādījumus darba devējiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, kas palīdzēs nodrošināt atbilstību darba aizsardzības tiesību aktiem.

- ***Izpratnes veicināšana un spēju veidošana***

Ir divi priekšnosacījumi, lai īstenotu “nulles redzējuma” pieeju nāves gadījumiem, kas saistīti ar darbu: i) **jāpalielina izpratne** par riskiem, kas saistīti ar nelaiemes gadījumiem darbā, traumām un arodslimībām; ii) darba devējiem **jāveido spējas**, lai, pateicoties

⁷⁰ Novecojošs darbaspēks: ietekme uz darba aizsardzību. Pētījuma pārskats. *EU-OSHA*, 2016.

⁷¹ Eiropas Komisija (2021): “Pētījums, lai atbalstītu novērtējumu par ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – galīgais ziņojums”.

apmācībai un izglītībai, nodrošinātu darba drošību un iii) visiem dalībniekiem jāuzņemas pienākums ievērot noteikumus un pamatnostādnes. Izpratnes veicināšana atradīsies pastāvīgā *EU-OSHA* uzmanības centrā, jo īpaši tās darba aizsardzības pārskatā par digitalizāciju un Veselīgu darbavietu kampaņā 2023.–2025. gadam: darba aizsardzība un digitalizācija. Tā palīdzēs padziļināt zināšanas un palielināt izpratni par riskiem, kas saistīti ar šīm norisēm.

- **Finansējums**

ES līdzekļus, jo īpaši Atveseļošanas un noturības mehānismu un kohēzijas politikas fondus, var izmantot, lai mobilizētu ieguldījumus darba aizsardzības rīcībā. Vairāk nekā 50 % no jaunā ES ilgtermiņa budžeta un *NextGenerationEU* atbalstīs ES modernizāciju, jo īpaši ieguldot pētniecībā un inovācijā, zaļajā un digitālajā pārkārtošanās procesā, sagatavotībā, atveseļošanā un noturībā. Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+) ir pieejams, lai atbalstītu pasākumus, kuru mērķis ir veicināt ilgtspējīgu, kvalitatīvu nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, un 25 % ir paredzēti sociālajai iekļaušanai. Dalībvalstis var izmantot ESF+, lai ieguldītu: i) inovatīvā un ražīgākā darba kārtībā; ii) apmācībā; iii) informācijas un izpratnes veicināšanas kampaņās par veselīgu dzīvesveidu; iv) labklājībā darbā un v) darba inspektoru atbalstā. Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF) var sniegt ieguldījumu labāk pielāgotā darba vidē, digitālajos risinājumos un aprikojumā. ERAF un Kohēzijas fonds var atbalstīt lauku un attālu reģionu savienojamību. Arī jaunā ES veselības programma “ES – veselībai 2021.–2027. gadam” sniegs ievērojamu atbalstu cīņā pret vēzi. Turklāt programma “ES – veselībai 2021.–2027. gadam” palīdzēs: i) veikt slimību profilaksi un veicināt veselību novecojošā sabiedrībā un ii) pastiprināti uzraudzīt veselības apdraudējumus. ES arī atbalstīs dalībvalstis veselības pētniecībā, izmantojot pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa” uzdevumu⁷² vēža jomā, kurā integrētas inovatīvas pieejas pētniecībai un sabiedrības veselībai, uzsvaru liekot uz vēža profilaksi, un infrastruktūrā, kas nepieciešama digitālajiem veselības rīkiem, izmantojot Eiropas infrastruktūras savienošanas instrumentu. Pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa” pirmajās darba programmās kopas “Veselība” ietvaros ir ierosinātas vairākas ar darba aizsardzību saistītas tēmas. Turklāt saskaņā ar pamatprogrammu “Apvārsnis 2020” finansētās pētniecības rezultāti par darba aizsardzību sniegs vērtīgu ieguldījumu, piemēram, par garīgo veselību darbā⁷³. Jaunais tehniskā atbalsta instruments ir pieejams arī tam, lai palīdzētu dalībvalstīm izstrādāt un īstenot darba aizsardzības reformas.

4. EFEKTĪVU DARBA AIZSARDZĪBAS STANDARTU VEICINĀŠANA VISĀ PASAULĒ

Globalizētā pasaulē veselības un drošības apdraudējumi neapstājas pie robežām. Valstis visā pasaulē gūst labumu no paraugprakses apmaiņas un savstarpējas mācīšanās no pieredzes. Ir būtiski **stiprināt sadarbību ar ES partnervalstīm, reģionālām un**

⁷² Uzdevuma vispārējais mērķis ir “*Iīdz 2030. gadam izglābt vairāk nekā 3 miljonus cilvēku dzīvību, un vēža slimniekiem – dzīvot ilgāk un labāk*”.

⁷³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/03a2c022-9c01-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-199503195#document-info>.

starptautiskām organizācijām un citiem starptautiskiem forumiem, lai visā pasaulē paaugstinātu darba aizsardzības standartus.

Komisija sadarbosies ar Starptautisko Darba organizāciju (SDO), lai īstenotu un pārraudzītu 2019. gada Simtgades deklarāciju par nodarbinātības nākotni. Šī iesaiste ietvers atbalstu tiesību uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem integrēšanai SDO pamatprincipos un darba tiesībās. Īpaši svarīga būs sadarbība ar SDO un PVO datu un zināšanu jomā. Šī sadarbība kopā ar dalībvalstīm sniegs atbalstu, lai Apvienoto Nāciju Organizācijas ilgtspējīgas attīstības mērķu ietvaros izveidotu jaunu rādītāju par mirstību no slimībām, kas saistītas ar arodriskiem faktoriem.

Komisija veicinās darba aizsardzību globālajās piegādes ķēdēs un uzņēmumos, kas darbojas valstīs ar zemiem un vidējiem ienākumiem. Tādēļ Komisija jo īpaši turpinās iesaistīties pamatiniciatīvās, piemēram, G7 “nulles redzējuma” fondā, G20 Drošāku darbavietu nolīgumā un Darba aizsardzības ekspertu tīklā.

Ir būtiski: i) nodrošināt, ka darba aizsardzības standarti tiek pienācīgi ņemti vērā kā daļa no saistošām saistībām attiecībā uz darba un sociālajiem standartiem un ii) turpmākajos ES tirdzniecības nolīgumos veicināt plašāku pienācīgas kvalitātes nodarbinātības jautājumu. ES tirdzniecības nolīgumu efektīvai īstenošanai būtu jāatbalsta šīs saistības, ņemot vērā neseno piemēru – Ekonomisko partnerattiecību nolīgumu starp Eiropas Savienību un Japānu.

Komisija turpinās attīstīt divpusēju sadarbību ar partnervalstīm, lai veicinātu labākus darba apstākļus, tādējādi novēršot nevienlīdzību un veicinot cilvēces attīstību visā pasaulē. Turklāt saskaņā ar pārskatītu un atjauninātu kopīgo darba aizsardzības darba kārtību tiks atsākta divpusējā sadarbība ar ASV un tiks uzsākta jauna sadarbība, jo īpaši ar Kanādu.

Kandidātvalstis un potenciālās kandidātvalstis tiks atbalstītas centienos saskaņot tiesisko regulējumu un politiku darba aizsardzības jomā ar ES tiesību aktiem. Attiecībā uz Rietumbalkāniem tas ietver atbalstu, ko sniedz, izmantojot: i) ekonomikas un reformu programmas procesu; ii) apakškomitejas sanāksmes; iii) attiecīgā gadījumā – 19. nodaļas sarunas un iv) finansiālo palīdzību, ko sniedz *EU-OSHA* darbībām un darba aizsardzības aģentūru atbalstam.

Divpusējā sadarbība darba aizsardzības jomā tiks attīstīta arī ar ES austrumu un dienvidu kaimiņvalstīm, kā arī veicinot reģionālo sadarbību, tostarp izmantojot Austrumu partnerību un Savienību Vidusjūrai.

5. SECINĀJUMS

Šā stratēģiskā satvara mērķis ir mobilizēt ES iestādes, dalībvalstis, sociālos partnerus un citas attiecīgās ieinteresētās personas ap kopīgām prioritātēm darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības jomā. Tas attiecas uz visām attiecīgajām personām, kas nodarbojas ar veselības aizsardzību un drošību darbā (valsts pārvaldes iestādēm, tostarp darba

inspekcijām, darba devējiem, darba ņēmējiem un citiem attiecīgiem darba aizsardzības dalībniekiem), un rada rīcības, sadarbības un apmaiņas satvaru.

Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem strādās, lai: i) pievērstos **pārmaiņām** jaunajā darba vidē; ii) uzlabotu nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību **profilaksi** saskaņā ar “**nulles redzējuma**” **pieeju** un iii) uzlabotu **gatavību** iespējamām turpmākām veselības krīzēm.

Komisija aicina dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem atjaunināt un izstrādāt valsts darba aizsardzības stratēģijas saskaņā ar šo stratēģisko satvaru, lai nodrošinātu, ka jaunie pasākumi tiek piemēroti uz vietas. **2023. gada darba aizsardzības samits** ļaus izvērtēt progresu saistībā ar šo vērienīgo satvaru, kā arī novērtēt pielāgošanos, ņemot vērā strauji mainīgo situāciju.