

KOMISIJAS ZIŅOJUMS

Piemērošanās pārmaiņām darbā un sabiedrībā: Kopienas jaunā darba drošības un veselības aizsardzības stratēģija 2002-2006

SATURS

SATURS	1
Kopsavilkums	2
1. Ievads.....	2
2. Iešana kopsolī ar pārmaiņām darba pasaulē	4
2.1 Pārmaiņas sabiedrībā	4
2.1.1 Sabiedrībā pieaugošais feminisms	4
2.1.2 Aktīvās iedzīvotāju daļas novecošana	5
2.2 Nodarbinātības veidu maiņa	5
2.3. Izmaiņas riska raksturā	5
3. Virzība uz jauno Kopienas veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju	6
3.1 Par globālu pieeju labklājībai darbā	6
3.2 Preventīvās attieksmes stiprināšana	7
3.2.1 Izglītošana, izpratne, paredzēšana: palielināt cilvēku zināšanas par risku	7
3.2.2. Esošā likuma labāka piemērošana	8
3.3. Līdzekļu apvienošana un sadarbības veidošana	9
3.3.1. Juridiskās un institucionālās struktūras piemērošana	9
3.3.2. Jauna tipa pieejas veicināšana	10
3.3.3 Darba drošības un veselības aizsardzības iekļaušana Kopienas politikā	12
3.4 Gatavošanās paplašināšanai	13

Kopsavilkums

Darba drošība un veselības aizsardzība šobrīd aptver **vienu no Eiropas Savienības sociālās politikas svarīgākajiem sektoriem**. Jau 1951. gadā Eiropas Ogļu un tērauda kopiena uzsāka strādnieku drošības uzlabošanu, kuru Romas līgums paplašināja attiecinot to uz visiem nodarbinātajiem cilvēkiem. Tā rezultātā kopš septiņdesmito gadu beigām un it sevišķi kopš Vienotā Eiropas akta pieņemšanas 1987. gadā tika izstrādāts nozīmīgs likumdošanas krājums, kura mērķis ir paaugstināt darba drošības un veselības aizsardzības standartus.

Sociālās politikas darba kārtībai būtiski ir izveidot Kopienas stratēģiju, jo ES ir ļoti bagātīgs materiālu klāsts. Šai stratēģijai, kas aptver periodu no 2002. – 2006. gadam, ir trīs jaunas iezīmes:

- Tā pieņem **vispārēja pieeja labklājībai darbā**, ņemot vērā **izmaiņas** darba pasaulē un jaunu riska veidu rašanos, īpaši sociāli psiholoģiska rakstura risks. Tā tiek pielāgota **darba kvalitātes** celšanai, un viena no tās svarīgākajām sastāvdaļām ir droša un veselīga darba vide.
- Tā balstās uz **riska novēršanas nostiprināšanu, dažādu politisko līdzekļu** (likumdošana, sociālais dialogs, pasākumi un pieredze, sociālās atbildības un ekonomikas veicināšana) **apvienošanu** un uz **sadarbības veicināšanu** starp visiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā iesaistītām pusēm.
- Tā norāda uz faktu, ka ambicioza sociālā politika ir konkurences faktors un ka, no otras puses, **tas izraisa ar politiku nesaistītas izmaksas**, kas spēcīgi ietekmē ekonomiku un sabiedrību.

1. Ievads

Radīt vairāk un labākas darbavietas – tādu mērķi 2000. gada martā Lisabonā Eiropas Padomē sev noteica Eiropas Savienība. Darba drošība un veselības aizsardzība ir svarīgi **darba kvalitātes** elementi un daļa no rādītājiem, kas nesēn pieņemti Komisijas ziņojumā *“Ieguldījumi kvalitātes paaugstināšanai”*. Šai jomā Eiropas Savienībā ir labi rādītāji, jo no 1994. līdz 1998. gadam nelaiemes gadījumu skaits darba vietās ir samazinājies gandrīz par 10%. Tomēr kopējie rādītāji joprojām ir augsti, kas ir gandrīz 5 500 nāves gadījumi un 4,8 miljoni nelaiemes gadījumi, kas izraisa trīs vai vairāk dienu darba kavēšanu. Būtiski ir tas, ka kopš 1999. gada atsevišķās dalībvalstīs un atsevišķos sektoros ir vērojams nelaiemes gadījumu skaita pieaugums. Turklāt kandidātvalstīs vidējais nelaiemes gadījumu skaits ir augstāks, nekā vidējie rādītāji Eiropas Savienībā, galvenokārt augstāka specializācijas līmeņa dēļ sektoros, kuros ir paaugstināts risks.

Lai gan šie skaitļi ir diezgan neskaidri, tie prasa paaugstinātu uzmanību, jo norāda, ka Kopienas direktīvu noteiktā preventīvā pieeja vēl nav pilnībā izprasta un dažādi dalībnieki to vēl nav pieņēmuši, kā arī tā vēl nav efektīvi piemērota. Tā ir reālā situācija kandidātvalstīs. Citiem vārdiem sakot, šie rādītāji veicina izstrādāt vispusīgāku pieeju darba drošībai un veselības aizsardzībai, norādot ka nodarbinātības kvalitāte balstās uz vairākiem pamatelementiem: nepieciešamo zināšanu veids, darbinieku apmācības līmenis, darba attiecību raksturs, darba organizēšanas veids un darba laiks. No tā izriet, ka darbs veselīgā darba vidē ir daļa no ekonomisko aktivitāšu (vairāk uz pakalpojumu orientēts), nodarbinātības veidu (dažādoti), aktīvo iedzīvotāju daļas (vairāk sievietes un vecāka gadagājuma strādājošie) un sabiedrības kopumā (dažādota) vispārīgās tendences.

Turklāt droša un veselīga darba vide un darba organizēšana **veicina ekonomikas un uzņēmumu efektīvu funkcionēšanu**. Veselības aizsardzības darbā un konkurences tiešās attiecības ir daudz sarežģītākas par atbilstības izmaksām. Ekonomikā “nekvalitatīvs” darbs tiek izteikts ar ražošanas kritumu - 1999. gadā tika kavētas 500 miljoni darba dienu nelaimes gadījumu vai veselības problēmu dēļ - un kompensācijām un pabalstiem, liela daļa no tā finansiāli balstās uz uzņēmumiem. Gandrīz 350 000 cilvēki ir bijuši spiesti mainīt darbu vai darba vietu, vai samazināt darba laiku, un praktiski 300 000 ir dažādu pakāpju pastāvīgā invaliditāte, no kuriem 15 000 ir pilnībā izslēgti no darba pasaules. Šīs traģēdijas patērē resursus, ņemot vērā strādājošo novecošanos.

Nekvalitatīvs darbs veido sliktu tēlu par uzņēmumu, tā darbaspēku, klientiem, patērētājiem un sabiedrību kopumā, kas kļūst arvien jūtīgāks pret drošības jautājumiem. Citiem vārdiem, veselīga darba vide rada pozitīvu iespaidu un veiktie pasākumi, lai uzlabotu šo vidi, veido daļu no vispārējās pieejas “kvalitātes vadībai” un sociālajai atbildībai, kam ir labvēlīga ietekme uz darba izpildi un konkurētspēju.

Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības politikai ir jāņem vērā šīs izmaiņas un jaunās vajadzības, lai **veicinātu “labklājību darbā”**, kas nozīmē ne tikai nelaimes gadījumu un darba slīmību novēršanu, bet arī fizisko, morālo un sociālo labklājību. Tas nozīmē, ka Komisijas politikai jābūt vērstai uz kvalitātes uzlabošanu, kam ir divas būtiskas ievirzes:

- Tai jāapvieno **dažādas metodes** un jāpamatojas uz ilggadēju Kopienas politiku, kuras pamatā ir direktīva 89/391, kas nosaka novēršanas prioritāti. Tai jābalstās uz pieredzi, kas iegūta dažādās Kopienas programmās šajā jomā. Neatkarīgi no tā, vai tas ir esošo standartu pieņemšanas vai jauno standartu formulēšanas jautājums, normatīvā pieeja paliek nemainīga: Pamattiesību hartas 31. pants nosaka, ka *“katram darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļiem, kas nav kaitīgi viņa vai viņas veselībai, drošībai un godam”*. Tomēr nepārtraukti mainīgā darba pasaulē tikpat svarīgi ir veicināt progresīvu pieeju, neatkarīgi no tā vai tā pamatojas uz darba izpildes novērtēšanu, uz skaidriem un drošiem datiem un rādītājiem, sociālo partneru veiktajiem pasākumiem (nozares vai daudznozaru līmenī), vai brīvprātīga uzņēmuma shēmu. Turklāt ir būtiski uzlabot visu dalībnieku zināšanas un izpratni un nodrošināt, ka jautājumi par darba drošību un veselības aizsardzību tiek virzīti visās pārējās Kopienas politikās.
- Lai to panāktu, nepieciešams **iesaistīt visus dalībniekus** - piemēram, valsts institūcijas, sociālos partnerus, uzņēmumus, valsts un privātās apdrošināšanas sabiedrības - “labas vadības” ietvaros, kas balstās uz vispārēju līdzdalību. Sociālā darba kārtība (Social Agenda), kas tika pieņemta Eiropas Padomē Nicā, noteica būtiskus jaunās Kopienas stratēģijas elementus, kā līdzekli, kas “paredzēs un vadīs pārmaiņas darba vidē”. Jaunā stratēģija ir balstīta uz plašām iepriekšējām konsultācijām un tajā ir ņemti vērā dažādi viedokļi. Piemēram, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju tās rezolūcijā par Sociālo darba kārtību *“ieviest Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju, kas balstās uz vienotiem salīdzinošajiem mērķiem, ietver darbības plānu esošo direktīvu īstenošanas, kontroles un novērtēšanas pastiprināšanai un ietver papildu likumdošanas iniciatīvas par risku veidiem, kas ir nepietiekami vai nav vispār apskatīti, piemēram, sūdzības par ādu, ko izraisījuši saules stari, nesen parādījušies riski, kā stress un muskuļu-skeleta traucējumi un jaunās darba situācijas, un veicināt riska analīžu lietošanu kā daļu no novēršanas pieejas”*. Ekonomikas un Sociālā Komisija, pēc Komisijas pieprasījuma, pieņēma viedokli. Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības konsultatīvā komiteja (ACSHH), kurā ir arī sociālie partneri, pieņēma lēmumu 2001. gada decembrī. Šīs konsultācijas ir izveidojušas pamatu Kopienas jaunajai stratēģijai 2002-2006, kas nosaka saskaņotu politikas struktūru un ierosina konkrētu rīcību ar izstrādātu īstenošanas grafiku.

2. Iešana kopsolī ar pārmaiņām darba pasaulē

Lisabonā Eiropas Padome uzsvēra, ka Eiropā notiek pāreja uz “zināšanām balstītu ekonomiku”, ko iezīmē fundamentālas pārmaiņas, kas ietekmē sabiedrību, nodarbinātību un darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus. Ir nepieciešams izvērtēt, kāda politika šai stratēģiskajā jomā ir jāpielieto un kādas prioritātes jāizvirza.

Tomēr ar šīm pārmaiņām nevar noslēpt reālo situāciju: vairākos sektoros joprojām ir liels skaits nelaimes gadījumu darba vietā, lielākā daļa nelaimes gadījumu ir reģistrēti ES dalībvalstīs. Četros sektoros (zvejniecība, lauksaimniecība, būvniecība un veselības un sociālie pakalpojumi) nelaimes gadījumu rādītājs ir 30% virs vidēja. Četros pārējos (ieguves rūpniecība, apstrādes rūpniecība, viesnīcas un restorāni, transports) rādītājs ir aptuveni 15% virs vidēja. Šie rādītāji ir daudz augstāki, ja skatās uz maziem un vidējiem uzņēmumiem: piemēram, būvniecībā nelaimes gadījumu rādītājs ir 41% virs vidēja, uzskāpjot pat līdz 124% firmās, kur nodarbināti no viena līdz deviņiem darbiniekiem, un 130% firmās, kas nodarbina no desmit līdz četrdesmit deviņiem strādājošajiem. Lai samazinātu šo “tradicionālo” risku un samazinātu nelaimes gadījumu skaitu mazos un vidējos uzņēmumos, nepieciešama pastāvīga uzmanība un piesardzība.

2.1 Pārmaiņas sabiedrībā

2.1.1 Sabiedrībā pieaugošais feminisms

Pēdējās desmitgadēs arvien vairāk vērojams sieviešu skaita pieaugums nodarbināto vidū. Tas bija viens no pamatmērķiem, par ko tika runāts Lisabonā, balstoties uz strādājošo iedzīvotāju novecošanas fona, tiek ieviestas jaunas dimensijas jautājumā par darba drošību un veselības aizsardzību darba vietās.

83% strādājošo sieviešu strādā pakalpojumu jomā, kas izskaidro faktu, kāpēc viņu vidū nelaimes gadījumu un arodslimību rādītāji ir daudz zemāki, nekā tas ir vīriešu vidū un kāpēc pastāv daudz mazāks risks sievietēm būt pakļautām nelaimes gadījumiem.

Neskatoties uz to, tendences nav pozitīvas, jo sāk palielināties nodarbošanās veidi, tajos dominē sievietes, kur pieaug nelaimes gadījumu skaits, arī nelaimes gadījumi, kas beidzas ar cietušā nāvi. Lai gan tikai 17,8 % (1995) sieviešu tika konstatēti arodslimību gadījumi, vairākās grupās rādītāji ir daudz augstāki: 45% alerģija, 61% infekcijas slimības, 55% neiroloģiskas sūdzības, 48% dermatoloģiskas un ar aknu darbības traucējumiem saistītas sūdzības. Šie skaitļi parāda, cik nozīmīgi ir dzimuma jautājumi saistībā ar arodslimībām.

Nemot vērā pieaugošo sieviešu skaitu nodarbināto vidū un risku, kuram tās ir pakļautas, īpaša uzmanība jāpievērš preventīviem pasākumiem, novērtēšanas pasākumiem un kompensāciju piešķiršanas noteikumiem. Šie pasākumi jābalsta uz izpēti, ietverot ergonomiskos aspektus, darba vietas iekārtošanu, fizisko, bioloģisko un ķīmisko vielu ietekmi un jāpievērš uzmanība fizioloģiskajām un psiholoģiskajām darba organizēšanas atšķirībām.

2.1.2 Aktīvās iedzīvotāju daļas novecošana

Nākošajās desmitgadēs pieaugs Eiropas aktīvo iedzīvotāju skaits, kas ir aptuveni piecdesmit gadus veci, attiecīgi samazinoties jauno cilvēku skaitam. Salīdzinot vecuma grupas, redzams, ka, no vienas puses, jauni cilvēki vairāk cieš nelaimes gadījumos darba vietās, bet, no otras puses, 55 gadus veci un vecāki darbinieki cieš nopietnākos gadījumos, nāves gadījumu skaits pārsniedz Eiropas vidējos rādītājus. Vecuma grupā, kas sasniedz 55 un vairāk gadus, strādājošie ir tie, kurus skar arodslimības, kas attīstās ilgā laika posmā, piemēram, audzējs (vairums no tiem ir saistīti ar azbesta ietekmi) un sirds un asinsvadu slimībām, savukārt jaunāki darbinieki vairāk cieš no alergijām un infekcijas slimībām.

Tomēr šie skaitļi ir ļoti atkarīgi no darba veida un paaudzes, kas to veic: vecāka gada gājuma darbinieki ir mazāk kvalificēti, viņi ir plaši pārstāvēti darbos, kuri tiek veikti ar rokām, kamēr jaunāki cilvēki vairāk dominē jomās, kur ir riskants darbs. Šīs atšķirības nozīmē, ka ir nepieciešams piemērot globālu pieeju nodarbinātības kvalitātes jautājumos, īpaši pievēršot uzmanību paaudzēm un vecuma grupām darba pasaulē.

2.2 Nodarbinātības veidu maiņa

Darba tirgū arvien pieaug dažādas nodarbinātības formas, īpaši lielu nozīmi ieņem pagaidu darba attiecības. Līguma veids un darba stāžs firmā rāda negatīvu saistību ar veselību darba vietā. Cilvēki, kas ir nodarbināti mazāk par diviem gadiem, nelaimes gadījumos cieš vairāk, nekā ir vidējais rādītājs: pagaidu darbiniekiem īpaši izteikti tas ir būvniecībā un veselības un sociālo pakalpojumu sfērā.

Starp šīm jaunajām darba formām, nepilna laika darbs un nestandarta darba laiks (piemēram, maiņu darbs vai nakts darbs) ietver līdzīgus riska faktorus. To var skaidrot ar atbilstošas apmācības trūkumu, ar psihosomatiskām problēmām, kuru cēlonis ir maiņu vai nakts darbs, zināšanu trūkums daļā uzņēmumu vadītāju, vai darbinieku motivācijas trūkums nedrošo darba attiecību dēļ.

Visa darba pasaule izjūt pārmaiņas attiecībā uz elastīgākām darba organizēšanas formām. Saikne starp darba vietu (raktuves, rūpnīca vai birojs) un veicamo darbu pavājinās līdz ar strauju informācijas tehnoloģiju izplatību. Šīs izmaiņas neietekmē nodarbinātības attiecības kā tādas, tomēr tās var padarīt neskaidrākas atšķirības starp nodarbinātajām un pašnodarbinātajām personām. Fakts, ka tās izraisa specifiskas problēmas, piemēram, attiecībā uz televīzijas darbiniekiem: darba devējs ir atbildīgs par viņu drošību un aizsardzību, neatkarīgi no tā, kur darbs tiek veikts. Tas nozīmē, ka jāveic darbības, lai novērstu risku un jāveic pārbaude dažādās vietās, kur strādā televīzijas darbinieki. Sarunas, kas starp sociālajiem darbiniekiem Kopienas daudznozaru līmenī tika sāktas 2001. gada 12. oktobrī, ir domātas, lai uzsvērtu šos jautājumus.

2.3. Izmaiņas riska raksturā

Mainošais darba organizēšanas veids un īpaši daudz elastīgākā darba laika organizēšana un cilvēkresursu vadīšana individuālākā līmenī, kas vairāk balstās uz pienākumu sasniegt noteiktos rezultātus, daudz vairāk ietekmēs problēmas, kas saistītas ar veselības aizsardzību darba vietā, vai plašāk runājot, "labklājību darba vietā".

Šobrīd visiem zināms ir fakts, ka “no jauna rodošās” slimības, tādas kā stress, depresija, nedrošība, varmācība darbā, mocīšana un iebiedēšana ir pamatā apmēram 18% no ar veselību saistītām problēmām darbā, un ceturtdaļa no tām izraisa divu vai vairāk nedēļu ilgus darba kavējumus. Šāda veida sūdzības divreiz biežāk sastopamas izglītības, veselības un sociālajos dienestos. Tās mazāk ir saistītas ar specifiska riska ietekmi, drīzāk gan ar veselu faktoru kompleksu, tādu kā darba organizēšana, darba laika organizēšana, hierarhiskās attiecības, transportu izraisītais nogurums, kā arī tas, cik lielā mērā kompānijā tiek pieņemtas kultūras un etniskās atšķirības. Šie faktori jāapskata globālā kontekstā, ko SDO (ILO) definē kā “labklājība darba vietā”.

Šajās jaunu sociālo risku novēršanas stratēģijās jāiekļauj dažādu atkarības veidu ietekme uz nelaiemes gadījumu skaitu, konkrētāk problēmas, kas saistās ar alkohola un medicīnisko preparātu lietošanu.

3. Virzība uz jauno Kopienas veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju

3.1 Par globālu pieeju labklājībai darbā

Kopienas politikai attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību darba vietā jābūt vērstai uz nepārtrauktu labklājības uzlabošanu darba vietā, tā ir koncepcija, kas aptver fiziskos, morālos un sociālos aspektus. Bez tam, visām iesaistītām pusēm kopīgi jānosaka virkne papildus mērķu.

1. *Nelaiemes gadījumu un profesionālo saslimšanu skaita nepārtraukta samazināšanās.* Jāpadomā par konkrētu mērķu noteikšanu gan Kopienas, gan dalībvalsts līmenī, sevišķi tādos sektoros, kur nelaiemes gadījumu skaits ir virs vidējā līmeņa, un sevišķi par pasākumiem Eiropas nodarbinātības stratēģijas īstenošanai.
2. *Dzimuma jautājuma iekļaušana riska novērtējumā,* preventīvos pasākumos un kompensācijas pasākumos, lai ņemtu vērā sievietēm raksturīgās īpašības, runājot par veselības aizsardzību un darba drošību.
3. *Sociālā riska novēršana.* Jāparedz speciāli pasākumi, lai risinātu problēmas, ko izraisa stress, mocīšana darba vietā, depresija un nedrošība, kā arī risks, kas saistīts ar alkohola, narkotiku un medikamentu atkarību, bet tiem jāatbilst arī globālai pieejai veselības aizsardzības sistēmai.
4. *Profesionālo saslimstību pastiprināta novēršana.* Prioritāte piešķirama tādām slimībām, ko izraisa azbesta putekļi, dzirdes zaudēšanai un muskuļu-skeleta problēmām.
5. *Jāņem vērā demogrāfiskās izmaiņas, runājot par riska veidiem, nelaiemes gadījumiem un saslimstību.* Preventīvos pasākumos vairāk jāņem vērā vecuma faktors un tiem sevišķi jābūt vērstiem uz jauniem cilvēkiem un novecojošiem strādājošiem.
6. *Jāņem vērā izmaiņas nodarbinātības veidos, darba organizācijā un darba laika organizēšanā.* Nestandarta vai nedrošās darba attiecībās esošie strādājošie veido viegli ietekmējamu grupu.
7. *Jāņem vērā kompānijas lielums.* Jāparedz speciāli pasākumi maziem un vidējiem uzņēmumiem un ļoti maziem uzņēmumiem, kā arī pašnodarbinātām personām un neapmaksātiem ģimenes palīgiem, runājot par informēšanas, izpratnes palielināšanas un riska novēršanas programmām.
8. *Jauna veida vai no jauna rodošies riski,* sevišķi pievēršot uzmanību tādiem riska veidiem, kas saistās ar ķīmisko, fizisko un bioloģisko vielu savstarpēju iedarbību, un tādiem, kas saistās ar vispārējo darba vidi (ergonomika, psiholoģiskais un sociālais risks).

3.2 Preventīvās attieksmes stiprināšana

Kopienas politika attiecībā uz veselības aizsardzību un darba drošību balstās uz preventīvu pieeju, kura iesaista visas ieinteresētās puses, ieskaitot pašus strādājošos, lai veidotu patiesu riska novēršanas attieksmi, kuras mērķis ir paredzēt iespējamo risku un to kontrolēt.

3.2.1 Izglītošana, izpratne, paredzēšana: palielināt cilvēku zināšanas par risku

Radīt kontrolētu darba vidi nozīmē palielināt ikvienas personas zināšanas par risku. Tas nozīmē izstrādāt tādu pieeju, kas ir gan globāla, gan preventīva, kura domāta labklājības veicināšanai darba vietā un kuras darbība ir daudz plašāka nekā tikai specifisku riska veidu novēršana. Pastāv trīs savstarpēji balstoši elementi.

1. **Izglītošanās** nesākas ar ienākšanu darba pasaulē, kā norāda Ekonomikas un sociālā komiteja: tai jābūt skolas programmu neatņemamai sastāvdaļai, kuras mērķis ir vai nu sniegt cilvēkiem lielāku izpratni par problēmu (tāpat kā ceļu satiksmes noteikumu mācīšana dažās valstīs), vai tā ir profesionālās apmācības priekšmets pats par sevi. Tomēr vissvarīgākais elements šeit ir nepārtraukta profesionāla apmācība. Tā jāsniedz regulāri un tai jābūt saistītai ar ikdienas darba realitātēm, lai tieši ietekmētu darba vidi. Tas nozīmē, ka mācīšanai jābūt vērstai uz nacionālām, reģionālām, vietējām vai sektorālām īpatnībām vai nestabilām grupām.
2. Veidojot **izpratni**, jāmobilizē resursi, kuri ir ļoti dažādi un pielāgoti specifiskām situācijām, piemēram maziem un vidējiem uzņēmumiem, ļoti mazām firmām un amatniekiem. Šiem cilvēkiem un organizācijām jāliek saprast, ka nepieciešams iesaistīt invalīdus darbā, sevišķi uzsverot piemērotas darba vides izveidošanu.
3. Jaunu un no jauna rodošos riska veidu **paredzējumam**, neatkarīgi no tā, vai tie ir saistīti ar tehniskiem jauninājumiem vai tos izraisījušas sociāla rakstura izmaiņas, ir būtiska nozīme, ja risks jāpakļauj kontrolei. Tam nepieciešama, galvenokārt, paša riska ilgstoša novērošana, kas pamatojas uz sistemātisku informācijas vākšanu un zinātniskiem viedokļiem. Eiropas Parlaments ir uzsvēris, ka šāda veida analīze ir preventīvās pieejas neatņemama sastāvdaļa. Šī pieeja arī prasa, lai pētnieki realizētu konsekventu pieeju: pētniecības organizācijām jākoordinē attiecīgās programmas, jāvirza tās uz praktiskām problēmām, kuras rodas darba vietā, un jāgatavojas, lai izpētē konstatētie atklājumi tiktu nodoti kompānijām, sevišķi maziem un vidējiem uzņēmumiem.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai jādarbojas kā dzinējam jautājumos, kas skar izpratnes veidošanu un riska paredzēšanu. 2002. gada otrajā pusē Komisija prezentēs paziņojumu par aģentūras darba novērtējumu un izskaidros aģentūras lomu šajā jomā.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra:

- izveidos “risku observatoriju”, pamatojoties uz labas prakses piemēriem, kas savākti no firmām vai specifiskām nozarēm;
- organizēs pieredzes un informācijas apmaiņu, veicot sistemātisku datu vākšanu ar Eurostat palīdzību;
- integrēs kandidātvalstis šajos informācijas tīklos un izstrādās darba metodes, kas atbildīs to konkrētajai situācijai;
- koncentrēs Eiropas *darba drošības un veselības aizsardzības nedēļu* uz lietotājiem un gala ieguvējiem;
- izveidos datu bāzi *Eiropas gadam invalīdiem (2003)*, kas iekļaus invalīdu integrēšanas labāko praksi, informāciju par to un par iekārtu un darba vides piemērošanu viņu vajadzībām.

3.2.2. Esošā likuma labāka piemērošana

Kopienas tiesību efektīvai piemērošanai ir svarīga loma, ja mēs vēlamies uzlabot darba vides kvalitāti. Tas, savukārt, prasa labāku izpratni no visu ieinteresēto personu puses un visos līmeņos. Komisija kopīgi ar Konsultatīvo padomi un sociālajiem partneriem izstrādās norādījumus par direktīvu piemērošanu, ņemot vērā dažādu pasākumu un uzņēmumu atšķirīgo raksturu, kā ierosina Ekonomikas un sociālā komiteja.

No savas puses Komisija, atbilstoši tās ar Līgumu piešķirtajām tiesībām, ieņems stingru nostāju, lai nodrošinātu atbilstošu un pareizu direktīvu pārņemšanu un likuma pareizu piemērošanu. Tā arī cieši sadarbosies ar nacionālām institūcijām, lai noskaidrotu, kādā veidā nodrošināt Kopienas direktīvu pareizu un līdzvērtīgu īstenošanu. Šajā sakarā fundamentāla loma būs Vecāko darba inspektoru komitejai attiecībā uz informācijas un pieredzes apmaiņas veicināšanu un savstarpējās sadarbības un palīdzības organizēšanu. Gada darba plānā, kura nozīmi pasvītrotis Eiropas Parlaments, jāiekļauj praktisks stimuls noteikt kopējus inspicēšanas mērķus, jābūt darba inspekcijas kopējiem principiem darba drošības un veselības aizsardzības darbā, veidiem un līdzekļiem, kā novērtēt nacionālo inspekciju sistēmas, atsaucoties uz šiem principiem. Kandidātvalstu inspekciju integrēšana šajā komitejā ir vissvarīgākais pasākums, runājot par Kopienas tiesību efektīvu īstenošanu.

Lai gan ir svarīgi pievērst uzmanību dalībvalstu institucionālo struktūru un administrēšanas tradīciju atšķirībām, tomēr jaunas stratēģijas ieviešana, kas saistīta gan ar darba kvalitāti, gan ar labklājību darba vietā prasīs, lai tiktu apsvērts, kura no struktūrām ir vislabāk piemērota šai globālai pieejai:

- *preventīviem dienestiem* jābūt patiesi multidisciplināriem, jāietver sociālais un psiholoģiskais risks un dzimuma faktors;
- *darba inspekcijas* veiktajos pasākumos jāspēj novērtēt visi riska veidi, sevišķi tajās jomās, kur tiem ir tendence būt kompleksiem un kumulēties (piemēram, slimnīcās). Inspekcijas pakalpojumiem jāapvieno inspicēšanas loma ar novēšanas funkciju attiecībā uz firmām un strādājošiem. Tiem savukārt, jābūt atvērtiem pārbaudēm, rezultāti un kvalitātes rādītāji jāizmanto novatoriskas pieejas veicināšanai

Inspekcijas dienestu veiktajām pārbaudēm jāizraisa vienveidīgas sankcijas, kuras ir pārlicinošas, proporcionālas un efektīvi piemērojamas. Šajā sakarā sevišķo nozīmīgas ir divas jomas:

- *Jauno cilvēku aizsardzība*, kuri ir vairāk pakļauti nelaimes gadījumu riskam nekā citas iedzīvotāju grupas. No vienas puses tas ietver piespiedu pasākumus, lai cīnītos ar tādu jauno cilvēku nelikumīgu nodarbinātību, kuri vēl nav sasnieguši likumā noteikto vecumu un, no otras puses, stingru veselības aizsardzības un darba drošības noteikumu ievērošanu attiecībā uz tiem, kuri ir pieņemti darbā.
- Dažām kompānijām, kas darbojas Eiropas Savienībā, *dažreiz izdodas izvairīties no administratīvām un kriminālām sankcijām, ja dalībvalsts, kurā tie darbojas, atšķiras no tās valsts, kurā tās ir izveidotas*. Tā tas ir gadījumos, kad kompānijas ierobežotā laika periodā sniedz pakalpojumus ārpus tās valsts, kurā atrodas to galvenais uzņēmums. Direktīvas 96/71/EC, 1996. gada 16. decembris, 3(1) 9(e) pants par darbinieku nosūtīšanu darbā citā vietā pakalpojumu sniegšanas ietvaros nosaka, ka kompānijām, kuras nosūta savus darbiniekus sniegt pakalpojumus citā ES dalībvalstī, komandējuma laikā jāpiemēro tie paši darba drošības, veselības aizsardzības un higiēnas prasību standarti, kas ir spēkā uzņēmējvalstī. Pakāpeniski veidojas sadarbība, valsts institūcijām savstarpēji apmainoties ar informāciju, kā nosaka Direktīvas 4. pants, un tai jāpalīdz vieglāk ierosināt lietu šādu kompāniju. Tomēr ir vērts aplūkot visus iespējamus veidus un līdzekļus, kā rīkoties ar likumu pārkāpumiem transnacionālās situācijās un kā nostiprināt darbu pie šī jautājuma darba inspekcijās. (SLIC).

3.3. Līdzekļu apvienošana un sadarbības veidošana

Kvalitatīvas darba vides veicināšana, visu aspektu ievērošana prasa globālu pieeju, kad tiek izmantoti visi pieejamie līdzekļi. Tāpat nepieciešams, lai visas iesaistītās puses uzņemtos pilnīgu atbildību, un tas nozīmē, ka katras puses centieniem jābūt atvērtiem novērtēšanai.

3.3.1. Juridiskās un institucionālās struktūras piemērošana

Pilnīga, saprotama un stingra Kopienas likumdošanas struktūra ir būtisks līdzeklis, runājot par veselības aizsardzību un darba drošību, ja ir nepieciešami riska novēršanas un strādājošo aizsardzības standarti un principi. Komisija plāno turpināt realizēt līdzsvarotu pieeju šajā jomā, pamatojoties uz pieredzi, kas iegūta likumdošanas tekstu īstenošanā, pa virkni paralēlu ceļu:

1. Esošo direktīvu nepārtraukta *piemērošana* pārmaiņām zinātnes atklājumos, tehniskajā progresā un darba pasaulē. Darbs pie nacionālo ziņojumu analīzes attiecībā uz to, kā direktīvas ir īstenotas praksē, kopā ar kompānijas līmenī veikto novērtējumu palīdzēs noteikt grūtības, ar kuriem nācies sastapties dažādām iesaistītām personām likumdošanas piemērošanā, un jārada iespēja labot visas nepilnības. Komisija ar Konsultatīvās komitejas (ACSHH) palīdzību sagatavos ziņojumus par dažādu “veselības un darba drošības” direktīvu piemērošanu, lai identificētu visas praktiskās problēmas un uzlabotu atsevišķas normas tā, lai padarītu tās saprotamākas, konsekventākas un aizpildītu robos esošajā struktūrā. Tā ierosinās arī paplašināt “kancerogēno vielu” direktīvas apjomu. Bez tam, tā iesniegs ziņojumu par muskuļu-skeleta sūdzībām, kurā būs apskatīti šo problēmu iemesli, ņemot vērā preventīvos pasākumus, kurus nosaka pastāvošā Kopienas likumdošana (piemēram, direktīvas par smagumu pārvietošanu, par darbu pie datora un vibrācijām), un ierosinās grozījumus vai jaunas likumdošanas normas jomās, kuras joprojām nav pietiekami aptvertas (piemēram, darba vietas ergonomika).
2. *Jauno riska veidu uzskaitīšana*. Psiho-sociālo problēmu un saslimstību pieaugums izvirza jaunus uzdevumus darba drošībai un veselības aizsardzībai darbā, saskaņo centienus uzlabot labklājību darba vietā. Līdzīgi, dažāda veida psiholoģiska mocīšana un varmācība darbā mūsdienās rada specifiskas problēmas, kuras prasa likumdošanas darbību. Jebkura šāda darbība spēs pamatoties uz nesen pieņemto direktīvu *Acquis*, kas sakņojas EK Līguma 13. pantā, kurš definē, kas ir mocīšana, un nosaka normas tās labošanai.
3. *Juridiskās struktūras racionalizēšana*. Cilvēki uzskata, ka Kopienas juridiskā struktūra ir ārkārtīgi sarežģīta un ne sevišķi skaidra. Tā jāvienkāršo un jāracionalizē, no vienas puses, konsolidējot esošās direktīvas, lai padarītu tās saprotamākas, un no otras puses, sagatavojot atsevišķu ziņojumu par to īstenošanu, nevis sagatavojot speciālus ziņojumus, ko prasa dažādas direktīvas. Komisija sniegs nepieciešamos likumdošanas ieteikumus ziņojumu konsolidēšanai un racionalizēšanai.
4. *Kopienas institūciju racionalizēšana*. Kopienas tiesību efektīva īstenošana prasa ciešu Komisijas un dalībvalstu administrāciju sadarbību. Šī sadarbība būs labāka un vienkāršāka, ja divas konsultatīvās padomes ACSHH un SHCMOEI (Kalnrūpniecības un citu ieguves veidu Darba drošības un veselības aizsardzības komisija) apvienotos vienā Konsultatīvā komitejā darba drošības, veselības aizsardzības un higiēnas jautājumos.

Komisija:

- kopīgi ar Konsultatīvo komiteju un sociālajiem partneriem izstrādās norādījumus par direktīvu piemērošanu, paturot prātā darbības sfēru un uzņēmumu dažādo raksturu;
- ierosinās paplašināt direktīvu uz “kancerogēnām vielām”;
- pieskaņos esošo likumdošanu problēmām, kas izraisa ar muskuļiem un skeletu saistītas sūdzības, ieteiks grozījumus direktīvā attiecībā uz displeju ekrāniem un, ja nepieciešams, papildinās esošās normas, lai labāk apskatītu ergonomisku darba vietā;
- pārbaudīs, vai Kopienas līdzekļi atbilstoši un pietiekami risina problēmas, kas saistītas ar psiholoģisku mocīšanu un nežēlību darba vietā;
- sagatavos nepieciešamos likumdošanas priekšlikumus, lai konsolidētu Kopienas direktīvas un racionalizētu ieviešanas ziņojumus;
- ierosinās divu esošo konsultatīvo komiteju ACSHH un SHCMOEI (Konsultatīvā padome par darba drošību, veselības aizsardzību un higiēnu un Kalnrūpniecības un citu ieguves veidu Darba drošības un veselības aizsardzības komisija) apvienot vienā Konsultatīvā komitejā darba drošības, veselības aizsardzības un higiēnas jautājumiem;
- ierosinās, lai kandidātvalstu inspekciju pārstāvji Vecāko darba inspektoru komitejā (SLCI) tiktu uzņemti ACSHH un dažādās institūcijās, ko vada Bilbao aģentūra un Dublinas fonds.

3.3.2. Jauna tipa pieejas veicināšana

Tāpat kā likumdošanas darbības ir nepieciešamas standartu noteikšanai, nepieciešami arī citi līdzekļi, lai veicinātu jauna tipa pieeju, stimulētu dažādas puses “spert vēl vienu soli” un apvienot visas ieinteresētās puses, lai panāktu vispārējos stratēģijas mērķus, sevišķi jaunās jomās, kas viegli nepakļaujas jaunajai pieejai. Komisija paredz veicināt šādu jauna tipa pieeju.

1. *Labākās pieredzes noteikšana un salīdzināšana ar to:* jaunās stratēģijas ietvaros tas būs jā dara trīs dažādos līmeņos:
 - *Darbs, kas virzīts uz “progresu aplūšanu” attiecībā uz dalībvalstu politiku.* Eiropas nodarbinātības stratēģija nodrošina efektīvu struktūru šāda veida pieejai un Eiropas Sociālais fonds dod savu ieguldījumu.

Jānosaka noteikti valsts mērķi, lai panāktu:

- ka nelaimes gadījumu skaits, kuru rezultātā iestājas nāve vai tiek ievainoti cilvēki, samazinās;
- atzīto profesionālo saslimstību skaita samazināšanos;
- nelaimes gadījumu vai saslimstību rezultātā zaudēto darba dienu skaita samazināšanos.

Šo mērķu sasniegšanas rezultātus var novērtēt pēc indikatoriem, izmantojot esošās metodes. Šajos noteiktajos mērķos jāņem vērā firmas lielums un darbības sfēra, jānosaka mērķi, kas sasniedzami sektoros, kur nelaimes gadījumu un saslimstības līmenis ir virs vidējā.

Ja grib, lai šie indikatori būtu patiesi operatīvi, savāktajiem datiem jābūt precīzākiem, salīdzināmākiem, aptverošākiem un pieejamiem agrāk. Lai to sasniegtu un lai likvidētu nepilnīgas deklarēšanas problēmu dažās dalībvalstīs, komisijai un dalībvalstīm jāpaātrina darbs pie nelaimes gadījumu un profesionālo saslimstību statistikas harmonizēšanas. Tai jāaptver ne vien apzinātie nelaimes gadījumi, profesionālās saslimstības, to iemesli un sekas, bet jāievieš arī daži kvantificējami elementi, kas saistīti ar tādiem darba vides faktoriem, kuri, domājams, rada problēmas.

- *Vieglāk jāspēj identificēt no jauna rodošās parādības.* Viens piemērs ir stresa izraisītas sūdzības un saslimstības, tāpat muskuļu-skeleta problēmas un atkarība no alkohola, medikamentiem un narkotikām. Komisija ierosinās, lai šī problēma tiktu iekļauta nodarbinātības vadlīnijās 2003. gadam, un kopīgi ar Dublinas fondu (Dublin Foundation) ievadīs darbu pie datu un citas informācijas vākšanas, lai novērtētu šo parādību un izstrādātu uzraudzīšanas indikatorus.
- *Jāizstrādā zināšanu kopums par “sliktas kvalitātes radītām izmaksām”,* tas ir ekonomiskām un sociālām izmaksām, kuras rada nelaimes gadījumi darba vietā un profesionālās saslimstības. Komisija kopīgi ar Bilbao aģentūru ievadīs darbu pie datu un citas informācijas vākšanas, lai uzlabotu zināšanu kopumu par šo tematu.

Komisija:

- Izskatīs iespēju ierosināt 2002. gadā ieviest labojumus nodarbinātības vadlīnijās, kuras prasa no dalībvalstīm pieņemt nacionālus, konkrēti noteiktus mērķus, lai samazinātu nelaimes gadījumu skaitu darba vietā un profesionālo saslimstību skaitu, sevišķu uzmanību pievēršot tiem sektoriem, kur bieži notiek nelaimes gadījumi, pievēršot lielu uzmanību dzimumam un vecumam;
- izpētīs, vai ir lietderīgi ierosināt ar stresu saistītu sūdzību un saslimstību problēmu iekļaušanu nodarbinātības vadlīnijās 2003. gadam;
- izanalizēs ESF lomu veselīgas un drošas darba vides veicināšanā, kopā ar pašreizējā programmēšanas darba starpposma novērtējumu;
- paātrinās Eiropas statistikas harmonizēšanas darbu un uz progresu virzītu indikatoru izveidošanu;
- uzlabos zināšanu kopumu par darba negadījumiem un profesionālās saslimstības ekonomiskajām un sociālajām izmaksām.

2. Sociālo partneru noslēgtie brīvprātīgie līgumi

Sociālais dialogs ir ideāls līdzeklis novatorisku metožu pielietošanai: no vienas puses, efektīvi var piemērot esošo likumdošanu; no otras puses, iespējams pievērsties jautājumiem, kas saistīti ar labklājības veicināšanu darba vietā. Bez tam, attiecīgajai sfērai un nodarbinātības veidiem piemītošo risku un problēmas var apskatīt individuāli. Sociālā dialoga rezultātā dažādos sektoros jau uzkrājusies liela pieredze šajā jomā. Savukārt, atsevišķu Eiropas valstu darba padomes izstrādājušas “labu praksi”. Multisektorālā līmenī sociālie partneri palīdz uzlabot esošo likumdošanu ACSHH Konsultatīvās komitejas ietvaros un konsultējoties saskaņā ar Līguma 138. pantu.

Daži sociālā dialoga struktūras elementi varētu būt noderīgi, runājot par dažiem jauniem riska veidiem, sevišķi par stresu, kura daudzveidīgais raksturs – paturot prātā plašo sūdzību loku, kuras var attiecināt uz to – pilnībā attaisno pieeju, kas iesaista sociālos partnerus.

Komisija 2002. gadā uzsāks konsultācijas ar sociālajiem partneriem par stresu un tā ietekmi uz darba drošību un veselības aizsardzību saskaņā ar Līguma 138. pantā noteikto procedūru.

3. Kopīgā sociālā atbildība

Pieaugošā tendence, ka kompānijas zināmu darbu veikšanā iesaista citas firmas, kā arī pastiprinātā sabiedrības uzmanība uz veselības jautājumiem likusi lielai daļai firmu saprast, ka veselīga un droša darba vide ir svarīgs kritērijs, izvēloties darba apakšuzņēmējus, kā arī realizējot savu produkciju. Piemēram, kompānijas var iziet brīvprātīgas sertificēšanas procesu, kurā iekļauta arī veselības aizsardzība darba vietā, un tas tiek norādīts uz etiķetēm, sevišķi iegādes procedūrās, bieži izmantojot trešās puses.

Zaļā avīze “Eiropas struktūras stiprināšana kopējai sociālai atbildībai” uzsvēra, ka veselības aizsardzība darba vietā ir ideāla joma, kurā firmas, kuras vēlas pārsniegt esošos noteikumus un standartus, var realizēt “labu praksi”. Tam sekojošais konsultēšanas darbs, kas aptvēra plašu ieinteresēto personu loku, ļaus identificēt virkni iespējamo atbilžu.

4. *Ekonomiskie stimuli*

Nelaiemes gadījumiem darbā un profesionālām saslīmstībām ilgu laiku atsevišķām firmām un/vai darbības sfērām ir tikuši piemēroti ekonomiskie stimuli apdrošināšanas prēmiju veidā, kas mainās atkarībā no nelaiemes gadījumu skaita. Tas veicina riska novēršanu un papildina konkrētajā jomā pieejamo metožu skaitu. Apdrošinātāji – gan valsts, gan privātajā sektorā – jau ir domājuši par līdzīgiem ekonomiskiem stimuliem, piedāvājot preventīvus kontraktus, kuri ietver kompānijā pastāvošā riska analīzi, tehnisko palīdzību, palīdzību ar aparāturu un atbilstošu apmācību. Šķiet, ka šāda veida prakse varētu garantēt sistemātiskāku piemērošanu.

3.3.3 *Darba drošības un veselības aizsardzības iekļaušana Kopienas politikā*

Labklājību darbā nevar nodrošināt tikai ar darba drošības un veselības aizsardzības politiku vien: tā ir cieši saistīta ar darba iekārtu dizainu, ar nodarbinātības politiku, ar politiku attiecībā uz invalīdiem un ar politiku citos jautājumos - transporta politiku un, protams, veselības aizsardzības politiku visumā, neatkarīgi no tā, vai tā ir preventīva vai dziednieciska.

- Eiropas nodarbinātības stratēģijā jāiekļauj stingrāki elementi veselības aizsardzības realizēšanai darba vietā, ņemot vērā tās nozīmi nodarbinātības kvalitātes veicināšanā un pilnīgā ES ražojošā potenciāla izmantošanā. Šī stratēģija izvirza jaunus priekšlikumus šādas saiknes nostiprināšanai.
- Jābūt ciešākai saiknei ar Kopienas noteikumiem par darba iekārtu un ķīmisku izstrādājumu ražošanu un marketingu. To varētu veicināt, sistemātiski cenšoties vākt informāciju par šādu iekārtu vai produktu iespaidu uz veselību darba vietā un to izraisītām sekām ražotājiem. Šajā sakarā brīvprātīga etiķešu pielietošanas prakse var dot ievērojamu ieguldījumu.
- Jāveido ciešāka saikne starp jauno Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju un Kopienas sabiedrības veselības aizsardzības stratēģiju, īstenojot ciešāku sadarbību. Iegūtā pieredze, kā novērst lielāko sabiedrības veselības postu – konkrētāk, atkarības no dažādām vielām - jāpārvērš darba vietā realizējamos preventīvos pasākumos. No otras puses, jāapzinās, ka veselības aizsardzība darba vietā ir vispārējā sabiedrības veselības stāvokļa noteicošs faktors.
- Mums jāizstrādā pieeja, kas ir saskaņota ar politiku citos jautājumos, kura ir vērsta uz aizsardzību un pamatojas uz preventīviem pasākumiem, konkrētāk transporta politiku, vides, civilās aizsardzības un kopējo zvejniecības politiku.
- Kas attiecas uz kopējo zvejniecības politiku, Komisija aicinās sociālos partnerus noteikt pasākumus, lai šajā nozarē uzlabotu dzīves, darba un drošības apstākļus, lai nostiprinātu sieviešu lomu un palīdzētu attīstīt nodarbinātību, sevišķi jauno cilvēku nodarbinātību reģionos, kuri ir atkarīgi no zvejniecības.
- Kad tendera procedūras rezultātā tiek piešķirts valsts pasūtījums, kontrahentam pilnībā jāatbilst visiem noteikumiem un prasībām, kuras ir obligātas darba drošības un veselības jomā. Tādu kandidātu pieteikumus, kuri nav ņēmuši vērā organizētājas institūcijas specifiskajās minētās aizsardzības pasākumu un darba apstākļu prasības, nevar uzskatīt par atbilstošiem šīm specifiskajām, vai kuri izskatās nenormāli mazi attiecīgajam darbam, un uz šī pamata tos var noraidīt. Sociālie partneri individuālos drošības un tīrīšanas uzņēmumos ir pievērušies jautājumam par veselības aizsardzības un darba drošības noteikumiem.

3.4 Gatavošanās paplašināšanai

Paplašināšanās ir viens no lielākajiem izaicinājumiem, ar ko saskaras ES. Pašai ES šis patiesi ir pirmais un galvenais, kas nodrošinās, ka jaunās dalībvalstis var tikt uzņemtas, saskaņā ar noteikumiem un garantijām, ka ES institūcijas turpinās veiksmīgi funkcionēt. Tāpat arī uz kandidātvalstīm, kurām savas nacionālās sistēmas jāpiemēro milzīgam un sarežģītam likumdošanas kopumam. Lai nodrošinātu, ka *acquis communautaire* tiek atbilstoši piemērota, ir jānotiek efektīvai zināšanu un pieredzes nodošanai:

1. tehniskās palīdzības programmu paplašināšana, izmantojot partnerības un *twinning* pasākumus;
2. integrējot kandidātvalstis attiecīgajās institūcijās, tiek veidoti pieredzes apmaiņas pasākumi, noteikts, kā piekļūt Kopienas zināšanām un izpētes rezultātiem;
3. sociālā dialoga nostiprināšana visos līmeņos, īpaši firmās;
4. veicinot datu apkopošanu un analīzi par nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām, īpaši integrējot kandidātvalstis Kopienas statistikas harmonizēšanas darbā.

3.5 Starptautiskās sadarbības attīstīšana

Kopienas politika veselības aizsardzības un darba drošības jautājumos jābūt saistītai ar darbu, ko veic *starptautiskās organizācijas*. Komisija turpinās aktīvu sadarbību ar Apvienoto Nāciju aģentūrām – Pasaules veselības organizācija un Starptautiskā darba organizācija – kam ir līdzīga loma darbinieku drošības un veselības aizsardzības līmeņa uzlabošanā, un ar kurām Komisijai ir ilga un auglīga sadarbība. Šai sadarbībai jākoncentrējas uz šādām jomām:

- bērnu darba likvidēšanā visā pasaulē, saskaņā ar "IPEC" programmu un piemērojot Starptautiskā darba organizācija 1999. gada 17. jūnija konvenciju Nr. 182, kuru ir ratificējušas vai tuvākajā laikā ratificēs visas ES dalībvalstis;
- darba veselības uzlabojumu atbalstīšana visā pasaulē, īpaši mudinot Starptautiskā darba organizācija konvencijas un rekomendācijas, ņemot vērā Kopienas likumdošanu un sadarbojoties nodrošināt, ka tās tiek efektīvi piemērotas;
- atkarība no medikamentu un alkohola ietekmes uz veselību un drošību darbā, kura nozīmi ir atzinušas Pasaules veselības organizācija un Starptautiskā darba organizācija.

Sadarbība ar *trešajām pasaules valstīm* - īpaši ar Vidusjūras baseina, ASEAN (DA Āzijas nāciju asociācija), NAFTA (Ziemeļatlantijas brīvās tirdzniecības zona) un Mercosur grupu – ir būtiska, lai nodrošinātu minimālos veselības aizsardzības un darba drošības standartus, pat ja primārie mērķi ir veicināt brīvu preču, pakalpojumu un kapitāla kustību. Šeit var noderēt ES likumdošana, kas var kalpot par pamatu informācijas apmaiņai ar šīm valstīm.

Ir jāstiprina sadarbība un pieredzes apmaiņa darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos, kas jau ir sāka ar ASV atbilstoši Transatlantiskajam līgumam. Divus gadus ilgušās divpusējās konferences, kurās piedalās ES un ASV un informācijas apmaiņa, ko koordinē Bilbao aģentūra, atspoguļo vēlmi sadarboties darba aizsardzības uzlabošanā starptautiskā līmenī.