



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2019. gada 14. jūnijā
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Datums:	2019. gada 13. jūnijs
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	9686/19
Temats:	Mainīgā darba pasaule: pārdomas par jauniem darba veidiem un ietekmi uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību – Padomes secinājumi (2019. gada 13. jūnijs)

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi "Mainīgā darba pasaule: pārdomas par jauniem darba veidiem un ietekmi uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību", ko EPSCO padome pieņēma 2019. gada 13. jūnija sanāksmē.

Mainīgā darba pasaule: pārdomas par jauniem darba veidiem un ietekmi uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību

Padomes secinājumi

ATGĀDINOT, KA

1. Tehnoloģiju attīstība, demogrāfiskās un klimata pārmaiņas un globalizācija – viss kopā ievērojami maina mūsdienu dzīvi. Arvien plašāka digitalizācija, robotizācija, mākslīgā intelekta izmantošana un digitālās platformu ekonomikas attīstība pamatīgi maina darba tirgu un būtiski ietekmē to, kā tiek organizēts darbs. Šīs pārmaiņas ne vien rada jaunas darba iespējas un varētu veicināt sociālo iekļautību, bet arī izraisa problēmas. Jauni darba veidi – kas rodas, piemēram, digitalizācijas rezultātā – un darba organizēšanas veidi var apdraudēt ierastos darba nosacījumus un iespaidot gan pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un taisnīgus darba apstākļus, gan darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību.
2. Visiem – tostarp publiskā sektora – darba ņēmējiem ir tiesības uz pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un uz taisnīgiem darba apstākļiem un tiesības savā darbavietā saņemt augsta līmeņa drošību un veselības aizsardzību, kas jānodrošina neatkarīgi no darba devēja lieluma, darba tipa, darba tiesisko attiecību tipa vai nodarbinātības dalībvalsts, tādējādi palīdzot īstenot ES mērķi – pastāvīgi uzlabot darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus.
3. Proklamējot Eiropas sociālo tiesību pīlāru, Eiropas Parlaments, Eiropas Savienības Padome un Eiropas Komisija pauda kopīgu politisku apņemšanos savas attiecīgās kompetences ietvaros nodrošināt, ka tiek labāk ieviestas un īstenotas sociālās tiesības, tostarp darba ņēmēju tiesības uz "drošiem un pielāgojamiem darba apstākļiem" (5. princips), tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgus dzīves apstākļus (6. princips), tiesības uz "darba un privātās dzīves līdzsvaru" (9. princips) un uz "veselīgu, drošu un labi pielāgotu darba vidi un datu aizsardzību" (10. princips).

4. Eiropas Savienības darba tiesību *acquis* cita starpā sastāv arī no vairākām direktīvām, kurās ir noteiktas, piemēram, individuālās tiesības (darba laiks, jauni darbinieki, pagaidu vai daļējas slodzes darbs, pagaidu darba aģentūru darbs) vai kolektīvās tiesības (informēšana un apspriešanās, Eiropas Uzņēmumu padomes, darba ņēmēju aizsardzība maksātnespējas, uzņēmuma īpašnieka maiņas vai kolektīvās atlaišanas gadījumos) un kurās ir noteiktas minimālās prasības un dalībvalstīm ļauts ieviest noteikumus, kuros paredzēta lielāka aizsardzība.
5. Tiesiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā ir noteiktas minimālās prasības, kas jānodrošina attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā un kas ir piemērojamas visām darbības nozarēm visā Eiropas Savienībā ¹.
6. Palielinās jaunu darba veidu daudzveidīgums, ko apliecina jauni līgumiskie nosacījumi un nestandarta nodarbinātība. Šie jaunie nosacījumi var būt izdevīgi gan iesaistītajām personām, gan sabiedrībai kopumā. Tie var darba tirgu padarīt vieglāk pieejamu vairākām grupām, tostarp cilvēkiem, kas parasti no darba tirgus ir attālinājušies visvairāk, un tādējādi veicināt sociālo iekļaušanu. Tāpat tie var piedāvāt lielāku elastīgumu un iespējas uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru. Tomēr īpaša uzmanība būtu jāpievērš tam, kā šīs pārmaiņas darba organizēšanā iespaido darba ņēmēju vispārējo labjutību, tostarp viņu darba kvalitāti, kā arī fizisko un garīgo veselību. Tam, ka darba veids ir jauns, nevajadzētu mazināt vai ierobežot darba devēja pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar minēto darbu saistītajos aspektos.

¹ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, atsevišķas direktīvas Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē, kā arī citas saistītas direktīvas.

7. Jauni darba veidi un mainīgi darba modeļi var radīt jaunus riskus, piemēram, darba un personīgās dzīves saplūšanu, potenciālu nošķirtību no darbabiedriem un desocializāciju, stresu un kognitīvu slodzi, riskus, kas saistīti ar darbu un mijiedarbību ar robotiem, ilgāku darba mūžu un aktīvām vecumdienām. Šie riski būtu pienācīgi jāizvērtē.
8. 2015. gada marta secinājumos "ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – Pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem" Padome Eiropas Komisiju aicināja turpināt veicināt drošību un veselības aizsardzību darbā (darba aizsardzību), veicot visus nepieciešamos pasākumus, lai risinātu apzinātās problēmas, pienācīgi ņemot vērā pārmaiņas darba tirgū ².
9. Tāpat Padome 2017. gada decembra secinājumos "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu" dalībvalstis, Eiropas Komisiju un sociālos partnerus aicināja atzīt jaunu darba veidu parādīšanos, vienlaikus nodrošinot pienācīgus darba apstākļus, adekvātu sociālo aizsardzību un vienlīdzīgas iespējas visiem; ņemt vērā pārmaiņas darba veidos, kad tiek izstrādāta un īstenota nodarbinātības, tostarp darba aizsardzības, izglītības un apmācības, sociālā rīcībpolitika ³ un mūžizglītība.
10. Turklāt 2018. gada jūnija secinājumos "Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja" Padome dalībvalstis un Eiropas Komisiju aicināja nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma rīcībpolitikā ņemt vērā jaunus darba veidus un veicināt atbilstošus aizsardzības pasākumus, kas paredzēti dažādām darba ņēmēju kategorijām ⁴.

² Padomes 2015. gada marta secinājumi "ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – Pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem" (17. punkts)

³ Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu" (19. un 20. punkts).

⁴ Padomes 2018. gada jūnija secinājumi "Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja" (35. punkts).

11. Sagaidāms, ka inovācija un pārmaiņas tehnoloģiju jomā, ekonomikas attīstība un jauni darba veidi iespaidos gan drošību un veselības aizsardzību darbā, gan arī uzņēmumu konkurētspēju un darba ražīgumu. Šis sociāli un ekonomiski aktuālais jautājums liek pievērst uzmanību tam, lai tiktu nodrošināta augsta līmeņa drošība un veselības aizsardzība darbā un pienācīgi un taisnīgi darba apstākļi.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

12. UZSVER, ka Eiropas sociālo tiesību pīlārā ietvertais princips, proti, pienācīgas kvalitātes nodarbinātība un taisnīgi darba apstākļi, tostarp pasākumi drošībai un veselības aizsardzībai darbā, attiecas uz visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no uzņēmuma lieluma un no darba tiesisko attiecību tipa un ilguma.
13. UZSVER, ka ES Pamatdirektīva 89/391/EEK darba devējiem uzliek pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītajos aspektos, tostarp izvērtēt darba drošības un veselības riskus.
14. UZSVER, ka ir svarīgi apzināt paņēmienus, ar kādiem nodrošināt to darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, kuri strādā jauna veida darbu tādās vietās, kur darba devējs, iespējams, nevar noteikt, kādi darba ņēmēju aizsardzības noteikumi būtu ievērojami.
15. UZSVER, ka svarīgs ir Padomes Ieteikums 2003/134/EK par pašnodarbināto personu veselības aizsardzības un drošības uzlabošanu darbā un tā īstenošana saistībā ar jauniem darba veidiem.

16. ATZINĪGI VĒRTĒ Komisijas paziņojumu "Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizēšana" ⁵, kurā liela uzmanība veltīta gan sadarbībai ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, kuras mērķis atcelt vai pārstrādāt novecojušos noteikumus, gan tam, lai uzņēmumiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un MVU, tiktu palīdzēts nodrošināt atbilstību darba drošības un veselības aizsardzības noteikumiem, gan tam, lai centieni tiktu koncentrēti uz labāku un plašāku aizsardzību, atbilstību un ieviešanu darba vietā.
17. NORĀDA, ka saskaņā ar *Eurostat* datiem ⁶ biežākie slimības atvaļinājuma iemesli ir ar darbu saistītas balsta un kustību aparāta slimības un psihosociālie riski.
18. UZSVER, ka ir jānodrošina, lai tiktu faktiski īstenoti un izpildīti ES tiesību akti par darba apstākļiem un drošību un veselības aizsardzību darbā, tostarp gadījumos, kad darba ņēmējiem ir nestandarta darba tiesiskās attiecības un kad viņi strādā jauna veida darbu.
19. UZSVER, ka ir jāidentificē un jāizprot riski un problēmas, ko darba ņēmēju labjutībai varētu radīt jauna veida darbs, jauna darba organizēšana un jaunas profesijas. Vajadzības gadījumā būtu jāizstrādā arī Eiropas līmeņa rīcībpolitikas un pasākumi, lai nodrošinātu pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un taisnīgus darba apstākļus, un veselīgu darba vidi, un būtu jāņem vērā dzimumperspektīva un nelabvēlīgākā situācijā esošas grupas. Būtu jāizskata jauni varbūtēji pasākumi, tostarp iespēja pilnveidot garīgo labjutību kā daļu no nozīmīgām praktiskām zināšanām, prasmēm un kompetencēm, kas būtu jāveicina visa darba mūža garumā ⁷.
20. VĒRŠ UZMANĪBU uz to, ka atbilstošas politiskas reakcijas pamatā būtu jāliek zinātniski fakti. Sociālie partneri, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un citas attiecīgās ieinteresētās personas būtu jāiesaista atbilstošas politiskas reakcijas izstrādes un pārraudzības procesā.

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ *Eurostat* apsekojums "Cilvēki, kam ir ar darbu saistīta veselības problēma: cilvēku, kam ir ar darbu saistīta veselības problēma, sadalījums pēc dzimuma, vecuma un problēmas tipa"; pēdējo reizi atjaunināts 21.3.2019.
(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja" (27. punkts).

21. ATGĀDINA ESAO / Eiropas Komisijas ziņojuma "*Politikas reakcijas uz jauniem darba veidiem*" secinājumus, kuri liecina, ka gadījumos, kad valstis saskaras ar līdzīgām problēmām, svarīgi ir mācīties citai no citas, un ka tāpēc atbalstāma būtu savstarpēja mācīšanās ⁸.

AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU ciešā sadarbībā un ievērojot savu attiecīgo kompetenci:

22. TURPINĀT analizēt to, kā jauni darba veidi ietekmē darba apstākļus un darba ņēmēju drošību un veselību, un šo ietekmi ņemt vērā savās rīcībpolitikās.
23. ATZĪT, ka ir svarīgi respektēt sociālo partneru autonomiju un lomu un dalībvalstu atšķirīgos darba tirgu modeļus.
24. Turpināt VĀKT datus, vajadzības gadījumā izstrādājot jaunus pārraudzības rīkus šādās jomās:
- jauni darba veidi, jo īpaši situācijās, kad darba vieta, iespējams, nav pakļauta darba devēja kontrolei;
 - paņēmieni, ar kādiem darba devēji pilda savus pienākumus – skatot tos saistībā ar jauniem darba veidiem – veicināt pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un taisnīgus darba apstākļus un nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītajos aspektos;
 - darba drošības un veselības aizsardzības tiesiskā regulējuma darbība ⁹.

⁸ "*Politikas reakcijas uz jauniem darba veidiem*" ESAO 2019; balstīts uz ESAO un Eiropas Komisijas pētījumu ESAO, ES, G20 valstu 44 Darba ministrijās.

⁹ Patlaban šos datus vāc Eiropas uzņēmumu aptaujā par jaunajiem un nākotnes riskiem, kuru veic Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Eiropas darba apstākļu apsekojumā, ES darbaspēka apsekojuma *ad hoc* modulī par negadījumiem darbvietā un citām ar darbu saistītām veselības problēmām.

25. Saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi IZPĒTĪT procedūras un rīkus, kas papildinātu ierastās procedūras, ar kurām pārbauda un kontrolē atbilstību darba tiesībām un noteikumiem par drošību un veselības aizsardzību darbā, jo īpaši ar mērķi pārraudzīt jaunus darba veidus un stiprināt attiecīgo dalībnieku sadarbību šajā jomā gan ES, gan valstu līmenī.
26. PĒTĪT, kā digitālo tehnoloģiju sekmīgāka izmantošana varētu palīdzēt darba devējiem, darba ņēmējiem, darba inspekcijām un jo īpaši mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem pārvaldīt pārmaiņas darba organizēšanā tā, lai tiktu ņemtas vērā darba ņēmēju intereses; piemēram, kā izmantot digitālus rīkus, lai apzinātu, izvērtētu un pārvaldītu risku, tiešsaistes informāciju, paraugprakses un digitālās apmācības materiālus, kā arī lai uzlabotu un nostiprinātu dalībvalstu izstrādāto digitālo rīku un tiešsaistes interaktīvās riska izvērtēšanas iespēju lietošanu.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

27. Sadarbībā ar *Eurofound* un *EU-OSHA* APZINĀT problēmas un riskus, kas jaunu darba veidu un darba organizēšanas, kā arī jaunu profesiju kontekstā ir saistīti ar darbavietu kvalitāti un darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, tostarp darba devēja pienākumu.
28. Ar Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas (*ACSH*) palīdzību APZINĀT iespējamus jaunus politikas virzienus.
29. TURPINĀT veicināt to, lai visiem darba ņēmējiem ES tiktu nodrošināta pienācīgas kvalitātes nodarbinātība un taisnīgi darba apstākļi, faktiski īstenojot esošo ES darba tiesību satvaru, tostarp, ņemot vērā jaunus darba veidus un tehnoloģiju attīstības ietekmi uz darba organizēšanu.
30. Ņemot vērā pārmaiņas darba pasaulē, TURPINĀT modernizēt rīcībpolitiku, kas attiecas uz drošību un veselības aizsardzību darbā, lai saglabātu un, ja iespējams, uzlabotu pašreizējo drošības un veselības aizsardzības līmeni darbā, un šādā sakarā jo īpaši izmantot *ACSH* palīdzību un darbu.

AICINA DALĪBVALSTIS:

31. Turpinot debates Eiropas līmenī, DALĪTIES pieredzē par to, kā reaģēt uz šīm jaunajām problēmām un tādējādi veicināt pielāgošanos jauniem darba jomas riskiem un iespējām, ar ko jaunu darba veidu kontekstā arvien biežāk nākas saskarties gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem.
32. NODROŠINĀT pienācīgu apmācību darba inspektoriem, lai reaģētu uz jaunām problēmām un stiprinātu dalībvalstu darba inspekciju sadarbību nolūkā apmainīties ar paraugpraksi un dalīties pieredzē, tostarp, aktīvi sadarbojoties Vecāko darba inspektoru komitejā.
33. Ņemot vērā jaunus darba veidus un *ACSH* darbu, APSVĒRT, cik ilgtspējīgas nākotnē būs darba vietas pašreizējās definīcijas.
34. IZPĒTĪT iespējas saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktiem darba ņēmēju aizsardzību pielāgot jauniem darba veidiem, vienlaikus nemazinot vai neierobežojot darba devēja pienākumu darba ņēmējiem nodrošināt drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītajos aspektos.

AICINA SOCIĀLOS PARTNERUS:

35. TURPINĀT iesaistīties centienos nodrošināt darbavietu kvalitāti un pienācīgas kvalitātes nodarbinātību, un taisnīgus darba apstākļus un drošību un veselības aizsardzību darbā pielāgot pārmaiņām, kas saistītas ar jauniem darba veidiem.
36. Šajā sakarā valstu un ES līmenī aktīvi SADARBOTIES dažādos attiecīgajos forumos.
37. Saistībā ar savu lēmumu 2019.–2020. gada vienotās darba programmas ietvaros risināt sarunas par autonomu pamatnolīgumu par digitalizāciju, ŅEMT VĒRĀ regulējumu, kas šobrīd attiecas uz drošību un veselības aizsardzību darbā.

Atsauces dokumenti

1. ES starpiestāžu dokumenti

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

2. Savienības tiesību akti

- Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (Darba aizsardzības pamatdirektīva)
- 2003. gada 18. februāra Ieteikums 2003/134/EK par pašnodarbināto personu veselības aizsardzības un darba drošības uzlabošanu

3. Padome

- Padomes 2015. gada marta secinājumi "ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – Pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem"
- Padomes 2015. gada septembra secinājumi "Jauna darba aizsardzības programma, lai veicinātu labākus darba apstākļus"
- Padomes 2017. gada decembra secinājumi "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu".
- Padomes 2018. gada jūnija secinājumi "Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja"

4. Eiropas Komisija

- ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam – Pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem
- Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizēšana" (COM(2017) 12 final)
- Izvērtējums par to, kā ES dalībvalstīs praktiski īsteno ES darba aizsardzības direktīvas (*Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States*), 2015. gada novembris

5. Eiropas Parlaments

- Eiropas Parlamenta 2015. gada 25. novembra rezolūcija par ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā laikposmam no 2014. gada līdz 2020. gadam (2015/2107(INI))

6. Citi

- Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas atzinums par Darba vietas direktīvu (89/654/EEK) saistībā ar sešu darba aizsardzības direktīvu modernizēšanu nolūkā nodrošināt veselīgāku un drošāku darbu visiem (1718/2017)
- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras ziņojums "Proгноzes attiecībā uz jauniem darba aizsardzības riskiem, kas saistīti ar digitalizāciju, līdz 2025. gadam"
- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras diskusiju dokuments "Pārskats par darba nākotni: robotika"
- ESAO 2019. gada ziņojums "Politiskas reakcijas uz jauniem darba veidiem"
- *Eurostat* apsekojums "Cilvēki, kam ir ar darbu saistīta veselības problēma: cilvēku, kam ir ar darbu saistīta veselības problēma, sadalījums pēc dzimuma, vecuma un problēmas tipa"; pēdējo reizi atjaunināts 21.3.2019.
