



levads  
Eiropas Savienības  
darba drošības  
un veselības  
aizsardzības politikā  
Arodbiedrību ceļvedis

## HESA Department

**The Health and Safety Department of the European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)** aims at promoting high standards of health and safety in European workplaces. It succeeds the former European Trade Union Technical Bureau (TUTB), founded in 1989 by the **European Trade Union Confederation (ETUC)**.

The HESA Department keeps the drafting, transposition and application of European health and safety at work legislation under close review. It set up an *Observatory on the application of the European directives* to conduct comparative analyses of what changes Community legislation has brought to the different preventive systems of EU countries, and works out common trade union strategies.

The HESA Department provides **expertise** to support the trade union members on the Luxembourg-based Advisory Committee for Health Protection at Work, and the European Agency for Safety and Health at Work operating out of Bilbao.

It carries out ongoing **research** into fields like risk assessment, the organization of prevention, the gender dimension in workplace health, the participatory design of work equipment, asbestos, stress, and violence in the workplace.

It runs networks of experts in **technical standards development** (ergonomics, safety of machinery) and **dangerous substances** (classification, risk assessment and framing occupational exposure limits).

The HESA Department is an associate member of the European Committee for Standardization (CEN).

<http://hesa.etui-rehs.org>



ETUI-REHS

European Trade Union Institute –  
Research, Education, **Health & Safety**

Ievads

# Eiropas Savienības darba drošības un veselības aizsardzības politikā

Arodbiedrību ceļvedis

**Lone Jacobsen**

LO, Dānijas Arodbiedrību Konfederācija

**Viktor Kempa**

ETUI-REHS, HESA Departaments

**Laurent Vogel**

ETUI-REHS, HESA Departaments

# Saturs

Priekšvārds	4
Ievads	6
<b>1. Eiropas Savienība: tās darbs darba drošības un veselības aizsardzības jomā</b>	<b>9</b>
Patreizējās darba drošības un veselības aizsardzības situācijas atspoguļojums pārskatos un statistikā	9
Institūcijas, organizācijas un spēlētāji	11
ES vadošās institūcijas	12
ES darba drošības un veselības aizsardzības organizācijas	12
Kā ietekmēt ES lēmumu pieņemšanas procesus	18
<b>2. ES darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas pamati</b>	<b>22</b>
ES instrumenti, kas regulē veselību un drošību darbā	22
Prezidentūras loma	25
ES likumdošanas akti	26
Eiropas sociālais dialogs darba drošības un veselības aizsardzības jomā	30
No ES direktīvas līdz nacionālajai likumdošanai	33
Kur ir arodbiedrību ietekme?	33
<b>3. Kopienas drošības un veselības likumdošanas pamatprincipi</b>	<b>37</b>
1989.gada Pamat-direktīva: standarts	37
Atsevišķas darba drošības un veselības aizsardzības direktīvas	38
Divi preventīvās sistēmas darbības loki	38

Strādājošo līdzdarbība	40
Preventīvie (profilakses) dienesti	42
Darba devēja pienākumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā "Blakusvāģa efekts"	45
Prevencija, ko diktē citi biznesa vadības mērķi	46
Aprobežojumu pārvarēšana	47
Nozīmīga mijiedarbība, kas ne vienmēr tiek īstenota	48
<b>4. Eiropas arodbiedrību stratēģijas svarīgākās iezīmes darba drošības un veselības aizsardzības jomā</b>	<b>49</b>
Arodbiedrību apņemšanās būtība	
Rīcība darba vietās - arodbiedrību darbības sākuma punkts veselības un drošības jomās	49
Kā lai attālinās no lejupējās reformas un atjauno strādājošo uzņēmību?	51
Divas arodbiedrību preventīvās stratēģijas dimensijas: iekšējā un ārējā	52
Trīs savstarpēji papildinošas darbības sfēras: nacionālā, Eiropas un starptautiskā	54
<b>5. Kopienas nākotnes politika un Komisijas "jaunā stratēģija"</b>	<b>55</b>
Kopienas stratēģija 2002.-2006.gadu periodam.	57
Brīvais tirgus ir lielākais spēles laukums	59
Uz jauno stratēģiju 2007.-2012.gadiem	61
Slēdziens: vienots darbs neatkarīgā arodbiedrību stratēģijā	62
Pielikumi	64
1. Padomdevēja Komiteja: procedūras regulējums	64
2. Bilbao Aģentūra: struktūra un procedūras	67
3. Dažas Eiropas līmeņa organizācijas	69
4. Eiropas Līgumi	70
5. Organizāciju tīmekļa vietnes	71

## Priekšvārds

**D**arba drošības un veselības aizsardzības uzlabošana ir viens no lielākajiem izaicinājumiem, ar ko ir nācies saskarties Eiropas arodbiedrību kustībai. Vienlaikus ar starptautisko tirdzniecību, globalizāciju un ES paplašināšanos, kurai 2004. gada maijā pievienojās 10 jaunas dalībvalstis, strauji pieaug arī nepieciešamība īstenot strādājošo darba drošības un veselības aizsardzības pārrobežu nodrošinājumu. Minētais pasvītro arodbiedrību pārrobežu sadarbības svarīgumu, kas ir nepieciešama, lai izstrādātu vienotu ES stratēģiju.

Vienotā tirgus izveides procesa pabeigšana skaidri norādīja uz to, ka Eiropas sadarbībā ir nepieciešams iekļaut priekšrakstus, kas aizsargātu gan strādājošo, gan sabiedrības intereses. Tādējādi, arī ar Eiropas Līgumu tika apstiprināts, ka vienotā tirgū ir jābūt vienotai sociālajai politikai. Sociālajai jomai ir jāaptver gan darba tirgu, gan arī sociālo politiku. Vienas no pirmajām politikas jomām, kuru harmonizācijai pievērsās ES, bija darba drošība, veselības aizsardzība un dzimumu vienlīdzība, kurām sekotu arī pārējās jomas – tādas kā: nodarbinātība, izglītība, strādājošo informētība un konsultēšana, kā arī citas strādājošo tiesību jomas.

ES Līguma pārskatīšanas gaitā (Vienotais Akts – 1986.gadā, Māstrihta – 1992.gadā un Amsterdama – 1997.gadā), tajā, soli pa solim, tika iekļautas galvenās darba tirgu regulējošās jomas. ES ir apņēmusies attīstīt vienotu sociālo politiku.

Pēdējo 20 gadu laikā milzīgu lomu ES darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas attīstībā ir spēlējušas arī iniciatīvas, kas vērstas uz sociālā dempinga novēršanu. Vienlaikus ar ES pieaugošo darba drošības un veselības aizsardzības politikas harmonizāciju, ir nepieciešams izvairīties no darba drošības un veselības aizsardzības normatīvo aktu pavājināšanās atsevišķās dalībvalstīs. Tāpat vēl viens no mērķiem ir nodrošināt, lai dalībvalstis izstrādātu noteiktu pasākumu kopumu, kas ļautu visu ES dalībvalstu strādājošajiem baudīt vienādu darba drošības un veselības aizsardzības nodrošinājumu.

Reglamentācija ir tas risinājums, kas novērsīs ļaunprātīgo darbaspēka izmantošanu gadījumos, kad darba devēji pārvieto savas ražotnes uz reģioniem, kur visvājāk tiek īstenota strādājošo darba drošība un veselības aizsardzība. Arodbiedrību loma un ietekme ir vitāli svarīga, lai nodrošinātu strādājošo teikšanu dažādos darba vietas

līmeņos. Neviena no pasaules kopienām nav tikusi tik tālu saistošas un efektīvas likumdošanas aktu bāzes izstrādē darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Atsevišķi Eiropas politiķi un valdības iestājas par ļoti striktu dereglamentāciju. Dereglamentācija bieži vien tiek pasniegta kā neitrāls un tehnisks jautājums, kuru raksturo kā “labāku reglamentēšanu” vai “reglamentēšanas vienkāršošanu”. Tomēr šai tendencei var būt ļoti nopietnas sekas, jo netiek pietiekami novērtēta preventīvo prasību nozīme, kas var kļūt par iemeslu strādājošo nāves gadījumiem, darba nespējai vai “pārdeģšanai”. Mēs - arodbiedrību kustībā - ticam, ka ir jāpanāk vairāk savstarpējo vienošanos starp darba devējiem un strādājošajiem, valsts institūcijām ir jāuzņemas lielāka atbildība un ir jāstiprina vienlīdzīgas tiesību aizsardzības likumdošanas aktu bāze.

Arodbiedrībām ir ne tikai jāaicina iestāties saistošo Kopienas direktīvu ieviešanu, bet tam ir pro-aktīvi jāstrādā dažādos ietekmes līmeņos, lai attīstītu samērīgu spēku līdzsvaru. Pasākumi, kurus veic “virsotnē” – tādās institūcijās kā Luksemburgas Padomdevēja Komiteja – var būt patiesi efektīvi vienīgi tad, ja tos dažādos līmeņos balsta sistemātiska starptautiska arodbiedrību sadarbība. Nebūtu pareizi uztvert Eiropas Savienību kā atsevišķu saliņu, kas ir atrauta no pasaules realitātēm. Dažādu valstu arodbiedrību aktīvas sadarbības un solidaritātes nodrošinājums ir būtisks arī vispasaules līmenī, jo tas neļautu darba devējiem izmantot lielo atšķirību starp dažādām pasaules valstīm, un, tādējādi iestāties sociālo dempingu.

[Marks Sapirs \(Marc Sapir\)](#)

Drošības un veselības (HESA) departamenta Direktors, ETUI-REHS

## levads

**Š**i rokasgrāmata ir domāta strādājošo pārstāvjiem, kas gan nacionālajā, gan Eiropas Savienības līmenī ir iesaistīti darba drošības un veselības aizsardzības procesos. Tā palīdzēs labāk izprast likumsakarības, procesus un iespējas, kas ietekmē Eiropas Savienības (ES) darba drošības un veselības aizsardzības politiku un nodrošina to, ka strādājošie ir gatavoti spēlēt aktīvu lomu arodbiedrību politiskajās debatēs. Tas ir vitāli svarīgi.

Rokasgrāmata sniedz pārskatu par ES institūcijām un procesiem, kas reglamentā darba drošības un veselības aizsardzības jomu, kā arī par arodbiedrību lomu tajos. Tā aptver plašu jautājumu spektru un to var izmantot arī uzziņai. Ņemot vērā intereses un zināšanas dotajā jautājumā, lasītāji, ar šīs rokasgrāmatas palīdzību, var izziņāt ES struktūru un organizatoriskos pamatprincipus, arodbiedrību ietekmes īstenošanas veidus, kā arī var iepazīties ar specifiskiem atsevišķu valstu piemēriem – tai skaitā normatīvo aktu ieviešanas jomā.

ES darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas akti pamatā ir ES Līgums un atsevišķas direktīvas, kas ir izstrādātas, pamatojoties uz šo Līgumu. Minēto jomu regulē arī tehniskie standarti, rekomendācijas, metodiskie ieteikumi, savstarpējā komunikācija, utt. Rokasgrāmatā uzmanība ir koncentrēta uz svarīgākajiem dokumentiem un izskaidro to nozīmi darba drošības un veselības aizsardzības regulējumā.

Darba drošības un veselības aizsardzības politikas nodrošinājuma darba kārtība kārtībā ES ir iekļāvusi ne tikai direktīvu apspriešanas un pieņemšanas procesus, bet arī daudzus citus mehānismus. Lai labāk ilustrētu šos mehānismus un to svarīguma pakāpi darba drošības un veselības aizsardzības jomā, rokasgrāmatā ir apskatīti arī būtiskākie sociālie aspekti. Ir jāatceras, ka Eiropas Komisijas sniegtā informācija par sociālajiem aspektiem ir tikpat svarīga kā jaunu direktīvu priekšlikumi, jo tas ir tiešs uzaicinājums dalībvalstīm un to pilsoņiem aktīvāk piedalīties ES sociālo jautājumu darba programmas apspriešanā.

Arodbiedrību kustība aktīvi dalību vairākās jomās, kas saistītas ar formālajiem lēmumu pieņemšanas procesiem ES. Ja runā par darba drošību un veselības aizsardzību, tad viena no šī procesa sastāvdaļām ir trīspusejā sadarbība ES darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas valdē, kuru īsteno Bilbao Aģentūra, sociālais dialogs ar Eiropas darba devējiem un sadarbība ar Eiropas

Parlamenta Locekļiem un Eiropas Parlamenta Komitejām, kā arī darbība Eiropas Ekonomiskajā un Sociālajā Komitejā (EESC). It īpašu svarīga ir sadarbība ar Eiropas Arodbiedrību Konfederāciju<sup>1</sup> (ETUC), ņemot vērā ETUC lomu lielākajā daļā no šajā rokasgrāmatā minētajām ES aktivitātēm.

Saikne starp dalībvalstu politiskajām sistēmām un ES jau nacionālajā līmenī sniedz plašas iespējas iesaistīties Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas bāzes izstrādē. Tajā pašā laikā, ieviešot jaunas direktīvas, kuras ir nepieciešams pārnest nacionālajā likumdošanā, ES tieši ietekmē nacionālo darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanu. Praktiska ES sadarbība darba drošības un veselības aizsardzības jomā tiek īstenota, ieviešot Eiropas vadlīnijas attiecīgo valstu likumdošanā un pārbaugot darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas aktu ievērošanu ikvienā darba vietā. Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas akti ES dalībvalstu arodbiedrībām nozīmē efektīvu un progresīvu darba drošības un veselības aizsardzības sistēmas attīstību, kā arī nodrošinājumu tam, ka darba devēji ievēros spēkā esošos likumdošanas aktus.

Šajā rokasgrāmatā ir ietverti dažādu valstu piemēri, statistika un pārskati, kā arī norādes uz papildu informācijas avotiem, kas sniedz rokasgrāmatas satura skaidrojumu un pamatojumu.

Šīs rokasgrāmatas tapšanu ir iedvesmojusi pēdējā gada laikā īstenotā pārrobežu sadarbība. Pirmais rokasgrāmatas melnraksts tika apspriests 2004.gada oktobrī darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijas seminārā Polijā – tā bija vēsturiska tikšanās, jo bija pirmā visu dalībvalstu pēc-paplašināšanās sanāksma, kurā tika apspriesti darba drošības un veselības aizsardzības jautājumi. Mēs pateicamies par visiem sapulces laikā izskanējušajiem lieliskajiem un rosinošajiem viedokļiem, labajiem padomiem un konkrētajiem dalībvalstu piemēriem. Šo ieguldījumu, cik vien labi to varam, mēs iekļāvam šajā rokasgrāmatas gala versijā.

<sup>1</sup> Skatīt: [www.etuc.org](http://www.etuc.org).

### HESA\* Departamenta informācijas avoti

Lai labāk izzinātu šajā rokasgrāmatā minētās jomas, iesakām izmantot arī citus informācijas avotus. Informācijas avotu sarakstu ir sagatavojis ETUI-REHS HESA Departaments (agrākais nosaukums – Eiropas Arodbiedrību Tehniskais Birojs (European Trade Union Technical Bureau – TUTB)) un to var izmantot, lai sistemātiski sekotu līdzi attīstībai darba drošības un veselības aizsardzības jomā Eiropas Savienībā.

Saites uz noderīgiem informācijas avotiem:

- HESA tīmekļa vietne: <http://hesa.etui-rehs.org>
- HESA pasts – pa e-pastu izsūtāms ikmēneša apskats angļu un franču valodā: <http://hesa.etui-rehs.org> > Hesamail
- HESA informatīvais izdevums: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter
- HESA publikācijas: <http://hesa.etui-rehs.org> > Publications
- Labourline, tiešsaistes katalogs ETUI-REHS Dokumentācijas Centrs: [www.labourline.org](http://www.labourline.org)

**Galvenie šajā izdevumā lietotie saīsinājumi:**

COR	Reģionu Komiteja
EKT	Eiropas Kopienu Tiesa
EESC	Eiropas Ekonomiskā un Sociālo lietu Komiteja
ETUC	Eiropas Arodbiedrību Konfederācija
ETUI-REHS	Eiropas Arodbiedrību Pētījumu, izglītības, veselības & drošības institūts
ES	Eiropas Savienība
HESA	ETUI-REHS Veselības un drošības departaments
ILO	Starptautiskā Darba Organizācija
EPL	Eiropas Parlamenta Loceklis
MSD	Skeleta-muskuļu sistēmas traucējumi
OSH	Darba drošība un veselības aizsardzība
REACH	Ķīmisko vielu reģistrācijas, novērtēšanas un apstiprināšanas sistēma
TUTB	Eiropas Arodbiedrību veselības un drošības tehniskais Birojs
UNICE	Eiropas Rūpniecības uzņēmumu un darba devēju konfederācijas savienība
WHO	Pasaules Veselības Organizācija

# 1. Eiropas Savienība: tās darbs darba drošības un veselības aizsardzības jomā

## **Patreizējās darba drošības un veselības aizsardzības situācijas atspoguļojums pārskatos un statistikā**

Nopietnas bažas vēl arvien izraisa tas, ka Eiropas līmenī trūkst salīdzinošu darba drošības un veselības aizsardzības datu. Patiesību sakot, pēdējie Dublinas Fonda<sup>2</sup> veiktie Eiropas darba apstākļu apsekojumi (ESWC), kuros personiski tika aptaujāti strādājošie, ir arī vienīgie pētījumi, kuri aptvēra visas 28 Eiropas valstis<sup>3</sup>. Citus statistikas datus sniedz Eiropas Kopienu Statistikas birojs (Eurostat)<sup>4</sup>, apkopojot Eiropas nelaimes gadījumu darbā statistikas (European Statistics on Accidents at Work - ESAW) un Eiropas arodslimību statistikas (European Occupational Diseases Statistics – EODS) datus. Atsevišķi šo Eiropas aģentūru sniegtie dati ir apskatīti zemāk un sniedz vispārīgu priekšstatu par minētās jomas statistiku un tendencēm. Neskatoties uz dažiem iedrošinošiem rezultātiem (it sevišķi attiecībā uz nelaimes gadījumiem), Eiropas strādājošo iedzīvotāju vidū vēl arvien dominējošu lomu spēlē veselības problēmas un veselības pasliktināšanās.

Dublinas Fonda 2000.gada apsekojums sniedza ES darba apstākļu kopainu, izceļot attīstības tendences un identificējot galvenās problēmas un izmaiņas darba vietās. Dublinas Fonds norādīja, ka pakļaušana fizikālajiem riskiem darba vietā, kopā ar darba intensifikāciju un elastīgu nodarbinātības praksi, ir viens no galvenajiem strādājošo veselības problēmu iemesliem Eiropas Savienībā. 2000.gadā 83% no 159 miljoniem strādājošo iedzīvotāju ES veidoja darba ņēmēji, bet 17% bija pašnodarbinātie. Darba apstākļu apsekojuma laikā dalībvalstis kopumā tika aptaujāti 21,500 strādājošie – gan darba ņēmēji, gan pašnodarbinātie. Apsekojums atklāja, ka desmit gadu laikā no brīža, kopš tika veikts pirmais darba apstākļu apsekojums, nav panākts būtisks uzlabojums riska faktoru un kopējo darba apstākļu jomā.

2001.gadā Dublinas Fonds veica darba apstākļu apsekojumu 10 valstīs, kuras plānoja uzņemt ES, kā arī divās nākošajās kandidātvalstīs, un tieši: Bulgārijā, Čehijā, Kiprā, Igaunijā, Latvijā, Lietuvā, Maltā, Polijā, Rumānijā, Slovākijā, Slovēnijā un Ungārijā. 2002.gadā šis apsekojums tika veikts arī Turcijā. Apsekojumā tika izmantota anketēšanas metode un tas bija identisks ar citiem darba apstākļu apsekojumiem ES dalībvalstīs – tā mērķis bija salīdzinājuma veikšana starp abām šo valstu grupām. Apsekojums aptvēra plašu jautājumu spektru, kas attiecas uz darba un nodarbinātības kvalitāti, piemēram: fizikālā riska faktori, darba laika sistēma, darba organizācijas īpatnības, sociālās attiecības un ar darbu saistītās veselības problēmas.

<sup>2</sup> Skatīt: [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie).

<sup>3</sup> 15 ES dalībvalstis 2000.gadā, 13 jaunās paplašināšanās valstis un kandidātvalstis 2001.-2002.gadā

<sup>4</sup> Skatīt: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>.

## Galvenie Fonda 2000.gada apsekojumā konstatētie fakti

- Visbiežāk sastopamās ar darbu saistītās veselības problēmas:
  - Muguras sāpes (minēja 33% no respondentiem)
  - Stress (28%)
  - Muskuļu sāpes kakla un plecu rajonā (23%)
  - Vispārējs nogurums (23%).
- Pastāv tieša saistība starp nelabvēlīgiem darba apstākļiem un vāju veselību, kuras galvenie iemesli ir augsta darba intensitātes līmenis un vienveidīga darba veikšana.
- Pakļaušana fizikālajiem riska faktoriem, tādiem kā – troksnis, vibrācijas, bīstamas vielas, aukstums un karstums, kā arī darbu veikšana neērtās pozās, piemēram, pārvietojot smagumus.
- Darba intensitātes paaugstināšanās: vairāk nekā 50% strādājošo strādā stresa apstākļos, vai arī strādā atbilstoši stingriem darbu pabeigšanas grafikiem, un, tas aizņem vairāk nekā 25% no viņu darba laika.
- Tikai nelieli uzlabojumi autonomā darba veikšanā: tikai viena trešdaļa strādājošo minēja, ka viņu darbs tiek kontrolēts tikai nedaudz vai arī nemaz, kamēr tikai trīs no pieciem strādājošajiem var lemt, kad viņiem doties mājup.
- Darba rakstura maiņa, kuru nosaka klientu pieprasījums, bet nevis ražošanas mērķi.
- Ir palielinājies to strādājošo skaits, kas strādā pie datoriem – no 39% 1995.gadā līdz 41% 2000.gadā.
- Dažādos nodarbinātības aspektos ir plaši izplatīta „elastība”, piem., darba laiks („dienakts darbs” un pusslodzes darbs); darba organizācija (dažādas prasmes, komandas darbs un pilnvarojumi) un nodarbinātā statuss (ar 18% no strādājošajiem līgumi ir noslēgti uz noteiktu laiku).
- Pagaidu darbinieki ir vairāk pakļauti riska faktoriem nekā pastāvīgie darbinieki.
- Vēl arvien ir sastopama dzimumu nodalīšana un diskriminācija.
- Nopietnas problēmas ir vardarbība, uzmācšanās un iebiedēšana. No 4% līdz 15% dažādu valstu strādājošie minēja, ka ir tikuši pakļauti iebiedēšanai.

## Galvenie Fonda 2001.gada apsekojumā konstatētie fakti

- Šajās valstīs proporcionāli lielākais strādājošo skaits ir nodarbināti lauksaimniecībā, bet proporcionāli mazākais – apkalpojošajās nozarēs.
- Šajās valstīs ir proporcionāli lielāks pašnodarbināto strādājošo skaits (22% salīdzinoši ar 17% ES). Tomēr eksistē arī plašs dažāda veida nodarbinātības statusa spektrs.
- Proporcionāli mazāks strādājošo skaits pieder augstākas-kvalifikācijas amatu kategorijām: 31% salīdzinoši ar 35% ES.
- Šajās valstīs mazāk izplatīta ir dzimumu nodalīšana un tajās ir proporcionāli lielāks strādājošo-sieviešu skaits: 46% salīdzinoši ar 42% ES.
- Lielāka pakļaušana fizikālajiem riska faktoriem, tādiem kā troksnis, vibrācija un neērtas un sāpīgas pozas.
- Mazāka orientācija uz klientiem un mazāka palaušanās uz datoriem nekā ES.
- Darba organizāciju mazākā mērā virza patērētāji. Mazāka decentralizācija un hierarhiskāka struktūra.
- Tikai neliels skaits strādājošo tiek apmācīti, un darba vieta nepiedāvā daudz iespēju tālāk-izglītoties.
- Strādājošie saņem lielāku atbalstu no kolēģiem. Tāpat ir augstākas darba prasības un zemāka darba autonomija.
- Vairāk izplatīts ir maiņu un nakts darbs, kas ir antisociālas darba stundas. Pastāv mazāka dzimumu diferenciācija. Sieviešu pusslodzes darbs ir mazāk izplatīts nekā ES.
- Divējāda darba slodze, apvienojot apmaksātā darba veikšanu un neapmaksāto māsaimniecības/aprūpēšanas darbu veikšanu. Šie darbi ir vairāk līdzsvaroti starp dzimumiem, bet tie tomēr nav sadalīti vienmērīgi.
- Vairāk strādājošo jūtas pakļauti riskam (40% salīdzinoši ar 27% ES) darbā.
- Vairāk tiek ziņots par veselības problēmām, kas saistītas ar darbu, un, it īpaši, par vispārēju nogurumu un skelēta-muskuļu sistēmas darbības traucējumiem.

Komisija savā 2004.gada Ieviešanas ziņojumā<sup>5</sup> atsaucās uz aprēķiniem, kuru pamatā bija Eurostat 2000.gada dati. Ziņojumā tika norādīts, ka nelaimes gadījumu skaits uz 100,000 strādājošajiem, kuru rezultātā darbs netika apmeklēts vairāk nekā trīs dienas, ir krities no 4,539 1994.gadā līdz aptuveni 4,016 2000.gadā. Ši rādītāja krišanās norāda uz to, ka minētajā laika periodā ir notikuši uzlabojumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Tomēr, absolūtajos skaitļos runājot, katru gadu vēl arvien aptuveni 5,200 strādājošo iet bojā ar darbu saistītos nelaimes gadījumus. Gada laikā vēl arvien notiek 4.8 miljoni nelaimes gadījumu. Tas tāpat arī nozīmē to, ka divas trešdaļas no nelaimes gadījumiem noved pie vairāk nekā 3 darba dienu kavējumiem. Gandrīz 14% strādājošo gada laikā ir cietuši vairāk nekā vienā negadījumā.

2000.gadā Eiropas Savienībā kopumā tika pazaudēti 158 miljoni darba dienu, kas vidēji sastāda 20 dienas uz nelaimes gadījumu. Lielākais kavēklis, Lisabonas pilnās nodarbinātības mērķa sasniegšanā, ir tas, ka aptuveni 7% negadījumos cietušo nevar atgriezties pie tā paša darba veikšanas, savukārt aptuveni 4% ir jāstrādā saīsinātās darba stundas, vai arī tie vispār vairs nevar strādāt. Katru gadu gandrīz 300,000 strādājošo cieš no dažādas pakāpes ilgstošas darba nespējas, kas radusies ar darbu saistīta nelaimes gadījuma vai slimības rezultātā, bet 15,000 tiek pilnībā izslēgti no darba tirgus. Aptuveni 350,000 strādājošajiem, nelaimes gadījuma rezultātā, ir jāmaina darbs. Aprēķināts, ka tas ekonomikai maksā aptuveni 2.6% līdz 3.8% no valsts nacionālā kopprodukta. Šie skaitļi norāda uz augstajām ekonomiskajām izmaksām, ko rada nepietiekama sociālās politika. No otras puses, kopš ES likumdošanas aktu spēkā stāšanās, ir sarucis kopējais, ar darbu saistīto, nelaimes gadījumu skaits, un tas ir radījis ekonomisko ieguvumu 25 miljonu saglabāto darba dienu veidā.

Pieejamās informācijas analīze liecina, ka arodbiedrībām ir jāizstrādā turpmākais to darbības plāns. Bet, lai papildinātu zināšanas par esošo situāciju, ir nepieciešamas veikt vēl vairākus apsekojumus par darba drošības un veselības aizsardzības aspektiem darba vietās. Tajos ir nepieciešams iekļaut arī ziņas par strādājošo informēšanu, konsultēšanu un līdzdarību, kā arī par veidiem, kā strādājošo pārstāvji varētu īstenot savas, ar likumu noteiktas, tiesības.

Institūcijas, organizācijas un spēlētāji

ES darba drošības un veselības aizsardzības politikas un likumdošanas aktu<sup>6</sup> izstrādes attīstību, kā arī likumdošanas aktu ieviešanu nepastarpināti ietekmē dažādas Eiropas institūcijas, aģentūras un citas organizācijas. Galvenais šo institūciju uzdevums ir augstu darba drošības un veselības aizsardzības standartu īstenošana, stiprināšana un uzturēšana visā Eiropas Savienībā. Arodbiedrības no šīm institūcijām sagaida pilnu atbalstu sociālā dialoga un trīspusējās sadarbības īstenošanā gan Eiropas, gan nacionālajā līmenī. Uzlabojumus darba drošības un veselības aizsardzības jomā var sasniegt vienīgi savstarpējās diskusijas starp sociālajiem partneriem un valdībām. Izstrādājot un veidojot politiku tādās jomās kā OSH likumdošana, kur ir jāveic demokrātiska stimulēšana, informēšana un izstrāde, šādas diskusijas ir īpaši nepieciešamas. Pašlaik tā ne vienmēr notiek. Neizbēgams fakts ir tas, ka dažos rīcības plānos nav noteikti skaidri uzdevumi vai izpildes termiņi, kā arī tas, ka dažas Eiropas likumdošanas jomas nav pietiekami specifiskas.

<sup>5</sup> Eiropas Kopienų Komisija, COM(2004) 62 gala, Komisijas komunikācija ar Eiropas Parlamentu, Padomi, Eiropas Ekonomisko un Sociālo Komiteju un Reģionu Komiteju par praktisko Darba drošības un veselības aizsardzības direktīvu noteikumu ieviešanu - 89/391 (Pamatdirektīva), 89/654 (Darba vietas), 89/655 (Darba aprikojums), 89/656 (Individuālās aizsardzības līdzekļi), 90/269 (Kravu apstrāde ar rokām) and 90/270 (Darbs ar displeju ierīcēm), Brisele, 2004.gada 5.februāris.

<sup>6</sup> Skatīt: [www.europa.eu.int/eur-lex](http://www.europa.eu.int/eur-lex). Visu pieņemto normatīvo aktu meklētājs. Tur ir pieejami arī atsevišķu direktīvu teksti. Palīdz uzzināt direktīvas numuru un gadu.

## ES vadošās institūcijas

Eiropas Savienība uzsāka no kara brīvas zonas un vienota tirgus izveides procesus. Vēlāk, attīstoties projektam, arodbiedrības palielināja savas prasības attiecībā uz Eiropas sociālajiem jautājumiem, un tad ar nodarbinātību saistītie aspekti kļuva par neatņemamu Eiropas politikas aspektu. Šie centieni tika iekļauti arī Eiropas Līgumos, kas ir primārie Eiropas likumdošanas akti un aptver būtiskus integrācijas pamatprincipus, kā arī veido specifiskās ES politikas pamatus. ES primārie likumdošanas akti regulē arī Eiropas institūciju struktūru, kompetences jomas un lēmumu pieņemšanas procesus. Eiropas Līgumi ir tie, kas piešķir ES institūcijām pilnvarojumu ieviest Eiropas sekundāros likumdošanas aktus regulu, direktīvu, lēmumu, rekomendāciju un viedokļu formā.

### Eiropas vadošās institūcijas

**Eiropas Komisija** (<http://europa.eu.int>): veicina integrāciju; tā ir ES izpildorgāns un tai ir vienpersoniskas likumdošanas iniciatīvas tiesības.

**Eiropas Parlaments** ([www.europarl.eu.int](http://www.europarl.eu.int)): tieši ievēlēti demokrātiski sabiedrības pārstāvji; EP ir tiesības piedalīties ES likumdošanas izstrādē un pieņemšanā.

**Eiropas Savienības Padome** (<http://ue.eu.int>) vai Ministru Padome spēlē fundamentālu lomu likumdošanas procesā un nosaka ES politikas prioritātes. Tā pārstāv dalībvalstu valdības.

**Eiropas Padome** vai **Eiropas Samits** ir galvenais ES politiskais orgāns; to veido dalībvalstu galvas un valdības vadītāji.

**Eiropas Ekonomiskā un Sociālā Komiteja** ([www.esc.eu.int](http://www.esc.eu.int)) ir Komisijas padomdevējs orgāns, kas sastāv no darba devēju, darbaņēmēju un interešu grupām.

**Reģionu Komiteja** ([www.cor.eu.int](http://www.cor.eu.int)) ir Komisijas padomdevējs orgāns, kas nodrošina saikni ar reģioniem

un iesaista tos ES politikas izstrādē un īstenošanā.

**Eiropas Ombuds** ([www.euro-ombudsman.eu.int](http://www.euro-ombudsman.eu.int)) izskata privātpersonu un uzņēmēju sūdzības par ES institūcijām un orgāniem.

**Kopienas Tiesa** (<http://curia.eu.int>) sniedz juridisko nodrošinājumu, kas nepieciešams, lai nodrošinātu likumu ievērošanu – praktiski visās Kopienas darbības jomās interpretējot un piemērojot Līgumus.

**Auditoru Tiesa** (jeb Revīzijas Palāta) ([www.eca.eu.int](http://www.eca.eu.int)) pārbauda, lai ES izdevumi būtu saskaņā ar tās budžeta noteikumiem un regulām un, lai līdzekļi tiktu tērēti tikai paredzētajiem mērķiem.

**Eiropas Centrālā Banku sistēma un Eiropas Centrālā Banka** ([www.ecb.int](http://www.ecb.int)) nosaka un ievieš Kopienas monetāro politiku.

**Eiropas Investīciju banka** ([www.eib.org](http://www.eib.org)) veicinot sabalansētu Kopienas attīstību un integrāciju, sniedz ilgtermiņa aizdevumus kapitāla ieguldījumiem.

ES darba drošības un veselības aizsardzības organizācijas

Šajā nodaļā ir aprakstīti trīs galvenās ES organizācijas darba drošības un veselības aizsardzības jomā – Darba drošības un veselības aizsardzības Padomdevēja Komiteja Luksemburgā, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, ar galveno biroju Bilbao, un Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas Fonds, kas atrodas Dublinā. Turpmāk tekstā tie attiecīgi tiks saukti par Padomdevēju Komiteju, Bilbao Aģentūru un Dublīnas Fondu.

#### • Darba drošības un veselības aizsardzības Padomdevēja Komiteja Luksemburgā

Padomdevēju Komiteju izveidoja ar Padomes Lēmumu 1974.gadā<sup>7</sup>. Tā palīdz Komisijai sagatavot, īstenot un novērtēt pasākumus darba drošības un veselības

<sup>7</sup> 2003.gada 22.jūlija lēmums (2003/C 218/01). Ar šo Lēmumu tika atcelti visi iepriekšējie Lēmumi, kas attiecās uz Komiteju, piemēram, 74/325/EEK un 74/326/EEK.

aizsardzības jomā gan ekonomikas valsts, gan privātā sektora darba vīerās.

Komitejas galvenie uzdevumi ir:

- Atbilstoši tās rīcībā esošajai informācijai, vadīt viedokļu un pieredzes apmaiņas procesu attiecībā uz pastāvošajiem vai plānotajiem noteikumiem.
- Palīdzēt izstrādāt kopēju pieeju drošības un veselības aizsardzības jomā pastāvošo problēmu risināšanai un noteikt Kopienas prioritātes, kā arī nepieciešamos pasākumus to īstenošanai.
- Vērst Komisijas uzmanību uz jomām, kurās neapšaubāmi ir nepieciešamas jaunas zināšanas un atbilstoši mācību un pētniecības pasākumi.
- Stābilstoši Kopienas rīcības programmām noteikt:
  - kritērijus un mērķus, lai novērstu nelaimes gadījumu un veselības apdraudējumu risku uzņēmumos;
  - metodes, kas ļautu uzņēmumiem un to darbiniekiem novērtēt un uzlabot aizsardzības līmeni.
- Vienlaikus ar Eiropas aģentūru drošībai un veselības aizsardzībai darbā, sekmēt valsts pārvaldes iestāžu, arodbiedrību un darba devēju organizāciju informētību par Kopienas pasākumiem, lai veicinātu to sadarbību un rosinātu to iniciatīvas attiecībā uz pieredzes apmaiņu un prakses kodeksu izstrādi.

## Sniegto padomu spektrs

Padomdevējai Komitejai tiek lūgts padoms gan par daudzām Komisijas iniciatīvām, gan it visos gadījumos, kad Komisija izstrādā jaunas direktīvas vai arī pārskata jau spēkā esošās. Tā, piemēram, Komitejai tika lūgtas konsultācijas par darba drošības un veselības aizsardzības Pamat-direktīvu (89/391/EEK) un visām sekojošajām direktīvām darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Sniegt atzinumus par Kopienas iniciatīvu plāniem, kuri ietekmē darba drošību un veselības aizsardzību.

Sniegt atzinumus par Eiropas aģentūra drošībai un veselības aizsardzībai darbā ikgadējo programmu un četru gadu programmām.

Lai īstenotu augstāk minētos uzdevumus, Komiteja, galvenokārt, lai apmainītos ar informāciju, sadarbojas arī ar citām Komitejām, kurām ir sava kompetence darba drošības un veselības aizsardzības jomā - Vecāko darba inspektoru komiteju (Senior Labour Inspectors Committee – turpmāk SLIC) un Zinātnisko komiteju jautājumos par ķīmisku vielu iedarbības robežlielumiem darbavietā (Scientific Committee for Occupational Exposure Limits to Chemical Agents - turpmāk SCOEL).

jas arī ar citām Komitejām, kurām ir sava kompetence darba drošības un veselības aizsardzības jomā - Vecāko darba inspektoru komiteju (Senior Labour Inspectors Committee – turpmāk SLIC) un Zinātnisko komiteju jautājumos par ķīmisku vielu iedarbības robežlielumiem darbavietā (Scientific Committee for Occupational Exposure Limits to Chemical Agents - turpmāk SCOEL).

## Ko no Luksemburgas Padomdevējas Komitejas sagaida arodbiedrības?

Luksemburgas Padomdevēja Komiteja spēlē būtisku lomu, jo tā var savest kopā valdību, arodbiedrību un darba devēju pārstāvjus, kuriem ir tieša pieredze darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos savās valstīs. Tas ļautu noteikt jomas, kurās Kopienai būtu nepieciešams veikt attiecīgus pasākumus un sekot Kopienas politikas īstenošanai dažādās valstīs.

Dažos gadījumos Luksemburgas Padomdevēja Komiteja ir spējusi sniegt nenovērtējamu ieguldījumu Eiropas Komisijas sākotnējo ierosinājumu uzlabošanā. Tā piemēram, tā sava

tavoja Eiropas ieteikumus risku novērtēšanā, tādējādi izskaidrojot Pamat-direktīvas jautājumus. Citos gadījumos Komitejas ieguldījumu aprobežoja dažu Dalībvalstu darba devēju kavējošās darbības. Uzticēšanās Komitejai nepārprotami ir atkarīga no tās spējas veikt reālus uzlabojumus Komisijas priekšlikumos, kā arī no tās apņemšanās pārraudzīt un novērtēt Kopienas darba veselības politikas praktisko ieviešanu.

Padomdevējai Komitejai tiek lūgts padoms gan par daudzām Komisijas iniciatīvām, gan it visos gadījumos, kad Komisija izstrādā jaunas direktīvas vai arī pārskata jau spēkā esošās. Tā, piemēram, Komitejai tika lūgtas konsultācijas par darba drošības un veselības aizsardzības Pamat-direktīvu (89/391/EEK) un visām sekojošajām direktīvām darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

## Speciālās komitejas

Padomdevēja Komiteja nozīmē speciālās komitejas, kurām piešķir noteiktu kompetenci, lai tās sniegtu rastiskus viedokļus par ierosinātajiem pasākumiem. Viedokļi tiek sagatavoti trīspusējās pārrunās speciālajā komitejā un tos pieņem Padomdevējas Komitejas kārtējā sapulcē. Kārtējās sapulces tiek sasauktas Luksemburgā, kur atrodas Komisijas veselības un drošības darbā Sekretariāts. Komisija lemj kādā mērā tā vadīsies no komitejas sniegtā padoma.

Komitejas sastāvā ir trīs pilntiesīgi locekļi no katras dalībvalsts, kā arī pa vienam pārstāvim no katras valsts valdības, arodbiedrības un darba devēju organizācijas. Katram pilntiesīgam loceklim var iecelt divus vietniekus. Vietnieks ierodas uz Komitejas sēdēm vienīgi tad, ja tajā nevar piedalīties loceklis, kuru viņš aizvieto. Pilntiesīgos locekļus un to vietniekus iecel Padome. Iesniedzot Padomei kandidātu sarakstus, dalībvalstis ir jācenšas nodrošināt, lai Komitejas sastāvs skaidri atspoguļotu dažādas ieinteresētās ekonomikas nozares, kā arī strādājošo vīriešu un sieviešu īpatsvaru. Pilntiesīgo locekļu un viņu vietnieku pilnvaru laiks ir trīs gadi, bet šis termiņš ir atjaunojams. Locekļa pilnvaru laiks var beigties pirms 3 gadu termiņa notecējuma, ja tas atkāpjas no amata, vai arī attiecīgā dalībvalsts paziņo, ka tā pilnvaru termiņš izbeidzas<sup>8</sup>.

### • Eiropas Aģentūra drošībai un veselības aizsardzībai darbā - Bilbao

Bilbao Aģentūra tika izveidota ar Padomes Regulu<sup>9</sup>, ar mērķi sniegt Kopienas iestādēm, dalībvalstīm un ieinteresētajām pusēm tehnisko, zinātnisko un ekonomisko informāciju, kuru varētu izmantot darba drošības un veselības aizsardzības jomā<sup>10</sup>. Aģentūras galvenie uzdevumi ir:

- Savākt un izplatīt tehnisko, zinātnisko un ekonomisko informāciju dalībvalstīs, lai to varētu nodot Kopienas iestādēm, dalībvalstīm un ieinteresētajām pusēm; tā notiek, lai noteiktu esošās valstu prioritātes un programmas un nodrošinātu nepieciešamo ieguldījumu Kopienas prioritātēs un programmās.
- Savākt un izplatīt tehnisko, zinātnisko un ekonomisko informāciju par zinātnisko izpēti attiecībā uz drošību un veselību darbā un citiem pētniecības pasākumiem, kas ietver aspektus, kuri ir saistīti ar drošību un veselību darbā, un izplatīt zinātniskās izpētes un pētniecības pasākumu rezultātus.
- Veicināt un atbalstīt sadarbību un informācijas un pieredzes apmaiņu starp dalībvalstīm darba drošības un veselības jomā, ieskaitot informāciju par mācību programmām
- Organizēt konferences un seminārus, kā arī ekspertu apmaiņu dalībvalstīs darba drošības un veselības jomā.
- Sniegt Kopienas iestādēm un dalībvalstīm tai pieejamu objektīvu tehnisko, zinātnisko un ekonomisko informāciju, ko tās pieprasa, lai izstrādātu un ieviestu saprātīgu un efektīvu politiku, kas paredzēta drošības un veselības aizsardzībai darbā; un, to istenojot, nodrošināt Komisiju jo īpaši ar tehnisko, zinātnisko un ekonomisko informāciju, ko tā pieprasa, lai izpildītu savus uzdevumus noteikt, sagatavot un izvērtēt tiesību aktus un pasākumus strādājošo darba drošības un veselības jomā, it sevišķi attiecībā uz tiesību aktu ietekmi uz uzņēmumiem, it īpaši ņemot vērā mazos un vidējos uzņēmumus.
- Sadarbībā ar dalībvalstīm izveidot un koordinēt tīklu, ņemot vērā nacionālās, Kopienas un starptautiskās iestādes un organizācijas, kuras sniedz šāda veida informāciju un pakalpojumus.
- Savākt un padarīt pieejamu trešajām valstīm un starptautiskām organizācijām (WHO, ILO, u.c.) informāciju par drošības un veselības jautājumiem.
- Nodrošināt tehnisko, zinātnisko un ekonomisko informāciju par metodēm un līdzekļiem profilakses pasākumu ieviešanā, pievēršot īpašu uzmanību

<sup>8</sup> See Appendix 1 – Advisory Committee: rules of procedure.

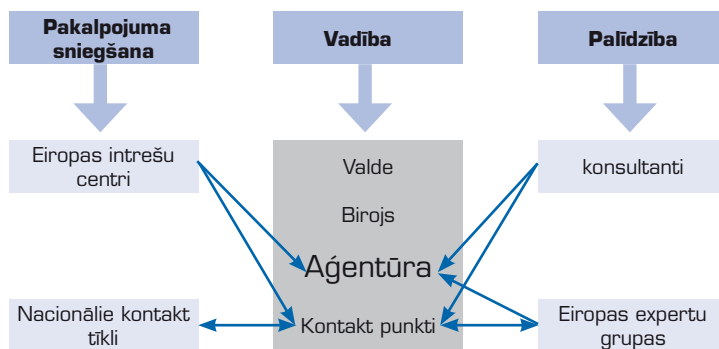
<sup>9</sup> Padomes 1994.gada 18.jūlija Regula (EK) Nr. 2062/94, ar kuru tika nodibināta Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra un Padomes Regula (EK) Nr. 1643/95 un (EK) Nr. 1654/2003, ar kuru šī regula tiek grozīta.

<sup>10</sup> Skatīt 2.pielikumu –Bilbao aģentūra: struktūra un procedūras.

specifiskajām mazo un vidējo uzņēmumu problēmām.

Dot savu ieguldījumu turpmāko Kopienas rīcības programmu attīstībā attiecībā uz drošības un veselības aizsardzību darbā, bet neierobežojot Komisijas kompetences sfēru.

### Aģentūras struktūra



### Ko no Bilbao Aģentūras sagaida arodbiedrības?

Bilbao Aģentūrai ir nošķirts vērā ņemams budžets, kura lielākā daļa tiek izlietota, lai nodrošinātu informācijas sniegšanas uzdevumu.

Ņemot vērā pēdējā laika pieredzi, arodbiedrības uzskata, ka Aģentūras informācijas sniegšanas pakalpojumus varētu būtiski uzlabot ar dažādiem līdzekļiem:

1. Informācijas galvenokārt tiek sniegta no valstu Kontakt-punktiem. Lai šī informācija būtu salīdzinoša un problēmas nebūtu nepietiekami novērtētas, šo Kontaktpunktus darbu būtu nepieciešams organizēt trīspusēji. Kontaktpunktiem būtu nepieciešams darboties aktīvāk, lai, sadarbojoties ar arodbiedrībām, novadītu šo informāciju līdz strādājošajiem. Valsts aģentūras varētu negribēt sniegt informāciju par neatrisinātiem jautājumiem vai profilaktiskās sistēmas trūkumiem.
2. Būtu nepieciešams, lai informāciju sagatavotu pētnieki, kas labi pārzina attiecīgo jautājumu. Aģentūras publikācijas ir jāpildītas ar spožām ilustrācijām, bet to saturs ir stipri nepilnīgs. Dažas publikācijas – tādas kā faktu lapas –

vispārējos vilcienos ir noderīgas, kamēr citu saturs ir visai vājš (piemēram, ziņojums "Darba drošības un veselības aizsardzības stāvoklis Eiropā").

3. Aģentūrai būtu nepieciešams regulāri novērtēt tās dažādo publikāciju un mājas lapas patieso vērtību, lai, balstoties uz lietotāju patiesajām vajadzībām, uzlabotu to saturu.
4. Tai būtu jāizvērtē, cik tā patiesi var palīdzēt praktisko problēmu risināšanā. Parāk bieži "labajā praksē" ir aprakstītas ideālas (vai idealizētas?) situācijas, kuras daudzās darbavietās nav iespējams atkārtot.
5. Tai būtu nepieciešams turēties pie tās darbības pamatuzdevumiem – sniedzot informāciju, palīdzēt uzlabot darba apstākļus. Pavisam nesen, kā vienu no saviem uzdevumiem, tā saskatīja ražīguma uzlabošanu, kas pilnīgi noteikti neietilpst tās kompetencē un atsevišķos gadījumos pat nonāktu konfliktā ar tās pamatuzdevumiem. Tai būtu nepieciešams pievērsties reālajam strādājošo stāvoklim un profilaktisko (prevencijas) pasākumu nepieciešamībai.

### • Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas Fonds – Dublina

Fonds ir trīspusēja Eiropas Savienības organizācija, kuru 1975. gadā ir izveidojusi Eiropas Padome<sup>11</sup>, lai sniegtu savu artavu labāku dzīves un darba apstākļu plānošanā un nodrošināšanā. Tā ir visas Eiropas Aģentūra un tā bija viena no pirmajām aģentūrām, kas tika izveidota specializētas ES politikas nozares vajadzībām. Fonds isteno izpēti un attīstības projektus, sniedz ziņas un kopsavilkumus, kas nepieciešami, lai istenotu ES dzīves un darba apstākļu politikas nostādņu izstrādi. Tā ir izveidojusi ekspertu tīklu, kas aptver visu

<sup>11</sup> Padomes Regula (EEK) Nr. 1365/75, datēta ar 1975. gada 26. maiju.

Eiropu, un šie eksperti Fonda vārdā veic izpētes darbus, kas ietver patreizējās situācijas novērtēšanu atsevišķās valstīs, gadījumu izpētes un nacionālo ziņojumu sagatavošanu, kā arī apsekojumu veikšanu.

Kā daļu no savas pētnieciskās bāzes, Fonds uztur vairākus būtiskus monitoringa instrumentus:

- Eiropas Rūpniecisko Attiecību Novērošanas Centru (The European Industrial Relations Observatory) ([www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)) – turpmāk EIRO.
- Eiropas Darba Apstākļu Novērošanas Centru (European Working Conditions Observatory), kur ietverti pārskati par darba apstākļiem ([www.eurofound.ie/ewco/index.htm](http://www.eurofound.ie/ewco/index.htm)) – turpmāk EWCO.
- Eiropas dzīves kvalitātes apsekojumus ([www.eurofound.ie/areas/qualityoflife/eqls.htm](http://www.eurofound.ie/areas/qualityoflife/eqls.htm)).
- Eiropas Restrukturizācijas Uzraudzības Centrs (The European Restructuring Monitor) ([www.emcc.eurofound.eu.int/erm](http://www.emcc.eurofound.eu.int/erm)) – turpmāk ERM.

### Ko no Dublīnas Fonda sagaida arodbiedrības?

Dublīnas Fondam ir dots unikāls uzdevums – tam ir jāveic darba apstākļu monitorings un analīze. Lai īstenotu Kopenhāgenas politiku veselības aizsardzības jomā, ir sevišķi svarīgs ir Fonda veiktais vis-Eiropas darba apstākļu apsekojums. Ceturtais šāds apsekojums, kuru veiks 2005.-2006. gados, sniegs iespēju izvērtēt pēdējo piecpadsmit gadu laikā notikušās izmaiņas, kā arī ļaus savstarpēji salīdzināt Eiropas Savienības dalībvalstīs. Pašlaik apsekojums aptver 31 dažādas valstis. Sākot no 2005.gada 19.septembra tika veiktas vairāk nekā 23,000 personīgas intervijas. Šajās intervijās tika aptaujāti strādājošie no ES-15 valstīm, no desmit jaunajām ES dalībvalstīm un no četrām iestājas un kandidātvalstīm (Bulgārija, Rumānija, Horvātija un Turcija), kā arī strādājošie no Norvēģijas un Šveices. Aptaujas anketā ir iekļauti jautājumi, kas skar visus darba apstākļu aspektus,

tai skaitā, fizikālos apstākļus, darba vietas iekārtojumu, darba laiku, darba organizāciju un savstarpējās attiecības darba vietā. Sākotnējie jaunā Eiropas Darba Apstākļu Apsekojuma rezultāti tiks publicēti 2006.gadā.

Arodbiedrības uzskata, ka ir būtiski, lai Dublīnas Fonds turpinātu savu darbu un veiktu detalizētu dažādu jomu apsekojumus savāktu datu analīzi. Sasaiste starp dzīves apstākļiem un darba apstākļiem ir vēl viena joma, kurā Dublīnas Fonda darbs varētu kļūt nenovērtējams, ja lielāka uzmanība tiktu pievērsta saistībai starp neapmaksāto māsasaimniecības darbu un dzimumu līdztiesību, kā arī virknei jautājumu, kas saistīti ar darba laika diapazonu.

- Eiropas Pārmaiņu Uzraudzības Centrs (The European Monitoring Centre on Change) – turpmāk EMCC: informācijas avots, kas fokusejas uz ekonomiskajiem un sociālo izmaiņu aspektiem ([www.emcc.eurofound.eu.int](http://www.emcc.eurofound.eu.int)).

Fondu vada Administratīvā Valde, kurā ir iekļauti pārstāvji no dalībvalstu valdībām, darba devēju un darba ņēmēju organizācijām, kā arī trīs pārstāvji no Eiropas Komisijas. Šī valdības un sabiedrības pārstāvju partnerība atspoguļo organizācijas darba trīspusējo raksturu. Valde sanāk uz sanāksmēm vienu reizi gadā, lai lemtu par organizācijas turpmāko politiku, apstiprinātu darba programmas un ierosinātu budžeta projektu. Programmas ir izstrādātas Administratīvo Valdi veidojošo grupu savstarpējo diskusiju un diskusiju ar Savienības Institūcijām rezultātā. Atbilstoši programmai Fonda darbs ir iedalīts trijās pamatjomās: rūpnieciskās attiecības, darba apstākļi un dzīves apstākļi, kā arī papildus EMCC pārraudzības mehānisms.

<sup>12</sup> Skatīt: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/health\\_safety/slic\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/slic_en.htm).

- SLIC

SLIC<sup>12</sup> ir Vecāko darba inspektoru komiteja. Tā apvieno vadošos darba inspektoros no dažādām Eiropas Savienības valstīm. Komiteja spēlē būtisku lomu, lai nodrošinātu Kopienas direktīvu vienādu piemērošanu attiecībā uz visiem strādājošajiem Eiropā, kas lielā mērā ir atkarīga no pareizas darba inspekciju darbības. SLIC regulāri veic kopējas koordinētas kampaņas, kuru laikā dalībvalstu veselības un drošības inspekcijas uz noteiktu laiku koncentrē savas darbības un prioritāru jautājumu risināšanu – piemēram, attiecībā uz celtniecības objektiem. SLIC ir arī noteikusi vienotus veselības un drošības inspekciju darbības principus. Attiecīgās valsts darba inspekcijas darbību var izvērtēt citas valsts darba inspektoru komanda, kas darbojas SLIC aizbildniecībā un izstrādā un īsteno nepieciešamos uzlabojumus. Nozīmīgs SLIC uzdevums tuvāko gadu laikā ir darba inspekciju sadarbības uzlabošana gadījumos, kad vienā valstī dibināts uzņēmums darbojas citas valsts teritorijā. 2005.gada martā SLIC izteica pamatotas bažas par riskiem, kurus ir radījis direktīvas par pakalpojumiem iekšējā tirgū (Bolkenšteina Direktīva) priekšlikums.

- SCOEL

Zinātniskā komiteja jautājumos par ķīmisku vielu iedarbības robežlielumiem darbavietā (SCOEL)<sup>13</sup> tika izveidota zinātniski pamatotu padomu sniegšanai Eiropas Komisijai, lai tā varētu apstiprināt regulējošus priekšrakstus ķīmisko vielu iedarbības robežlielumu darbavietā noteikšanai, saskaņā ar Direktīvām par ķīmiskajām un kancerogēnajām vielām.

SCOEL pēta informāciju par ķīmisko vielu toksikoloģiskajām un citām raksturīgajām īpašībām, novērtē saistību starp ķīmisko vielu ietekmi uz veselību un iedarbības robežvērtībām darbavietā, un, pēc iespējas, sniedz rekomendācijas par iedarbības robežvērtībām darbavietā (OEL), kas pēc viņu ieskatiem aizsargātu strādājošos no ķīmiskajiem riskiem. SCOEL locekļi tiek izvēlēti no dalībvalstu nominētajiem ekspertiem un visi SCOEL locekļi darbojas kā neatkarīgi zinātniskie konsultanti, bet nevis kā savu valstu valdību pārstāvji. To vidū ir eksperti ķīmijā, toksikoloģijā, epidemioloģijā, arrodmedicinā un darba higiēnā.

Pēc pieejamo datu izvērtēšanas, SCOEL sagatavo robežlielumu rekomendācijas, kas ietvertas īsā apkopojošā dokumentā. Pēc tam, kad ir panākta vienošanās par iesniegto kopsavilkumu, Komisija publicē to un ļauj ieinteresētajām personām iesniegt ar veselību saistītus zinātniskus komentārus un citas ziņas. Pēc apmēram sešu mēnešu ilgā komentēšanas termiņa, Komiteja, ņemot vērā saņemtos komentārus, pārskata minēto dokumentu un pieņem tā gala versiju, kuru Komisija vēlāk publicē. Kolidz Komisijas dienesti ir saņēmuši galīgos Komitejas ieteikumus, tie var uzsākt darbu pie juridisku OEL ierosinājumu izstrādes. SCOEL sniedz savas rekomendācijas Komisijai, balstoties uz „ar veselību pamatotiem” OEL. Šāda veida OEL var noteikt tajos gadījumos, kad, izpētot pieejamos zinātniskos datus, ir nonākts pie slēdziena, ka ir jādefinē skaidrs devas sliekšnis, zem kura attiecīgās vielas iedarbība neradītu kaitīgu efektu.

Eiropas Komisija izmanto SCOEL zinātniskos ieteikumus, lai sagatavotu priekšlikumus par darba vietā pieļaujamajām iedarbības robežvērtībām. Tikai uz zinātniskiem apsvērumiem pamatotas robežvērtības ir uzskatāmas par tehniskā progresa adaptāciju, kuru iestrādā atbilstoši Ķīmisko vielu direktīvai izdodamo direktīvu priekšlikumos, un tās ir indikatīvas. Robežvērtības, kas ir noteiktas, ņemot vērā arī sociāli-ekonomiski un tehniski pamatotos faktorus, tiek iestrādātas atbilstoši Ķīmisko vielu un kancerogēnu direktīvām izdodamo direktīvu priekšlikumos, un tās ir saistošas.

<sup>13</sup> Skatīt: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/health\\_safety/scoel\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/scoel_en.htm).

Neskatoties uz SCOEL pozitīvo ieguldījumu, neapgāzams paliek fakts, ka ir sakrājis daudz nepadarītā gan attiecībā uz indikatīvo, gan saistošo robežvērtību noteikšanu. Sakotnējo 62 indikatīvo iedarbības robežvērtību sarakstu Komisija pieņēma savā direktīvā 2000.gada 8.jūnijā<sup>14</sup>. Otrais saraksts ir gatavs jau apmēram trīs gadus. No sākotnējā saraksta ir izslēgtas vairākas vielas. 2003.gada septembrī Tehniskā Progresā Komitejā pārstāvētas dalībvalstis beidzot pieņēma sarakstu, kurā bija iekļautas 34 vielas<sup>15</sup>. Pret slāpekļa monoksīda (No - ķīmiska viela, kas rada elpošanas traucējumus) indikatīvās robežvērtības iekļaušanu sarakstā aģitēja ķīmijas<sup>16</sup> un izrakteņu ieguves nozarē strādājošie. Citi Komisijas ģenerāldirektorāti sniedza palīdzību darba devēju lobiņiem, kas vēlējas, lai tiktu noteikta 1 ppm iedarbības robežvērtība, nevis 0.2 ppm. Minētais jautājums pašlaik atrodas Sociālo Lietu Komisāra Špidlas kunga ienākošo dokumentu kastītē. Tas būtu kaut kas nedzirdēts, ja Komisija pieļautu ķīmiskās rūpniecības veto tiesības attiecībā uz robežvērtībām, kuras ir noteikuši kompetenti un neatkarīgi SCOEL eksperti.

### **Kā lai ietekmē ES lēmumu pieņemšanas kārtību**

ES noteikumu izstrāde darba drošības un veselības aizsardzības jomā var būt atšķirīga. Šajā sadaļā ir aprakstīti jaunu likumdošanas aktu ierosināšanas iemesli, to satura pārspriešana un procesā iesaistītie spēlētāji. Kā lai pamudina Komisiju, lai tā izstrādātu likumdošanas aktu priekšlikumus un kāds ir to virzības process, pirms tie tiek pieņemti Padomē? Zemāk ir aprakstītas formālās izstrādes procedūras, kas sniegs vispārīgu priekšstatu par kopējo procesu, kā arī izskaidros, kā var ietekmēt priekšlikumu izstrādi un kā izteikt savu viedokli. Procesu var iedalīt divos atsevišķos etapos:

- Priekšlikumu izstrāde
- Lēmumu pieņemšanas process
  - formālā procedūra
  - kop-lēmumu procedūra

Formālais lēmumu pieņemšanas process var būt ļoti ilgs un stiepts. Bet tam ir pamatots iemesls: ES likumdošanas akti ir jāpieņem dažādās valstīs un attiecībā uz dažādām personām, kas nozīmē, ka to ieviešanas procesā var rasties nopietni strīdi un nesaskaņas. Ja netiks panākts relatīvi apmierinošs risinājums, tad nebūs arī nepieciešamā atbalsta, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu likumdošanas aktu piemērošanu. Tā rezultātā daži no galvenajiem procesa dalībniekiem varētu pretdarboties pret šo likumdošanas aktu ieviešanu, nevis pro-aktīvi censtos pārliecināt atsevišķus uzņēmumus, lai tie ievērotu šos likumdošanas aktus. Iejaukšanās ir nepieciešama pēc iespējas agrākā procesa etapā, jo tad ir iespējams panākt lielāku ietekmi. Bet tas savukārt nozīmē, ka ir jāiepazīst kopdarbības partneri.

#### **• Priekšlikumu izstrāde**

Lai nāktu klajā ar likumdošanas iniciatīvu, ir nepieciešams, lai pastāvētu nopietnas bažas par veselības un drošības darbā jautājumiem, kas ietekmē lielu dalībvalstu daļu. Tie var būt gan strikti medicīniski jautājumi, gan arī strauja sabiedrības izdevumu palielināšanās sociālajā un medicīnas sektorā, ko ir izraisījis invaliditāte, vai arī nepieciešamība novērst invaliditāti, kas varētu kļūt par iemeslu izslēgšanai no darba tirgus.

<sup>14</sup> 2000.gada 16.jūnijā Direktīva 2000/39/EK, OJ L 142, lpp. 47. Iepriekšējie saraksti, atbilstoši 1980. gada direktīvai, tika apstiprināti 1991. un 1996. gados. Daļa no ķīmiskajām vielām, kuras aptvēra iepriekšējās direktīvas, tika iekļautas arī 2000.gadā pieņemtajā iedarbības robežlielumu sarakstā.

<sup>15</sup> Neskatoties uz SCOEL veikto pētījumu un attiecīgajām rekomendācijām, no sākotnējā projekta tika izslēgtas dažas vielas, no kurām it īpaši ir jāatzīmē slāpekļa dioksīds.

<sup>16</sup> Pret SCOEL ieteikumiem visskalāk protestē mēslošanas līdzekļu nozares pārstāvji.

Kopš 1990.-o gadu otrās puses, Eiropa ir koncentrējusi savu uzmanību uz darbaspeka nepietiekamību un ar to saistītajiem valstu izdevumiem, un tas ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ atkal ir pievērsta uzmanība drošībai un veselībai darbā. Minētā procesa rezultātā spēles arēnā ir iznakuši jauni politiskie spēlētāji, kas stiprina veselības un drošības aizsardzības priekšlikumu izstrādi. Komisija, Bilbao Eiropas aģentūra drošībai un veselības aizsardzībai darbā un Dublinas Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas Fonds katrs publicē plašas norādes un analītiskus materiālus, kas atspoguļo veselības un drošības darbā attīstību un norāda uz jauno priekšlikumu ieviešanas nepieciešamību. Gan Aģentūras, gan Fonda uzdevumos ietilpst informācijas un ziņu sniegšana, kas laukumā esošajiem spēlētājiem nodrošinātu pietiekamu pamatojumu izmaiņu ierosināšanai ES likumdošanas aktos, kas saistīti ar veselību un drošību darbā. Nepieciešamo informāciju par veselību un drošību darbā sniedz arī Eurostat un Komisijas statistikas birojs.

Savu darba programmu sagatavošanas procesā, ES institūcijas parasti uzaicina piedalīties arī citus veselības un drošības procesa dalībniekus, lai tie varētu sniegt savus komentārus. Šie komentāri parasti tiek sagatavoti rakstveidā un veido daļu no konsultāciju procesa ar noteiktiem gala termiņi. Šādu pat pieeju Komisija izmanto attiecībā uz Komunikācijām, lai darītu zināmus jaunus priekšlikumus. Dažkārt arī sabiedrības pārstāvji tiek aicināti sniegt savu ieguldījumu. Tas parasti ir pamanāms pašā konsultāciju procesa gaitā. Kā labus piemērus var minēt Eiropas Komisijas Komunikācijas un Zaļos Dokumentus.

Daži no ES veselības un drošības procesa dalībniekiem ir cieši saistīti ar savu valstu pārstāvjiem, organizācijām vai institūcijām (skatīt 3.pielikumu). Visbūtiskāk un visvieglāk ir sadarboties ar arodbiedrībām un virs-organizācijām. Papildus tam, ka virs-organizācijas ņem aktīvu dalību dažādu ES komiteju darbā, vairākām no tām Briselē atrodas specializētie biroji, kuri nodrošina ikdienas sadarbību ar dažādām ES institūcijām.

Eiropas Parlamentā politisko partiju pārstāvjiem ir sekretariāti ar savu štatu, kuri ir atbildīgi par komitejas darba sagatavošanu un to lietu sagatavošanu, pie kurām strādā attiecīgie Eiropas Parlamenta locekļi. Locekļi parasti ir ieinteresēti saņemt noderīgus priekšlikumus, kas saistīti ar viņu politisko darbību. Vēl vairāk – arī daudzas masu kustības ir ieinteresētas ES jautājumu risināšanā un strādā kopīgi ar ES institūcijām un EPL.

#### • Formālā lēmumu pieņemšanas procedūra

Formālā lēmumu pieņemšanas procedūra sākas ar to, ka Komisija sagatavo un iesniedz savus priekšlikumus. Saskaņā ar patreizējo procedūru, Komisija ir vienīgais procesa dalībnieks, kurš oficiāli var to darīt. Bet, vienlaikus, arī citas personas var mudināt un piespiest Komisiju, lai tā izvirza šādus priekšlikumus.

Līguma 192.pantā ir atrunāti gadījumi, kad Eiropas Parlaments var ietekmēt Komisijas priekšlikumu iesniegšanu. Tos sauc par Parlamenta mazajām iniciatīvām tiesībām. "Eiropas Parlaments, kuru pārstāv tā locekļu vairākums, var pieprasīt, lai Komisija iesniegtu attiecīgo priekšlikumu jautājumos, kuros, pēc Parlamenta uzskatiem, ir nepieciešams Komisijas lēmums, lai nodrošinātu šī Līguma ieviešanu." Faktiski izmantojamā lēmuma pieņemšanas procedūra tiek izvēlēta, ņemot vērā priekšlikuma tiesisko pamatojumu (t.i., atbilstoši kuram Līguma pantam tas ir izstrādāts).

#### • Koplēmumu pieņemšanas procedūra

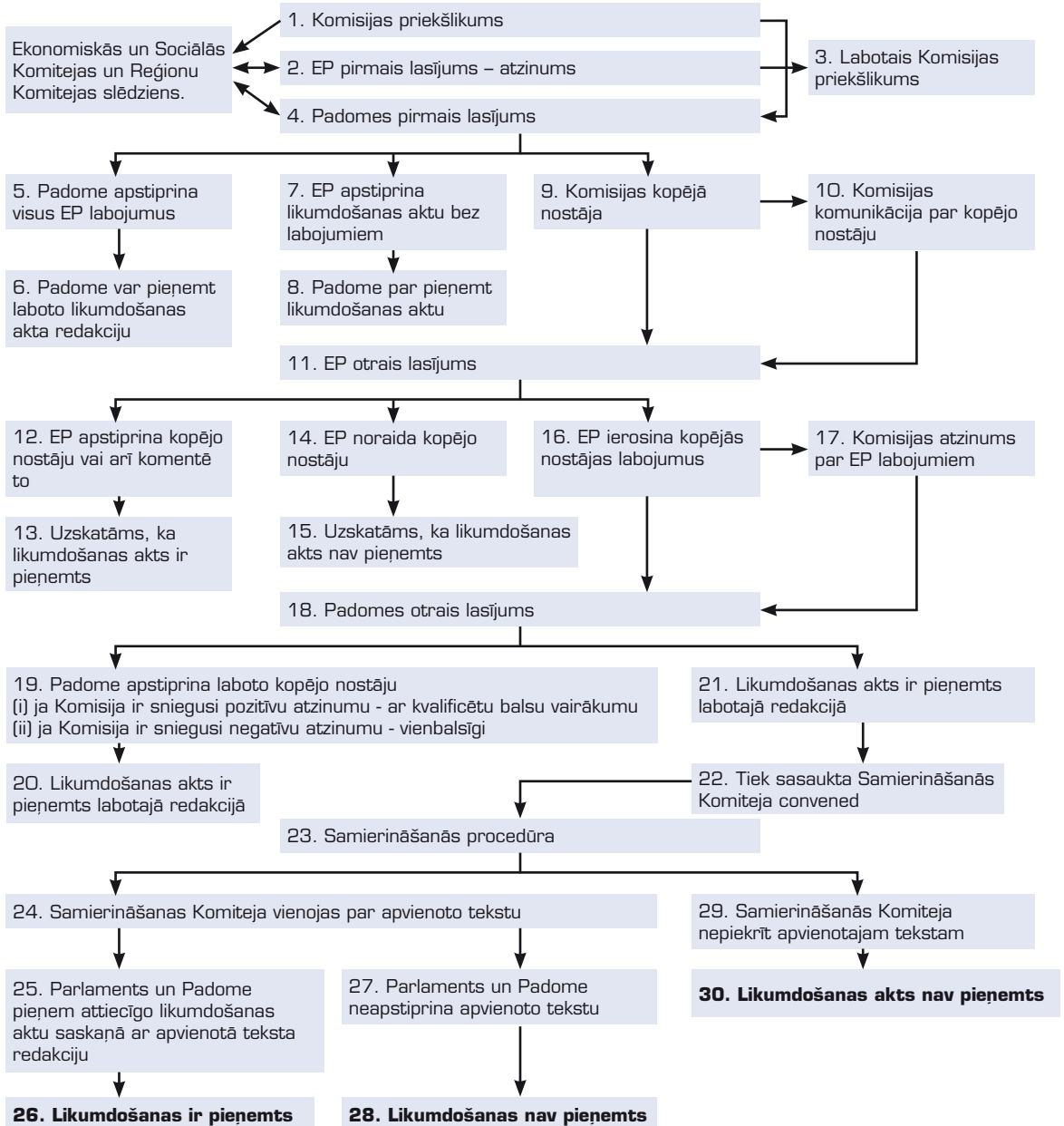
Amsterdamas Līgums apraksta piemērojamo ES institūciju sadarbības modeli jaunu priekšlikumu apspriešanā. Veselības un drošības darbā jautājumos tiek piemērota tā sauktā kop-lēmumu procedūra, kas aprakstīta Līguma 251.pantā.

Mazliet vienkāršojot, process izskatās šādi: Komisija iesniedz savus priekšlikumus Padomei un tās sauc par Komisijas iniciatīvas tiesībām. Padome var pieņemt šos priekšlikumus, bet, pirms to pieņemšanas, tai ir nepieciešams saņemt Parlamenta atzinumu. Parlaments var iesniegt Padomei attiecīgos labojumus. Gadījumā, ja Padome neapstiprina labojumus, tad tā nosūta Parlamentam tā saukto kopējo nostāju. Tad Parlaments var iesniegt jaunus labojumus Padomes kopējā nostājā, kas par minētajiem labojumiem sniedz jaunu atzinumu. Gadījumā, ja Padome nevar apstiprināt visus iesniegtos labojumus, tad tiek sasaukta Samierināšanās Komiteja, kuru veido Padomes un Parlamenta locekļi. Komiteja tad cenšas sastādīt kopīgu labojumu projektu, kuru jāapstiprina gan Padomē, gan arī Parlamentā.

Parlaments trīs reizes rūpīgi izskata visus Komisijas priekšlikumus, kuru virzība tiek īstenota atbilstoši minētajam procesam. Tas ļauj Parlamentam būtiski ietekmēt jauno priekšlikumu saturu. Patiesību sakot, gan uz Padomi, gan uz Parlamentu tiek izdarīts liels spiediens, lai tie panāktu kopīgu vienošanos.

Ir svarīgi atcerēties, ka, kolīdz Parlaments ir nodevis Komisijas priekšlikumu pirmajam lasījumam un ir iesniedzis savus labojumus, tas vēlāk vairs nevar iesniegt jaunus labojumus. Tādējādi, tam ir jāparūpējas par to, lai viss būtu iestrādāts jau pirmajā parlamentārā lasījumā. Šajā konkrētajā etapā citiem veselības un drošības spēlētājiem ir dota iespēja izmantot savu ietekmi un vērsties pie Parlamenta. Amsterdamas Līgums palielināja kop-lēmuma procedūras piemērošanas apjomu un noteica, ka tā piemērojama uz trīs reizes lielāku jautājumu loku, nekā tas bija noteikts Māstrihtas Līgumā. Tādējādi ar Amsterdamas Līgumu tika palielinātas Parlamenta pilnvaras.

## Koplēmumu pieņemšanas procedūra



## 2. ES darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas pamati

Situācija darba drošības un veselības aizsardzības jomā nemitīgi mainās, joparādās jaunas ražošanas un darba metodes. Pat šajā laikā, kad ES tiek izstrādāti fundamentāli likumdošanas akti darba drošības un veselības aizsardzības jomā, ir parādījušās jaunas veselības un drošības problēmas - it sevišķi psihosociālajā un ergonomiskajā jomā. Šādu tiesību aktu izstrāde ir ilgstošs process, kam ir nepieciešamas jaunas ierosmes un nemitīga planveida kontrole.

Pēdējo gadu laikā ir krasi pieaugusi acīmredzama nepieciešamība pēc istenojamiem ES likumdošanas aktiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Pirmkārt, nopietns uzdevums ir jāveic atbalstot jaunās dalībvalstis, lai nodrošinātu, ka tās veiksmīgi uzsāktu ES veselības aizsardzības un drošības darbā direktīvu ieviešanu. Otrkārt, ES likumdošanas akti varētu būt kā labs ietekmes līdzeklis tam, lai tādas organizācijās kā ANO aģentūra un Starptautiskā Darba Organizācija (International Labour Organization - ILO) tiktu pieņemti starptautiski tiesību akti.

Globalizācija nozīmē to, ka daudzas Eiropas kompānijas tagad veido pasaules līmeņa daudznacionālu grupu sastāvdaļu. Nacionālajā līmenī pieņemtie lēmumi arvien vairāk tiek asociēti ar apstākļiem arī citur pasaulē. Sociāla dempinga problēma, no kuras var baidīties ES, kļūst daudz ļaunāka, ja runa iet par ražošanas pārcelšanu uz trešās pasaules valstīm. Tieši šo iemeslu dēļ tik aktuāla ir nepieciešamība globālā līmenī stiprināt sociālo dimensiju.

### **ES instrumenti, kas regulē veselību un drošību darbā**

ES tiek izmantota virkne instrumentu, lai veicinātu veselības aizsardzību un drošību darbā. Vissvarīgākie ir norādīti zemāk:

1. Likumdošana: direktīvas un regulas
2. Tiesiska kontrole
3. Atklāta koordinācija
4. Rekomendācijas, viedokļi un lēmumi
5. Rīcības programmas
6. Kolektīvie līgumi
7. Izpētes un attīstības finansiālais atbalsts
8. Informēšana
9. Ieviešana
10. Kampaņas

1. ES likumdošanas pamatā ir Līguma nosacījumi, kuri tiek pieņemti **direktīvu un regulu** veidā. Šo direktīvu ieviešana nacionālajā likumdošanā vai praksē ir visu dalībvalstu pienākums. Direktīvas parasti tiek izstrādātas ilgā lēmumu pieņemšanas procesā, kurā galvenie spēlētāji ir Eiropas Komisija, Eiropas Savienības Padome un Eiropas Parlaments.
2. **Tiesiskā kontrole** nozīmē to, ka Komisija sistemātiski pārbauda, vai attiecīgajās valstīs ir ieviesti pieņemtie tiesību akti. Parasti direktīvas ir noteikts, ka dalībvalstīm ir pienākums informēt Komisiju par to, kā direktīvas ir pārnestas tiesību aktos.
3. **Atklātā koordinācija** ir salīdzinoši jauna metode, kad Padome definē mērķus un vadlīnijas, kuras dalībvalstīm ir jāsasniedz specifiskās politikas jomās. Šī metode galvenokārt tiek izmantota Eiropas ekonomiskās un nodarbinātības politikas jomā. Galvenā atklātās koordinācijas ideja ir tā, ka jomās, kur notiek likumdošanas harmonizācija, pēc saviem ieskatiem var izvēlēties pieņemamāko metodi. Tas nozīmē, ka katra dalībvalsts pati var lemt, kā sasniegt uzstādītos mērķus un vadlīnijas. Galotņu tikšanās, kas 1998.gadā notika Luksemburgā, bet 2000.gadā Lisabonā, deva jaunus impulsus atklātās koordinācijas metodei. Tomēr arodbiedrības kritiski izturas pret šīs metodes pielietošanu veselības un drošības jomā.
4. Padome un Komisija var apstiprināt **rekomendācijas** jomās, kur nepieciešams pielikt papildu pūles, lai sasniegtu vadlīnijas noteikto. Nedaudzās rekomendācijas, kas tika apstiprinātas veselības un drošības jautājumos, nav bijušas efektīvas.
5. Komisija sagatavo **ricības programmas** dažādās politikas jomās, nosakot tajās prioritāros uzdevumus nākamajiem gadiem. Šādās programmās var ietvert ieplanotos tiesību aktus, kurus pieņems direktīvu formā, ricības programmas veselības un drošības jomā un kolektīvo līgumu ieteikumus. Daudzi pasākumi veselības un drošības jautājumos ir apkopoti ricības programmā, kas ir Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo jautājumu ģenerāldirektorāta pārraudzībā. Ceturtā ricības programma tika aizvietota ar Komisijas sagatavoto Komunikāciju "Pielāgošanās izmaiņām darbā un sabiedrībā: jauna Kopienas stratēģija par veselības aizsardzību un drošību darbā 2002.-2006.gadam". Veselības aizsardzības un drošības darbā stratēģija ir daļa no Komisija īstenojamās darba kārtības sociālajos jautājumos. Piektā ricības programma veselības un drošības jautājumos (2007.-2012.gadam) tiks apspriesta un pieņemta 2006.gadā.
6. Jaunā ES stratēģija darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos nosaka, ka procesa dalībniekiem ir vairāk jāsadarbojas un tiem būtu jānoslēdz savstarpēji **līgumi** (ES līmeņa sociālais dialogs, kas noteikts ES Līguma 138.-139.pantos) veselības aizsardzības un darba drošības jautājumos. Arī šajā jautājumā dalībvalstu tradīcijas lielā mērā atšķiras; līdz šim brīdim ir noslēgti divi līgumi – par teledarbu un par stresu. Šiem līgumiem pievienojas brīvprātīgi, bet tomēr to slēdžejiem ir jāapņemas ieviest tos. Eiropas Arodbiedrību Konfederācija ir norādījusi, ka šiem līgumiem ir jābūt striktāk formulētiem – t.i., kolektīvajiem līgumiem ir jābūt saistošiem attiecībā uz dalībvalstīm – tādēļ, ka no teledarba līguma gūtā pieredze parāda, ka daži darba devēji uzskata, ka brīvprātīgos līgumus nav nepieciešams ieviest praksē. Šī problēma ir kopīgi jāatrisina Eiropas Profesionālo un darba

devēju apvienību savienībai, Eiropas amatniecības un mazo un vidējo uzņēmumu asociācijai un Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centram, un Eiropas Arodbiedrību Konfederācijai, kas nav gatavas noslēgt jaunus līgumus, ja tie nav saistoši.

7. Lai uzsāktu **izpēti, attīstību un informēšanu tajās jomās**, kas varētu veicināt veselības aizsardzības un darba drošības politikas attīstību, ES piesaista savus finanšu līdzekļus un ģenerāldirektorātus, kā arī sadarbojas ar Dublīnas Aģentūru un Eiropas aģentūru drošībai un veselības aizsardzībai darbā. Izpētes

### Eiropas līgums par teledarbu: svārstīgi rezultāti dažādās valstīs

Teledarba līgums tika noslēgts 2002. gada jūlijā, un tas trīs gadu laikā bija jāpārņem dažādu valstu likumdošanā. Tā kā gala termiņi jau ir pagājuši – ko mēs varam secināt no paveiktā?

Kopskats ir visai raibs. Dažas valstis ir ziņojušas par vērtām nemamām sekmēm. Ungārijā, piemēram, darba devēju organizācijas un arodbiedrības nolēma, ka labākais veids kā definēt kolektīvo līgumu noslēgšanas pamatjautājumus, ir to pamatnoteikumu iekļaušana Darba Kodeksā. Valdība piekrita šiem ierosinājumiem un nozaru pārrunas tiek veiktas atbilstoši vienotai kārtībai. Tas palīdz izvairīties no situācijas, kad līgums tiku ieviests vienkārši izkopējot tā formulējumus un nedefinētu praktiskos piemērošanas līdzekļus katrā atsevišķajā sektorā. Būtiski ir arī tas, ka galvenie nosacījumi ir iekļauti Darba Kodeksā un, tādējādi, sniedz vienādu nodrošinājumu visiem darbiniekiem – arī tiem, kas nav nodrošināti ar kolektīvo līgumu.

Francijā, Beļģijā un Somijā ir noslēgti nacionālie starpnozaru kolektīvie līgumi, kuri attiecas uz visiem strādājošajiem. Beļģijas gadījumā tika izdarīti grozījumi jau esošajā likumdošanā, kas attiecas uz darbu mājās un iekļāva tajā atsevišķus nosacījumus par kolektīvajiem līgumiem. Lielbritānijā nav starpnozaru kolektīvo līgumu noslēgšanas tradīciju – tādējādi šādu līgumu apspriešana notiek katrā

kompanijā atsevišķi. Lai izvairītos no pārāk ilgstoša un saraustīta procesa, arodbiedrības un darba devēju organizācijas izstrādāja kopīgas vadlīnijas, kurās salīdzināja līguma darbības sfēru ar esošajiem tiesību aktiem. Valdība atbalstīja šo ierosinājumu un publicēja vadlīnijas. Citās valstīs pārrunām nav bijuši tik pozitīvi rezultāti. Austrijas darba devēji, piemēram, kategoriski atteicās noslēgt kolektīvo līgumu un pieprasīja vienkāršu un nesaistošu vadlīniju izstrādi. Ļoti līdzīga situācija ir Norvēģijā. Sektoru līmeņa pārrunas ir notikušas arī Dānijā un Vācijā, bet šķiet, ka to pozitīvais efekts ir neliels. Spānijā teledarbs tika iekļauts 2003., 2004. un 2005. gada kolektīvo līgumu noslēgšanas pārrunu darba kārtībā, bet tomēr šīs pārrunas nenoveda pie konkrētiem rezultātiem.

Līguma tekstu var atrast: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/300\\_20020716\\_agreement\\_telework\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020716_agreement_telework_en.pdf).

Papildu informācija: S. Clauwaert, W. Düvel, I. Schömann, Report on the implementation of the ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Telework (ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP Pamatlīguma par teledarbu ieviešanas ziņojums), Brussels, ETUI-REHS, 2005.

rezultāti un ar tiem saistītā informācija ir publiski pieejami, piemēram, iestāžu mājas lapās.

8. Kā palīdzēkļus politisko darbības plānu izstrādē, ES izmanto konferences, **projektus, ziņojumus** un citus papildus informēšanas pasākumus. Dažas no svarīgākajām aktivitātēm ir veiktas kopīgi ar rotējošo prezidentūru. 2001. gada pavasarī, Zviedrijas prezidentūras laikā, zem vienota lozunga Darba Dzīve 2000 tika veikts milzums aktivitāšu, kas saistītas ar veselības aizsardzību un drošību darbā. Un visbeidzot, ES publicē zaļās grāmatas, kurās parasti ir aprakstīta atvērta darba kārtība, kas stimulētu debātes attiecīgajās jomās, kā arī aprakstītas Komisijas uzmanībā esošās nepieciešamās reformas. Zaļās grāmatas tiek apspriestas gan dalībvalstīs, gan arī Eiropas līmenī. Tad Komisija visus ierosinājumus un viedokļus apkopo baltajās grāmatās un norāda uz iespējamajām likumdošanas iniciatīvām, utt. Tā, piemēram, zaļā grāmata par kompanijas atbildību ietekmēs arī Eiropas politiku veselības aizsardzībā un drošībā darbā. Komunikācijas ir viens no galve-

najiem Komisijas informēšanas instrumentiem. Komisija izmanto komunikācijas, lai, cita starpā, izskaidrotu Padomei un Parlamentam savas domas par nākotnes iniciatīvām noteiktā jomā. Komunikācijas nav juridiski saistošas. To galvenais uzdevums ir izraisīt debates un dialogu ar dalībvalstīm un ES institūcijām. Daudzās valstīs komunikācijas bieži vien nodod apspriešanai virknei politikas veidotāju – tai skaitā arī arodbiedrībām. Viens no šādas rīcības mērķiem ir uzzināt valdības viedokli par atsevišķās komunikācijas ietvertajiem ierosinājumiem un viedokļiem. Vienlaikus komunikācijas atspoguļo arī Komisijas politisko domašanu un indici, ko citi nacionāla un Eiropas līmeņa spēlētāji domā par Komisijas priekšlikumiem. Tas var būt ļoti vērtīgs konstruktīvu pārrunu priekšnosacījums.

9. Arvien vairāk uzmanības tiek pievērsts ES veselības aizsardzības un darba drošības tiesību aktu **ieviešanai** dalībvalstīs. Eiropas arodbiedrību kustība it sevišķi novērojuši to, ka dalībvalstu pieeja šim uzdevumam ir ļoti atšķirīga, un ES sadarbības izmantošana valstīs ar neattīstītu regulējošo mehānismu varētu būt ļoti perspektīva. Augstu stāvošu darba inspektoru komiteja - Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC) - regulāri apmainās ar viedokļiem par darba inspekcijas sistēmām un novērtē to, kā atsevišķās valstīs tiek kontrolēta veselības aizsardzība un darba drošība. Eiropas arodbiedrību kustība vēlētos lielāku šī jautājuma atklātību, kā arī gribētu noteikt Eiropas minimuma līmeni, kas būtu ļoti noderīgs, lai varētu praktiski noteikt kā atsevišķas direktīvas ietekmē dalībvalstu veselības aizsardzības un darba drošības pasākumus.
10. Gadskārtējā Eiropas nedēļa par drošību un veselības aizsardzību darbā, kas norit oktobrī, ir **informatīva kampaņa** ar vienu vadošo tēmu. 2000. un 2001.gadā kampaņu tēmas attiecīgi bija ergonomiskās problēmas (tai skaitā monotons un vienveidīgs darbs) un ar darbu saistītu nelaimes gadījumu novēršana. 2002.gada tēma bija stress, bet 2003.gada tēma – bīstamās vielas. 2004.gada tēma bija celtniecības nozare, 2005.gada tēma bija troksnis, bet 2006.gada tēma būs jauniešu darbs. Šo nedēļu organizē Eiropas aģentūra drošībai un veselības aizsardzībai darbā, kas atrodas Bilbao (Bilbao Aģentūra), kas arī pārrauga finanšu līdzekļu sadali, kurus Komisija ir piešķirusi šīs nedēļas ietvaros gan vis-Kopienas aktivitātēm, gan arī aktivitātēm atsevišķās valstīs.

## Prezidentūras loma

ES vispārīgās attīstības dinamika ir daļēji atkarīga no prioritātēm, kas tiek noteiktas sagatavošanās procesā attiecīgās valsts prezidentūrai. Prezidentūra nomainās ik pa sešiem mēnešiem, un nākošā valdība, kuras rokās būs prezidentūra, bieži vien izplāno savus priekšlikumus, iesaistot to izstrādē dialogus ar sociālajiem partneriem un citiem spēles dalībniekiem.

Lai iekļautu veselības aizsardzību un drošību darbā savas prezidentūras darba kārtībā 2001.gada pavasarī, Zviedrija priekšdarbus uzsāka jau 1996.gadā. Vairākas darba partijas saplānoja un īstenoja aptuveni 50 konferences un seminārus, kuru vienotā tēma bija Darba Dzīve 2000. Noslēguma konferencē, kas noritēja prezidentūras sākumā, tika mēģināts nospraust tālejošus mērķus strādājošo darba apstākļu uzlabošanā.

Daudzas prezidentūras laikā īstenotas aktivitātes ir saplānotas jau ilgi pirms tam. To skaitā parasti ir iekļauti arī darbi, kas ir uzsākti iepriekšējās prezidentūras laikā, bet tagad ir jāpabeidz. Kā vienu iespējamo gadījumu varētu minēt tādu, kad veselības

aizsardzības un darba drošības direktīva ir tikusi pārspriesta pārāk ilgi un jaunā prezidentūras valsts beidzot grib šo jautājumu atrisināt.

Tajā pat laikā prezidentūru var izmantot, lai uzņemtos politiskās iniciatīvas arī jaunās jomās. Ja šāda iniciatīva gūst atbalstu, tad dažādas ES institūcijas un nakošās prezidentūras valstis parasti turpinās darbu, lai šos priekšlikumus ieviestu. Ir skaidri redzams, ka prezidentūras valsts politiskā nostāja ir būtisks faktors direktīvu pieņemšanā un kompromisa panākšanā starp dalībvalstīm. Dažas prezidentūras valstis labāk izvēlas ātrumu, bet nevis kvalitāti, savukārt citas vērs savu uzmanību uz abiem. Tajā pat laikā citas šos priekšlikumus nobremzē. Tā piemēram, pēdējais azbesta direktīvas pārskatīšanas darbs tika pabeigts Dānijas prezidentūras laikā. Dānijas valdība savu darbu veica ātri, bet tās pēdējais kompromisa piedāvājums nebija pienācīgi izstrādāts un tajā bija neatbilstība starp Dānijas strādājošajiem sniegtajām aizsardzības garantijām un Starptautiskās Darba Organizācijas noteikumos noteikto. 2005.gada otrajā pusē, Britu prezidentūras laikā, faktiski tika norakstīta direktīva, kas regulē pagaidu darbu, un tagad šķiet, ka Eiropas Komisijas Prezidents Barroso ir atteicies no domas harmonizēt noteikumus jomā, kur nenoregulētas konkurences rezultātā katru gadu var iet bojā daudz strādājošo.

### ES likumdošanas akti

Kopienas veselības aizsardzības likumdošana sastāv no divām komponentēm. Viena ir sociālā likumdošana (t.i., visi Kopienas instrumenti, kas nodarbojas ar darba attiecībām). Otra ir brīva preču kustība. Arī citas Kopienas politikas jomas ietekmē veselības aizsardzību darba, bet tās šajā bukletā netiek apskatītas (piemēram, 1982.gada 24.jūnija Seveso Direktīva, kuru aizstāja 1996.gada 6.decembra Seveso II Direktīva un Kopienas noteikumi par jonizējošo starojumu, kas tika pieņemti saskaņā ar Euratom Līgumu).

Kopienas sociālās likumdošanas pirmsākums bija lēns un sarežģīts. Pirmā specifiskā arodveselības programma nāca klajā 1977.gadā, bet pirmā būtiskā direktīva tika pieņemta 1980.gadā (pirmā pamatdirektīva attiecībā uz ķīmiskajiem, fizikalajiem un bioloģiskajiem riskiem). Patreizējās likumdošanas pamati tika ielikti ar 1986.gada Līgumu – ar Vienoto Eiropas Aktu. 118.a.pants nosaka, ka direktīvas, kas harmonizē darba vides nosacījumus, ir jāpieņem ar kvalificētu balsu vairākumu. Šajās direktīvās ir noteiktas minimālās prasības. Tas nozīmē, ka dalībvalstīm ir jāievēro šīs obligātās prasības, bet vienlaikus tās neliedz nevienai dalībvalstij darba apstākļu aizsardzības nolūkā uzturēt spēkā vai ieviest stingrākus pasākumus, lai aizsargātu strādājošos. Ar Amsterdamas Līgumu 118.a.pants tika iestrādāts Līguma 137.pantā (118.a.pants tagad ir 137.pants), un šis pants ir 1989.gada Pamatdirektīvas un virknes citu direktīvu pamatā.

Kopienas likumdošana, kas regulē iekšējo tirgu, tika pieņemta vēl agrāk. Tās pamatā sākotnēji bija Līguma 100.pants (kas saskaņā ar Amsterdamas Līgumu kļuva par 94.pantu). Kopš Vienotā Eiropas Akta, tas galvenokārt balstījās uz 100.a.pantu (kas saskaņā ar Amsterdamas Līgumu kļuva par 95.pantu). Šī likumdošana aptver trīs galvenās jomas:

1. **Noteikumi par ķīmisko vielu tirdzniecību:** pirmā direktīva šajā jomā tika pieņemta 1967.gadā. Kopumā ir pieņemtas vairāk nekā četrdesmit direktīvas un regulas. Tās veido kompleksu tiesību aktu sistēmu, kas praktiski nenodrošina efektīvu cilvēka veselības un vides aizsardzību un gandrīz netiek piemērota. Azbesta jautājums

parāda, ka pašreiz spēkā esošā sistēma nestrādā. Eiropas Savienībai ir bijis juridisks pilnvarojums aizliegt azbestu jau kopš 1976.gada un jau gadiem pastāv pietiekams zinātnisks pamatojums šāda aizlieguma uzturēšanai. Bet līdz pat 1999.gadam (stājās spēkā 2005.gada 1.janvārī) netika pieņemta tāda direktīva, kas Eiropas Savienībā pilnībā aizliegtu azbestu. Šādu iemeslu dēļ viens no galvenajiem arodbiedrību kustības darba kārtības punktiem attiecas uz padziļinātu likumdošanas aktu reformas nepieciešamību. Pašlaik procesā ir REACH regulas projekts, kas ir kritiski svarīgs pārkārtojums, lai uzlabotu ķīmisko risku novēršanu darba vietās.

2. **Noteikumi par darba aprikojumu:** šajā jomā galvenā ir 1989.gada Mašīnu Direktīva. Pašlaik ir paredzēta šīs direktīvas caurlūkošana, kuru ir plānots pabeigt 2006.gadā.
3. **Noteikumi par individuālajiem aizsardzības līdzekļiem:** pamata direktīva arī ir datēta ar 1989.gadu.

Visi iekšējo tirgu regulējošie noteikumi ir izstrādāti tā, lai tiktu sasniegta pilnīga harmonizācija. Tas nozīmē ne tikai to, ka uzstādītie mērķi dalībvalstīm ir jāsasniedz ne tikai teorētiski, bet arī to, ka tās nevar uzturēt vai ieviest labākus veselības un vides aizsardzības noteikumus. Šāds pilnīgas harmonizācijas princips ir aprobežots ar dažiem izņēmumiem, kas dod dalībvalstīm tiesības noteikt dažas drošības prasības un paredzēt augstāka līmeņa aizsardzību, nekā tas ir noteikts ar Kopienas noteikumiem. Darba aprikojuma un individuālo aizsardzības līdzekļu direktīvas nosaka tikai vispārīgas būtiskās aizsardzības prasības, kurām ir jāatbilst Eiropas tehniskās standartizācijas iestāžu - CEN (Eiropas Standartizācijas komiteja) un CENELEC (Eiropas Elektrotehnikas standartizācijas komiteja) - izstrādātajiem tehniskajiem standartiem.

Tomēr Eiropas standartizācijas iestādes ir atļāvušas vienīgi minimālu līdzdarbību no arodbiedrību puses, neskatoties uz to, ka tās runā aprikojuma gala izmantotāju vārdā. Minētā iemesla dēļ gan nacionālā, gan Eiropas arodbiedrību kustība cenšas dot savu ieguldījumu standartu izstrādes darbā. Eiropas limeni to veic specializētā Eiropas Arodbiedrību Konfederācijas veselības un drošības institūcija: Eiropas Arodbiedrību Pētījumu, izglītības, veselības & drošības institūta (agrāk zināms kā TUTB) veselības un drošības departaments, kura darbs tiek daļēji finansēts no Komisijas grantiem. Aktīva līdzdarbība ir ļoti svarīga ņemot vērā to, ka standartos ir jāparedz prasības, kas noteiktu kā attiecīgajam aprikojumam ir jādarbojas no veselības aizsardzības un darba drošības viedokļa.

## • Ieviešana ar likumu vai ar līgumu

ES pieņemtie tiesību akti visām Eiropas Savienības dalībvalstīm ir jāpārnes savas valsts likumdošanā. Tam ir jāsteno direktīvās noteiktie mērķi, piemērojot piespiedlīdzekļus, kas ir attiecināmi uz visiem strādājošajiem, uz kuriem ir piemērojams līgums, un šo piespiedlīdzekļu piemērošanu ir jānodrošina ar efektīviem un atbilstošiem sodiem. Tieši tādēļ direktīvas parasti tiek ieviestas caur nacionālajiem tiesību aktiem vai regulām. Tajā pat laikā, Līguma 137.pants ļauj to darīt arī noslēdzot kolektīvos līgumus, ar nosacījumu, ka tie aptver visus strādājošos, uz kuriem ir attiecināma direktīva.

Dalībvalstu rūpniecisko attiecību sistēmas krasi atšķiras - dažās valstīs kolektīvie līgumi ir obligāta prasība attiecībā uz visiem strādājošajiem un par to noteikumu nepildīšanu ir paredzēti kriminālsodi, savukārt citās valstīs kolektīvie līgumi nav vispārīgi piemērojami un neeksistē efektīva sodu sistēma attiecībā uz to noteikumu pārkāpšanu. Tāpat nav skaidrs kolektīvo līgumu termiņš, ņemot vērā to, ka ikviens no pusēm var to vienpersoniski lauzt. Tā piemēram, Ziemeļvalstīs

strīdus, kas saistīti ar caur līgumiem ieviesto direktīvu nosacījumu piemērošanu, risinās piemērojot rūpniecisko strīdu procedūru. Strādājošajiem, kurus neaizsargās šādi līgumi, savus prasījumus būs jāiesniedz civilajā tiesā, vai arī jāvēršas pēc palīdzības pie Nacionālās Darba Vides Parvaldes vai pie prokuratūras iestādēm, lai pret viņu darba devējiem tiktu ierosināta krimināllieta.

Uz atsevišķiem strādājošajiem un darba devējiem galvenokārt attiecas nacionālie tiesību akti un kolektīvie līgumi, kuros ir ietvertie nosacījumi ievieš direktīvās noteikto. Laiku pa laikam dalībvalsts tiesā izskatāmā lieta tiek nosūtīta uz Eiropas Kopienu Tiesu, lai tā sniegtu sākotnējo juridisko atzinumu. Tas notiek gadījumos, kad pastāv šķietams konflikts starp nacionālajiem tiesību aktiem un Kopienas likumdošanu. Šādos gadījumos Eiropas Kopienas Tiesa noteiks, kā ir jāinterpretē Kopienas tiesību akti - no šiem lēmumiem vadīsies dalībvalstu tiesas. Tādējādi strādājošie un arodbiedrības rīkotos pareizi, ja iepazītos ar attiecīgo direktīvu nosacījumiem.

### • ES veselības aizsardzības un darba drošības tiesību aktu ieviešana

Ņemot vērā to, ka pašlaik nav tādu ES noteikumu, kas noteiktu, ka katrai dalībvalstij būtu jāievieš Veselības aizsardzības un darba drošības direktīva, Nacionālā Darba Vides Pārvalde pārbaudes parasti isteno saskaņā ar vietējiem likumdošanas aktiem. Dalībvalstīm ir jālemj par to, ar kādām inspicējošām pārbaudēm, kampaņām, instrukcijām un rīkojumiem tās papildinās direktīvu nosacījumus. Starptautiskās Darba Organizācijas Konvencija Nr. 81 ir galvenais kopējais atskaites punkts neatkarīgai un efektīvai darba inspekcijas darbībai. Centieni atbrīvoties no darba inspekcijas pierāda to, ka istenojot šo Konvenciju, strādājošajiem tiek sniegta būtiska

## Kolektīvie līgumi Dānijā

Dažās valstīs direktīvu ieviešanā tiek izmantoti gan likumi, gan līgumi. Viens no šādiem piemēriem ir ES Darba laika direktīva, kura Dānijā daļēji tiek ieviesta ar līguma palīdzību. Daži no direktīvas nosacījumiem ir īstenoti ar kolektīvajiem līgumiem – piemēram, kolektīvajā līgumā starp Dānijas Rūpniecības nozarē strādājošo centrālo organizāciju un Dānijas Rūpniecības konfederāciju – kamēr citi nosacījumi ir ieviesti Dānijas noteikumos par atpūtas laiku un atpūtas dienām. Komisija šaubījās, vai šāda direktīvas ieviešana caur kolektīvo līgumu aizsargās visus strādājošos, uz kuriem ir attiecināma šī direktīva. Tā rezultātā tika pieņemti papildinoši tiesību akti, kas garantēja, ka direktīvā noteiktās tiesības tiks piešķirtas arī strādājošajiem, kurus neaizsargās attiecīgais kolektīvais līgums. Tomēr jāatzīmē, ka ar attiecīgā kolektīva līguma noteikumiem var tikt piešķirtas labākas tiesības, nekā tās, kas noteiktas direktīvā.

aizsardzību. Eiropas arodbiedrību kustībai ir jāstrādā pie tā, lai šī Konvencija tiktu ratificēta visās Eiropas Savienības dalībvalstīs<sup>17</sup>, un jācinās pret centieniem pārverst darba drošības un veselības aizsardzības inspekciju par konsultatīvu orgānu, kas sniegtu padomus darba devējiem un pamestu novārtā savus galvenos pienākumus – noteikumu piemērošanas nodrošinājumu un darba devēju pārkāpumu sodīšanu.

### · Tiesiskā kontrole un uzraudzīšana

Ir jāpiemin divu veidu tiesiskā kontrole: nacionālie ieviešanas ziņojumi un Komisijas juridiskais pārskats par ieviešanas procesu. Praktiski visas saskaņā ar Pamat-direktīvu pieņemtās harmonizējamas direktīvas paredz, ka ir jānovērtē tas, kā direktīva tiek ieviesta katrā atsevišķajā valstī. Valstis sagatavo pārskatus, kuros ir tās apraksta kā attiecīgajā valstī šī direktīva tiek ieviesta praksē. Dalībvalstij ir jānodrošina, lai šajos jautājumos būtu notikušas konsultācijas ar sociālajiem partneriem. Pamatojoties uz šiem valstu ziņojumiem, Komisija veic situācijas vispārējo novērtējumu un var ieteikt pieņemt jaunus likumdošanas instrumentus. Komisijas rekomendācijas var ietekmēt Eiropas Arodbiedrību Konfederācija. Oficiālos ziņojumus, kurus būtu jāizskata Komisijai, arodbiedrības iesniedz Darba drošības un veselības aizsardzības Padomdevēja Komitejā.

Tā 2004.gadā Komisija publicēja Pamat-direktīvas 89/391 un piecu atsevišķo direktīvu (89/654, 89/655, 89/656, 90/269, 90/270) praktiskās ieviešanas novērtējuma ziņojumu. Pārskatā tika norādīts, ka organizētā strādājošo pārstāvība darba drošības un veselības aizsardzības jomā drīzāk ir šīs jomas trūkums, nevis ieguvums, jo tādējādi strādājošie nesliecas aktīvi piedalīties procesos. Savā oficiālajā ziņojumā par novērtējuma pārskatu Eiropas Arodbiedrību Konfederācija noliedza šo pārmēti, jo tam nebija pierādījumu. Komisijai ir jāpieņem lēmums par ETUC iebildumiem un tai ir jābūt gatavai vismaz pietiekami pamatot jebkādas rekomendācijas par darba drošības un veselības aizsardzības pasākumu organizēšanas atcelšanu. Šis ir viens no veidiem kā arodbiedrību kustība var ietekmēt Komisijas rekomendācijas.

### · Komisijai pieejamās sankcijas

Komisija pārbauda, vai tiesību akti ir pareizi ieviesti. Gadījumā, ja tā atklāj, ka ne – un šādu piemēru ir daudz – tā uzsāk tiesas prāvu pret attiecīgo dalībvalsti. Procedūrā ir šādi soļi:

- Sākotnējais pieprasījums
- Oficiālā paziņojuma vēstule
- Pamatots viedoklis
- Prasība par pienākumu nepildīšanu tiek iesniegta Eiropas Kopienų Tiesā (EKT)
- EKT spriedums
- Soda nauda

Dažas tiesas prāvas tiek uzsāktas tādēļ, ka kompānijas vai fiziskas personas ir sūdzējušās par tiesību aktu normām. ES saņem un izskata ļoti daudz sūdzību, kas tomēr nenoved pie tiesisku darbību uzsākšanas pret kādu no dalībvalstīm. Gadījumos, ja ir nepieciešama tuvāka jautājuma izpēte, tad Komisija nosūta sākotnējo pieprasījumu, uz kuru dalībvalsts sniedz atbildi. Dažos gadījumos dalībvalstis “ir aizmirsušas” informēt ES par direktīvas ieviešanu. Tādējādi, vissvarīgākais panāktais rezultāts ir tas, ka lietas uzsākšanas draudi liek dalībvalstij sniegt atbildi pēc iespējas ātrāk – līdz brīdim, kamēr vēl nav sagatavota oficiālā paziņojuma vēstule.

<sup>17</sup> 2005.gada oktobrī divas Eiropas Savienības valstis – Čehijas Republika un Slovākija – vēl nebija ratificējušas 81.konvenciju.

## Eiropas sociālais dialogs darba drošības un veselības aizsardzības jomā

Izteiciens “sociālais dialogs” aptver dažādus procesus. Tas var attiekties uz konsultācijām ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām (“sociālajiem partneriem”), kas notiek pirms tiesību aktu pieņemšanas. Tāpat ES līgumu direktīvu projektu apspriešanas procesā ļauj sociālajiem partneriem vienoties par to, kurš izstrādās direktīvas galīgo redakciju. Arodbiedrības un darba devēju organizācijas var uzsākt neatkarīgas pārrunas, kas vērstas uz Eiropas līgumu noslēgšanu. ES līmeņa sociālais

### Pamat-direktīva Eiropas Kopienu Tiesā

2001.-2002.gados Eiropas Kopienu Tiesa (EKT) taisīja spriedumu divās lietās par neatbilstību 1989.gada Pamat-direktīvai. Abos gadījumos Tiesa lēma, ka attiecīgās valstis – Vācija un Itālija – ir nepareizi transponēta Pamat-direktīva.

2001.gada 15.novembrī EKT taisīja spriedumu lietā C-49/00 - Komisija pret Itāliju - un atbalstīja trīs Komisijai iesniegtās prasības pamatojumus, un tieši:

1. Itālijas likumdošanā risku novērtēšanas prasība attiecas tikai uz noteiktiem risku veidiem. Nav skaidri noteikts, ka šis saraksts ir tikai norādošs un tas, ka darba devējam ir jānovērtē visi riski. Tiesa lēma, ka dalībvalstīm ir jāpieprasa no darba devējiem, lai tie darba vietās veic visa veida risku avotu novērtēšanu.
2. Itālijas likumdošanā nebija noteikts pienākums, ka, gadījumos, ja uzņēmumā pieejamās prasmes nav pietiekamas, tad ir jāpieaicina ārējos preventīvos dienestus.
3. Itālijas likumdošanā nebija noteikts kompānijas preventīvas dienesta darbiniekiem nepieciešamais spēju un prasību līmenis, kā arī nebija atrunāta ārējās ekspertīzes pieaicināšanas nepieciešamība. Darba devējiem bija dota pārāk liela izvēles brīvība.

Interesanti, ka līdzīgas problēmas kā otrajā un trešajā punktā minētās ir sastopamas ne tikai Itālijas likumdošanā. Tā nosacījumus par ārējās ekspertīzes pieaicināšanu un iekšējā preventīvas dienesta personāla spējām arī citas valstis (sevišķi Lielbritānija un Īrija) bija atrunājušas noteikumos, kas līdzinājās Itālijas likumdošanā noteiktajam – darba devējiem bija dota plaša rīcības brīvība lemt par to, kādu preventīvo dienestu izveidot.

2002.gada 7.februārī EKT taisīja spriedumu pret Vāciju ierosinātajā lietā. Komisija uzskatīja, ka Vācijas likumdošanā

ir nepareizi transponēta Pamat-direktīva, jo tajā darba devēji, kas nodarbina mazāk par 10 darbiniekiem, ir atbrīvoti no pienākuma uzglabāt riska novērtēšanas dokumentāciju.

Komisijas argumenti balstījās uz trim pamatjautājumiem:

1. Rakstiska riska novērtējuma nepieciešamība, neatkarīgi no firmas lieluma.
2. Darba devēja pienākums veikt riska novērtēšanu.
3. Vācija ir izmantota transpozīcijas metode, kad daži no Pamat-direktīvā noteiktajiem pienākumiem ir iekļauti saistošajos noteikumos, kurus pieņēmusi Berufsgenossenschaften (likumiska nelaimes gadījumu darbā apdrošināšanas iestāde).

Pirmajā jautājumā EKT atzina Komisijas viedokļa pareizību. Visās firmās ir jābūt rakstiskam riska novērtēšanas ziņojumam. Taču Vācijas likumdošanā noteiktais izņēmums mazajām firmām ir pretrunā ar direktīvu. Tomēr Tiesa uzskatīja, ka par pārējiem diviem jautājumiem Komisija nav iesniegusi pietiekamus pierādījumus. Arī šajā gadījumā Tiesas spriedums nav attiecināms vienīgi uz Vācijas gadījumu. Citu valstu likumdošanā arī ir paredzēti gadījumi, kas ļauj noteiktai darba devēju grupai izvairīties no pienākuma veikt rakstisku risku novērtējumu.

Abi šie spriedumi bija pirmie gadījumi (atšķirībā no gadījumiem, kad direktīva vispār netika iesviesta kādā valstī), kad EKT atzina dalībvalstis par vainīgām nepietiekamā Veselības aizsardzības un drošības darbā Direktīvas transpozīcijā. Komisijai, protams, ir jānodrošina, lai dalībvalstis pilnībā piemērotu direktīvas. Komisijai tomēr ir jābūt pieejamiem labākiem resursiem, ja tai ir jāklūst par efektīvu sargsuni ne tikai direktīvu transpozīcijas jautājumā, bet arī to praktiskās piemērošanas nodrošināšanā.

dialogs veselības un drošības jautājumos ir izveidojies jau sen. Daudzos gadījumos tas veido daļu no ES likumdošanas procesa. Būtiska Luksemburgas Padomdevējas Komitejas un Bilbao Agentūras darba daļa ir sociālo partneru konsultēšana. ETUC un

UNICE<sup>18</sup> darbojas kā koordinatori. Attiecībā uz neatkarīgām sociālajām parrunām, ETUC un UNICE izstrādā daudzgadīgu kopējo programmu darba kārtības, kurās tiek iekļauti jauni temati veselības un drošības joma.

**Eiropas līmeņa** instrumenti ir starpnozaru nolīgumi, kurus Padome ir pieņēmusi direktīvu formā. Šīs direktīvas atšķiras ar to, ka Padomei, pirms tā pieņem direktīvu atbilstoši sociālā partnera lūgumam, nav jāprasa Parlamenta viedoklis:

- Pamat-nolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu (Padomes Direktīva 96/34/EK)
- Pamat-nolīgums par nepilna darba laika darbu (Padomes Direktīva 97/81/EK)
- Pamat-nolīgums par darbu uz noteiktu laiku (Padomes Direktīva 1999/70/EK)

## 1985-2005: Eiropas darba devēju organizāciju un arodbiedrību divdesmit sociālā dialoga gadi

Laikā starp 1985. un 2005.gadu, Eiropas sociālie partneri noslēdza vairāk nekā 40 kopējus starp-nozaru dokumentus. Specifisko līgumu vidū var minēt līgumus par bērna kopšanas atvaļinājumu (1995), nepilna darba laika darbu (1997) un darbu uz noteiktu laiku (1999), kuri direktīvu formā tika ieviesti ar Padomes lēmumiem.

Pēdējo gadu laikā ir parādījušies arī "jaunās paaudzes" dokumenti. Tos ievieš un pārrauga sociālie partneri, bet nevis ES institūcijas. To vidū var minēt ietvara stratēģiju ilgtermiņa zināšanu un kvalifikācijas attīstīšanā, kas pieņemta 2002. gada martā, un ietvara stratēģiju dzimumu vienlīdzībai, kas pieņemta 2005.gada martā.

Sociālie partneri, neatkarīgi no jebkādām konsultācijām ar Komisiju, ir noslēguši arī autonomus līgumus. Pirmais no šiem līgumiem ir pamatnolīgums par teledarbu, kas noslēgts 2002.gada jūlijā, un, kuram 2004.gada oktobrī sekoja pamatnolīgums par stresu darbā.

Pašlaik ES sociālie partneri gatavo jaunu daudzgadīgu darba programmu, kas aizstās esošo trīs gadu programmu, kuras termiņš beidzas 2005.gada beigās. Jaunā programma aptvers 2006., 2007. un 2008.gadus, un to ir plānots pabeigt līdz 2005.gada beigām.

Ne-juridiskas dabas līgumi, kuros harmonizācija ir sociālo partneru pienākums:

- Pamat-nolīgums par teledarbu (16/07/2002)
- Līgums par stresu (2004)

**Nozaru līmeņa** līgumi tiek noslēgti starp Eiropas sociālajiem partneriem tādās nozarēs kā transports vai slimnīcas.

**Darba vietas** līmenī dažādas direktīvas nosaka konsultēšanās pamata tiesības:

- Direktīva 94/45/EK par Eiropas Darba Padomēm<sup>19</sup>.
- Direktīva 2002/14/EK, ar kuru izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai kompānijās, kurās ir vairāk par 20, vai vairāk par 50 strādājošajiem<sup>20</sup>.
- Direktīva 2001/86/EK par Eiropas Kompānijām<sup>21</sup>.
- Specifiskās tēmas: kolektīvā atcelšana, pārcelšana un veselība un drošība (Pamat-direktīva 89/391/EEK).

<sup>18</sup> Skatīt: [www.unice.org](http://www.unice.org).

<sup>19</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/directive9445/9445euen.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/directive9445/9445euen.htm).

<sup>20</sup> [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l\\_080/l\\_08020020323en00290033.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/l_080/l_08020020323en00290033.pdf).

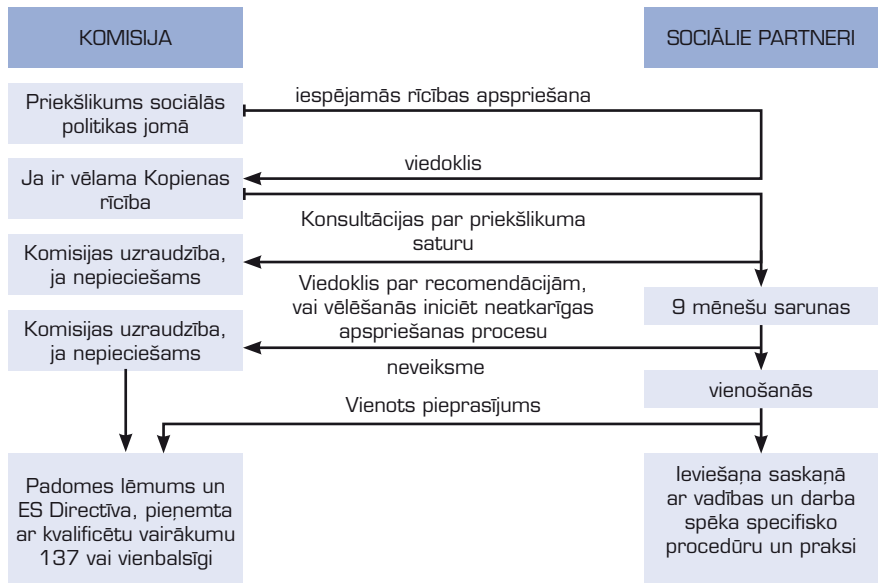
<sup>21</sup> [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2001/l\\_294/l\\_29420011110en00220032.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2001/l_294/l_29420011110en00220032.pdf).

Cenšoties stiprināt neatkarīgu sociālo dialogu, Eiropas sociālie partneri ir pieņēmuši sociālā dialoga darba programmu 2003.-2005.gadiem<sup>22</sup>. Tajā tika atrunātas vairākas kopējās rūpju tēmas - tai skaitā ar OSH saistītajos jautājumos. Zemāk norādītā diagramma attēlo būtiskas ES līmeņa sociālā dialoga pazīmes. Šī pieeja ir pazīstama kā "divkaršā konsultēšanās" un isumā to varētu aprakstīt šādi: kad Komisija iesniedz priekšlikumu sociālās politikas jomā, tai ir nepieciešams konsultēties ar Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem. Šī prasība ir iekļauta Līguma 138. un 139. pantā. Galvenie partneri ir ETUC un UNICE – Eiropas arodbiedrību un privātā sektora darba devēju konfederācijas – un CEEP, kas ir valsts sektora darba devēju organizācija. Pirmajā konsultāciju ciklā Komisija konsultējas ar partneriem par vispārīgo politisko ietekmi un plānotajiem priekšlikumiem. Šīs konsultācijas notiek pirms Komisija iesniedz pašu priekšlikumu. Ja konsultāciju gaitā Komisija nonāk pie slēdziena, ka tā iesniegs savu priekšlikumu, tad atkal notiek konsultācijas ar partneriem – taču šoreiz par priekšlikuma saturu. Partneri Komisijai iesniedz viedokli vai rekomendācijas, piemēram, par to, ka viņi vēlētos vienoties par līguma redakciju attiecīgajā jomā. Ja partneriem izdodas noslēgt vienošanos, tad pastāv divas iespējas - vienošanos var ietvert Padomes lēmumā, t.i. pārveidot par direktīvu, vai arī noteikt, ka vienošanos administrē partneri. Zemāk attēlotā diagramma parāda sarunu rezultātus un līgumu noslēgšanu.

<sup>22</sup> See also in [www.etuc.org](http://www.etuc.org).

### Sociālais dialogs ES līmenī

Konstitucionālais pamatojums : ES līguma 138.-139.panti



## No ES direktīvas līdz nacionālajai likumdošanai

Kolidz direktīva ir pieņemta, tā noteiktā laika periodā ir jāievieš valstu nacionālajā likumdošanā. Šo ieviešanu ietekmējošās tradīcijas, noteikumi un rīcības dažādas valstis atšķiras.

### Dānija: trīspusējā direktīvu ieviešanas procedūra

Dānija direktīvu ieviešana ir formalizēta procedūra. Nodarbinātības lietu ministrija, piepalīdzot Nacionālajai darba vides pārvaldei, izstrādā administratīvās kārtības projektu, kurā ir aprakstīts, kā jaunā direktīva tiks ieviesta. Projektu izskata Darba Vides Padome, kas sastāv no vienāda sociālo partneru pārstāvju skaita. Padome lemj vai būtu nepieciešams nozīmēt īpašu noteikumu komiteju, kas noteiktu kā sociālie partneri ietekmēs noteikumu izstrādes darbu.

Nacionālā darba vides pārvalde izstrādā paralēlu nostādni, kurā direktīvas teksts tiek pārskatīts pantu pa pantam, norādot, kā to varētu iestrādāt Dānijas likumdošanā, vai arī norādot, ka tas jau ir iestrādāts likumdošanas aktos. Tikai ļoti retos gadījumos direktīvas ieviešana tiks īstenota kā vienkāršā administratīvā kārtība. Direktīvas ieviešana parasti ietekmē daudzas likumdošanas nozares.

Noteikumu komitejas sanāksmēs var tikt panākta daļēja pušu vienošanās par administratīvās kārtības vadlīnijām. Tās darbs ir pabeigts, kad ir sagatavota rekomendācija Ministram. Rekomendācijā iekļauj visus jautājumus, par kuriem ir vai nav panāktas vienošanās. Nodarbinātības lietu ministrs tad ir tiesīgs noformulēt administratīvās kārtības beigu redakciju.

Gadījumā, ja, atbilstoši direktīvai, ir nepieciešams grozīt Aktu, tad grozījumu priekšlikumu izskata Dānijas parlamentā. Tomēr sākumā Darba Vides Padome sniegs savas rekomendācijas Ministram, kas notiek atbilstoši tādai pašai kārtībai kā administratīvās kārtības grozīšanas gadījumā. Tad parlamenta darba tirgus komitejas dalībnieki debatēs vienojas par likumprojektu, kas tikai pēc tam ir nodots politiskā vairākuma lemšanai.

Akta 66.panta trešajā daļā ir atrunāta Darba Vides Padomes, un, tādējādi, arī sociālo partneru ietekme uz Veselības Aizsardzības un Drošības Darbā Akta noteikumu izstrādi.

Dažas direktīvas var ieviest ar darba tirgus līgumiem. Ja tas ir pieļaujams, tad tas ir jānorāda direktīvas tekstā.

Kad direktīva ir ieviesta, Ministrijai informē Komisiju par to, ka procedūra ir pabeigta un izklāsta kā tā ir pabeigta. Komisija principā var celt iebildumus.

## Kur ir arodbiedrību ietekme?

Teorētiski arodbiedrību kustība var ietekmēt visus ES likumdošanas procesa līmeņus – no sākotnējā etapa, cauri formālajai ieviešanas procedūrai un līdz pat tiesiskajai kontrolei. Ietekme var būt gan formāla, gan neformāla. Sākotnējā etapā arodbiedrība palīdz sagatavot darba kārtību. Darba vietu pārstāvji, kā arī vietējās un centrālā arodbiedrības regulāri piedalās debatēs, kas saistītas ar tēmām, kas parādījušās veselības aizsardzības un darba drošības jomā. Iedvesmai kalpo vispārīgie veselības un drošības darba jautājumi, vai arī atsevišķu gadījumu izpēte. Šo darba kārtību var izstrādāt dažādos arodbiedrību kustības līmeņos.

Eiropā turpina rasties darba drošības un veselības aizsardzības problēmas un šādā gadījumā dažādu dalībvalstu pārstāvji var kopīgi izstrādāt daudzus priekšlikumus. Šīs sadarbības centrālā arēna ir Eiropas Arodbiedrību Konfederācija. Tieši tur Paineiropas arodbiedrību pārstāvji nemitīgi cenšas ietekmēt Kopienu un citas ES iestādes, lai varētu ar tiešu līdzdarbību nodrošināt to, ka ES likumdošanas process iet pareizajā virzienā.

Dalībvalstu valdības un parlamenti izskata Komisijas priekšlikumus - dažās valstīs ir izveidotas viena vai vairākas specializētās ES komitejas, kas apspriež minētos priekšlikumus. Arodbiedrības parasti piedalās šo komiteju sanāksmēs un līdz ar to tiek nodrošināts tas, ka arodbiedrību kustības pārstāvji var gan iepazīt ES sistēmu no

iekšpuses, gan arī ietekmēt attiecīgos procesus. Ministriju amatpersonas speciālajā komitejā iesniedz pirmo priekšlikumu, kurā ir norādīts, kā no valsts viedokļa izturēties pret ES direktīvas projektu. Arī speciālās komitejas uzdevums ir sniegt rekomendācijas valdībai, lai sagatavotu pārrunu kopsavilkumu attiecīgajam valsts amatpersonām, kuras ir atbildīgas par vienošanās panākšanu ar citu dalībvalstu valdībām. Dažu valstu valdības ir izveidojušas Eiropas lietu komitejas, kuras rūpīgi izskata visus direktīvu projektus. Ministriem tiek sniegti pārrunu kopsavilkumi, lai tie varētu formulēt nacionālo pozīciju. Informācija tiek saņemta arī par virkni citiem ES jautājumiem.

Arodbiedrību pārstāvēniecība Briselē ir kā pakāpiens turpmākai sadarbībai ar citām arodbiedrībām, kontaktiem ar amatpersonām, EPL, u.c. Eiropas Arodbiedrību Konfederācija nosaka turpmākās ietekmju politikas stratēģiju. Tai ir tiesības saņemt informāciju par

ES iniciatīvām neskaitāmās jomās, un ES iniciatīvu jomās tā var veikt tiešas pārrunas ar Eiropas darba devēju organizācijām. ETUC tika izveidots 1973.gadā, lai strādājošajiem nodrošinātu vienotu platformu Eiropas Ekonomiskajā Kopienā. Šobrīd tās sastāvā ir 76 nacionālas arodbiedrību federācijas no 36 valstīm. Tās izpildkomiteja sanāk četras reizes gadā un dalībnieku organizācijas apspriež kopejo pozīciju un tekošajās ES lietās dod norādījumus saviem pārstāvjiem. Pēc Pamatdirektīvas pieņemšanas, ETUC nolēma izveidot Eiropas Arodbiedrību Tehnisko Biroju, lai uzlabotu arodbiedrību ietekmi darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos. Pašlaik TUTB ir kļuvis par jaunā ETUC Institūta, ETUI-REHS Veselības un drošības departamentu (HESA).

## HESA Departaments: arodbiedrību instruments

*Marc Sapir: "Institūts, kas ceļ tiltus"*

2005.gada 1.aprīlī, sekojot trīs Eiropas Arodbiedrību Konfederācijas arodbiedrību institūciju saplūšanai, TUTB kļuva par Eiropas Arodbiedrību Pētījumu, izglītības, veselības & drošības institūta veselības un drošības departamentu (ETUI-REHS). TUTB dibinātājs un direktors, Marks Sapirs (Marc Sapir), tagad ir kļuvis par jaunā institūta rīkotājdirektoru, taču vienlaikus arī stūrē departamentu, kura pienākumos ietilpst Eiropas veselības aizsardzības un darba drošības politikas pārraudzība. Tagad mēs pievērsīsimies jaunajam institūtam, tā centieniem un izaicinājumiem, un parunāsim ar atbildīgo personu.

**Ja ņem vērā patreizējo drūmo Eiropas kopainu un it īpaši ainu sociālajā frontē, kā gan jaunais institūts var aktīvi darboties strādājošo vārdā?**

Galvenais spēlētājs vēl arvien ir ETUC un tā dalības organizācijas. Tomēr jaunais institūts var iesaistīties debatēs, palīdzot arodbiedrībām apkopot savas stratēģijas un mērķus, kā arī izstrādājot jaunus instrumentus, kas nepieciešami arodbiedrību attīstībai. Sociālās Eiropas celšana ir atkarīga no tā, ko tās vārdā ir gatavi darīt strādājošie. Mēs varam

palīdzēt viņiem uzcelt tiltu, bet jāpāriet tas būs viņiem pašiem.

**Vai pastāv briesmas, ka vecā TUTB ietekme un īpaši misija šajā jaunajā veidojumā pilnībā izzudīs?**

Es par to neuztraucos divu dibinātu iemeslu dēļ. Viens ir personāla speciālās zināšanas, kas ļauj viņiem skatīt Eiropas jautājumus gan no sociālā, gan no tehniskā redzes viedokļa. Personāls vēl arvien ir mūsu komandas daļa un tas vēl arvien strādā pie darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem.

Otrs ir gan Eiropas, gan nacionālajā līmenī iegūtā atpazīstamība, kā mēs pārstāvam strādājošo tiesības uz veselību un drošību. Šīs tiesības tika iegūtas ilgā strādājošo cīņā par to, lai viņu drošību un veselību nediktētu tirgus spēki, un tās veido fundamentālu pamatprincipu, kuru, kā es uzskatu, nekas tieši neapdraud, lai gan tās kļūst grūtāk izmantot, ņemot vērā to, ka pieaug nedrošība par darba vietām.

Mēs pieņemām lēmumu, atsevišķi darba drošības un

veselības aizsardzības politikas aspekti ir jānosaka Kopienas līmenī. Lai varētu nodrošināt dialogu Eiropas un nacionālajā līmenī, tev ir jābūt gatavam seju pret seju nostādīt dažādas disciplīnas, pieredzi un speciālās zināšanas. Tas ir daudz-disciplīnu darbs, kam ir nepieciešami cilvēki ar zinātniski pamatotām zināšanām, kas varētu pārtulkot strādājošo prasības atbilstoši tehniskajai un darba drošības terminoloģijai.

**Jūs izveidojāt TUTB 1989.gadā un vadījāt to vairāk nekā piecpadsmit gadus. Ko Jūs, atskatoties, varētu sacīt?**

TUTB tika izveidots pirms piecpadsmit gadiem, lai atbalstītu arodbiedrības vis-Eiropas procesā, kas bija vērsts uz darba drošības un veselības aizsardzības legalizāciju un noteikumu un tehnisko standartu izstrādi. (...) Es varētu teikt, ka kopējās tehniskās prevencijas kultūras izveidošana, ir ļoti laukietilpīgs darbs. Nav viegli piedalīties tehniskās vienprātības izveidošanā, ņemot vērā to, ka arodbiedrību dalība šajā procesā ir ļoti ierobežota un sarežģīta.

Šī iemesla dēļ mēs pamazām koncentrējām savu uzmanību uz specifiskākiem un izstrādājām darbības modeļu shēmas, tomēr vienlaikus nezaudējām arī strukturālo, vidēja termiņa pieeju, cenšoties ietekmēt Eiropas līmeņa darbu jomās, kas ietekmē strādājošo darba drošību un veselības aizsardzību. Mēs nepārprotami cenšamies izstrādāt vienotu pieeju gan ar arodbiedrībām, gan ar citiem nacionālā līmeņa spēlētājiem. Tāpat mēs esam paplašinājuši savu partneru loku.

TUTB pieredze ir unikāla. Šādi arodbiedrību ekspertu centieni ietekmēt darba tehnoloģiju un aprīkojuma izstrādi, nav

sastopami nekur citur pasaulē. Es ticu, ka no tā mēs vēl varam daudz ko mācīties. Ir jārada sasaiste starp rūpnīcas-līmeņa zināšanām un darbu Eiropā, lai integrācija Eiropā nav vienkāršs ķeksīšu salikšanas uzdevums, vai arī tāds process, kura mērķis ir garantēt nepārtrauktu tirgus apriti. Strādājošo ekspertu koncepcija mums nozīmē divas lietas. Te ir runa par mūsu darbinieku apņemšanos, jo viņi nejauc tehnisko un zinātnisko darbību ar procesa nogaidīšanu. Tajā pat laikā, kad mēs nosakām savas prioritātes vai izstrādājam darba metodes, strādājošo un to arodbiedrību kolektīvā pieredze ir neapstrīdams zināšanu avots, kā arī galvenais standarts mūsu paveiktajam.

OSH regulu jomā mēs esam bijuši celmlauži, jo sagatavojām pirmos pārskatus par direktīvu praktisko ieviešanu. TUTB bija pirmais, kas sagatavoja pārskatus un vērsa Komisijas uzmanību uz to, ka atsevišķu dokumentu saturs ir nepietiekams, kā arī nodrošināja to, lai praktiski sastopamās problēmas strādājošo darba vietās tiktu novadītas līdz Eiropas institūcijām. Tas ir tas, kas mums vēl ir jāpaveic arodbiedrību politiskajā veidošanā. Tāpat TUTB pastāvīgā uzmanības centrā ir bijusi sasaites nodrošināšana starp Eiropas un nacionālo līmeni.

No **Denis Grégoire** intervijas, kas publicēta HESA Biļetenā Nr. 27, 2005.gada jūnijā

Un visbeidzot, izmantojot savu pārstāvību Eiropas Ekonomiskajā un Sociālajā Komitejā (EESC), arodbiedrību kustība var ietekmēt Eiropas debates darba drošības un veselības aizsardzības jomā, kā arī attiecīgās direktīvas un priekšlikumus. Arodbiedrību pārstāvji darbojas darba ņēmēju grupā, kas ir viena no trim Komitejas apakšgrupām. Pārējās divas grupas ir darba devēju grupa un tā sauktā trešā grupa, kurā ir pārstāvētas dažādas citas intereses – no lauksaimniecības un amatniecības līdz patērtētājiem un citām brīvprātīgām organizācijām. EESC Padomei un Parlamentam sniedz padomus, kuri ir izstrādāti tās dalībnieku ciešā kontaktā ar ES pilsoņiem, kuru pārstāvību nodrošina to apvienības. Tūlīt pēc tam, kad direktīva ir pieņemta, tā ir jāievieš nacionālajā likumdošanā. Parasti tiek nozīmēta izstrādes komiteja, kurā piedalās arī arodbiedrību pārstāvji. Arodbiedrību kustība ir piedalījusies arī praktiskās direktīvu darbības novērtēšanā.

## Kopienų Tiesā visbiežāk iesniegtie jautājumi

Kopienų direktīvas bieži vien netiek pilnīgi un pareizi pārnestas nacionālajā likumdošanā. Teorētiski, Kopienai šādos gadījumos ir jāierosina lieta par neatbilstību. Praktiski, Kopienų kontroles procesi ir samērā lēni un tie nesekmē attiecīgo darbību veikšanu pret katru pārkāpumu. Tā rezultātā, Kopienų Tiesā vēl arvien nav ierosinātas lietas par acīm redzamiem atsevišķu dalībvalstu pārkāpumiem, lai gan ir pagājis vairāk nekā desmit gadu, kopš brīža, kad šīs direktīvas bija jāievieš.

Kopienų Tiesa var sniegt arī sākotnējo viedokli. Šīs procedūras rezultātā ir izveidojies lielākais sociālo/nodarbinātības jautājumu precedentu tiesību orgāns, kurš ir pozitīvi ietekmējis vairākas lietas, it sevišķi dzimumu līdztiesības jautājumos. Pašlaik šis ir vienīgais privātpersonām, un, tādējādi, arī arodbiedrībām, pieejamais ceļš (EK 234.pants, agrākais ES Līguma 177.pants). Kopienų Tiesai var dot norādi par to, ka uz vietējā tiesā izskatāmo lietu ir attiecināmi arī Kopi-

enas likumdošanas nosacījumi, un, pirms lietas izspriešanas vietējā tiesā, ir nepieciešama šo nosacījumu interpretācija.

Ar sākotnējo nolēmumu attiecīgajai tiesai tiek sniegts Kopienų tiesību aktu interpretācijas pamatojums, kurš ir piemērojams tādu lietu izspriešanā, kur jāpiemēro Kopienų likumdošana, un, tādējādi, nevar piemērot vietējās likumdošanas normas, jo tās ir pretrunā ar Kopienų likumdošanu. Sākotnējie nolēmumu veselības un drošības jautājumos ir veicinājuši labāku atsevišķu direktīvu piemērošanu. Galvenās no tām ir Darba Laika Direktīva, un atsevišķos gadījumos arī Direktīva par Darbu ar displeju iekārtām un Strādājošo Grūtnieču Direktīva. Bet sākotnējo nolēmumu pārskati netiek plaši izmantoti. Arodbiedrībām ir jāiesaka, lai tās piestrādātu pie stratēģijas, kas noteiktu plašāku pārskatu izmantošanu nolēmumos veselības aizsardzības lietās.

### 3. Kopienas drošības un veselības likumdošanas pamatprincipi

**D**arba drošība un veselības aizsardzība bija viena no pirmajām jomām Eiropā, kuru aptvēra rūpnieciskā likumdošana. Mūsu sabiedrības modeļa centrālais elements ir drošības un veselības aizsardzības likumdošanas dokuments, kas skaidri izskaidro darba devēju preventīvos pienākumus. Galveno Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības likumdošanas aktos ietvertu principu pamatā ir:

- risku novēršana;
- preventīvo pasākumu prioritārā secība;
- darba devēja atbildība;
- sabiedrības dialogs un darba ņēmēju līdzdarbība;
- nepārtraukta situācijas uzlabošana; un
- daudz-disciplīnu preventīvie dienesti ar holistisku darba pieeju.

#### **1989.gada Pamatdirektīva: standarts**

1989.gada Pamatdirektīva nosaka principus, balstoties uz kuriem tiek izstrādāti pārējie Kopienas tiesību akti veselības aizsardzības jomā. Pamatdirektīvā ir saglabāti daži no galvenajiem 1970-os gados sasniegtajiem panākumiem, kad darba apstākļi bija strādājošo organizāciju darba kārtības galvenais jautājums. No Itālijas līdz pat Skandināvijas valstīm var izdalīt virkni vienojošu iezīmju: iebildumi pret vienveidīgu darbu, darba tempu paaugstināšanu, darbavietām, kur zemas kvalifikācijas darbinieki nevar ietekmēt darba organizāciju, prasības pēc labklājības un pienācīgas cieņas, kas ir kaut kas vairāk nekā tikai darba traumatisma novēršana, kā arī strādājošo vēlme kontrolēt ražotājspēkus, un, it sevišķi, pārraudzīt tehnoloģiskās izmaiņas un sociālās vēlmes, utt.

#### **Lielās pārmaiņas, kuras vismaz daļēji tika iekļautas 1989.gada Pamatdirektīvā, ietver:**

- uzmanība vairs netiek koncentrēta uz ar darbu saistītā kaitējuma veselībai finansiālo atlīdzināšanu, bet gan uz kaitējuma novēršanu ("veselība nav prece");
- uzmanība vairs netiek koncentrēta uz individu, bet gan uz apkārtējiem veselību ietekmējošiem apstākļiem ("strādājošie nav slimīgi, bet gan darbavietā ir neveselīga");
- tehnisko pieeju, kad speciālistu izstrādātie noteikumi diktē veselības un drošības nosacījumus, nomaina sociāli-tehniskā pieeja, kad strādājošais vairs nav objekts, bet gan kļūst par galveno profilaktisko pasākumu subjektu ("strādājošie ir tie, kas visvairāk zina par saviem darba apstākļiem");
- prasību, lai uz visiem strādājošajiem, neatkarīgi no to statusa, tiktu attiecināti

vienādi veselības aizsardzības tiesību akti. Tas bija lūzuma punkts daudzās valstīs, kur spēkā esošie tiesību akti bija radījuši būtisku atšķirību starp valsts un privāta sektora strādājošajiem, bet dažas strādājošo grupas vispār netika aptvertas (lauksaimniecībā, zvejniecībā, ģimenes uzņēmumos, kooperatīvos, reliģiskajos fondos, u.c.), vai arī uz tām tika piemēroti “zemākās kategorijas” noteikumi. Pamatdirektīva neattiecas vienīgi uz mājkalpotājiem;

- ļoti plaša preventīvā joma – tajā ir iekļauti visi tie faktori, kas varētu ietekmēt veselību, tai skaitā monotons un vienveidīgs darbs, kā arī darba attiecības darbavietā;
- kā neapstrīdams pienākums ir noteikts darba drošības nodrošinājums, kas ir apvienots ar diezgan sīki aprakstītiem attiecīgi piemērojamiem līdzekļiem (preventīvie plāni, riska novērtēšana, preventīvo dienestu izveidošana, darba ņēmēju pārstāvība).

### Papildu lasāmviela

- David Walters, Regulating health and safety management in the European Union: a study of the dynamics of change (Veselības un drošības vadības regulējums Eiropas Savienībā: izmaiņu dinamikas pētījums), Brussels, P.I.E.-Peter Lang, 2002.

Strukturizēta pamatdirektīvas izstrādes un tās ieviešanas 15 dalībvalstīs (laikā no 1989.-1998.

gadam) analīze, ko ir veicis Eiropas Arodbiedrību Tehniskais Birojs:

- Laurent Vogel, Prevention at the workplace (Prevencija darba vietā), 1994 un 1998. Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub16.htm> un <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub17.htm>

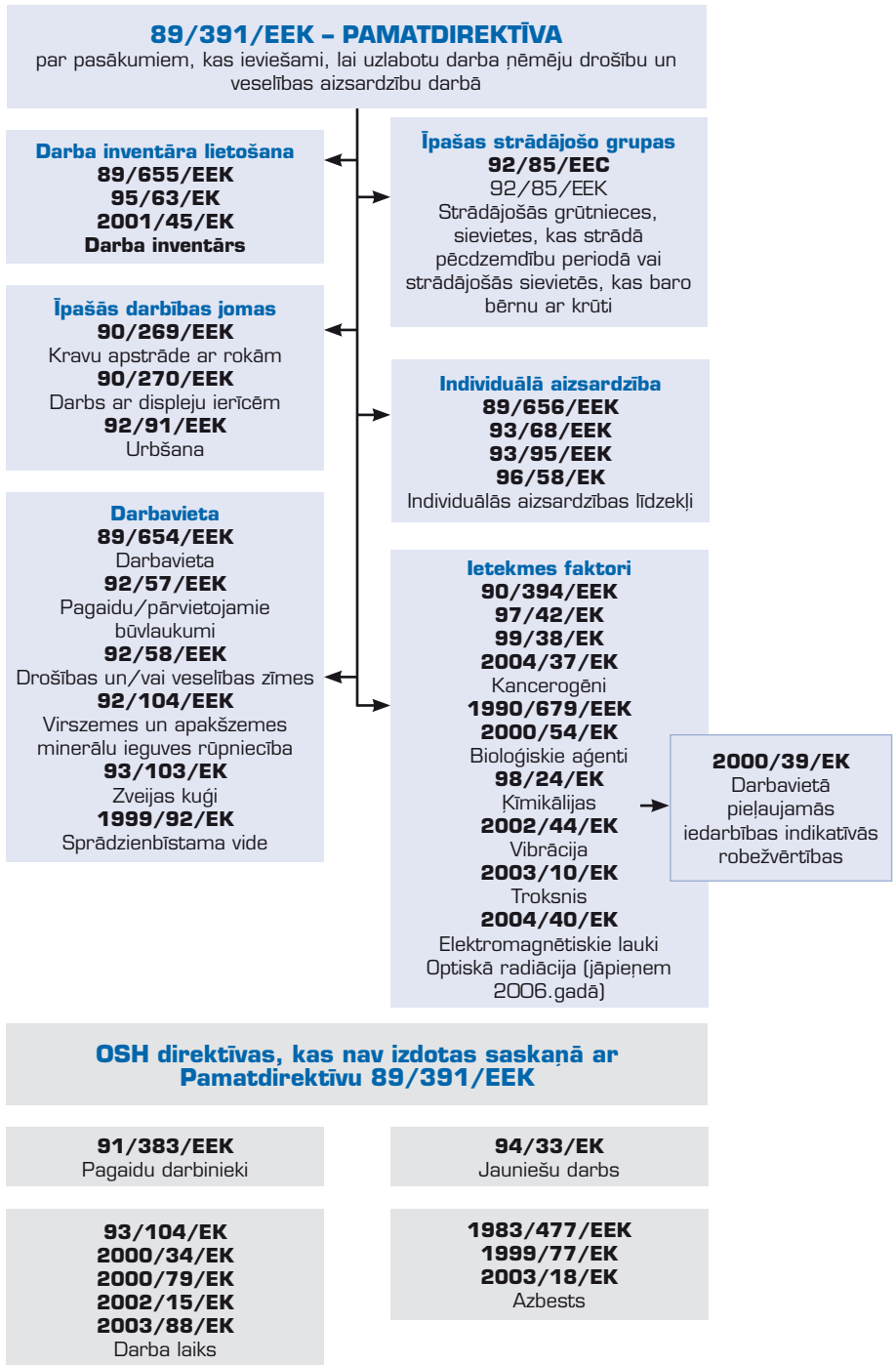
## Atsevišķas drošības un veselības aizsardzības direktīvas

Dažādi riska faktori un strādājošo kategorijas ir atrunāti atsevišķās direktīvās. Direktīvas nepieciešamību lielākajā vairumā gadījumu nosaka attiecīgo risku ietekmes smaguma faktors (piemēram, kancerogēni, bioloģiskie riski), vai arī atsevišķu faktoru (piemēram, troksnis, darbs ar displeju ierīcēm, kravas apstrāde ar rokām, grūtniecība, utt.) ietekme uz lielu strādājošo skaitu. Taču nevienu no šīm direktīvām nav iespējams pareizi piemērot, ja nav pareizi ieviesti Pamatdirektīvā noteikti pamatprincipi, jo tieši šie principi nodrošina kopējo darbavietas drošības sistēmas konsekvenci. Lielākā daļa atsevišķo direktīvu ir izdots saskaņā Pamatdirektīvu. Tajā pat laikā pārējās ir “neatkarīgas” direktīvas, kas nav tieši saistītas ar Pamatdirektīvu, un tās aptver sekojošus jautājumus: darba laiks, darba ņēmēji, ar kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku vai arī pagaidu darbinieki, jauniešu darbs un strādājošie, kuri ir pakļauti azbesta iedarbībai. Zemāk norādītie dati sniedz informāciju par šobrīd aptvertajām jomām.

## Divas aizsardzības sistēmas sfēras

Valsts preventīvo sistēmu var raksturot kā divu atsevišķu sfēru kompleksu. Pirmā sfēra ir darbavietā, kurā darbojas virkne procesā iesaistīto dalībnieku. Otrā sfēra atrodas ārpus darbavietas un tajā savukārt darbojas sabiedrisko, sociālo un organizatorisko spēlētāju grupas. Otrā sfēra ir īpaši nozīmīga, jo preventīvie līmeņi atsevišķās darbavietās ir ļoti atšķirīgi vairāku apstākļu dēļ: darba devēja nevēlēšanās ko darīt, zināšanu avotu trūkums, nav izveidota arodbiedrība, u.c. Šādos gadījumos vienīgi ārpus darbavietas eksistējošā sfēra var garantēt šiem strādājošajiem līdzvērtīgu aizsargātības līmeni. Otrā sfēra ietver sevi tādas funkcijas kā noteikumu izstrāde,

## Pašlaik spēkā esošās Kopienas veselības un drošības



kārtības nodrošināšana un pārkāpumu novēršana, izpēte, informēšana, apmācīšana, utt. Bet tagad detalizētāk pievērsīsimies pirmo aizsardzības sfēru veidojošajām sastāvdaļām, t.i. darbavietā īstenotajai politikai un struktūrai.

### **Strādājošo līdzdarbība**

1970-os gados viena no galvenajām arodbiedrību pamatprasībām bija pēc iespējas lielākas strādājošo teikšanas iegūšana attiecībā uz viņu darba apstākļiem. Tas ir nepieciešams arī pašlaik, jo:

- Vēl vairāk nekā prevencija šaurā nozīmē, arī jebkādas izmaiņas darba tehnoloģijas vai darba organizācijā var radīt tālejošu ietekmi uz arodveselību. Strādājošie savos centienos septiņdesmitajos gados nenovērtēja, cik cieši saistīta ir darba humanizēšana, demokrātija darbavietā un strādājošo kontrole pār tehnoloģiskajām izmaiņām, kas attiektos gan uz tehniska rakstura izvēli, gan izvēli citos ar darbu saistītos jautājumos.
- Tradicionālā risku novēršanas politika bieži vien cieš neveiksmi, jo ir piemērota vienīgi tehniskā un medicīniskā pieeja arodveselībai, kas ir izstrādāta, balstoties uz noteikta iespējamā iznākuma (darba traumas, arodslimības) un nerēķinoties ar būtiskiem veselības aizsardzības aspektiem.
- Nav iespējams izveidot veselīgākas darbavietas vienīgi sekojot speciālistu izstrādātajiem noteikumiem. Kamēr attiecīgās personas nav aktīvi iesaistītas procesā un tām netiek dota iespēja izteikt savas veselības problēmas un vajadzības, tikmēr risku novēršana notiek vienīgi tik daudz, lai nosargātu darba devēju aizmuguri (tā piemēram, individuālie aizsardzības līdzekļi netiek nesāti tādēļ, ka ir nepiemēroti, vai arī pārāk atgādina par riskiem: tādejādi vaina tiek novelta uz strādājošajiem).

## **Jaunās ES dalībvalstis un kandidātvalstis**

### **• Strādājošo līdzdarbība**

Lielākajā daļā jauno ES dalībvalstu dažādi vēsturiskie cēloņi radīja būtiskus šķēršļus strādājošo līdzdarbībai un arodbiedrību preventīvajām aktivitātēm. Cieša sadarbība ar vecajiem autoritārajiem režīmiem un ierobežots sociālā dialoga apjoms, vēl arvien izsauca sabiedriskās domas negatīvu nostāju un attur no iespējamās dalības arodbiedrībās. Pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados notika krasas izmaiņas politiskajos un ekonomiskajos pamatprincipos, kas atstāja pavisam maz vietas veselības un drošības jautājumiem. Šī joma tika pamesta novārtā, uzskatot, ka tā var bremsēt uzņēmējdarbību. Likumdošanas izmaiņas notika ļoti lēni, lai varētu pielāgoties jaunajai ekonomikai un pa to laiku daļēji sabruka preventīvie un arodveselības dienesti. Arī pēdējās desmitgades laikā sociālais dialogs nebija jauno dalībvalstu prioritāte.

### **• Strādājošo pārstāvība veselības aizsardzības un drošības jautājumos**

Neskatoties uz to, ka harmonizētā likumdošana neliek šķēršļus strādājošo pārstāvībai un lielākoties visas Pa-

mat-direktīvā nostiprinātās tiesības ir pārnestas vietējā likumdošanā, nevienā no jaunajām dalībvalstīm un kandidātvalstīm strādājošo pārstāvība darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos neizskatās spoži. Un tam ir dažādi iemesli.

Lielākajā daļā jauno valstu un kandidātvalstu darba drošības un veselības aizsardzības pārstāvji pieder pie arodbiedrībām. Mazo un vidējo uzņēmumu strādājošie necenšas apvienoties vai nozīmēt savus pārstāvjus. Darba devēji nav ieinteresēti darba drošības pārstāvju sistēmas attīstīšanā un pievērš nelielu uzmanību tam, lai izveidotu sociālo dialogu veselības un drošības jautājumos.

Tādejādi strādājošo pārstāvju pārklājums plašāk atspoguļo arodbiedrību situāciju šajās valstīs – mazāk nekā 50% strādājošo ir nodrošināta pārstāvība. Dažās valstīs nav iespējams noteikt ne pārstāvju skaitu, ne arī šādu pārstāvju pārklājumu uz noteiktu skaitu strādājošo. Tāpat nav arī informācijas par strādājošo pārstāvību ārpus arodbiedrībām, ja tāda vispār ir. Tādejādi, ņemot vērā datu trūkumu, ir ļoti grūti veikt jebkādu patreizējās situācijas analīzi.

- Tikai aktīvi līdzdarbojoties strādājošie varēs ņemt virsroku lēmumu pieņemšanas procesā.

## Arodbiedrību novērtējums attiecībā uz strādājošo “pārklājumu” ar OSH pārstāvjiem dažās jaunajās ES dalībvalstīs un kandidātvalstīs

	OSH pārstāvju pārklājums	Arodbiedrību pārstāvji
Bulgārija	49%	80%
Horvātija	65%	70%
Čehija	30%	100%
Igaunija	90%	50%
Ungārija	20%	65%
Latvija	Nav nosakāmi	95%
Polija	14%	Lielākoties no arodbiedrībām
Rumānija	50%	95%
Slovākija	40%	70%
Slovēnija	100% Izņemot mazos uzņēmumos	90%

Līdzdarbība ir gan nepieciešamība (preventīvā politika bez tās ir mazāk efektīva), gan arī tiesības. Tā ir viena no trim neatņemamām trijstūra daļām: preventīvo dienestu tehniski-medicīniskais ieguldījums; likumdošanas un reglamentējošais spiediens, kas nosaka darba apstākļu pamatstruktūru; un līdzdarbība, kā kolektīva strādājošo darbība, kas vērsta uz pašu veselības uzturēšanu un darbojas kā pamatots arguments viedokļu sadursmē ar citiem procesa dalībniekiem darba vietā. Līdzdarbība nenozīmē vienprātības veidošanu. Tā ir patstāvīga krasi atšķirīgu un bieži arī pretēju subjektīvo vērtējumu un interešu sadursmē. Būtu mulķīgi uzskatīt līdzdarbību par konfliktsituācijas beigām. Līdzdarbība ietver sevi tiesības apvienoties (arodbiedrības) un kolektīvas kopdarbības brīvību jebkādos veidos, kas raksturo organizēta darbaspēka rīcību (pulsēšanās tiesības, tiesības streikot, u.c.).

No vairākām valstīm savākie pierādījumi norāda uz to, ka starp strādājošo pārstāvību un preventīvās sistēmas izveidošanu darbavietās ir ļoti cieša saikne. Tā, Spānijā, veicot pētījumu darbavietās, kur notika visvairāk negadījumu, tika atklāts, ka no firmām, kurās netika veikti preventīvie pasākumi, 76,2% nebija preventīvas pārstāvju, kamēr 76% firmu, kurās, atbilstoši pētījuma datiem, tika veikti visi preventīvie pasākumi, bija šādi preventīvas pārstāvji. Arī Itālijā, kur pētījumu veica Reģionālā Koordinācijas Aģentūra, tika atklāta šī pati cieša saikne starp strādājošo pārstāvību darbavietās un kompānijas preventīvās politikas standartu.

Līdzdarbība ir arī arodbiedrību komandas lietpratība, jo tām ir jāmacās pieņemt dažādu strādājošo grupu viedokļus un vajadzības, kā arī jāņem vērā viņu pieredze. Tīri institucionāla pieeja, kas, piemēram, aprobežojas tikai ar dalību veselības un drošības komitejas sapulcēs, var pilnībā izskaust līdzdarbības jēgu. Lai sasniegtu šīs lietpratības prasmes, ir nepieciešamas vismaz trīs lietas:

- pietiekama apmācība un informētība;
- spēja patstāvīgi rīkoties: darboties strādājošo vajadzību un prioritāšu vārdā un vienlaikus reāli salīdzināt tās ar preventīvas ekspertu tehniskajām zināšanām un darba devēja preventīvas politiku;

- spēja sasaistīt cīņu par veselības aizsardzību darbā ar citiem darba dzīves aspektiem.

Līdzdarbības mehānismi dažādās valstīs krasi atšķiras. Pastāv, piemēram, milzīgas rūpniecisko attiecību sistēmas, arodbiedrību tradīciju, likumdošanas, u.c. atšķirības. Vispārīgi runājot, Kopienas direktīvās nav atrunāta praktiskā līdzdarbības īstenošana, bet ir noteikti tikai tās principi un pamatelementi. Acīmredzot ir jāatceras, ka daudzos gadījumos, realitāte ir daudz kompleksāka nekā tipoloģija, un, ka vienlaikus var pastāvēt dažādas realitātes formas.

## Dažādas strādājošo līdzdarbības metodes

1. **Informēšana:** minimālās prasības ir noteiktas Kopienas direktīvās. Līdzdarbība nav iespējama bez atbilstošas informācijas pieejamības. Ir ļoti svarīgi attīstīt darba vietas-, grupas- vai visas nozares informēšanas sistēmu, lai izvairītos no situācijas, kad ir iespējams saņemt tikai vispārēju informāciju par jebkādiem darba devējam "pieejamajiem rādītājiem", kurus darba devējs ir gatavs atklāt. Kā gan apspriest ražošanas iekārtu izvēli, ja strādājošajiem un to pārstāvjiem, piemēram, nav pieejama detalizēta informācija par visiem "par" un "pret" attiecībā uz dažāda veida iekārtām, kas ir pieejamas tirgū? Īstenas tiesības uz informāciju ietver sevī arī tiesības konsultēties ar ekspertiem (kurus izvēlas arodbiedrība), lai varētu izanalizēt un pārbaudīt sniegto informāciju.

2. **Konsultācijas:** konsultācijas nozīmē to, ka, pirms lēmuma pieņemšanas, ir jāņem vērā arī strādājošo un to pārstāvju viedokļi. Tas nenozīmē, ka darba devējam nepiederēs galavārds, bet tam ir jābūt konstruktīvam un tas nozīmē, ka, gadījumos, ja ir domstarpības, tad darba devējam ir jāpārlicina par sava viedokļa pareizību un skaidri jāpasaka, kādēļ tas neņem vērā strādājošo viedokli. Vienmēr ir jāsauglabā šādu konsultāciju pieraksti, jo varbūt būs jārēķinās ar ilgu strīdu izskatīšanu (piem., darba inspekcijā).

3. **Sarunas:** tās nozīmē visa veida procesus, kuru nobeigumā puses ir panākušas specifisku vienošanos.

4. **Kop-lēmumi:** šī ir cita veida kārtība, kad tiek izveidoti kopējie lēmumu pieņemšanas orgāni. Nevienam lēmumu nav iespējams pieņemt vienpersoniski. Ir jānosaka procedūra, pie kādām iestādēm (piemēram, darba inspekcija, apvienotās rūpniecības padomes, u.c.).

5. **Strādājošo kontrole:** tā ir attiecināma uz jomām, kurās lēmumus pieņem strādājošie un to pārstāvji. Ja neskaita visaptverošu strādājošo aktivitāšu periodus, tā ir ļoti reti sastopama, ņemot vērā to, ka šādas aktivitātes ir vērstas pret pašiem sabiedriskā darba un darba devēja pilnvaru pamatiem. Dažās ES Dalībvalstīs strādājošo pārstāvjiem atsevišķos gadījumos pie noteiktiem apstākļiem ir dotas tiesības pieņemt vienpersoniskus lēmumus. Kā piemēru var minēt Beļģiju, kur strādājošo pārstāvji var likt atcelt ārējo prevencijas konsultantu, kurš ir zaudējis strādājošo uzticību.

6. **Tiešās, neformālās līdzdarbības slazds:** Daudzos gadījumos darba devējs nepiekrīt tiesiski-noregulētai strādājošo līdzdarbībai, bet aizstāv tiešu un neformālu līdzdarbību. Ar to viņi saprot individu vai grupu (piemēram, kvalitātes pulciņi) līdzdarbību, vai arī, dažkārt, kā sava veida referendumu (piemēram, prasot strādājošiem balsot par atteikšanos no likumiskajām tiesībām, jo, pretējā gadījumā, ražošana tiks pārceļta uz ārzonū). Pieredze rāda, ka tiešā līdzdarbība - bez konsultatīvā orgāna esamības, bet informētības un konsultācijām par specifiskām tiesībām, bez arodbiedrības - faktiski ir darba devēja centiens iesaistīt strādājošos diskusijās, kuru nosacījumus un robežas nosaka darba devējs, un, kuru mērķis ir radīt vienprātību par kompānijas vadības mērķiem un kvēt strādājošo specifisko interešu atzīšanu.

## Preventīvie (profilakses) dienesti

Preventīvie (profilakses) dienesti ir aprakstīti Pamatdirektīvas 7.pantā - tomēr tā formulējums ir visai sarežģīts. Pants skaidri nedefinē virkni pienākumu, bet vienlaikus dod dalībvalstīm plašas iespējas tos nedefinēt. Vēl tajā ir atrunāti vairāki pamatprincipi, lai sniegtu ieteikumus. Prevencijas jēdzienu un to, kas būtu jāveic

preventīvajiem dienestiem, nav iespējams loģiski nodefinēt, neatgriežoties atpakaļ pie Direktīvas 6.panta. Šis pants izskaidro, ka prevencija ir daudz-disciplīnu darbības kopums, kas veido loģisku veselumu, kam ir jāaptver visi faktori, kas varētu ietekmēt veselību un drošību.

Pašreizējais preventīvo pasākumu stāvoklis Eiropas Savienībā nav apmierinošs. Tā novērtējums ir veicams atbilstoši vismaz četriem kritērijiem:

- vispārējs pārklājums: preventīvajiem dienestiem ir jābūt pieejamiem visiem strādājošajiem;
- daudz-disciplīnu pieeja: dienestos ir jābūt dažādu jomu ekspertizēm un preventīvās darbības parasti jāveic kop-darbojoties visām šīm ekspertīžu jomām, lai nodrošinātu visaptverošu pieeju šim darbam. Pamatdirektīva nosaka, ka attiecīgās dalībvalsts valsts iestāžu pienākums ir nodefinēt nepieciešamās spējas un darbības, un šādu lēmumu pieņemšanu nedrīkst atstāt darba devēja ziņā;
- preventīvajām nostādņēm ir jāatbilst preventīvo pasākumu prioritārajai secībai. Preventīvo dienestu galvenais pienākums ir uzlabot kopējos darba apstākļus;
- efektīva strādājošo un to apvienību līdzdarbība preventīvo dienestu darbībā.

Stāvoklim ES valstīs ir jāatbilst visiem šiem kritērijiem. Dažas valstis strauji virzās uz priekšu, citas ir bijuši ļoti nelieli reāli uzlabojumi, bet atsevišķas valstis situācija ir kļuvusi vēl sliktāka. Preventīvo dienestu daudz-disciplīnu daba atspoguļo plašu un komplicētu preventīvo pienākumu spektru, kas ir noteikts Pamatdirektīvas 6.pantā. Vadoties no situācijas valstīs, kur ir izveidoti un darbojas daudz-disciplīnu dienesti, dalībvalstīm, istenojot savu 7.pantā noteikto pienākumu definēt nepieciešamās spējas un prasmes, ir jāņem vērā tas, ka preventīvais dienests var būt kompetents tikai tad, ja tajā ir apvienoti eksperti šādās jomās:

- arodveselība;
- drošība;
- rūpnieciskā higiēna un toksikoloģija;
- ergonomika;
- psiho-sociālā vide un darba organizācija.

Dažādu ekspertīžu jomu sadarbība nenozīmē to, ka visiem attiecīgajiem ekspertiem ir jābūt iesaistītiem katrā atsevišķajā preventīvajā darbībā. Ir jāspēj nošķirt preventīvo dienestu kā patstāvīgu organizāciju, kas darbojas prevencijas jomā, no preventīvo dienestu veicamo darbību patiesā satura, kas, ņemot vērā praktiskos apstākļus, ir ļoti daudz-slāņots un aptver vairākas disciplīnas. Ir jānodefinē pasākumi, kas ir jāveic, lai nodrošinātu preventīvo dienestu atbilstību attiecīgajiem standartiem. Šeit ļoti nozīmīgs būtu kompetentu iestāžu apstiprinājums. Arodbiedrībām ir vitāli svarīgi, lai tās varētu piedalīties kvalitātes standartu un novērtēšanas procedūras vadlīniju izstrādē. Nacionālās politikas nostādņēs attiecībā uz preventīvajiem dienestiem ir jāietver prasība pēc regulāra esošo shēmu novērtējuma un pēc izpētes, lai identificētu neapmierinātās vajadzības.

## Vai Holandes preventīvie dienesti ir patiesi preventīvas ieguvums?

Jau vairākus gadus Holandes Sociālo lietu Ministrija izdod "Arbobalans" monitoringa ziņojumu, kas apskatīti dažādi preventīvo noteikumu aspekti un sniegti daži arodveselības situācijas indikatori. Dažos indikatoros ir sasniegts būtisks progress (it sevišķi strādājošo skaits, kurus aptver preventīvie dienesti), bet citi konstatējumi ir daudz uztraucošāki. Preventīva ir vairāk vērsta uz to, lai samazinātu darba kavējumus slimības dēļ. Netiek domāts par ilgtermiņa veselības jautājumiem un izvēle tiek likta uz nekavējošu individuālu vai tehnisku risinājumu, bet nevis uz izmaiņām darba organizācijā.

Preventīvo dienestu darbība ir jakoncentrē uz prevenciju. Dažās valstīs vietējā prakse un tiesību akti nosaka, ka šiem dienestiem ir jāveic arī korektīvās darbības, bet tad, minētajos gadījumos šādas darbības ir jāvirza tā, lai tās nodrošinātu preventīvo pasākumu piemērošanu attiecībā uz novēršamo veselības traucējumu iemesliem.. Preventīvo darbību veikšanai ir jāgarantē profesionāla neatkarība, kas nodrošinās to, ka preventīvo dienestu darbinieki varēs vienlīdz sniegt padomus gan darba devējiem, gan arī darba ņēmējiem. Ir jāgarantē to atbilstība starptautiski atzītiem profesionālajiem standartiem, un, it sevišķi, "Starptautiskajā arodveselības speciālistu ētikas kodeksā" noteiktajam. Citu lietu starpā, tas nozīmē, ka šos dienestus nevajadzētu iz-

mantot, lai pārbaudītu neierašanos darbā, ne arī lai veiktu veselības pārbaudes pirms pieņemšanas darbā. It sevišķi ar likumu būtu jānoliedz jebkāda to izmantošana pirms-nodarbinātības ģenētiskajai apskatei, kas paredzēta, lai noteiktu pakļaušanos noteiktiem riskiem.

### Vai Holandes preventīvie dienesti ir patiesi preventīvas ieguvums?

Jau vairākus gadus Holandes Sociālo lietu Ministrija izdod "Arbobalans" monitoringa ziņojumu, kas apskatīti dažādi preventīvo noteikumu aspekti un sniegti daži arodveselības situācijas indikatori. Dažos indikatoros ir sasniegts būtisks progress (it sevišķi strādājošo skaits, kurus aptver preventīvie dienesti), bet citi konstatējumi ir daudz uztraucošāki. Preventīva ir vairāk vērsta uz to, lai samazinātu darba kavējumus slimības dēļ. Netiek domāts par ilgtermiņa veselības jautājumiem un izvēle tiek likta uz nekavējošu individuālu vai tehnisku risinājumu, bet nevis uz izmaiņām darba organizācijā.

Parāk bieži, preventīvo dienestu daudz-disciplīnu aktivitātes ir saraustītas un tās tiek īstenotas atbilstoši komerciālajam patēriņam. To darbības efektivitāte būs atkarīga no komercijas pieprasījuma, taču šāda atsevišķā darbavietā gūtā pieredze reti kad ir piemērojama preventīvas uzlabošanai citās firmās. Šāda pieeja ļoti kavē preventīvas attīstību. Preventīvie dienesti īsteno sabiedrības veselības nodrošinājumu un ir pretrunā ar privāto dienestu komerciāla-pieprasījuma dzinuli un konkurences tirgu. Ir jāstiprina saite starp valsts preventīvas politikas un preventīvajiem dienestiem. Tādējādi preventīvajiem dienestiem ir nepieciešams valsts atbalsts, kas var variēties, atkarībā no apstākļiem attiecīgajā valstī.

### Veicināmās funkcijas varētu būt:

- pieredzes un risinājumu apmaiņu, izstrādāt viegli pieejamas datu bāzes un informācijas sistēmas, kas palīdzētu risināt problēmas, balstoties uz dažās darba vietās jau pārbaudīto praksi;
- izpēti, kas balstīta uz iegūto pieredzi un neapmierināto vajadzību identifikāciju;
- turpināt preventīvas speciālistu profesionālo apmācību, lai uzturētu viņu prasmes;
- preventīvo dienestu kvalitātes kontroli, lai izvairītos no standartiem neatbilstoša tirgus izveides;

- nodrošināt preventīvas darbinieku aizsardzību no darba devēju spiediena;
- labāka preventīvo dienestu integrācija sabiedrības veselības nodrošināšanā (epidemioloģiskā izpēte, preventīvo dienestu savākto ziņu izmantošana, lai nodrošinātu savlaicīgu iejaukšanos procesos – it sevišķi attiecībā uz bīstamo ķīmisko vielu izmantošanas aizliegšanu vai ierobežošanu u.c.).

### Papildu lasāmviela

- "Special report on preventive services" (Ipašais ziņojums par preventīvajiem pakalpojumiem), TUTB Newsletter, Nr. 21, jūnijs 2003, lp. 19-37. Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter.
  - Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance (Strādājošo veselības uzraudzības tehniskās un ētiskās vadlīnijas), OSH Nr. 72, Geneva, ILO, 1998.
- Skatīt: [www2.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/osh72.pdf](http://www2.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/osh72.pdf).
- SDO 161.konvencija par arodveselības dienestiem ([www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm)) un 171.rekomendācija ([www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm)).

### Darba devēja pienākumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā

Viens no lielākajiem Pamat-direktīvas īstenotajiem pilnveidojumiem bija, tas, ka tika definētas dažādu aktieru (t.sk. ligumiski saistītu) lomas darba vietā, kā arī noteiktas to savstarpējās attiecības. Pamat-direktīva noformulē gan sasniedzamo rezultātu (darba devēja pienākumu nodrošināt drošību), gan arī pamata ceļus, kā to sasniegt. Nerodas jautājums, kads tad ir sasniedzamais rezultāts. Darba apstākļi nedrīkst kaitēt veselībai. Šim pienākumam nav aprobežojumu (izņemot nepārvaramas varas gadījumus, kas minēti 5.4.pantā). Kopienas likums atteicās no "saprātīgas pielietojamības" prasības, kas bija atrunāta iepriekšējās rūpnieciskās higiēnas direktīvās (galvenokārt, 1980.gada Pamat-direktīvā par ķīmisko, fizikālo un bioloģisko aģentu riskiem). Šajā gadījumā briesmas radīja tas, ka preventīvie pasākumi tika pakļauti sava veida ieņēmumu un izvedumu kalkulācijai, kas noteiktu to ekonomisko vērtību. Tajā pat laikā Pamat-direktīvas 6.pants sniedza priekšstatu par uz arodveselību attiecināmo plašo jautājumu loku. Drošības nodrošinājuma pienākums nav aprobežots vienīgi ar izvairīšanos no negadījumiem darbā, bet tas ietver arī iedarbību uz visa veida faktoriem, kas var radīt īstermiņa vai ilgtermiņa ietekmi uz veselību.

Minētais padara to par dinamisku drošības nodrošinājuma pienākumu, kas ir vērsts uz notiekošu darba apstākļu uzlabošanu, bet nevis uz statistisku uzlabojumu, kuru identificē ar darba negadījumu un arodslimību neesamību. Darba devējam ir jāņem vērā, ka "attīstība ir sava veida māksla", un tam ir jākonsultējas ar strādājošajiem, lai tie varētu izteikt savus priekšlikumus. Arī 1998.gada Ķīmisko aģentu direktīva satur būtiskus nosacījumus par veselības uzraudzību, kuras rezultāti ir izmantojami riska novērtējumu pārskatīšanu un preventīvo līdzekļu pieņemšanu.

Svarīgi ir arī pielietojamo metožu ieteikumi: piemēram, preventīvo pasākumu sarīdošana prioritārā secībā, sistemātiski plānotu preventīvo pasākumu koncepcijas izstrāde un risku novērtēšanas izmantošana. Tāpat eksistē arī diezgan vispārīgi principi par preventīvajiem dienestiem, kurus ir jāizveido visiem darba devējiem, kā arī par to, ka preventīvajos pasākumos ir jāpiedalās arī strādājošajiem un to organizācijām.

Praksē ir pierādīts, ka darba drošība un veselības aizsardzība nav darba devēja primārā interese. Dažās jomās un pastāvot noteiktiem apstākļiem, tieši darba devēja interesēs būtu uzlabot darba apstākļus un izvairīties no kaitējuma nodarīšanas veselībai. Bet tas nav vispārīgs likums. Peļņas gūšanas motīvs ļoti bieži nopietni aizēno darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus. Gandrīz divu gadsimtu garumā ir pierādīts, ka preventīvas pasākumu galvenokārt ir atkarīgs no trim lietām:

- saskaņotas strādājošo un arodbiedrību rīcības;
- specifiska un saistoša likumdošanas ietvara radīšanas darba devējam;
- pareiza darba kontroles, inspicēšanas un sodu sistēmas darbība, kas ļauj valsts iestādēm piespiest darba devējus, lai to darbība atbilstu tiesību aktiem.

Darba devēja pienākums nodrošināt drošus darba apstākļus izriet no tā, ka ar darbu saistītu veselības pasliktināšanos neizraisa neveiksmes, šausmīga nenovēršamība vai personas uzvedības forma. Tas ir saistīts ar darba devēja varu regulēt darba organizāciju, kas savukārt ietekmē strādājošo specifiskos darba apstākļus. Darba devēja drošības nodrošināšanas pienākums ir cieši saistīts ar plānotu preventīvu pasākumu sarīkošanu prioritārā secībā. Galvenā doma ir pēc iespējas samazināt riska avotus, pieņemt potenciālos riskus, novērst tos un periodiski pārskatīt preventīvas līdzekļus jaunas pieredzes gaismā. Ir pierādīts, ka, lai ieviestu šo pienākumu praksē, ir jāpārvar divi būtiski šķēršļi.

### **“Blakusvāga” efekts**

Šādi preventīvie pasākumi tiek vērtēti kā „leikoplasta” risinājums, kas tikai ierobežo darba organizācijas kaitīgo iedarbību - parasti tie tiek atstāti tehnisko speciālistu ziņā. Minētajā gadījumā preventīvas prasības neveido biznesa politikas neatņemamu sastāvdaļu. Darba organizācija, iekārtu un materiālu izvēle, kā arī biznesa plānošana tiek veikta, neizvērtējot to iedarbību uz strādājošo veselību patreizējā brīdī un nākotnē. Nepieciešamie pasākumi tiek īstenoti tikai pēc notikušā, lai kompensētu ļaunumu, kuru ir nodarījuši kompānijas lēmumi. Tehniskās preventīvas līdzekļi lielākos nav spējīgi novērst riskus to saknē un tiem ir mainīgi sekmes postījumu samazināšanā. Šis pieejas sagrozītā loģika dažos gadījumos var novest pie tā, ka strādājošie tiek vainoti par to, ka tie ar savu rīcību ir nodarījuši kaitējumu paši savai veselībai.

### **Prevencija, kuru diktē citi biznesa vadības mērķi**

Viena no pamudināmajām alternatīvām ir tāda, ka ir izveidojama vadības sistēma, kurā arodveselība veido tikai daļu no plašāk sasniedzamajiem mērķiem (piemēram, kvalitāte vai vide). Neskatoties uz to, ka nepastāv šaubas, ka ir nepieciešama sistemātiska arodveselības vadība, mums tomēr ir jāizvairās no dažām lietām, kas tikai saduļķo ūdeni.

1. Arodveselība ir pašpietiekama un tā nedrīkst kļūt par vienkāršotu mainīgo lielumumu, kas ir atkarīgs no kompānijas peļņas apjoma. Šādus draudus rada informatīvās kampaņas, kurās veselības aizsardzība ir sajaukta ar peļņas gūšanu, produktivitāte ar konkurētspēju, lai gan patiesi būtu nepieciešams pieprasīt strādājošo veselības saglabāšanu, neskatoties uz to, ka tas nozīmētu zemāku produktivitāti vai peļņu.
2. Arodveselība var nesakrist ar citiem kompānijas mērķiem (peļņu, kvalitāti, u.c.). Vadība, kuras darba stils balstās uz savstarpēji nesaistītiem mērķiem, var izvēlēties tādus arodveselības mērķus, kas lieliski saderēs kopā ar pārējiem mērķiem, un vienlaikus izvairīsies no tādiem, kas konfliktēs ar pārējiem.

3. Vadības sistēmas tiek izstrādātas kā kontrolējoša sistēma, kur augšas komandē apakšas. Firmas vadība nosaka savus mērķus, organizē uzņēmuma darbību tā, lai šie mērķi tiktu sasniegti, izvērtē un pārbauda rezultātus, utt. Vadības sistēma tiek iesaistīti visi firmas spēlētāji, lai visi atbalstītu kompānijas vadības interesēs izstrādāto preventīvas programmu. Šī ir bistama integrēšanās forma, kas var tikt vērstā uz to, lai no procesa izslēgtu arodbiedrības un citas rūpniecisko attiecību sistēmas, kurās arodbiedrībām ir liela ietekme; vai arī, slēpjoties zem „darba drošības kultūras” vienprātības maskas, tās galīgais mērķis ir arodbiedrību autonomijas samazināšana. Nepieciešams, lai strādājošo kolektīvā autonomija tiktu saglabāta visos preventīvo pasākumu posmos, lai izgaismotu un padarītu redzamas gan jaunās, gan novārtā atstātās problēmas. Tā varēs nodrošināt to, lai veselības veicināšanas pasākumus liktu vienos svara kausos ar kompānijas ražošanas prasībām vai pārvaldības ķēdi. Un visbeidzot, kas izceļ problēmas no šaurā atsevišķas darba vietas ietvara un novirzīs politiskās debātes uz nepieciešamo izmaiņu veikšanu.

### Papildu lasāmviela

Frick et al., *Systematic occupational health and safety management: perspectives on an international development* (Sistemātiska darba drošības un veselības aizsardzības vadība: starptautiskās attīstības perspektīvas), Londona, Pergamon press, 2000.

### Aprobežojumu pārvarēšana

Kopienas direktīvas veido likumdošanas pamatu, kas, salīdzinoši ar dalībvalstu nacionālajām preventīvas sistēmām, darbojas kā celmlauzis. Bet arī tā nav bez kļūmēm. Ir būtiski, lai arodbiedrības identificētu šos vājuma punktus, lai izstrādātu saskaņotu preventīvas stratēģiju, kas būtu kaut kas vairāk nekā direktīvu ieviešana, izkoptojot tās formulējumus, un kuras rezultātā tiktu izveidota visaptveroša preventīvas sistēma.

1. Direktīvas praktiski ir koncentrētas vienīgi uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām, bet neievēro sabiedrības nozīmi preventīvas sistēmā.
2. Direktīvās nekas nav noteikts par negatīvo nenodrošinātās nodarbinātības ietekmi. Tās ir balstītas uz maldīgu priekšstatu par to, ka darbiniekiem uz laiku un pastāvīgajiem darbiniekiem ir noteikti vienādi apstākļi, kas neatbilst reālajām darba attiecībām apmaksātās darba vietās.
3. Nav noteikta saistība starp arodveselības un dzimumu līdztiesības jautājumiem.
4. Direktīvas neattiecas uz pašnodarbinātajiem un mājas saimniecībās strādājošos.
5. Direktīvas galvenokārt nosaka pienākumus, kurus katrs darba devējs ir parādā “saviem” darbiniekiem. Reālajā dzīvē ražošana tikai daļēji atspoguļo patieso mijiedarbību starp dažādām juridiskām personām, kādas ir firmas. Daudzos gadījumos darbuzņēmēja firma var īstenot diezgan striktu apakšuzņēmēju firmu darba apstākļu kontroli. Lai gan Pamatdirektīvā ir noteikts, ka vienā darba vietā atrodošiem uzņēmumiem ir jāsadarbojas, tās pat nepieskaras tādām jautājumiem kā darba drošība un veselības aizsardzība apakš-uzņēmumu līgumu noslēgšanas gadījumā.

## Papildu lasāmviela

Par nodarbinātību uz nenoteiktu laiku un arodiveselību:

- "Casualisation and flexibility: impact on worker's health" (Nepilna darba laika darbs un elsatība: ietekme uz strādājošo veselību), TUTB Newsletter, No. 15-16, February 2001, p. 16-22.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter.

- Fernando G. Benavides et al., Precarious employment and health-related outcomes in the European Union (Nestabilā nodarbinātība un ar veselību saistītais rezultāts Eiropas Savienībā), Dublina, Eiropas Fonds, 1999.
- Béatrice Appay et al., Précarisation sociale, travail et santé, Paris, IRESCO, 1997.

Par saistību starp arodiveselību un dzimumu vienlīdzību:

- Gender issues in safety and health at work: a review (Dzimumu jautājumi darba drošībā un veselības aizsardzībā), Bilbao, Eiropas aģentūra drošībai un veselības aizsardzībai darbā, 2003.
- Laurent Vogel, The gender workplace health gap in Europe (Veselība darbavietā Eiropā - aiza starp dzimumiem), TUTB, 2003.
- Karen Messing, Integrating gender in ergonomic analysis (Dzimumu integrēšana ergonomiskajā analizē), TUTB, 1999.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Publications.

## Nozīmīga mijiedarbība, kas ne vienmēr tiek panākta

Prevencijas pasākumi gan Kopienas, gan nacionālajā līmenī ir efektīvi tikai tik daudz, cik tos var apvienot vienā veselumā ar citiem nodrošinājuma veidiem, kas darbojas kā galvenie arodiveselības noteikšanas faktori. Darba tirgus, sociālās nodrošināšanas sistēmas, vides aizsardzības, dzimumu līdztiesības, izglītības un profesionālās apmācības politika savstarpēji mijiedarbojas, lai gan šāda mijiedarbība ne vienmēr tiek panākta. Darba drošības un veselības aizsardzības jomā īpaša problēma ir tirgus regulēšana. Kopienas tiesību akti paredz brīvu darba aprīkojuma un ķīmikāliju apriti vienotajā Eiropas tirgū. Šie tirdzniecības nosacījumi ir visai šķidri. Pašlaik tie tiek pārskatīti, un šis process ietekmēs gan 1989.gada Mašīnu direktīvu, gan arī milzuma daudz ar ķīmikālijām saistītos tiesību aktus, kas ir tikuši pieņemti kopš 1967.gada. Arodbiedrības pieprasa būtiskus šo aktu labojumus, kā arī efektīvu valdības īstenoto tirgus uzraudzības politiku.

## Papildu lasāmviela

Par Mašīnu Direktīvu:

- Stefano Boy, Sandra Limou, The implementation of the Machinery Directive (Mašīnu direktīvas ieviešana), TUTB, 2003.
- Sandra Limou, La directive communautaire relative à la conception des machines, TUTB, Institut du travail de Strasbourg, 2003 (tikai franču valodā).

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Publications.

- "New Machinery Directive soon on track?" (Vai jaunā mašīnu direktīva ir ceļā?), TUTB Newsletter, Nr. 26, decembris 2004, lp. 14-16.

- "The Machinery Directive, gains and challenges for the New Approach", TUTB Newsletter, N3. 21, jūnijs 2003, lp. 3-7.

- "Revision of the Machinery Directive", TUTB Newsletter, Nr. 17, jūnijs 2001, lp. 5-12.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter.

Par ķīmikāliju noteikumiem un REACH:

- Simon Pickvance et al., The impact of REACH on occupational health (REACH ietekme uz arodiveselību), Šefildas Universitāte, ETUC, ETUI-REHS, 2005.
- Tony Musu, REACHing the workplace (REACH darba vietās), TUTB, 2004.

- Ulrike Westphal, Carcinogens in the working environment (Kancerogēni darba vidē), TUTB 1998.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Publications.

- "REACHing the workplace: trade unions call for a more ambitious European policy on chemicals" (REACH darba vietā: arodbiedrības pieprasa ambiciozāku Eiropas politiku ķīmikāliju jomā), HESA Newsletter, Speciālzdevums, Nr. 28, oktobris 2005. Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter.
- Sievietes par REACH un no toksiskām vielām brīvu nākotni: [www.wecf.de](http://www.wecf.de) > Projects.

## 4. Eiropas arodbiedrību stratēģijas svarīgākās iezīmes darba drošības un veselības aizsardzības jomā

Lielākā daļa no Eiropas Kopienas veselības aizsardzības un darba drošības tiesību aktiem ir radušies arodbiedrību darbības rezultātā. Neskatoties uz to, ka arodbiedrības ne tuvu neatrisina visas problēmas, tās tomēr dod pozitīvu tiešo ieguldījumu, kas var uzlabot preventīvas sistēmas darbību. Bet lai to sasniegtu, ir nepieciešama autonoma arodbiedrību rīcība. Nepietiek vienīgi ar likumdošanas bāzes uzlabošanu – tās nosacījumus ir jāievieš arī praksē, un tikai arodbiedrību spiediens varētu palīdzēt tā īstenošanā. Tieši šī iemesla dēļ arodveselība ir viens no galvenajiem Eiropas Arodbiedrību Konfederācijas darba kārtības jautājumiem. Lai veicinātu Eiropas arodbiedrību sadarbību šajā jomā, tika izveidots TUTB (kopš 2005.gada ETUI-REHS HESA Departaments). EAK un TUTB kopējās kampaņas ietvēra cīņu par azbesta aizliegšanu, kampaņu par skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumu novēršanu, iniciatīvas par ķīmisko vielu tirdzniecības noteikumu (REACH) uzlabošanu, utt.

### Papildu lasāmviela

Eiropas arodbiedrību kampaņa pret skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumiem:

- "Musculoskeletal disorders: where we are, and where we could be" (Skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi: kur mēs esam un kur mēs varējām būt), HESA Apkārtraksts, Nr. 27, jūnijs 2005, lp. 22-27.
- Rory O'Neill, Europe under strain (Deformētā Eiropa), TUTB, 1999.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > MSD

Eiropas arodbiedrību kampaņa par azbesta aizliegumu Eiropā un pasaulē:

- "Asbestos in the world" (Azbests pasaulē), HESA Apkārtraksts, Speciālziņojums, Nr. 27, jūnijs 2005, lp. 7-21.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > Asbestos.

ETUC ieguldījums debatēs par Kopienas arodveselības stratēģiju:

- Laurent Vogel, Occupational health. Eight priority action areas for Community policy (Arodveselība. Astoņas prioritārās rīcības jomas Kopienas politikā.), TUTB, 2004.

- "The Community strategy at mid-term" (Kopienas vidēja termiņa stratēģija), TUTB Apkārtraksts, Speciālziņojums, Nr. 26, lp. 17-30.

See: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > Community strategy.

### Arodbiedrību apņemšanās būtība

Mēs dzīvojam sabiedrībā, kurā valda liela nevienlīdzība. Viena no lielākajām nevienlīdzības izpausmēm ir attiecināma uz dzīvību un veselību. Strādājošajiem ir salīdzinoši īsāks dzīves ilgums nekā privilēģētākām darba ņēmēju grupām. Saslimstība – vai tas būtu vēzis, ādas slimības vai ar darbu saistīti veselības traucējumi – skar iedzīvotājus ļoti nevienlīdzīgi. Viens no šīs situācijas iemesliem

ir darba apstākļi. Pēdējo gadu laikā lielākajā daļā Eiropas valstu ir palielinājusies nevienlīdzība veselības jomā. Aiza starp strādājošajiem un privilīģētākām darba ņēmēju grupām arvien pieaug nāves gadījumu, saslimšanas un invaliditātes ziņa. Vēl drastiskāka attīstība ir manāma dažās Austrumeiropas valstīs.

Arodveselība ir liela arodbiedrību prioritāte. Dzīvības un veselības aizsardzība bija viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ rūpnieciskās revolūcijas sākumposmā izveidojās strādājošo organizācijas. Ari šobrīd tā ir viena no pamatdarbības jomām. Tā ir arī viena no galvenajām prasībām, ko strādājoši izvirza arodbiedrībā. Arodbiedrība, kas nevar ietekmēt arodveselību, ātri vien zaudēs uzticību, ja tai nāksies nodarboties vēl ar citām strādājošo interesēm. Arguments, ka darba drošība un veselības aizsardzība ir gan strādājošo, gan darba devēju kopēja interese, neiztur nekādu kritiku. Tikai atsevišķos gadījumos, ja sliktā veselība acīm redzami ietekmē arī firmas izmaksas, var būt runa par kādām kopējām interesēm. Visos citos gadījumos, velme panākt kompromisu novedīs pie asas viedokļu sadursmes. Konflikti pastāv arī citos jautājumos.

Kopumā var izdalīt divas dominejošās tendences:

- Jo tālāk jūs aizejat no tradicionāli atzītajiem un kompensējamajiem riskiem, jo vairāk atšķiras piemērojamās stratēģijas. Tādējādi ir daudz vienkāršāk vienoties par plāniem rūpniecisko negadījumu samazināšanā, nekā cīnīties pret faktoriem, kas ietekmē garīgo veselību. Neskatoties uz to, ka dažas ar darbu saistītās veselības problēmas ir saistītas ar kļūmēm, kas tāpat ietekmē arī ražošanu (piemēram, nelaimes gadījumi, vāja dažāda veida piesārņojuma kontrole, utt.), citas ir tieši saistītas ar produktivitāti, darba intensitāti un ražošanas mērķu likšanu augstāk nekā cilvēku darba aspektu (piemēram, ar spiesto darba laika elastību). Šādos gadījumos efektīvi preventīvas pasākumi bieži vien ir pretrunā ar kompānijas vadības stilu.
- Jo vairāk palielinās nodarbinātība pagaidu darbos, jo mazāka kļūst preventīvas prioritāte. Masu bezdarba laikā, palielinās centieni samazināt riskus, istenojot darba ņēmēju atlasu un apriti – it īpaši jomās, kur ir jāveic zemākas kvalifikācijas darbu. Vēl viens strīdīgs jautājums attiecas uz arodveselības ekonomisko pieeju, kad preventīvas praktisko pielietojumu diktē peļņas-zaudējumu aprēķins: devalvējoties darbam, devalvējas arī strādājošo veselība. Vienkārši un lēti aizvietojamais darba ņēmējs tiks uzskatīts par “vienreizējas lietošanas” resursu.

Veselības aizsardzības cīņu nevar nodalīt no kolektīvas rīcības un apvienošanās, kas vērsta uz darba apstākļu pārmaiņām. Ne medicīnas zināšanu, ne tehniskā progresa sasniegumi nenesīs ilgtermiņa uzlabojumus, ja tos nebalstīs šāda, pašu strādājošo vadīta, kolektīvā darbība. Tādēļ arī vēl šodienas Eiropā būtisku daļu no arodbiedrību aktivitātēm veido darba drošība un veselības aizsardzība.

### **Rīcība darba vietās - arodbiedrību darbības sākuma punkts veselības un drošības jomās**

Arodbiedrības savu darbību arodveselības jomā veic vairākos līmeņos: ikdienas darbības darba vietā, nozares un starp-nozaru kolektīvās vienošanās, politiskā un darbaspēka saskaņotas rīcības iniciēšana, darbs trīspusējās institūcijās, tiesās (aizstāvojot ievainotos un slimos darba ņēmējus, kā arī panākot spriedumu taisīšanu pret atbildīgajiem darba devējiem), attiecības ar presi, kas vērstas uz veselības problēmu aktualizēšanu, utt. Jebkādas rīcības pirmsākumā ir pašu strādājošo

Jauno ES dalībvalstu arodbiedrības saskārās ar milzīgu izaicinājumu, kas nāca no nozaru restrukturizācijas, bezdarba līmeņa celšanās, kaulēšanās par algu līmeni, fundamentālo sociālo tiesību aizsardzība, u.c. No šī redzes viedokļa, veselība un drošība tobrīd bija mazākā arodbiedrību problēma. Neskatoties uz to, arodbiedrības iesaistījās institūciju veidošanas un likumdošanas transpozīcijas procesos, kā arī apmācot un citādos veidos balstot arodbiedrību veselības un drošības aktivistus. Viss minētais, kopā ar Eiropas sadarbību šajā jomā, varētu likt pamatus arodbiedrību iesaistībai OSH.

aktivitātes. Tieši šajā jomā strādājošajiem parasti ir augstas prasības attiecībā pret savām arodbiedrībām, kas atspoguļo vairākās paaudzēs gūto pieredzi: bez organizēta darbaspēka nevar būt drošības par ilgtermiņa progresu arodveselības jomā.

Jauno ES dalībvalstu arodbiedrības saskārās ar milzīgu izaicinājumu, kas nāca no nozaru restrukturizācijas, bezdarba līmeņa celšanās, kaulešanās par algu līmeni, fundamentālo sociālo tiesību aizsardzība, u.c. No šī redzes viedokļa, veselība un drošība tobrīd bija mazākā arodbiedrību problēma. Neskatoties uz to, arodbiedrības iesaistījās institūciju veidošanas un likumdošanas transpozīcijas procesos, kā arī apmācot un citādos veidos balstot arodbiedrību veselības un drošības aktivistus. Viss minētais, kopā ar Eiropas sadarbību šajā jomā, varētu likt pamatus arodbiedrību iesaistībai OSH.

Veselības aizsardzības pārstāvība Eiropas valsti tiek īstenota ar dažādiem līdzekļiem. Neskatoties uz to, ka dažādu valstu apstākļi un praktiskās īstenošanas metodes ir visai atšķirīgas, acīmredzams ir fakts, ka lielākā daļa veselības aizsardzības pārstāvju ir arodbiedrību aktivisti. Šī tendence ir manāma arī valstīs, kur likumdošana atļauj šos pārstāvjus iecelt ne tikai no arodbiedrībām. Tomēr, bez arodbiedrību atbalsta, šādiem strādājošo veselības aizsardzības pārstāvjiem ir visai maz iespēju īstenot neatkarīgas darbības pret savu darba devēju. Visā Eiropas Savienībā šādu strādājošo pārstāvju ir vairāki simti tūkstošu un tie veido monolitu darbības pamatu. Galvenais arodbiedrību darba drošības un veselības aizsardzības elements ir šo pārstāvju ikdienas darbības atbalstīšana un visaptverošas stratēģijas izstrāde, kurā būtu apkopota viņu pieredze un ieguldījums.

### Papildu lasāmviela

Arodbiedrību risku novērtēšanas metodoloģija:

- Pere Boix, Laurent Vogel, Risk assessment at the workplace (Risku novērtēšana darba vietā), TUTB, 1999.

Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub27.htm>.

- Margareth Keith et al., Barefoot research (Izpēte basām kājām), ILO, 2002.

Skatīt: <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/info/pub/barefoot.htm#%20line>.

### Kā lai attālinās no lejupējās reformas un atjauno strādājošo uzņēmību?

Daudzās Kopienas valstīs arodbiedrības savā darba kārtībā atkal ir iekļāvušas veselības aizsardzības un drošības darbā jautājumus. Problemātika ir ļoti dažāda – ārpusreglamenta attiecības darba vietās, bīstamu un toksisku vielu izmantošana darba vietās, pretdarbība pret gadījuma rakstura darbiem, kas tiek īstenoti ar aģent-

vienošanos un apakšuzņēmuma ligumu palīdzību – bet tā noved pie viena slēdziena: ir bijis kļūdaini ticēt, ka tehniskais progress un ekonomikas izaugsme automātiski uzlabos darba vidi. Tikko minētais ir atjaunots un saskaņots arodbiedrību darbības, kas skar darba apstākļus, pamatā. Daudzās valstīs ļoti aktuāls kļūst darba kvalitātes jautājums.

Bet tomēr vēl arvien paliek problēmas, kuras nedrīkst novērtēt par zemu. Papildus neapstrīdamajiem tradicionālajiem riskiem, darba organizācija ir notikušas divas būtiskas izmaiņas – darba intensifikācija un pagaidu darbs. Šīs izmaiņas veicina pieprasījums dažādās jomās, kurām ir talejošas politiskas sekas, kas ir tieši vērstas uz to, lai samazinātu darba devēju tiesības uz ražošanas organizēšanu. Ja netiks veicināta darba devēja pilnvaru istenošana paša biznesa vadības organizēšanā, tad nebūs iespējams veikt efektīvus pasākumus pret skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumiem, ārpusreglamenta attiecībām un stresu darba vietās. Arvien vairāk palielinās plaša starp arvien samazinošos uzmanību, kas tiek pievērsta problēmām, un to ietekmēšanai paredzētās kolektīvās stratēģijas pavājināšanos.

Tomēr lai cik reālas nebūtu šīs grūtības, arodbiedrībām paveras vēl arvien jaunas sfēras, kurās ir nepieciešama to pro-aktīva darbība – kā piemēru var minēt koncepciju par ārpusreglamenta attiecībām darba vietās, kas pēdējo gadu laikā ir nokļuvusi niknu debašu degpunktā. Strauji izplatās sliktā “pašsajūta” darba vietās un arvien blāvāks kļūst pozitīvais “uzņēmuma” tēls. Pro-aktīva arodbiedrību darbība vienkāršākajos preventīvajos līmeņos ir tikai viens no iniciatīvas atgūšanas aspektiem, kas neapšaubāmi ietekmēs arī visus pārējos aspektus (vēršanās pret pagaidu nodarbinātību un darba intensifikāciju, demokrātija darba vietās, u.c.).

Arodbiedrību galvenās problēmas var apkopot vienā jautājumā: kā izmantot “lejupejo reformu” (kas tiek istenota transponējot Kopienas direktīvas), lai darba vietās mainītu speku samērojumu? Vai risinājums būtu tas, ka atsevišķās valstīs ievēlētu desmitiem tūkstošu jaunu strādājošo drošības pārstāvju, noteiktu pienākumu novērtēt visus ar darbu saistītos riskus un nodrošinātu labāka informētību par ķīmiskajām vielām. Ir skaidrs, ka likumdošanas bāze nav brīnums, kas atrisinās visas ar nodarbinātību saistītās veselības problēmas. Bet tas ir viens no risinājuma veidiem, kuru nevar neņemt vērā.

Plašāka pieeja preventīvajam jautājumam arodbiedrību apvienībām pavērtu plašāku darbības lauku, kura pamatā ir pieaugoša nevienlīdzība veselības jomā un tas, ka patreizējā ražošanas sistēma nenodrošina cilvēka un vides vajadzību aizsardzību. Tādējādi arodbiedrības varētu veidot apvienības ar vides aizsardzības grupām, sabiedriskās veselības lobiem, kā arī, vēl plašāk – ar ikvienu, kas tic, ka dzīvo radību, dabu un pasauli nevar tā vienkārši pirt un pārdot.

### **Divas arodbiedrību preventīvās stratēģijas dimensijas: iekšējā un ārējā**

Iestājoties par strādājošo veselību, arodbiedrības nosaka prasības gan attiecībā uz savu darbību, gan arī uz citu sabiedrības spēlētāju aktivitātēm. Tādējādi, arodbiedrību stratēģijai ir divas dimensijas – viena iekšējā un viena ārējā. Iekšējais arodbiedrību stratēģijas aspekts ir ļoti daudzšķautņains. Kopējā arodbiedrību pieredze pēdējo gadu laikā parādās dažas kopīgas tendences:

· Darba vietās palielinās arodbiedrību locekļu skaits - it īpaši mazajos un vidējos

uzņēmumos, tradicionāli mazāk uz arodbiedrībām tendētos sektoros, kā arī starp pagaidu darbiniekiem, utt. Lai sasniegtu šo mērķi ir būtiski nepieciešams samazināt strādājošo pārstāvības istenošanas sliekšņus un izveidojot pārklājumu, kas aptvertu vairākas viena sektora firmas.

- Veselības problēmas darba vietā netiek skatītas atsevišķi kā tehniskas specialitāti domātas problēmas. Veselības aizsardzība darba vietā ir cieši saistīta ar kompānijas stratēģiskajām izvēlēm un vispārējiem darba tirgus apstākļiem. Pagaidu nodarbinātība, elastīgs darba laiks, apakšuzņēmuma līgumi, vadības sistēmas kvalitāte – viss uzskaitītais būtiski ietekmē veselību darbā. Tādējādi ir nepieciešams, lai tiktu veikts saskaņots darbs dažādās arodbiedrību ietekmes sfērās un visos līmeņos tiktu risinātas veselības aizsardzības problēmas: kompānijas limeni, starp arodbiedrību pārstāvjiem veselības un drošības jomā, kā arī citi arodbiedrību aktivisti, kolektīvo pārrunu laikā, apmācībās un politikas veidošanā (dzimumu vienlīdzība, vide, sociālais nodrošinājums, utt.).
- Ir nepieciešams, lai atsevišķās darba vietās gūtā arodbiedrību aktivistu pieredze varētu kalpot arī plašākam arodbiedrību lokam. Atsevišķās firmās ir stipra arodbiedrību klātbūtne, tajās ir aktīvi prevencijas pārstāvji un stingra diskusiju pozīcija, kas nodrošina progresīvu prevencijas īstenošanu. Taču citās vietās šī kopaina nav tik rožaina. Ir svarīgi lai pieredze cirkulētu un tādējādi tā palīdzētu uzlabot arī citu firmu darba apstākļus. Milzīgo sadarbības iespēju potenciālu mēs varam apzināt vadoties no arodbiedrību tikla pieredzes – kā piemēru var minēt arodbiedrību spiediena rezultātā īstenoto bistamo ķīmisko vielu aizvietošanu celtniecībā un iespaiddarbu jomā.
- Horizontālā integrācija nozīmē vienlaicīgas aktivitātes dažādos jautājumos; vertikālā integrācija nozīmē to, ka arodbiedrībām ir pietiekama kapacitāte, lai tās varētu izstrādāt darbības plānu, kurā ir ņemta vērā strādājošo pieredze. Neskaitāmās institūcijas arodbiedrības ir strādājošo balss – tām ir jāsniedz viedoklis un jāaizstāv strādājošo prasības neskaitāmos sociālos jautājumos. Senākos laikos arodbiedrības pieturējās pie uzskata, ka atbildību jautājumos, kuri tieši neskar darba apstākļus, var nodot tālāk citām darba tirgū iesaistītajām organizācijām –

## Polija: arodbiedrības pret azbestu

1994.gadā Polijas arodbiedrību konfederācija Solidarność sadarbībā ar Zviedrijas arodbiedrībām izstrādāja un ieviesa apmācību un informēšanas programmu par strādājošo aizsardzību pret azbesta nodarīto kaitējumu. Lai ieviestu programmu, Solidarność teica, ir nepieciešams, lai valdība izveidotu "Azbesta vienību", kuru veidotu dažādu grupu speciālisti un pārstāvji, kas izstrādātu rīcības plānu, lai aizsargātu strādājošos un sabiedrību pret azbesta nodarīto kaitējumu.

Tomēr arodbiedrību aicinājums neatnesa gaidītos rezultātus. Tā rezultātā 1997.gadā, ar Solidarność atbalstu, notika arodbiedrību protesti un azbesta rūpniecībā strādājošo streiki, kas ilga vairākas nedēļas, taču tie saskārās vienīgi ar valdības bezdarbību. Arodbiedrības aicināja valdību uzsākt sarunas par kopīgu programmu azbesta jautājumos. Vēl viens sagatavošanās darbs šajā jomā bija apmācību programma par drošu azbestu saturošu produktu izmantošanu.

1994.gadā uzsāktās arodbiedrību kustības rezultātā, Polijas Parlaments pieņēma Aktu, ar kuru tika aizliegta azbestu saturošu produktu izmantošana (1997). 1998.gadā stājās spēkā īstenošanas noteikumi:

- Noteikumi par azbestu saturošu produktu drošu izmantošanu un iznīcināšanu
- Noteikumi par apmācībām darbam ar azbestu saturošiem produktiem
- Noteikumi par veselības pārbaudi strādājošajiem, kas ir pakļauti azbestu saturošu produktu iedarbībai, un citi dažāda veida noteikumi

2001.gadā Polijas valdība izstrādāja likumprojektu par azbesta un azbestu saturošu produktu ierobežošanu.

piemēram, politiskajām partijām. Taču tagad saiknes starp politiskajām partijām un arodbiedrībām arvien vairāk pavājinās. Darba vietas ir nepieciešama labāka vertikālā integrācija, kas vērsta uz politikas veidošanu darba vietās un veicinās caurspīdīgas un demokrātiskas pārstāvības sistēmas izveidošanu, kas nodrošinās to, ka strādājošo intereses tiks aizstāvētas visās politiskās un sociālās darbības sfērās.

Arodbiedrību darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijas ārējā dimensija nozīmē to, ka arodbiedrībām ir pietiekama kapacitāte, lai tās varētu ietekmēt arī citus šīs sfēras spēlētājus – valsts iestādes, pētnieciskie institūti, zinātnieku kopienu, prese vai citi masu mediji, prevencijas dienesti, utt. Arodbiedrībām ir jāizstrādā priekšlikumi un prasības, kas palīdzētu radīt vienotu darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju.

### **Trīs savstarpēji papildinošas darbības sfēras: nacionālā, Eiropas un starptautiskā**

Uz kapitāla globalizācijas rezultātā radušās konkurences pieauguma fona, darba apstākļi kļūst arvien sliktāki. Tas norāda uz dažādu valstu arodbiedrību sadarbības svarīgumu, lai varētu izstrādāt vienotu Eiropas Kopienas stratēģiju. Jaunais stimuls arodbiedrību kustībai ir 10 jaunās ES paplašināšanās dalībvalstis, kā arī vairākas nākošās paplašināšanās valstis, kas arī nav tālā nākotnē. ES paplašināšanās arodbiedrībām ir milzīgs izaicinājums. Tas paplašina arodbiedrību darbības sfēru, mudina meklēt efektīvākas solidaritātes formas, kā arī nākt klajā ar kopējo strādājošo veselības aizsardzības stratēģiju.

Kopienas pamat-stratēģijā ir vairākas pretrunas, kas ir attiecināmas uz arodveselību: vienlaikus piedāvājot palīdzību nacionālo prevencijas sistēmu uzlabošanai, tā faktiski veicina darba apstākļu pasliktināšanos citās jomās. Kā dažus no šiem faktoriem var minēt centienus privatizēt sabiedrisko pakalpojumu sniedzējus, gadījuma rakstura pagaidu darba veicināšana, brīva kapitāla kustība uz reģioniem ar zemu sociālo nodrošinājuma līmeni. Neapstridami palielinās atstarpe starp atklāti paziņotajiem mērķiem darbavietas veselības politikas jomā un veikumu citā politikas jomā, kas arī palīdz veidot darba apstākļus. Tas atbilst patiesībai gan ES līmenī, gan arī katrā atsevišķā dalībvalstī.

Tieši tādēļ arodbiedrības nevis vienkārši pieprasa saskaņotu Kopienas direktīvu transpozīciju, bet darbojas pro-aktīvi dažādos līmeņos, lai panāktu labvēlīgāku spēku līdzsvaru. Rīcība “virsotnēs”, tādās institūcijās kā Luksemburgas Padomdevēja Komiteja, var būt patiesi efektīva vienīgi tad, ja to dažādos līmeņos balsta sistemātiska un starpnacionāla arodbiedrību sadarbība. Sadarbība ietver:

- kopēju darbību izstrādāšanu arodveselības jomā Eiropas Darba Padomēs;
- Eiropas rūpniecības federāciju rīcību arodveselības jomā;
- kopēju arodbiedrību platformu izstrādi un viedokļu apmaiņu arodveselības jomā.

Nebūtu pareizi redzēt Eiropas Savienību kā atsevišķu saliņu, kas būtu atrauta no pasaules realitātēm. Pasaules līmeni ir būtiska dažādu valstu arodbiedrību aktīva sadarbība un solidaritāte, kas neļaut darba devējiem istenot sociālo dempingu, izmantojot lielo atšķirību starp dažādām pasaules valstīm.

## 5. Kopienas nākotnes politika un Komisijas “jaunā stratēģija”

1980-o gadu beigās Eiropas Savienība istenoja ļoti pro-aktīvu arodveselības politiku. Tika pieņemta vesela virkne direktīvu, lai risinātu spiedošu vajadzību - vērstos pret konkurences pieaugumu vienotajā tirgū, kas varētu maksāt strādājošo dzīvības un veselību. Vairāku direktīvu ieviešanas nacionālajā likumdošanā gala termiņš tika noteikts maģiskā datumā – 1992.gada 31.decembrī: datumā, kad starp tobrīd divpadsmit dalībvalstīm spēkā stājās vienotā tirgus noteikumi.

Kopienas direktīvu rezultātā dažādās Eiropas Savienības valstīs tika uzsākta daļēja preventīvas sistēmas reforma. Pirmās būtiskās izmaiņas un jaunievedumi raisīja cerības. Taču šo reformu nepabeigtība rada bažas par to, ka tās ir apstājušās vai arī nav piemērotas. Patreizējās situācijas tendences kopumā ir šādas:

- Vēl arvien lielu kaitējumu veselībai nodara tradicionālie riski, neskatoties uz to, ka šie riski ir zināmi, kā arī ir zināmi preventīvie līdzekļi, kas varētu šos riskus novērst.
- Parādošies riski galvenokārt ir attiecināmi uz darba intensifikāciju, jaunām darba organizācijas formām un nedrošību. To radītais kaitējums veselībai pieaug.
- Ir notikusi pārbīde attiecībā uz specifisko mirstību. Nelaiemes gadījumu skaits, kuru rezultātā ir iestājusies nāve, turpina stabili samazināties, savukārt ķīmiskās vielas tagad ir kļuvušas par galveno nāves iemeslu. Tā, Spānijas pētījumā tika apreķināts, ka arodslimības ir atbildīgas par 15,000 nāves gadījumiem gadā, kas ir aptuveni 10 reizes vairāk nekā nelaiemes gadījumi, kuru rezultātā ir iestājusies nāve. Psiho-sociālais stress ir otrs no lielākajiem nāves iemesliem, bet šajā jomā statistikas apreķini praktiski nav veikti.
- Dažādu kategoriju strādājošo darba apstākļu pasliktinās atšķirīgos veidos.

### Papildu lasāmviela

- Eurostat, Work and health in the European Union – A statistical portrait (Darbs un veselība Eiropas Savienībā – statistiskais portrets), 2004. Skatīt: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>.
- Dublinas Fonda veikto Eiropas darba apstākļu apsekojumu dokumenti. Skatīt: [www.eurofound.ie/working/surveys/index.htm](http://www.eurofound.ie/working/surveys/index.htm).
- Par psiho-sociālo faktoru ietekmi uz veselības nevienlīdzību: Ipašais izdevums - Social Science and Medicine (Sociālā Zinātne un Medicīna), Vol. 58, 2004. Skatīt: [www.sciencedirect.com/science/journal/02779536](http://www.sciencedirect.com/science/journal/02779536).

## Nacionālajos apsekojumos iegūtie dati

**Itālijā** reģionu un autonomo provinču komiteja nesen veica preventīvo prasību apsekojumu vairāk nekā 8,000 firmās, kurās strādā vismaz 6 darbinieki. Pēdējo gadu laikā šis ir lielākais šāda veida apsekojums Eiropas Savienībā. Iegūtie dati veidoja visai raibu bildi. Nelieli panākumi ir sasniegti veidojot sava veida preventijas mehānismus, un arvien lielākā skaitā firmu veidojas strādājošo pārstāvība. Bet citas firmas vēl ir tikai procesā, jo tās tikai cieši seko likuma burtam, bet tām nav izdevies attiecīgi izstrādāt preventīvo pasākumu programmu. Kopējie dati liecina, ka preventija vēl ar vien ir sava veida "blakusvāģa" darbība un par kuru kompānijas vadībai ir diezgan minimāla interese no darba organizācijas viedokļa. Daudzi darba devēji jūtas pietiekami apmierināti vienkārši izveidojot preventīvo dienestu, bet nevis radot reālu preventijas sistēmu.

**Spānijā** preventijā ir ieguldīti būtiski resursi, bet darba apstākļi nav uzlabojusies. Šo paradoksālo atklājumu izdarīja nesen publicētais piektais Spānijas darba apstākļu apsekojums (2003). Salīdzinot ar pēdējo apsekojumu, kas tika veikts 1999.gadā, preventijas organizēšana skaitļu ziņā, protams, ir uzlabojusies. To firmu skaits, kurās ir preventijas pārstāvība ir pieaudzis no 12.8% līdz 41.6%. 1999.gadā 24% uzņēmumu vispār nebija izveidots preventīvais dienests. 2003.gadā šis skaits ir nokrities līdz aptuveni 9%, bet šis uzlabojums preventijas jomā lielākoties nāk no ārējiem preventijas uzturētājiem, kuriem ir ļoti neliela ietekme uz darba devēju stratēģisko izvēli. Vairāk nekā 51% darbinietās ir tikai ārējais preventijas dienests, bet nav iekšējā nodrošinājuma,

kamēr 22% kombinē ārējos dienestus ar dažāda veida preventijas nosacījumiem. Spānijas preventijas sistēma nedarbojas arī strādājošo apmācību jomā. Gandrīz puse no Spānijas strādājošajiem nesāņem nekādu arodveselības apmācību, pie kam tas sastāda vairāk nekā 60% darba vietu, kur ir mazāk nekā 10 strādājošo. Pieaug neapmierinātība ar darba apstākļiem: ar darba apstākļiem apmierināto strādājošo skaits ir sarucis no 63.1% 1999.gadā līdz 59% 2003.gadā. arī darba organizācija ir pieaugošās neapmierinātības avots: gandrīz 10% strādājošo sūdzas par to, ka ir jāstrādā pārāk ātri, bet 6% par neatkarības trūkumu. Skaidra ir arī ietekme uz veselību. Gadā pirms apsekojuma veikšanas, 15.7% strādājošo devās pie ārsta ar darbu saistītu veselības problēmu dēļ (salīdzinot ar 13% 1999.gada apsekojumā), kamēr 16.8% strādājošo regulāri dzer pretsāpju zāles (salīdzinot ar 12.5% 1999.gadā). Spānijas apsekojumi norādīja arī uz to, ka viens no noteikumu piemērošanas kļūmju iemesliem ir dzimumu jautājums – strādājošajām sievietēm preventīvais nodrošinājums ir mazāk pieejams.

Vēl var strīdēties par to, ka, vispārīgos vārdos runājot, praktiskā Pamat-direktīvas ieviešana un līdzekļi tās transpozīcijai nacionālajā likumdošanā, bieži vien līdzinās ķeksišu savilkšanas uzdevumam. Tiek noniecināts darba devēja darba drošības pienākums, kuru būtu jāattiecina uz visiem darba apstākļu aspektiem, kas ietekmē veselību. Strādājošo nodrošinājums ar darba drošības un veselības aizsardzības pārstāvjiem, kā arī preventijas pakalpojumi ir nevienmērīgi, un atsevišķās valstīs liels strādājošo skaits pilnībā "izkrit" no preventijas sistēmas. Tādēļ pilnīgi droši var teikt, ka Pamat-direktīvas būtiskie mērķi vēl nav pilnībā sasniegti. Šis slēdziens lielā mērā ir izdarīts, ņemot vērā veikto analīzi, kā arī Komisijas ziņojumu par Pamat-direktīvas ieviešanu, kurš tika publicēts 2004.gada februārī.

Pašlaik norit svarīgas diskusijas, kas radīs tālejošu ietekmi uz Kopienas politiku veselības aizsardzības jomā, un tā rezultātā var rasties problēmas, kas būs vismaz tikpat nopietnas kā tās, kas radās vienotā tirgus izveides gaitā. Ņemot vērā pārmaiņas nodarbinātības būtībā, kapitāla globalizāciju un tā rezultātā istenoto ražošanas reorganizāciju, kā arī ES paplašināšanās līdz 25 valstīm, Kopienas rīcībai arodveselības jomā ir nepieciešami jauni impulsi.

### Piemēri no Komisijas leviešanas ziņojuma – riska novērtēšana, dokumentācija un pārraudzība

**Dānija:** gandrīz puse no uzņēmumiem nebija veikuši riska novērtēšanu. 27% uzņēmumi ar 5 līdz 19 strādājošajiem bija veikuši risku izvērtēšanu. 61% uzņēmumu ar 20 līdz 49 strādājošajiem, 67% uzņēmumu ar 50 līdz 199 strādājošajiem un 95% uzņēmumu ar 200 un vairāk strādājošajiem bija veikuši darba vietas apstākļu izvērtēšanu (1998).

**Vācija:** aptuveni viena trešdaļa līdz viena ceturtdaļa uzņēmumu veica sistemātisku un salīdzinošu risku novērtēšanu. Neskatoties uz to, ņemot vērā šo kompāniju lielumu, tas ir attiecināms aptuveni uz 75% visu darba vietu.

**Nīderlande:** 58% uzņēmumu veic risku analīzi. To veic 80% uzņēmumu, kuros strādā vairāk nekā 20 strādājošie, un 96% uzņēmumu, kuros strādā vairāk nekā 100 strādājošie. No mazajiem uzņēmumiem, kuros strādā 2 līdz 9 strādājošie, to savus pienākumus bija izpildījuši tikai 52% uzņēmumu.

**Lielbritānija:** 30% no uzņēmumiem, kuriem šis pienākums bija zināms, bija veikuši risku novērtēšanu. Kopumā vairāk nekā 80% no visiem uzņēmumiem bija veikuši riska novērtēšanu. 22% uzņēmumiem nebija nekādas dokumentācija par secinājumiem: tas lielākoties bija uzņēmumos, kuros strādā mazāk par 5 strādājošajiem, bet tomēr attiecas arī uz 3% lielo uzņēmumu un 24% uzņēmumu, kuros strādā mazāk par 50 strādājošajiem.

### Piemēri no Komisijas leviešanas ziņojuma – apziņas līmeņa celšana

**Nīderlande:** no uzņēmumiem, kuri nebija izpildījuši savu riska novērtēšanas veikšanas pienākumu, 9% teica, ka tiem nekas nav zināms par tādu pienākumu, bet 8% nezināja par darba apstākļu analīzi un risku izvērtēšanu darba vietā. Šie uzņēmumi lielākoties bija mazie uzņēmumi.

**Spānija:** 68% no uzņēmumiem norādīja, ka tie nesaprot darba devēja pienākumus. 16% no uzņēmumiem ziņoja, ka informētības līmenis darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos ir nepietiekams. 59% darba devēju norādīja, ka viņi nav iepazīstināti ar pienākumu izstrādāt un īstenot nepieciešamos pasākumus strādājošo drošības un veselības aizsardzībai. 18% darba devēju norādīja, ka tiem ir tikai ļoti vispārīgs priekšstats par šādiem pasākumiem, savukārt 13% minēja, ka ir informēti par saviem pienākumiem, bet vēl nav neko darījuši šajā jomā.

**Zviedrija:** mazie uzņēmumi ziņoja, ka tiem ir grūti izprast noteikumus. Tiem šķiet, ka informācija ir domāta veselības un drošības speciālistiem un asociācijām, bet nevis galvenajiem prevencijas spēlētājiem: darba devējiem un strādājošajiem.

**Lielbritānija:** empīrisks pētījums apstiprināja, ka mazo uzņēmumu darba devējiem ir grūti izprast informatīvos materiālus, kuros ir izstrādājušas valsts iestādes.

## Kopienas stratēģija 2002.-2006.gadu periodam

Pēc vairākus gadus ilgušām smagām debatēm, Komisija 2002.gada martā pieņēma Komunikāciju, kurā tika likti pamati Kopienas arodveselības stratēģijai 2002.-2006.gadiem. Kopumā šī stratēģija bija pareiza, bet tā vēl arvien ir neskaidra attiecībā uz praktiskajiem pasākumiem un laika grafiku. Tā vietā, lai kļūtu par stingru darba programmu, stratēģija bija pārāk piebāzta ar vispāriem paziņojumiem par nepieciešamību kombinēt dažāda veida pieeju un rīcības instrumentus. Situāciju padarīja vēl ļaunāku tas, ka Eiropas Komisijas arodveselības nodaļa nav pietiekami nodrošināta ar darbaspēku, kurā, piemēram, pašlaik strādā tikai viens Kopienas pārstāvis un divi eksperti, kuriem ir jātiek galā ar milzīgo darbu apjomu ķīmisko risku jautājumos. Ir pilnīgi skaidrs, ka Komisijas departamentu strukturālā pavājināšanās ir gluži kā dāvana ļoti aktīvajam ķīmiskās rūpniecības lobiņam.

Ari dalībvalstis pārstāvošā Ministru Padome vairākkārt ir nobremzējusi Komisijas iesniegtās iniciatīvas. Blēra kunga, Berlusconi kunga un Aznara kunga alianse izveidojās gandrīz tūlīt pēc 2002.-2006.gada programmas apstiprināšanas, un tā ir vērstā pret jebkādu jaunu tiesību aktu pieņemšanu sociālo un nodarbinātības tiesību jomās. Tas daļēji izskaidro dažas aiztures. Jaunās dalībvalstis, kuras iestājas ES 2004.gadā, bieži vien ir bijušas aizdomu pilnas attiecībā pret jaunajām Kopienas iniciatīvām, jo uzskatīja, ka tām sākuma būtu jāizprot jau esošais Kopienas tiesību aktu kopums. It īpaši aizņemti bija darba devēji, un to veikta lobēšana ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ Komisija stipri vien mikstināja ķīmisko vielu tirdzniecības noteikumu reformu (REACH).

Pēc šī sava “Ne” pateikšanas, lobīji ietekmēja Eiropas Konstitūcijas referendumu gaitu Francijā un Nīderlandē, konservatīvās un pro-brīvā-tirgus politiskās partijas savos balsojumos vadījās vienīgi no pašu ieinteresētības. Viņi norādīja, ka sabiedrība ir pret Eiropu, kuras noteikumi pārāk dziļi ietiecas visos ikdienas dzīves jautājumos, un tādējādi asi strīdējās pret Eiropas tiesību aktiem dažādās jomās. Šāds situācijas pavērsiens izgāz no vannīņas ne tikai ūdeni, bet arī pašu bērnu. Nepatika pret birokrātiju nenozīmē, ka vajadzētu atbalstīt dzinģļu likumus. Tas, ko cilvēki uzskata par nepieciešamu savai darbavietai un videi, ir stingrāki un labāki Kopienas tiesību akti, kas ir vērsti uz plašāku dzīves un darba apstākļu harmonizāciju Eiropā.

## Skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi: nopietns izaicinājums Kopienas Stratēģijai

Mūsdienās skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi (MSD) ir viena no lielākajām ar darbu saistītajām veselības problēmām. Eurostat dati norāda uz dažādiem skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumu iemesliem. Lielu lomu spēlē darba intensifikācija, bet cita starpā, tos izraisa arī darba aprikojums, kas nav piemērots attiecīgajam individuālam vai veicamajam uzdevumam, slikta darba plānošana un stress. Dublinas Fonda darba apstākļu apsekojumā tika secināts, ka liela daļa strādājošo ir pakļauti specifiskiem MSD izraisošiem faktoriem:

- Sāpīgas/nogurdinošas pozas: 47% (> 25% no darba laika)  
28% (patstāvīgi)
- Atkārtoto kustības: 31%
- Stress: 28%
- Vibrācijas: 24% (> 25% no darba laika)

Komisijas Komunikācijā par Kopienas Stratēģiju skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi tika pareizi nosaukti par darba drošības un veselības aizsardzības prioritātēm. Esošajās direktīvās šis temats nav pietiekami atspoguļots, jo tās ir attiecas uz specifiskiem riskiem (darbs ar dis-

pleju iekārtām, kravu apstrāde ar rokām un, drīzumā, vibrācijas). Nozīmīgs progress šajā jomā būtu vispārīgas skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumu direktīvas izstrāde, kurā būtu atrunātas būtiskas ergonomiskās prasības, un tajā neapšaubāmi būtu nepieciešams Kopienas ieguldījums. Nevienu no dalībvalstīm (atstājot malā Ziemeļvalstis) nav izdevies izstrādāt noteikumus, kas būtu īpaši attiecināmi uz šiem jautājumiem. Kavēklis ir drīzāk politisks, nekā tehnisks: pievēršanās skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumiem nozīmētu darba organizācijas ietekmēšanu un it īpaši rīcību pret darba intensifikāciju. Komunikācijā bija ietvertas divas rindkopas par Kopienas iniciatīvām skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumu jomā – atzīmējot Komunikācijā, ka tiks pētītas vēl nepilnīgi aptvertās jomas un tiks izstrādāti grozījumi vai jauni tiesību akti. Stratēģijas termiņš tuvojas beigām, bet praktiskie pasākumi vēl arvien tiek gaidīti. Komisija ir veikusi sākotnējās vispārīgās konsultācijas ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, bet vēl arvien nav izstrādājusi darba kārtību praktiskajos jautājumos. Eiropas Arodbiedrību Konfederācija pieprasa vispārīgu direktīvu ar būtiskām ergonomiskām prasībām, kas nepieciešamas MSD novēršanai.

## Papildu lasāmviela

- Ar Kopienas veselības aizsardzības stratēģijas debašu gaitu var iepazīties HESA mājas lapā: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > Community strategy.
  - Luksemburgas Padomdevējas Komitejas Darbaņēmēju grupas deklarācija par Komisijas ziņojumu:  
<http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsevents/newsfiche.asp?pk=47>.
  - Komisijas ziņojums par Pamatdirektīvas un piecu atsevišķo direktīvu praktisko īstenošanu (2004.gada februāris): [http://europa.eu.int/eur\\_lex/en/com/cnc/2004/com2004\\_0062en01.pdf](http://europa.eu.int/eur_lex/en/com/cnc/2004/com2004_0062en01.pdf).
- Par skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumiem:
- "Musculoskeletal disorders: where we are, and where we could be" (Skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi: kur mēs esam un kur mēs varējām būt), HESA Newsletter, Nr. 27, jūnijs, 2005, p. 22-27.
  - "Musculoskeletal disorders in Europe" (Skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi Eiropā), TUTB Newsletter, Īpašais ziņojums, Nr. 11-12, jūnijs, 1999.  
Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter
  - J. A. Ringelberg and Theoni Koukoulaki, Risk estimation for Musculoskeletal disorders in machinery design (Skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumu riska prognozes mašīnbūvē), TUTB, 2002.
  - Jeremy Hague et al., Musculoskeletal disorders and work organisation in the European clothing industry (Skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi un darba organizācija Eiropas apģērbu ražošanas nozarē), TUTB, 2001.
  - Rory O'Neill, Europe under strain (Deformētā Eiropa), TUTB, 1999.  
Skatīt: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > MSD.

## Brīvais tirgus ir lielākais spēles laukums

Prevencijas sistēmu funkcionēšanai vēl arvien traucē savstarpējā veselības aizsardzību un vienoto tirgu regulējošo likumdošanas aktu mijiedarbība. Situācija nav labvēlīga ne attiecībā uz darba aprikojumiem, ne uz ķīmiskajām vielām un preparātiem. Prevencijas princips nosaka, ka it sevišķi būtiska ir darba veikšanai nepieciešamo būtisko faktoru izvēle. Pareizo izvēli var izdarīt vienīgi gadījumos, ka ķeksiši tiek ievilkti vairākās kastītēs:

- darba drošības un veselības aizsardzības prasības ir jāaskaņo pirms preces nonāk tirgū. Tas nozīmē, ka pēc iespējas ir jācenšas neieļaut tirgū nedrošas iekārtas un produkciju;
- to ir iespējams izdarīt vienīgi tad, ja efektīvi strādā sabiedriskās kontroles mehānisms;
- ir jāņem vērā strādājošo pieredze, lai uzlabotu iekārtu un produktu izstrādi. Tas nozīmē, ka ir jānodrošina atgriezeniskās informācijas resursu pieejamība;
- lai firmas varētu izdarīt pareizo izvēli, ir jābūt pieejamai detalizētai informācijai, kuras pamatā ir rūpīgs risku novērtējums.

Arod biedrības jau ilgu gadu ir pielikušas savus pūliņus jautājumos, kas skar darba aprikojumu un individuālo aizsardzības līdzekļus. Tomēr arod biedrību dalība standartizācijas pasākumos vēl arvien ir ļoti maza. Nav nodrošināta pietiekama un pastāvīga tirgus kontrole. Iekārtas ar CE-atzīmi tomēr lielā mērā neatbilst būtiskām veselības un drošības prasībām.

Situācija ķīmisko vielu jautājumā ir vēl satraucošāka. Patreizējo sistēmu veido sarežģīts direktīvu un regulu kopums, kas ir izstrādāts kopš 1967.gada. Galvenais

vadošais spēks ir bijis ķīmijas nozares mērķis nojaukt jebkādas barjeras, kas traucētu vienota Eiropas Savienības ķīmisko vielu tirgus izveidei. Šie komerciālie apsvērumi pilnībā izspieda veselības un vides aizsardzības apsvērumus. Izstrādātā sistēma ir ļoti izdevīga ķīmikāliju ražotājiem, kas klasificē savu produkciju, balstoties uz pašu veiktās sākotnējās risku novērtēšanas, un, tādējādi, tiem ir jāievēro noteikti tiesību akti, kas ir attiecināmi uz konstatētajiem riskiem. Paziņojums par sākotnējo novērtējumu un novērtējuma dati tiek izsūtīti valsts iestādēm un tad nonāk Kopienas informācijas sistēmā. Praktiski valsts iestādes reti kad iebilst pret produkta nonākšanu tirgus aprītē.

Tas nozīmē, ka daudzējādā ziņā, ķīmikāliju drošība ir pilnībā atstāta to ražotāju ziņā. Teorētiski šīs sistēmas trūkums varētu mazināt valsts iestādes, veicot faktisko kontroli – t.i. pašas pārbaudītu ķīmiskās vielas, lai noteiktu, vai tās atbilst Kopienas likumdošanas aktiem. Bet ņemot vērā lielos ķīmisko vielu apjomus, kas tiek izlaisti tirgū, šāds oficiālais risku novērtējums būtiski bremsētu procesu – tādējādi, attiecībā uz lielāko ķīmisko vielu daļu, ražotāja veiktais novērtējums ir vienīgais kritērijs. Tādējādi, šādi veiktais sākotnējais riska novērtējums negarantē neatkarīgus rezultātus. Firmu intereses ir skaidri vērstas uz savu ražojumu pārdošanu un tā rezultātā ne vienmēr tiek piemērota pareizā vielu klasifikācija. 1998.gadā publicētajā Eiropas Komisijas novērtējumā bija norādīts, ka 25% gadījumu tika atklāta nepareiza klasificēšana, bet 40% gadījumu preces bija nepareizi marķētas. Ražotāji izlaiž tirgū arī jaunas ķīmiskās vielas, kuras netiek deklarētas kā bīstamas vielas, lai gan ir pamatotas aizdomas par to, ka tās tomēr ir bīstamas.

Kā regulējošās sistēmas atbildības trūkuma piemēru var minēt azbesta jautājumu, kad arodveselība bija vienīgi blakus jautājums. Eiropas Savienība jau 1976.gadā spēja aizliegt atsevišķu ķīmisko vielu izlaidšanu tirgū, pieņemot Izlaidšanu tirgū ierobežojošu direktīvu. Jau tad zinātniskie pierādījumi bija pietiekami spēcīgi, lai motivētu pilnīgu aizliegumu. Taču azbests tika pasludināts ārpus likuma tikai gandrīz ceturtdaļu gadsimta vēlāk. Šo aizkavēšanos lielā mērā varēs vainot par desmitiem tūkstošu nāves gadījumu, kas vēl sekos.

Likmes ir augstas. Pakļaušana ķīmisko vielu draudiem ir milzīgs sociālās nevienlīdzības iemesls. Tā piemēram, 2003.gada SUMER apsekojumā Francijā tika atklāts, ka aptuveni 38% strādājošo (7 miljoni) ir pakļauti ķīmisko vielu ietekmei. Procentuāli tie ir vairāk nekā 45% fiziskā darba strādnieku, vairāk nekā 30% apkalpojošās sfēras darbinieku tirdzniecībā un pakalpojumu jomā, vairāk nekā 16% speciālistu un tikai aptuveni 3% vecāko vadītāju. Vairāk nekā 16% strādājošo ir pakļauti vismaz 3 ķīmisko vielu iedarbībai. 2,370,000 Francijas strādājošo ir pakļauti atzīto kancerogēnu iedarbībai, no kuriem vairāk nekā 20% ir pakļauti šai iedarbībai vairāk nekā 20 stundas nedēļā. Un strādājošie ir pirmie ķīmisko vielu iedarbības darbavietā un vides piesārņojuma upuri.

Pašlaik Kopienas limeni niknu strīdu degpunktā atrodas ķīmisko vielu tirgū regulējošās likumdošanas nākotne. 2001.gadā Komisija izteica priekšlikumus par Baltā dokumenta labojumiem, kuri tika uzņemti ārkārtīgi labvēlīgi. Taču 2002.gadā pret minētajiem labojumiem uzsāka ofensīvu ķīmiskajā rūpniecībā strādājošie, kurus atbalstīja atsevišķu valstu valdības - it sevišķi Buša Administrācija.

Ķīmiskās nozares veikta sistematiskā dezinformācijas kampaņa jau tagad ir daļēji sasniegusi savus rezultātus. 2003.gada oktobrī izdots Komisijas priekšlikums ir daudz isāks nekā sākotnējais reformas priekšlikums. 2006.gads kļuvis par pagrieziena punktu. Šīs ir vissvarīgākās debātes, kas ietekmēs strādājošo veselību Kops 1989. gada Pamatdirektīvas laikiem šīm debātēm būs visbūtiskākā ietekme attiecībā uz strādājošo veselību.

Ir būtiski, lai arodbiedrības šajās debātēs uzturētu konsekventu pozīciju, jo tās ietekmēs ne tikai ķīmiskajā rūpniecībā strādājošos, bet arī visus pārējos. Pieredze rāda, ka netiek pienācīgi īstenotas direktīvas, kas regulē ķīmisko vielu lietošanu un ar darbu saistītā vēža saslimstības riska novēršanu – kā iemesls liela mēra ir tirgus noteikumos pielautās kļūmes. Veselības problēmas ir īpaši izplatītas patēriņa nozarēs – tādās kā celtniecības, tekstila un metālapstrādes sektori, nemaz nerunājot par tādām pakalpojumu nozarēm kā tirišana un veselība. Šo iemeslu dēļ pro-aktīvas arodbiedrību darbības pamatā ir jābūt šādiem fundamentāliem pamatprincipiem:

- jāaizstāv arodbiedrību neatkarību neskatoties uz ķīmiskajā nozarē strādājošo spiedienu, kuru ir radījušas pārspīlētās baumas par iespējamo darba zaudēšanu;
  - jāaizstāv visu kategoriju strādājošo solidaritāte;
  - jāveido apvienības ar vides aizsardzības organizācijām, feministu grupām un publiskajām veselības institūcijām, lai nodrošinātu, ka veselības un vides aizsardzības intereses stāvētu augstāk par visaptverošo dzišanos pēc peļņas.

Ir pilnīgi skaidrs, ka REACH nav tikai mistisks tehnisks jautājums, bet gan vitāli svarīgs visu strādājošo jautājums. Šīs reformas pieņemšana prevencijas sistēmai dos jaunu stimulu.

## Uz jauno stratēģiju 2007.-2012. gadiem

2005.gada sākumā jaunā Komisija izdeva savu jauno

Sociālās politikas darba kārtību, kurā uzmanība ir koncentrēta uz divām prioritārajām jomām: pilnīgu nodarbinātību un vienādām iespējām. Zem Komunikācijas apakšvirsraksta "Jaunā dinamika rūpnieciskajās attiecībās", Komisija ziņo par tās plāniem darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijas izstrādē 2007.-2012.gadu periodam. Tai ir jākoncentrējas uz jauniem riskiem, jānodrošina minimālais aizsardzības līmenis un jānodrošina to nepietiekami nodrošināto strādājošo drošība.

Aizsardzības pasākumus nav iespējams pat minimāli harmonizēt, ja netiks pieņemtas direktīvas, kuras noteiks Eiropas strādājošo pamattiesības. Lai tā būtu efektīva, programmai ir jāveic katras atsevišķās dalībvalsts publisko resursu (regulējošo, finanšu un cilvēkresursu) inventarizācija, kurus tās ir novirzījušas darba drošības un veselības aizsardzības mērķiem. Ja mēs tagad varam gūt kaut vienu mācību no Kopienas pēdējo 15 gadu laikā piekoptās politikas, tad tas ir Kopienas un nacionālo prevencijas stratēģiju apvienošanas svarīgums. Dalībvalstis pārāk bieži ir uzskatījušas, ka viņu loma šajā procesā ir aprobežota ar direktīvu ieviešanu vietējā likumdošanā, kas tiek veikta izkoptojot attiecīgos formulējumus, bet nenodrošinot nepieciešamos līdzekļus to ieviešanai praksē.

### REACH aptver trīs rīcības virzienus:

1. Reģistrācija. Ir jāreģistrē visas vielas, kuru saražotais apjoms ir vismaz viena tonna (galīgajā ierosinājumā palielināts līdz 10 tonnām). Ražotājam vai importētājam ir jāiesniedz valsts iestādēm tematiska informācija, kas it īpaši saturētu sākotnējo risku novērtējumu, informāciju par drošāko produkta izmantošanas veidu, kā arī citu informāciju.
2. Novērtēšana. Valsts iestādei ir rūpīgi jāiepazīstas ar šo informāciju. Vadoties no saražotā apjoma, ir jāpieprasa dažādā veidā testēšanas pārbaudes.
3. Sankcionēšana. Pirms bīstamo vielu (tādu kā kancerogēnās vielas un endokrīno sistēmu ietekmējošās vielas) izlaišanas tirdzniecībā, būs nepieciešams saņemt speciālās licences.

## Čehija: arodbiedrības priekšlikumu rezultātā pieņem darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju

Arodbiedrības ilgu laiku bija aicinājušas pieņemt nacionālo veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju. 2000.gada sākumā valdība un sociālo partneru pārstāvji uzsāka sarunas. Nacionālā darba drošības un veselības aizsardzības politika tika pieņemta 2003.gadā, un tā kļuva par pamatu Nacionālās darba drošības un veselības aizsardzības rīcības politikai 2004.-2006.gadiem. Šķita, ka šie pasākumi ar milzu soļiem tuvinā sistemātisku OSH virzību nacionālajā līmenī, kā arī secīgu ES likumdošanas aktu transpozīciju un ieviešanu. Rīcības programma nosaka vairākas darba drošības un veselības aizsardzības jomās (likumdošana, ekonomikas iniciatīvas, īstenošana, veicināšana, izpēta, izglītošana un starptautiskā sadarbība) veicamo uzdevumu prioritātes, atbildību un izpildes termiņus, tomēr tajā nav noteikti šiem mērķiem nepieciešamie resursi. Tas viss kopā ar politiskās gribas trūkumu, nenoliedzami būtiski aizkavē programmas īstenošanu, ko vēl arvien kritizē arodbiedrības.

Arodbiedrības ilgu laiku bija aicinājušas pieņemt nacionālo veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju. 2000. gada sākumā valdība un sociālo partneru pārstāvji uzsāka sarunas. Nacionālā darba drošības un veselības aizsardzības politika tika pieņemta 2003.gadā, un tā kļuva par pamatu Nacionālās darba drošības un veselības aizsardzības rīcības politikai 2004.-2006.gadiem. Šķita, ka šie pasākumi ar milzu soļiem tuvinā sistemātisku OSH virzību nacionālajā līmenī, kā arī secīgu ES likumdošanas aktu transpozīciju un ieviešanu. Rīcības programma nosaka vairākas darba drošības un veselības aizsardzības jomās (likumdošana, ekonomikas iniciatīvas, īstenošana, veicināšana, izpēta, izglītošana un starptautiskā sadarbība) veicamo uzdevumu prioritātes, atbildību un izpildes termiņus, tomēr tajā nav noteikti šiem mērķiem nepieciešamie resursi. Tas viss kopā ar politiskās gribas trūkumu, nenoliedzami būtiski aizkavē programmas īstenošanu, ko vēl arvien kritizē arodbiedrības.

Jaunajā stratēģijā ir iekļaujamas mērķtiecīgākas aktivitātes, kurām ir noteikts izpildes grafiks. Arodbiedrības vēlas lai Kopienas stratēģija būtu centrēta uz diviem galvenajiem riskiem: skeleta-muskuļu sistēmas darbības traucējumi (galvenais slimības iemesls ir darba organizācijas radītais stress) un ķīmiskās vielas – būtisks

ar darbu saistīto veselības problēmu iemesls. Tieši šajās jomās ir būtiski jāmaina likumdošanas bāze. Vienāds visu strādājošo aizsardzības nodrošinājums nozīmēs, ka beidzot kaut kas tiek darīts darba drošības un veselības aizsardzības jomā arī attiecībā uz tiem strādājošajiem, kuriem pašlaik nav nekāda darba nodrošinājuma. Visā Eiropā veselību ļoti būtiski iespaido tendences "pieņem-un-atlaiž" izplatība, jo patreiz spēkā esoši Kopienas tiesību akti šo problēmu nerisina. Tāpat ir jāstiprina strādājošo kolektīvās pārstāvības tiesību īstenošana, kas ir nostiprināta 1989.gada Pamatdirektīvā. Šīs direktīvā nostiprinātās tiesības neizmanto daudzi strādājošie – it pagaidu darbinieki un mazajos un vidējos uzņēmumos strādājošie.

Ir pilnīgi skaidrs, ka vēl liels darbs ir darāms. Asie politiskie izteikumi par "labāku reglamentēšanu", "brīvprātīgo pieeju" un "mierīgo dereglamentēšanu", kā arī citi skaļie vārdi neatrisina reālās problēmas. Jaunorleānas plūdu rezultātā nodarītie smagie zaudējumi liek uzdot retorisku jautājumu par to, ko gan nozīmē šie saukļi par minimālo valsts iejaukšanos, ļaujoties uz to, ka palīdzība nāks no brīvā tirgus sektora. Tuvākajos gados vairākos jautājumos pienāks greksūdzes laiks. Gan veselības aizsardzības, gan vides jautājumi ir būtiski svarīgi. Vai Eiropa, pēc tās paplašināšanās, nekļūs tikai par lielu tirgus placi, kur noteicošais faktors būs zemās izmaksas un strādājošo dzīvība un veselība būs plaša patēriņa precu? Vai arī tiks izveidota draudzīga Eiropa, kurā uzlabosies dzīves standarti un darba apstākļi?

## **Slēdziens: vienots darbs neatkarīgā arodbiedrību stratēģijā**

Pēdējo divdesmit gadu laikā Eiropas Kopienas valstis ir palielinājusies sociālā netaisnība. Resursu īpašnieki saņem lielāku gabalu no turības radīšanas kukas, nekā algotie strādnieki. Tāpat ir palielinājusies nevienlīdzība veselības jautājumos - darba apstākļu pasliktināšanās ir šīs problēmas daļa un to it sevišķi ietekmē kapitāla globalizācijas rezultātā radies konkurences saasinājums. Eiropas Savienības paplašināšanās ir milzīgs izaicinājums arodbiedrībām - tiek paplašināta to darbības sfēra, tās ir spiestas meklēt efektīvākas solidaritātes formas un izstrādāt vienotu stratēģiju strādājošo veselības saglabāšanā.

Eiropas Savienības paplašināšana automātiski nepagriezīs pulksteņus uz priekšu vai atpakaļ. Eiropas Savienība ir izstrādājusi vispārīgu arodveselību regulējošo bāzi. Kopumā tas viss veido ietvaru – lai gan vairākās jomās ir nepieciešams to papildināt un attīstīt – kas piedāvā līdzekļus esošās preventīvas sistēmas uzlabošanai.

Tomēr kā redzams gan ES līmenī, gan arī atsevišķās dalībvalstīs, tad tā vēl nav droša efektīvas preventīvas stratēģijas recepte. Preventīvā stratēģija tāpat ietver prioritāšu noteikšanu, kā arī resursu nošķiršanu, lai radītu instrumentus, ar kuriem paskubināt, atbalstīt, kontrolēt un novērtēt pieņemtās politiskās pamatnostādnes. Tas nozīmē, ka preventīvā sistēma ir jāvērtē kritiski, lai redzētu kādus darba uzlabojumus tā varētu nest.

Lielākā problēma ir tas, kā tas viss strādā praksē. Patreizējie tiesību akti un zināšanas preventīvas jomā palīdzētu novērst palīdzētu novērst iespējamo nodarījumu veselībai. Arodbiedrību spēja sakoncentrēt ierindas strādājošo enerģiju ap veselības aizsardzības tēmu nenoliedzami ir noteicošais faktors, kam jādod jauni impulsi valstu politikai šajā jomā. Tas tādēļ, ka „lejupeņa” reforma, kas aprobežota ar nepieciešamību pārnest Kopienas direktīvas nacionālajā likumdošanā, ir jau nolaidusi tvaiku. Šajā ciņā izšķirošā loma būs sadarbībai starp Eiropas Savienības vecajam un jaunajām dalībvalstīm, kā arī kandidātvalstīm.

# Pielikumi

## 1. pielikums

### **Padomdevēja Komiteja: procedūras regulējums**

#### Padomdevējas Komitejas (PK) sēdes:

- Sēdes tiek sasauktas vismaz 3 nedēļas pirms to norises dienas. Tiek izsūtīta darba kārtība un sagatavošanas dokumenti.
- Sēdes sākumā apstiprina darba kārtību. Locekļi var ierosināt nākošajā sēdē izskatāmos jautājumus.
- Sēdēs piedalās Komitejas locekļi, interešu grupu koordinatori, novērotāji un eksperti.
- Interešu grupas (valdības, arodbiedrības, darba devēji) var pavadīt ne vairāk kā divi eksperti.
- Visas sēdes tiek protokolētas. Ne vēlāk kā 10 dienas pirms kārtējās sēdes, protokoli tiek izsūtīti Komitejas locekļiem.

#### Lēmumu pieņemšanas procedūra:

- Atzinumus un tos pamatojošos iemeslus ir jāapstiprina ar absolūto balsu vairākumu.
- Par derīgu balsojumu uzskata arī tukšu balsojuma zīmi un atturēšanos no balsojuma.
- Vēlēšanu rezultātus ir jāpievieno visiem PK Atzinumiem.
- Pēc mazākuma pieprasījuma, tie savu viedokli par Atzinumu var sniegt rakstiska paziņojuma veidā.
- Atzinumi tiek adresēti Komisijai (EK) un tie ir pieejami visiem tās locekļiem.
- Runātāji izsaka savu viedokli.
- Ja ir panākta vienošanās, Priekšsēdētājs pieņem Atzinumu.
- Ja vienošanās netiek panākta, balsojums tiek veikts vai nu paceļot rokas, vai veicot "sasaukšanos" (roll call).
- Vispirms notiek balsojums par atliktajiem un neskaidrajiem Atzinumiem.
- Gadījumā, ja tiek izskatīti grozījumi, vispirms tiek balsots par tiem grozījumiem, kas visvairāk atšķiras no pamatteksta.
- Pēdējais balsojums notiek par tādu teksta redakciju, kāda tā ir pēc iepriekšējā balsojuma.

- Priekšsēdētājs vai locekļi var aicināt pārtraukt debates.
- Izsakoties par debašu pārtraukšanu, priekšroka ir locekļiem.
- Par debašu pārtraukšanas ierosinājumu notiek balsošana.
- Šie noteikumi attiecas uz jebkādu PK lēmumu pieņemšanu un dokumentu apstiprināšanu.
- Atsevišķos gadījumos PK vai Priekšsēdētājs Atzinuma projekta sagatavošanu var uzticēt Birojam.
- Rakstiskās procedūras gadījumā, pilntiesīgiem locekļiem balsojums ir jāizdara noteiktā laika posmā, kas nevar būt īsāks par 14 kalendāra dienām.
- Ārkārtas gadījumos pilntiesīgo locekļi var aizstāt viņa vietnieks.
- Atturēšanās no balsojuma tiek uzskatīta par kluso piekrišanu priekšlikumam.
- Lēmumu pieņemšanai ir nepieciešams absolūtais balsu vairākums.
- Gadījumā, ja Priekšsēdētājs ir uzsācis rakstisko procedūru, Birojs var pieprasīt tālāko izpēti.

#### Iekšējā Horganizācija:

- Trīs interešu grupas nozīmē runātājus un koordinatorus.
- Pirms PK sēdēm tās sanāk uz sagatavošanās sanāksmēm. Divas reizes gadā tiek sasauktas papildu sēdes.
- Uz interešu grupu sēdēm ir attiecināmi augstāk minētie noteikumi.
- Biroju vada viens no runātājiem, kuri nomainās ik pēc gada.
- Tiek iecelts priekšsēdētāja vietnieks un protokolētājs.
- Birojs sanāk vismaz trīs nedēļas pirms PK sēdes, kā arī sanāk regulāri, lai organizētu savu darbību.
- Sēžu protokolus sagatavo Sekretariāts.
- Priekšsēdētāja vietnieks var aizvietot Priekšsēdētāju.
- Birojs var uzticēt pienākumus vienam vai vairākiem saviem locekļiem.
- Specifisku jautājumu izskatīšanai tiek izveidotas darba grupas (DG), kurās ir pārstāvētas visas interešu grupas.
- PK lemj par DG izskatāmajiem jautājumiem, uzdevumu ietvariem un DG darbības laiku.
- PK var izformēt darba grupas, izņemot kalnrūpniecības un citu ieguves nozaru pastāvīgo darba grupu.
- Par DG slēdzieniem netiek balsots.
- DG iecel priekšsēdētāju, priekšsēdētāja vietnieku un protokolētāju, kurš ir atbildīgs par protokolešanu un Viedokļa sastādīšanu.
- Priekšsēdētājs un priekšsēdētāja vietnieks atskaitās PK.
- Interešu grupas iecel DG locekļus.
- Katra interešu grupa vai nozīmēt vienu darba grupas aizstājēju-locekli, par ko informē Sekretariātu.
- DG var uzticēt pienākumus vienam vai vairākiem saviem locekļiem.
- DG darbā piedalās vismaz viens PK pārstāvis.
- Sekretariāts sasauc DG sēdes vismaz divas nedēļas iepriekš.
- Sēdes sākuma tiek apstiprināts vai grozīts darba kārtības projekts un iepriekšējās sēdes protokols.
- Sēdēs piedalās tikai ieceltie locekļi, EK pārstāvji un pieaicinātie eksperti.
- PK ir izveidojusi kalnrūpniecības un citu ieguves nozaru pastāvīgo darba grupu (PDG).
- PDG sniedz atbalstu un padomu PK un iesniedz viedokļu projektus par turpmākajām aktivitātēm.

- PK uz trīs gadu termiņu iecel priekšsēdētāju, priekšsēdētāja vietnieku un protokolētāju.
- PK iecel PDG locekļus saskaņā ar interešu grupu ieteikumiem.
- PDG sastāvs atspoguļo iesaistītos ekonomikas sektorus un ģeogrāfisko izkārtojumu.
- Priekšsēdētājs un priekšsēdētāja vietnieks atskaitās PK.

#### Komitejas darba programma:

- Gadskārtējo darba programmu sagatavo Birojs un apstiprina PK gada pedējā pilnsapulcē.
- Programmā tiek ņemts vērā aktivitāšu progress un darbs ar ES aģentūrā, un programmām.
- Kā daļu no savas gadskārtējās darba programmas PK pieņem PDG gadskārtējās programmas projektu.
- Birojs un Sekretariāts sagatavo nākoša gada sēžu grafiku.
- PK iesniedz gadskārtējo ziņojumu EK, kura nodod to tālāk citām institūcijām.

#### Praktiskais nodrošinājums:

- EK nodrošina PK sekretariāta pakalpojumus.
- PK domātā korespondence tiek nosūtīta EK, norādot, ka tā domātā PK sekretariātam.
- PK dokumentu publisko pieejamību nosaka tādi paši noteikumi kā attiecībā uz EK dokumentiem.
- PK diskusijas ir konfidenciālas.
- Lēmumus par procedūras kārtības pārskatīšanu, pēc EK atzinuma saņemšanas, pieņem ar PK locekļu absolūto balsu vairākumu.
- Pārskatītā versija stājas spēkā, ja Padome neizmanto savas atsaukuma tiesības.

## 2. pielikums

### **Bilbao Aģentūra: struktūra un procedūras**

#### Administratīvā Valde:

- Valde definē mērķus un stratēģiju un nosaka OSH prioritārās jomas.
- Tā iecel Direktoru, apstiprina Darba Programmu, Gadskārtējo Ziņojumu un Aģentūras budžetu, kā arī pilnvaro Direktoru ieviest budžetu.
- Tā sanāk divas reizes gadā, tās locekļi ir pārstāvji no dalībvalstu valdībām, darba devēju un darba ņēmēju organizācijām, kā arī trīs pārstāvji no Eiropas Komisijas. Papildus tiek uzaicināti četri novērotāji – divi no Dublīnas Fonda un pa vienam no abiem Eiropas sociālajiem partneriem: ETUC un UNICE.
- Locekļiem ir atjaunojams trīs gadu pilnvaru laiks un katru gadu tie no sava vidus ievēl priekšsēdētāju un trīs priekšsēdētāja vietniekus.

#### Birojs:

- Birojs pārrauga Aģentūras darbību un sanāk četras reizes gadā.
- To veido deviņi Administratīvās Valdes locekļi.
- Birojā ir priekšsēdētājs, priekšsēdētāja vietnieki, darba devēju un strādājošo organizāciju Kopienas līmeņa pārstāvji, kā arī pārstāvji no EK un Spānijas valdības.
- Birojs spēlē rīcības grupas lomu. Tas, atbilstoši Valdes pilnvarojumam, var īstenot steidzamus un nepieciešamus pasākumus, nemazinot Direktora atbildību Valdes priekšā par Aģentūras vadību. Šobrīd Birojam ir doti tādi uzdevumi kā Aģentūras tīkla attīstības pārraudzīšana un tā Darba Programmas īstenošanu, kā arī citi uzdevumi, kas saistīti ar Aģentūras aktivitātēm.

#### Direktors:

- Direktors ir oficiālais Aģentūras pārstāvis un ir atbildīgs par Aģentūras ikdienas vadīšanu, tai skaitā par finansālajiem, administratīvajiem un personāla jautājumiem.
- Amata termiņš ir pieci gadi un tas ir atjaunojams. Direktoru iecel Administratīvā Valde, kurai tas atskaitās par savu darbību.

#### Kontaktpunkti:

- Galvenais Aģentūras darba drošības un veselības aizsardzības tīkls ir veidots no "Kontaktpunktiem", kas atrodas katrā ES dalībvalstī, 3 Eiropas Savienības kandidātvalstīs un četrās Eiropas Brīvās Tirdzniecības Asociācijas (EFTA) valstīs.
- Kontaktpunkti ir attiecīgās valsts valdības nozīmētā oficiālā Aģentūras pārstāvniecība šajā valstī un parasti tā ir kompetenta valsts iestāde darba drošības un veselības aizsardzības jomā.
- Kontaktpunkti Aģentūrā spēlē vadošo lomu, ņemot vērā to, ka tie ir atbildīgi par nacionālo tīklu organizēšanu un koordinēšanu un ir iesaistīti Aģentūras Darba Programmas sagatavošanā un ieviešanā.
- Tāpat kā citi Aģentūras strukturālie elementi, nacionāli tīkli arī ir trīspusīgi un tie ietver arī darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvjus.
- Kontaktpunktiem ir jāsniedz informācija un atsauksmes par Aģentūras iniciatīvām un tās produktiem, un ar tiem konsultējas attiecībā uz nacionālā līmeņa informatīvajiem pasākumiem.

- Tāpat Kontaktpunkti uztur Aģentūras nacionālās tīmekļa vietnes un organizē ikgadējo Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības nedēļu.
- ES Kontaktpunkti nozīmē savus pārstāvjus Aģentūras ekspertu darba grupās, savukārt EFTA valstis un kandidātvalstis šajās grupās nozīmē novērotājus.
- Sapulces notiek trīs reizes gadā un papildu dalībvalstu Kontaktpunktu kontaktpersonām, tajās piedalās arī novērotāji no Eiropas Komisijas, Eiropas sociālajiem partneriem, EFTA un kandidātvalstīm.

#### Ekspertu grupas:

- Nacionālo Kontaktpunktu nozīmētās ekspertu grupas, kopā ar sociālos partnerus un Komisiju pārstāvošajiem novērotājiem, sniedz Aģentūrai padomus ekspertīzes jautājumos un sekmē Aģentūras Darba Programmu izstrādi.
- Dažās no šīm grupām kā novērotāji piedalās EFTA un kandidātvalstis.

#### Tematiskie Centri:

- Tematiskie Centri ir nacionālo darba drošības un veselības aizsardzības institūciju konsorcijs, kas ir atbildīgi par nacionālo datu apkopošanu un analīzi, kas ir nepieciešami mūsu darba programmas pamatjomu atbalstam.
- Tematiskie Centri sastāv no darba drošības un veselības aizsardzības ekspertu institūcijām - vienas Vadošās Organizācijas un vairākām Partnerības organizācijām no dažādām dalībvalstīm.
- Vienlaikus ar Aģentūras gadskārtējo Darba Programmu, tiek noteikti arī Tematisko Centru veicamie darbi un pieejamais finansējums.
- Tematiskā Centra Vadošā Organizācija ir atbildīga par uzdevumu deleģēšanu Partnerības Organizācijām.
- Pašlaik darbojas trīs Tematiskie centri: Izpētes Tematiskais Centrs, Labās prakses Tematiskais Centrs un Jauno dalībvalstu Tematiskais Centrs.

#### Citi konsultanti:

- Aģentūra izveido dažādas izpētes darba grupas no vadošajām akadēmiskajām un ar darba drošību un veselības aizsardzību saistītajām institūcijām, kā arī citiem konsultantiem. Šīs grupas darbojas tādās jomās kā ICT, kā arī īsteno specifiskus vai unikālus projektus.

### 3. pielikums

#### Dažas Eiropas līmeņa organizācijas

##### Eiropas arodbiedrību organizācijas/federācijas:

- Starptautisko Arodbiedrību tīkls (Union Network International) - UNI
- Eiropas Transporta darbinieku federācija (European Transport Federation) ETF
- Eiropas Pārtikas, lauksaimniecības un tūrisma arodbiedrību federācija (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) - EFFAT
- Eiropas sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību savienība (European Federation of Public Service Unions) - EPSU
- Eiropas būvniecības un kokapstrādes darbinieku federācija (European Federation of Building and Woodworkers) - EFBWW
- Eiropas Metalapstrādes nozares darbinieku federācija (European Metal Federation) - EMF
- Eiropas Izklaides industrijas darbinieku alianse (European Entertainment Alliance) - EEA
- Eiropas Arodbiedrību federācijas izglītības komiteja (European Trade Union Committee for Education) - ETUCE
- Eiropas Tekstilrūpniecības, apģērbu ražošanas un ādas apstrādes nozares arodbiedrību federācija (European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather) - ETUF-TCL
- Eiropas Kalnrūpniecības, ķīmijas un enerģētikas nozarē strādājošo federācija (European Mining, Chemical and Energy Workers Federation) - EMCEF
- Eiropas Žurnālistu federācija (European Federation of Journalists) - EFJ
- Eiropas Profesionālā un vadības personāla padome (Council of European Professional Managerial Staff) - EUROCADRES

##### Darba devēju organizācijas

- Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība (Union of Industries of the European Community) - UNICE
- Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) - CEEP
- Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises) - UAEMPE
- Eiropas Tekstilpreču un apģērbu ražotāju asociācija (European Apparel and Textile Organisation) - EURATEX
- Eiropas Ķīmijas rūpniecības padome (European Chemical Industry Council) - CEFIC
- Eiropas rūpniecības uzņēmumu "apaļais galds" (European Round Table of Industrialists) - ERT
- FEM – Eiropas mēbeļu ražošanas nozares darba devēju apvienība
- AmCham – Amerikas daudzniecību pārstāvju, kuri veic uzņēmējdarbību Eiropā, apvienība

#### 4.pielikums

### Eiropas Līgumi

Parizes līgums	Eiropas Ogļu un tērauda Kopienas dibināšanas līgums, kas parakstīts 1951.gadā.
Romas līgumi	Eiropas Ekonomiskās kopienas dibināšanas līgums un Eiropas Atomenerģijas kopienas dibināšanas līgums, kas parakstīti 1957.gadā.
Vienotais Eiropas Akts	Romas Līguma papildinājums par vienotā brīvā tirgus izveidošanu: parakstīts 1986.gadā.
Māstrihtas līgums	Eiropas Savienības Līgums, kas noslēgts 1992.gadā. Among several significant innovations, such as EU citizenship and the European Monetary Union, the Treaty of Maastricht created the so-called three pillar structure.
Amsterdamas līgums	Līgums, kas groza Līgumu par Eiropas Savienību – parakstīts 1997.gadā. Salīdzinot ar tā priekšgājēju – Māstrihtas Līgumu – darba drošības un veselības aizsardzības jomā veica tikai nelielus grozījumus.
Nicas līgums	Līgums, kas groza Līgumu par Eiropas Savienību – parakstīts 2001.gadā. Nekādu izmaiņu darba drošības un veselības aizsardzības jomā.
Konstitūcija	2004.-2005.gadā projekts tika iesniegts dažādam dalībvalstīm. Divās dalībvalstīs (Francijā un Nīderlandē) projekts referendumā tika noraidīts.

## 5. pielikums

**Organizāciju tīmekļa vietnes**

Eiropas Bilbao Aģentūra	<a href="http://osha.eu.int">http://osha.eu.int</a>
CEN	<a href="http://www.cenorm.be">http://www.cenorm.be</a>
Reģionu Komiteja	<a href="http://www.cor.eu.int">http://www.cor.eu.int</a>
ES Padome	<a href="http://ue.eu.int">http://ue.eu.int</a>
Kopienų Tiesa	<a href="http://curia.eu.int">http://curia.eu.int</a>
Eiropas Dublīnas Fonds	<a href="http://www.eurofound.ie">http://www.eurofound.ie</a>
EESC	<a href="http://www.esc.eu.int">http://www.esc.eu.int</a>
ETUC	<a href="http://www.etuc.org">http://www.etuc.org</a>
ETUI-REHS	<a href="http://www.etui-rehs.org">http://www.etui-rehs.org</a>
EUR-LEX	<a href="http://www.europa.eu.int/eur-lex">http://www.europa.eu.int/eur-lex</a>
Eiropas Komisija	<a href="http://europa.eu.int">http://europa.eu.int</a>
Eiropas Parlaments	<a href="http://www.europarl.eu.int">http://www.europarl.eu.int</a>
Eurostat	<a href="http://europa.eu.int/comm/eurostat">http://europa.eu.int/comm/eurostat</a>
HESA Departaments	<a href="http://hesa.etui-rehs.org">http://hesa.etui-rehs.org</a>
Eiropas Ombuds	<a href="http://www.euro-ombudsman.eu.int">http://www.euro-ombudsman.eu.int</a>
UNICE	<a href="http://www.unice.org">http://www.unice.org</a>

Finding your way in the European Union Health and Safety Policy  
A trade union guide  
ETUI-REHS, HESA Department, 2006

© European Trade Union Institute  
for Research, Education and Health & Safety  
ETUI-REHS

HESA Department  
5 bd du Roi Albert II, bte 5  
B-1210 Brussels

Tel.: +32 (0)2 224 05 60

Fax: +32 (0)2 224 05 61

[hesa@etui-rehs.org](mailto:hesa@etui-rehs.org)

<http://hesa.etui-rehs.org>

ISBN: 2-87452-011-X

D/2006/10.574/02

Graphic design: Coast

Printed in Belgium

Cover photo: © International Labour Organization, J. Maillard



The ETUI-REHS is financially supported by the European Commission.



## **REACHing the workplace**

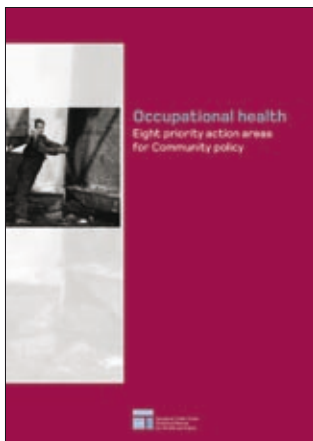
How workers stand to benefit from the new European policy on chemical agents

*Tony Musu*

TUTB, 2004, 36 pages, 17 x 24 cm

ISBN : 2-930003-44-8

Also published in: Czech, Danish, Dutch, Estonian, French, German, Hungarian, Italian, Latvian, Polish, Slovenian.



## **Occupational health**

Eight priority action areas for Community policy

*Laurent Vogel*

TUTB, 2004, 32 pages, 17 x 24 cm

ISBN : 2-930003-55-3

Also published in: Czech, Danish, Dutch, Estonian, French, Hungarian, Italian, Latvian, Polish, Slovenian.

---

## **HESAmail**

### **European workplace health and safety news**

The ETUI-REHS Health and Safety Department's e-Letter is emailed free of charge to our subscribers at least monthly. *HESAmail* is a bilingual publication in English and French. It costs you nothing to register or have it sent to you. You can sign up for the *HESAmail* mailing list on our website home page:

<http://hesa.etui-rehs.org>

### **To order HESA publications:**

<http://hesa.etui-rehs.org> > Publications



HESA Department  
5 bd du Roi Albert II  
B-1210 Brussels  
Tel.: +32 2 224 05 60  
Fax: +32 2 224 05 61  
hesa@etui-rehs.org  
<http://hesa.etui-rehs.org>

