

**NODARBINĀTO PĀRSTĀVNICĪBA DARBA
AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMOS EIROPĀ**

Deivids Volterss, Alans Daltons, Deivids DŽī

Eiropas Arodbiedrību darba drošības un veselības tehniskais birojs

PRIEKŠVĀRDS

1992.gada beigās Eiropas Arodbiedrību darba drošības un veselības tehniskais birojs Luksemburgā rīkoja konferenci “Preventīvie pasākumi uzņēmumā saistībā ar Padomes pamatdirektīvas stāšanos spēkā”. Šai konferencē tika sagatavoti dažādi informatīvie materiāli. Viens no pamatmateriāliem bija Arodbiedrību tehniskā biroja (*Trade Union Technical Bureau*, TUTB) darbinieka Lorēna Vogela sagatavotais dokuments apspriežamo jautājumu noteikšanai. Tagad tas izdots pārstrādātā versijā, iekļaujot arī divus starpziņojumus par 1993.gada beigās atkārtoto TUTB pētījumu par preventīvajiem pasākumiem Rietumeiropā.

TUTB pasūtīja salīdzinošu pētījumu par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos Eiropā profesoram Voltersam un viņa zinātniskajai grupai no Londonas Sautbenkas universitātes. Šis pētījums aptver Eiropas Savienības valstis un Zviedriju, un tā mērķis ir noteikt nodarbināto pārstāvniecības veidus šajās valstīs, kā arī novērtēt to efektivitāti.

Pamatdirektīva ietver vairākas prasības attiecībā uz nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos. Tā kā vienošanās par saskaņotiem noteikumiem šādu pārstāvju nozīmēšanai tomēr netika panākta, pamatdirektīva pieļauj šo jautājumu risināt saskaņā ar nacionālajiem normatīvajiem aktiem un praksi. Mūsuprāt, salīdzinošs pārskats par dalībvalstu praksi šajā jomā varētu palīdzēt diskusijā par to, kas ir nepieciešams, lai nodarbinātie efektīvi iesaistītos preventīvajos pasākumos savā uzņēmumā. Mēs uzskatām, ka būtisks priekšnoteikums jebkurai integrētai preventīvai politikai saistībā ar cilvēku veselību ietekmējošiem faktoriem darbā ir nodarbināto lomas maiņa no pasīviem preventīvā darba subjektiem uz aktīviem tā dalībniekiem. Lai arī nodarbināto pārstāvniecības institucionālās metodes uzņēmumā nebūt nav vienīgais līdzeklis nodarbināto līdzdalības nodrošināšanā, tās tomēr veido šādas līdzdalības pamatu.

Mēs ceram, ka lasītāji profesora Voltersa un viņa kolēģu veiktajā pētījumā atradīs daudz noderīgas informācijas un vielu diskusijām par pārstāvniecības sistēmas uzlabošanu. Tas palīdzēs arī Eiropas arodbiedrību pārstāvjiem atrast kopīgus paņēmienus darba apstākļu uzlabošanai Eiropas uzņēmumos.

1993.gada decembrī
Marks Sapirs
TUTB direktors

PATEICĪBA

Mēs pateicamies par ieguldījumu visiem tiem cilvēkiem un organizācijām pētījumā iekļautajās valstīs, kas palīdzēja mums savākt šim pētījumam nepieciešamos materiālus. Viņu ir pārāk daudz, lai visus sauktu vārdā, tomēr īpašu pateicību izsakām tiem cilvēkiem, kuri veltīja laiku intervijām un sniedza vērtīgu ieskatu nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanā savā valstī.

Mēs gribētu īpaši izcelt divus cilvēkus – Alekosu Karegeorgiu, kurš ne vien palīdzēja mums izprast nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos Grieķijā, bet arī deva nozīmīgu ieguldījumu diskusijās par kopējo pētījuma pieeju un šī ziņojuma saturu; otrs ir Lorēns Vogels no TUTB, kurš palīdzēja sagatavot ziņojumu, dažādās sagatavošanas stadijās to pārļausot un sniedzot savus komentārus par mūsu darbu.

Mēs esam ļoti pateicīgi par saņemto palīdzību un apzināmies, ka šo pētījumu nebūtu bijis iespējams veikt bez citu atbalsta. Tai pat laikā uzsveram, ka par nākamajās lappusēs sniegto informāciju un uz tās pamata izdarītajiem secinājumiem atbildīgi ir tikai un vienīgi darba autori.

SATURA RĀDĪTĀJS

PRIEKŠVārds	2
Pateicība	3
1. Ievads	6
2. Kādēļ uzņēmumā nepieciešama nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumos?..	9
2.1. Nelaiemes gadījumu un arodslimību problēma Eiropā.....	9
2.2. Valsts politika un līdzdalība.....	9
2.3. Daži iemesli arodbiedrību pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā.....	10
2.4. Darba devēji.....	12
2.5. Valsts.....	13
3. Normatīvajos aktos noteiktās tiesības nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos	14
3.1. Ievads.....	14
3.2. Normatīvie akti	14
3.3. Normatīvo aktu piemērošanas joma.....	15
3.4. Konsultēšanās un informēšana.....	15
3.5. Darba vietu pārbaude.....	16
3.6. Darba pārtraukšana	17
3.7. Brīvais laiks.....	17
3.8. Tehniskais nodrošinājums.....	18
3.9. Informācijas konfidencialitāte.....	19
3.10. Sadarbība ar darba inspektoriem.....	19
3.11. Sadarbība ar ekspertiem.....	20
3.12. Aizsardzība pret nelabvēlīgu seku radīšanu.....	20
4. Nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumos uzņēmuma līmenī	22
4.1. Pētījuma metodes.....	22
4.2. Piemērošanas joma.....	22
4.3. Ieviešana.....	23
4.3.1. Francija.....	23
4.3.2. Vācija.....	24
4.3.3. Grieķija.....	24
4.3.4. Īrija.....	25
4.3.5. Itālija.....	26
4.3.6. Spānija.....	27
4.3.7. Zviedrija.....	28
4.3.8. Lielbritānija.....	28
4.3.9. Vispārējas iezīmes pētījumā iekļautajās valstīs.....	29
4.4. Pasākumi nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai uzņēmumā darba aizsardzības jautājumos.....	30
4.4.1. Konsultēšanās, informēšana un pārstāvniecības organizēšana....	30
4.4.2. Apmācība.....	33
4.4.3. Pārbaudes.....	35

4.4.4. Brīvais laiks un pārstāvniecības tehniskais nodrošinājums.....	36
4.4.5. Atteikšanās strādāt vai darba pārtraukšana.....	37
4.4.6. Sadarbība ar ekspertiem un uzraudzības institūciju pārstāvjiem.	37
4.4.7. Nelabvēlīgu seku radīšana.....	38
4.4.8. Nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumos un prasību ieviešanas uzraudzība.....	39
5. NODARBINĀTO PĀRSTĀVNICĪBA DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMOS UZŅĒMUMĀ 20.GS. 90.GADOS.....	41
5.1. Priekšnoteikumi sekmīgai nodarbināto pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā.....	42
5.1.1. Nodarbināto un sabiedrības informētība.....	42
5.1.2. Nodarbināto organizēšana uzņēmumā.....	43
5.1.3. Minimālās pārstāvniecības tiesības uzņēmumā.....	43
5.1.4. Arodbiedrību atbalsts pārstāvniecībai uzņēmumā.....	44
5.1.5. Darba devēju atbalsts pārstāvniecībai uzņēmumā.....	46
5.1.6. Uzraudzības institūciju loma.....	46
6. REKOMENDĀCIJAS.....	48
IZMANTOTĀ LITERATŪRA.....	51

1.nodaļa

IEVADS

Šo pētījumu pasūtīja Eiropas Arodbiedrību konfederācijas Arodbiedrību tehniskais birojs. Tajā apkopoti salīdzinoša pētījuma rezultāti par nodarbināto pārstāvniecību uzņēmumā darba aizsardzības jautājumos vairākās Eiropas valstīs. Pētījumam ir divi mērķi:

1. Pirmkārt, izpētīt nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos. Visu Eiropas valstu prakse šajā jautājumā balstās uz normatīvo aktu prasībām, taču īpašu interesi izraisa faktori, kuri ietekmē un nosaka pasākumus nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai uzņēmumā neatkarīgi no tā, vai tie izriet no normatīvo aktu prasībām vai kāda cita avota. Tādēļ mēs uzskatījām par nepieciešamu pieminēt normatīvo aktu prasības, bet neveikt detalizētu to satura salīdzinošo analīzi. Normatīvo aktu prasību kopsavilkums atrodams 3.nodaļā kā izejas punkts galvenajam pētījuma uzdevumam, kas ir vērsts uz darba attiecībām saistībā ar darba aizsardzību, nevis uz to juridisko statusu.

2. Otrs pētījuma mērķis izriet no pirmā. Pētījums paredzēts kā palīdzība arodbiedrību biedriem. Balstoties uz apsekojuma rezultātiem, pētījuma gaitā pastiprināta uzmanība pievērsta arodbiedrībām īpaši nozīmīgiem jautājumiem, kā arī izstrādātas rekomendācijas. Apsekojuma rezultāti bija sekojoši:

- vispārējais secinājums - reālā prakse attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos gandrīz nevienā no pētījumā iekļautajām valstīm neatbilst normatīvo aktu prasībām;
- mazo uzņēmumu problēmas;
- apmācības un informācijas nodrošināšana;
- reģionālo un nacionālo arodbiedrību organizāciju loma, kā arī likumdošanas ieviešanas uzraudzības nozīme nodarbināto pārstāvniecībā darba aizsardzības jautājumos.

Jau pašā sākumā ir svarīgi skaidri definēt pētījuma robežas. Pirmkārt, tas ir salīdzinoši īsa apsekojuma rezultāts, jo nepietika līdzekļu sākotnēji plānotā faktū materiāla savākšanai. Kaut arī varējām izmantot iepriekš veikto darbu šajā jomā, kā arī aktīvu sadarbību ar daudziem pētījuma laikā aptaujātajiem cilvēkiem un organizācijām, secinājumi ir balstīti uz publicētiem un nepublicētiem dokumentāliem materiāliem un intervijām ar cilvēkiem, kuriem vairumā gadījumu bija attiecīgs ieņemamais amats vai zināšanas par pētāmo jautājumu. Šāda pieeja noder, lai radītu priekšstatu par kādu tēmu un sniegtu vērtīgu materiālu salīdzināšanai, tomēr ir vairāk nekā skaidrs, ka šādi nav iespējams nodrošināt pietiekamu detalizācijas pakāpi un ņemt vērā ļoti atšķirīgo darba attiecību kultūru dažādās valstīs. Nav arī sniegta informācija, ko varētu iegūt, veicot dziļāku faktū materiāla salīdzinošo analīzi. Nepieciešamība šādai izpētei pieejai ir skaidrota tālāk pētījumā un piedāvātajās rekomendācijās.

Mēs esam centušies precizēt pētījuma definīciju. Tā nosaukums atspoguļo pētījuma saturu. Īsi jāpaskaidro trīs nozīmīgākie ierobežojošie faktori:

1. Pirmkārt, izpētē galvenā uzmanība tika vērsta uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos. Pētījums centrēts uz parasti saskaņā ar normatīvo aktu prasībām izvēlēto nodarbināto pārstāvju darbību galvenokārt darba aizsardzības un labklājības jautājumos un mazākā mērā arvien aktuālākajos vides jautājumos. Ir apskatīti vairākās valstīs identificētie faktori, kas ietekmē pārstāvniecību un tās organizatoriskās struktūras uzņēmumā. Vairumā valstu lielāko daļu šādu pārstāvju ievēl vai ieceļ uzņēmuma arodbiedrība, tādēļ

pētījumā galvenokārt apskatīta arodbiedrību pārstāvju loma uzņēmuma līmenī. Nav pievērsta uzmanība nodarbināto līdzdalībai darba aizsardzības jautājumos saistībā ar veselības veicināšanas kampaņām, visaptverošo kvalitātes vadību vai citām darba devēju iniciatīvām. Netiek pētīta arī līdzdalība plašākā izpratnē, kādā to apskata diskusijās par nodarbināto pārstāvju lomu uzņēmuma vadībā. Tomēr kā jebkurā šāda veida pētījumā, arī šajā pētījumā neizbēgami parādās saistība starp nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos un nodarbināto līdzdalību kā tādu.

No iepriekšminētajiem ierobežojumiem izriet vēl divas lietas. Pirmkārt, kaut arī lielākajā daļā pētījumā iekļauto valstu nav aktuāls jautājums par to, vai normatīvo aktu prasības attiecībā uz arodbiedrību pārstāvju nozīmēšanu darba aizsardzības jautājumos ir pietiekami skaidras, ES pamatdirektīvas redakcijas dēļ radušās neskaidrības vismaz vienā no šīm valstīm – Lielbritānijā. Šī iemesla dēļ tika pētīta arodbiedrību loma nodarbināto pārstāvju atlasē uzņēmumā un šo pārstāvju darbībā.

Otrkārt, jāatzīst, ka, koncentrējoties uz vienu darba attiecību dalībnieka lomu darba aizsardzības jautājumos, pastāv risks nenovērtēt citu iesaistīto pušu nozīmi. Tādēļ, lai izprastu nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, ir būtiski apzināties arī darba devēja un vadības lomu. Dažādi pētījumi pierāda, ka organizācija ar dažādiem nosacījumiem un darba devēja attieksmi pret arodbiedrībām var vai nu veicināt vai arī ierobežot un pat apdraudēt nodarbināto pārstāvju pastāvēšanu uzņēmumā. Tas ir jāņem vērā izsakot jebkurus spriedumus un rekomendācijas par arodbiedrību lomu.

2. Pētījums ietver tikai pasākumus uzņēmuma līmenī. Visās pētījumā iesaistītajās valstīs tiek nodrošināta nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumos gan nacionālā, gan reģionālā līmenī. Šie noteikumi vairs neietilpst mūsu pētījuma robežās, tomēr atsevišķos gadījumos nav jēgas runāt par pasākumiem uzņēmumā, neminot reģionālo vai nacionālo kontekstu.

3. Visbeidzot, pētījums ir salīdzinošs. Salīdzināšanai izraudzītas vairākas Eiropas valstis - Francija, Vācija, Grieķija, Itālija, Īrijas Republika, Spānija, Zviedrija un Lielbritānija. Šādu izvēli ietekmēja vairāki apsvērumi. Piemēram, mēs centāmies pētījumā iekļaut gan Ziemeļeiropas, gan Dienvideiropas valstis, kas pārstāvētu dažādus darba attiecību un tiesību sistēmas modeļus, kā arī valstis, kurās ir atšķirīgi nodarbināto pārstāvniecības modeļi darba aizsardzības jautājumos. Lai gan šajā darbā pētīta situācija galvenokārt Eiropas Savienības valstīs, ir apskatīts arī skandināvu modelis, jo tas ietekmē citu valstu sistēmu veidošanos, turklāt daudzējādā ziņā joprojām ir labāk attīstīts nekā citu valstu modeļi. Tas gan tika pētīts arī tāpēc, ka Skandināvijas valstis pēdējā laikā ir piedzīvojušas nodarbināto pārstāvniecībai nelabvēlīgas izmaiņas, un mums šķita svarīgi noskaidrot, kā uz tām reaģē arodbiedrības un darba aizsardzības organizācijas.

Darba attiecību kultūras salīdzināšana dažādās valstīs ne vienmēr ļauj izdarīt viennozīmīgus secinājumus. Ir viegli nepamanīt dziļi kultūrā sakņotu izskaidrojumu tam, kādēļ konkrētās valstīs notiek konkrētas lietas un kādēļ vienā valstī iegūtus secinājumus nevar attiecināt arī uz citām valstīm. Ierobežotā pētījuma detalizācijas pakāpe nozīmēja ierobežojumus salīdzinošajai analīzei. Faktiski datu nepietiekamība dažās valstīs pati par sevi ir viens no būtiskākajiem pētījuma secinājumiem. Tomēr tika veikti salīdzinājumi, kam bija pietiekama ticamības pakāpe un kas sniedza informāciju un analīzi, ko arodbiedrības var izmantot savas politikas un stratēģijas plānošanā un pārskatīšanā.

Nākamajās nodaļās vispirms tiks apskatīti iemesli, kādēļ nodarbinātajiem un viņu arodbiedrībām būtu jābūt ieinteresētām nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanā darba aizsardzības jautājumos un kādēļ tas ir svarīgi citām darba aizsardzības sistēmā iesaistītajām pusēm, piemēram, darba devējiem un valstij. Tam seko pētniecības metodoloģijas izklāsts un

galvenie pētījuma rezultāti saistībā ar nacionālo normatīvo aktu prasību ieviešanu un to reālo darbību. Bez galveno šīs jomas ietekmējošo faktoru un sekmīgai nodarbināto pārstāvniecībai nepieciešamo priekšnosacījumu iztirzājuma doti arī daži ieteikumi arodbiedrībām.

2.nodaļa

KĀDĒĻ UZŅĒMUMĀ NEPIECIEŠAMA NODARBINĀTO PĀRSTĀVNICĪBA DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMOS?

2.1. Nelaiemes gadījumu un arodslimību problēma Eiropā

Katru gadu Eiropas Savienībā no darbā gūtajām traumām mirst apmēram 8000 cilvēku. Vēl 10 miljonu veselības stāvokli lielākā vai mazākā mērā ietekmē nelaimes gadījumi darbā un arodslimības (Mason, 1992). Šie skaitļi liecina par milzīgām cilvēku ciešanām un lieki iztērētiem līdzekļiem, jo ir nepieciešama medicīniskā aprūpe un samazinās darbaspējas. Lai samazinātu nelaimes gadījumu skaitu, valdībām, darba devējiem, arodbiedrībām un visiem iedzīvotājiem ir jāpieliek lielas pūles. Tendences pasaules ekonomikā neveicina uzlabojumus ne darba aizsardzības, ne arī vides veselības jomā. Būtiskākās no tām ir vispasaules krīze, kas paaugstina konkurenci darba tirgū, kā arī virzība uz ražošanas deregulāciju, valsts sektora privatizācija, mazo un vidējo uzņēmumu īpatsvara pieaugums, pagaidu darbaspēka izmantošanas pieaugums, arvien izplatītākais darbs mājās, darba tirgus novecošanās, prakses iespēju samazināšanās jaunajiem darbiniekiem un arodbiedrību biedru skaita samazināšanās.

Dažās nozarēs, piemēram, būvniecībā un lauksaimniecībā, vērojams būtisks letālo nelaimes gadījumu un traumatisma pieaugums. Citās jomās, piemēram, biroja darbā un veselības aprūpes sektorā vairāk raksturīgi veselības traucējumi, kas saistīti ar nogurumu un stresu.

2.2. Valsts politika un līdzdalība

Saistībā ar šīm problēmām visā pasaulē pieaug vides un darba aizsardzības jautājumu nozīmīgums. Lai veicinātu drošas darba vides veidošanos, Eiropā ir pieņemta virkne direktīvu par darba aizsardzības un vides veselības jautājumiem.

Pasaules Veselības organizācija (*World Health Organisation*, WHO) savā dokumentā "Mūsu planēta, mūsu veselība" (WHO, 1992), kas tika sagatavots 1992.gada jūnija ANO konferencei Riodežaneiro "Vide un attīstība" un aptver gan darba aizsardzības, gan vides veselības jautājumus, uzsver divus pamatprincipus, uz kuriem balstās šīs organizācijas stratēģija un darbība:

1. *Taisnīgums*: Ir nepieciešama taisnīgāka resursu sadale, lai nodrošinātu visas valstis un to iedzīvotājus ar nepieciešamo ekonomisko un tehnisko bāzi drošas un veselībai nekaitīgas vides nodrošināšanai.

2. *Līdzdalība*: Gan stratēģijas, gan darbības kontekstā izšķiroša nozīme ir sabiedrības līdzdalībai. Tiesības piedalīties politikas procesā ir vienas no būtiskākajām cilvēka pamattiesībām.

Uzņēmumā galvenā, bet ne vienīgā nodarbināto līdzdalības forma ir nodrošināta ar arodbiedrību starpniecību. Eiropas Savienības Sociālā harta atzīst gan "tiesības uz biedrošanās brīvību un brīvām kolektīvām pārrunām", gan "tiesības uz drošību un veselības aizsardzību darbā, tai skaitā uz nodarbināto apmācību, informēšanu, konsultēšanos un līdzdalību". Šis uzskats ir iemiesots darba aizsardzības direktīvās. Pamatdirektīvā ir ietvertas speciālas prasības nodarbināto līdzdalības organizēšanai uzņēmumā. Līdzīgā veidā arī "Ekoaudita" direktīva veicina "nodarbināto un viņu pārstāvju attiecīgu līdzdalību" vides jautājumos.

2.3. Daži iemesli arodbiedrību pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā

Arodbiedrības nenoliedzami ir ieinteresētas iesaistīties līdzdalības procesā un pārstāvēt nodarbināto intereses darba vides uzlabošanas jautājumos. Arodbiedrības jau no pašiem pirmssākumiem ir aktīvi iesaistījušās darba drošības un veselības veicināšanā visos līmeņos – sākot no uzņēmuma līdz valsts un pat starptautiskajam līmenim. Arī mūsdienās ir aktuāls Sidnija Veba 20.gadsimta sākumā teiktais:

“... mūsdienu arodbiedrību pasaulē nav tāda jautājuma, par kuru dažādu uzskatu un dažādu profesiju darbinieki būtu tik vienprātīgi un tik gatavi iesaistīties kopīgos pasākumos kā nelaiemes gadījumu novēršana un veselībai nekaitīgas darba vides nodrošināšana”

(“*Industrial Democracy*”, Sidney and Beatrice Webb, 1902)

Bez ētiskas un morālas dabas motīviem arodbiedrību dalībai nodarbināto pārstāvniecības veicināšanā ar mērķi nodrošināt darba apstākļu uzlabošanu mūsdienās ir arī spēcīgi stratēģiski iemesli. Arodbiedrību kustība visā pasaulē pārdzīvo krīzi (OECD, 1991). 20.gs. 70.gadu sākumā 78 miljoniem Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD) biedru pievienojās vēl 14 miljoni arodbiedrību biedru (neskaitot Grieķijas, Spānijas un Portugāles nodarbinātos, kuri ieguva vai atguva tiesības iestāties arodbiedrībās), taču 80.gados to skaits samazinājās apmēram par 5 miljoniem.

Krasākais arodbiedrību biedru skaita samazinājums bija vērojams ASV, Lielbritānijā un Francijā, taču praktiski visas OECD valstis piedzīvoja samazinātu vai pat negatīvu arodbiedrību biedru skaita pieaugumu. Iespējams, ka šis kritums bija vēl daudz nopietnāks nekā to rāda OECD skaitļi. Piemēram, OECD dati liecina, ka 1988.gadā Lielbritānijā bija 10 238 200 arodbiedrību biedru, bet 1992.gada janvārī to skaits bija 7 757 000. Tas nozīmē 440 000 biedru zaudējumu 1991.gadā vien, kas bija pats smagākais kopš 1982.gada, un šobrīd arodbiedrību pārklājums ir pats zemākais kopš 1947.gada - tikai 38%.

1.tabula. Arodbiedrību biedru skaits (%) un izmaiņas laikā no 1970. līdz 1988.gadam pētījumā iekļautajās Eiropas valstīs.

(Avots: OECD, 1991)

Valsts	Arodbiedrību biedru skaits (%)		Biedru skaita izmaiņas 9%)	
	1970.g.	1988.g.	1970.-1980.g.	1980.-1988.g.
Francija	22,3	12,0	-14,8	-36,8
Vācija	37,9	40,1	+13,2	-6,5
Grieķija	35,8 (1977.)	25,0 ?	?	
Īrija	59,0	58,4	+7,5	-8,2
Itālija	40,8	62,7	+48,3	+3,6
Spānija	30,4 (1975.)	16,0 (1985.)	?	-27,3
Zviedrija	74,2	96,1	+20,6	+7,4
Lielbritānija	49,7	46,1	+13,3	-18,1

1.tabulā apkopotie dati liecina par ļoti aktīvu iesaistīšanos arodbiedrībās Skandināvijas valstīs, piemēram, Zviedrijā un Dānijā, kur deviņi no desmit nodarbinātajiem ir arodbiedrību biedri. Daži speciālisti to uzskata par “piesātinājuma” līmeni. Tomēr, kā liecina Dānijas piemērs, arī tur pēdējā laikā dalība arodbiedrībās ir samazinājusies no 91% 1985.gadā līdz

86% 1988.gadā. Austrijā, kas kādreiz ietilpa “plaša arodbiedrību pārklājuma” grupā, arodbiedrību biedru skaits samazinājies no 70% 1970.gadā līdz 45% 1991.gadā.

Kā redzams 2.tabulā, vēl viens faktors, kas samazina arodbiedrību ietekmi uzņēmumā, ir pensionāru, bezdarbnieku un studentu īpatsvara pieaugums arodbiedrību biedru vidū.

2.tabula. Pensionāru, bezdarbnieku un studentu īpatsvars arodbiedrību biedru vidū (%).

(Avots: OECD, 1991)

Valsts	1970.	1988./89.
Vācija	13,1	15,3
Itālija	11,1	39,2
Zviedrija	8,7	11,4
Lielbritānija (aplēses)	10,0	10,0

Šajā arodbiedrību pārklājuma apsekojumā ir identificēti vēl dažas īpatnības. Ir audzis sieviešu skaits arodbiedrībās (laikā no 1970. līdz 1988.gadam OECD valstīs tas kopumā pieaudzis no 25% līdz 31%), kas skaidrojams ar pāreju no ražošanas uz pakalpojumu sfēru un valsts sektora nozarēm. Piemēram, Somijas un Zviedrijas arodbiedrībās sieviešu tagad ir vairāk nekā vīriešu. Ir pierādīts, ka samazinās arodbiedrību popularitāte jauniešu vidū, kaut arī tādus datus nesniedz šis OECD apsekojums. Līdz ar to ir palielinājies vidējais arodbiedrību biedru vecums (tāpat kā vidējais nodarbināto vecums).

Tādēļ, lai pastāvētu un paplašinātos, arodbiedrībām vajadzēs uzņemt un noturēt savās rindās vairāk strādājošo sieviešu, jaunu darbinieku, pakalpojumu sektora darbinieku un mazos uzņēmumos nodarbinātos, kā arī piedāvāt savus pakalpojumus tiem biedriem, kas ir bez darba. Jaunus biedrus arodbiedrības var piesaistīt ar darba aizsardzības jautājumu palīdzību. Arodbiedrībām ir plašas iespējas iesaistīties darba un vides aizsardzības jautājumu risināšanā, vēl jo vairāk tādēļ, ka ES direktīvas un nacionālā likumdošana arvien vairāk veicina nodarbināto pārstāvniecību, un tas piesaista tās nodarbināto grupas, kuras arodbiedrības vēlētos redzēt kā savus biedrus. Nodarbināto attieksmes pētījumi daudzās Eiropas valstīs liecina par to, ka darba drošība, veselība un darba vide atrodas viņu prioritāšu saraksta augšgalā. Minoritāšu grupas bieži vien arodbiedrībās ir pārstāvētas plašāk nekā dominējošās grupas, tomēr arodbiedrību pārstāvji nepievērš pietiekamu uzmanību to interesēm, un viņu prasības darba aizsardzības jomā bieži tiek ignorētas. Pētījumi rāda, ka pieaugoša interese par darba aizsardzības jautājumiem liek nodarbinātajiem arvien vairāk apzināties arī draudus videi plašākā nozīmē. Piemēram, kāds Vācijā veiktais pētījums atklāja, ka ķīmijas nozarē strādājošie, kuri ir apmācīti darbam ar bīstamajām vielām, ir daudz neiecietīgāki pret vides apdraudējumu arī ārpus darba nekā tie, kuriem šādas pieredzes nav. (Heine and Mantz, 1989) Lielbritānijā Arodbiedrību kongress (*Trade Union Congress*, TUC) un daudzas arodbiedrības izstrādājušas vadlīnijas “zaļajiem” nodarbināto pārstāvjiem un organizējušas tiem un citiem saviem biedriem mācību kursus par vides jautājumiem (TUC, 1991.a). Tādējādi visu līmeņu arodbiedrību interesēs ir uzskatīt nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos ne tikai kā pienākumu un pakalpojumu saviem biedriem, bet arī kā motivāciju jaunu biedru piesaistīšanai un kā līdzekli arodbiedrību ietekmes palielināšanai apstākļos, kad citās jomās politiskā un ekonomiskā vide arodbiedrību darbībai ir nelabvēlīga.

Lai gan visu iepriekšminēto iemeslu dēļ arodbiedrības ir visvairāk ieinteresētas nodrošināt pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, arī citām darba attiecībās iesaistītajām pusēm vajadzētu to veicināt. Gan darba devēji, gan valsts tikai iegūst no plašākas nodarbināto pārstāvniecības, un tam ir daudz pierādījumu.

2.4. Darba devēji.

ES direktīvas darba aizsardzības jomā skaidri nosaka, ka galvenā atbildība par veselībai nekaitīgas, drošas un videi draudzīgas darba vietas nodrošināšanu jāuzņemas darba devējam. Tomēr pasaulē valdošās konkurences apstākļos daudzi darba devēji (īpaši mazos un vidējos uzņēmumos) uzskata ar darbu, kā arī vides aizsardzības likumdošanas piemērošanu saistītās izmaksas par lieku slogu ar mazu vai pat nekādu atdevi. Tādēļ ir svarīgi uzsvērt ieguvumus.

Piemēram, Lielbritānijas darba inspekcija (*Health and Safety executive*, HSE) lēš, ka darba aizsardzības pamatdirektīvas ieviešanas izdevumi sākotnēji bijuši no 12,5 līdz 50 miljoniem mārciņu un pēc tam ik gadu vēl 70 miljoni mārciņu (HSE, 1991). Toties apmēram 70% letālo nelaimes gadījumu notiek darba devēja vainas dēļ un nelaimes gadījumi kopumā izmaksā vairāk nekā 2 miljardus mārciņu gadā. Kā norāda HSE, “ja tiktu novērsti tikai 5% no nelaimes gadījumiem, kurus darba devējs var novērst, veicot atbilstošus pasākumus, papildizmaksas jau būtu atmaksājušās.” Attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem HSE pētījums (*Employment Gazette*, 1991) pierādījis, ka ražošanas uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 50 nodarbināto, smagu nelaimes gadījumu risks ir par 20% lielāks nekā vidējos un lielos uzņēmumos, un par 40% lielāks nekā ļoti lielos uzņēmumos (ar vairāk nekā 1000 nodarbinātajiem).

Ja nelaimes gadījuma (vai arodslimības) kopējās izmaksas iekļauj arī daļu vai pat visas izmaksas, kas saistītas ar zaudēto ražošanas apjomu un ieņēmumiem, aizstājēju apmācību, un darba vietai vai aprīkojumam nodarītajiem bojājumiem, medicīnisko aprūpi, nelaimes gadījuma izmeklēšanu, kompensāciju, ziņojumu sagatavošanu, papildus apdrošināšanu, tiesvedību un sliktu publisko tēlu, tad darba devēji, veicot preventīvos darba aizsardzības pasākumus, var daudz iegūt gan finansiālā, gan morālā ziņā.

Nodarbināto pārstāvniecībai ir liela nozīme preventīvo pasākumu piemērošanā. Jau gadiem ilgi ir pieņemts, ka efektīvai preventīvo pasākumu īstenošanai uzņēmumā ir nepieciešamas konsultācijas par darba aizsardzības jautājumiem. 1989.gadā Britu rūpnieku konfederācijas veiktajā pētījumā secināts:

“Plaši tiek izmantotas likumā paredzētās drošības komitejas, kuras jāizveido pēc atzītu arodbiedrību pieprasījuma. Nodarbināto pārstāvniecība drošības komitejās tiek uzskatīta par praktisku un ērtu risinājumu aktīvas sadarbības veicināšanā...”

(CBI, 1990)

Šo domu gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī popularizē arī valsts. Tas notiek ar likumdošanas, atbildīgo institūciju publisku paziņojumu, parlamenta debašu un valsts politikas palīdzību. Tai ir plašs darba devēju organizāciju un lielo darba devēju atbalsts, par ko liecina šo organizāciju paziņojumi par saviem mērķiem. Arī pētījumi par darba aizsardzības organizēšanu un nelaimes gadījumu novēršanu, uzsverot vadības nozīmīgo lomu šajā procesā, norāda uz nepieciešamību konsultēties ar nodarbinātajiem un nodrošināt viņu pārstāvniecību.

Visbeidzot, starptautiskā līmenī daudzu organizāciju vadības arvien biežāk ievieš Visaptverošo kvalitātes vadību gan ražojumu, gan pakalpojumu nodrošināšanā. Darba aizsardzībai, kā arī vides jautājumiem šajā ziņā ir izšķiroša nozīme. Dažas varas iestādes uzskata, ka visaptverošā kvalitātes vadība nenāk par labu arodbiedrībām, jo tiecas tās pakārtot produktu un pakalpojumu sniegšanai, tomēr izrādās, ka praksē tas nebūt nav neizbēgami. Attiecībā uz darba aizsardzību jāmin tas, ka viens no būtiskākajiem kvalitātes vadības aspektiem ir labvēlīgas organizācijas kultūras veidošana, kas ir būtisks priekšnoteikums panākumu sasniegšanai. Visaptverošās kvalitātes vadības filozofija uzsver nodarbināto aktīvas iesaistīšanās nozīmi. Darba aizsardzības jautājumos aktīvu iesaistīšanos var panākt ar nodarbināto pārstāvniecību uzņēmumā, kas tiek nodrošināta ar attiecīgu institūciju

starpniecību. Šajā darbā tālāk minētie Skandināvijas valstīs un Lielbritānijā veiktie pētījumi par vadības organizāciju attiecībā uz darba aizsardzību apstiprina šos novērojumus.

2.5. Valsts

Dažādos uzņēmumos pasaulē darba aizsardzības prasību ievērošanā ir vērojamas ļoti lielas atšķirības, tomēr vienlaikus pastāv spēcīgs spiediens par labu vides uzraudzības, un arī drošas darba vides nodrošināšanai. Arī Eiropa nav nekāds izņēmums. Taču normatīvie akti un direktīvas ir tikai tik labi, cik labi ir to piemērošanas mehānismi, un novērojumi liecina, ka Eiropas Savienībā tie ir nepietiekami. ES plāno pārbaudīt direktīvu ieviešanu katrā no dalībvalstīm. Vienīgais pašlaik pieejamais pētījums (Hammer, 1991), ko veikusi Eiropas Savienības Vecāko darba inspektoru komiteja, ir diezgan šaurs, tomēr ļauj domāt, ka lielākajā daļā Eiropas valstu pastāv aktīva, savai misijai uzticīga Darba inspekcija. Taču diskusijās ar daudziem cilvēkiem (tai skaitā darba inspektoriem) dažādās pētījumā iekļautajās valstīs ļoti bieži parādījās doma par Darba inspekciju zemo statusu un nepietiekamo nodrošinājumu, īpaši darba aizsardzības jautājumos. Visās valstīs, par kurām bija pieejama attiecīga informācija, tiek atzīts, ka Darba inspekcijas vai citas uzraudzības institūcijas nespēj nodrošināt normatīvo aktu prasību piemērošanu uzņēmumos bez nodarbināto pārstāvju un arodbiedrību organizāciju līdzdalības. Viens no Veselības un drošības administrācijas iekšējiem ziņojumiem spilgti ilustrē šo uzskatu (HSE, 1992). Ziņojums norāda uz ierobežojumiem, ar kādiem HSE nākas saskarties savā darbībā pārāk mazā nodarbināto skaita un nepietiekamā finansējuma dēļ, un uzsver: "Mums vajadzētu aktīvāk mobilizēt starpniekus, piemēram, pārstāvjus darba aizsardzības jautājumos, arodbiedrības, profesionālās asociācijas, konsultantus, konsultatīvo pakalpojumu sniedzējus maziem uzņēmumiem utt.". Turpinājumā teikts, ka "no šo starpnieku vidus, mūsuprāt, būtu efektīvāk jāizmanto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos. Ir gandrīz 10 000 šādu pārstāvju, kuri ir nepastarpināti ieinteresēti darba aizsardzībā. Līdz ar pamatdirektīvas ieviešanu, iespējams, paplašinājušies arī viņu pienākumi." Tālāk ziņojuma autori iesaka HSE "savā darbā uzsvērt šo pārstāvju lomu un arodbiedrību reģionālo struktūru nozīmi darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanā."

Kaut arī nodarbināto pārstāvji nevar aizvietot nepietiekami nodrošināto Darba inspekciju, to pieminēšana šajā kontekstā parāda, ka politikas veidotāji uzraudzības institūcijās šiem pārstāvjiem piešķir arvien lielāku nozīmi. Līdz ar to arodbiedrībām tiek dota vēl viena iespēja sekmēt un atbalstīt nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos.

3.nodaļa

NORMATĪVAJOS AKTOS NOTEIKTĀS TIESĪBAS NODARBINĀTO PĀRSTĀVJIEM DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMOS

3.1. Ievads

Šī nodaļa veidota, balstoties uz izmantotās literatūras sarakstā minētajiem avotiem un uz kontaktpersonu atbildēm pētījumā iekļautajās valstīs. Nepieciešamības gadījumā citēts arī attiecīgais pamatdirektīvas (89/391/EEC) pants. Ērtības labad likumdošana attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos ir apkopota zem šādiem virsrakstiem:

- 3.2. Normatīvie akti
- 3.3. Normatīvo aktu piemērošanas joma
- 3.4. Konsultēšanās un informēšana
- 3.5. Darba vietu pārbaude
- 3.6. Darba pārtraukšana
- 3.7. Brīvais laiks
- 3.8. Tehniskais nodrošinājums
- 3.9. Informācijas konfidencialitāte
- 3.10. Sadarbība ar darba inspektoriem
- 3.11. Sadarbība ar ekspertiem
- 3.12. Aizsardzība pret nelabvēlīgu seku radīšanu

Turpmāk minētie normatīvie akti bija spēkā šī darba tapšanas laikā. Daudzās no apsekotajām valstīm ir izstrādāti priekšlikumi nacionālo noteikumu grozījumiem, taču lielākajā daļā šo valstu tie vēl nav ieviesti. Tādēļ jāatzīst, ka dažas no nākamajās apakšnodaļās minētajām prasībām tuvākajā laikā var mainīties, taču izmaiņas, visticamāk, būs saskaņotas ar pamatdirektīvas prasībām, kuras arī šeit ir izklāstītas.

Izņēmums ir Spānija, kur prasības attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos krasi atšķiras no citu Eiropas valstu likumdošanā noteiktajām, un, visticamāk, tās tiks pārskatītas atbilstoši pamatdirektīvas principiem, kaut arī pret to iebilst darba devēju organizācijas. Šī iemesla dēļ, runājot par Spāniju, ir izceltas prasības, kas ir iestrādātas attiecīgajos normatīvo aktu projektos.

3.2. Normatīvie akti

ES: Padomes 1989.gada 12.jūnija direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu nodarbināto darba drošību un veselības aizsardzību (Pamatdirektīva 89/391/EEC).

Francija: 1982.gada darba kodeksa L236. pants par darba drošības, veselības un darba apstākļu uzlabošanas komitejām (*Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, CHSCT); viens no "Auroux" likumiem. Grozīts ar 1991.gada 31.decembra likumu Nr.91 – 1414.

Vācija: 1973.gada Darba drošības likums (*Arbeitssicherheitsgesetz*), ar 1976.gada grozījumiem un 1972.gada Uzņēmuma vadības likums (*Betriebsverfassungsgesetz*).

Griekija: 1985.gada likums Nr.1568 par darba drošību un veselību un 1988.gada likums Nr.1767 par Darba padomēm.

Īrija: 1989.gada Veselības, drošības un labklājības likums.

Itālija: 1970.gada likums Nr.300, Nodarbināto likuma 9.pants.

Spānija: Spānijas jaunais 1992. gada Veselības un drošības likums (precīzs nosaukums vēl nav zināms).

Zviedrija: 1978.gada Darba vides likums (*Arbetsmiljologen*).

Lielbritānija: 1977.gada noteikumi par darba drošības pārstāvjiem un darba drošības komitejām, kas izdoti saskaņā ar 1974.gada Darba drošības un veselības likumu.

3.3. Normatīvo aktu piemērošanas joma

ES: Visas valsts un privātā sektora nozares (rūpniecība, lauksaimniecība, tirdzniecība, pārvalde, pakalpojumi, izglītība, kultūra, izklaide u.c.), izņemot bruņotos spēkus un policiju, vai “darbību kādā īpašā civilās aizsardzības dienestā”, kas ir ar to nenovēršamā pretrunā (2.pants).

Francija: Nodarbināto pārstāvjiem darba drošības, veselības un darba apstākļu uzlabošanas komitejās (CHSCT) ir garantētas īpašas tiesības, kuras obligāti jāievēro uzņēmumos ar 50 vai vairāk nodarbinātajiem. Uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 50 nodarbināto, CHSCT komitejas pienākumus veic nodarbināto ievēlēti pārstāvji.

Vācija: Īpašas tiesības ir garantētas nodarbināto pārstāvjiem darba padomēs (*Betriebsräte*), kurus darbinieki no sava vidus ievēl uzņēmumos ar 5 vai vairāk nodarbinātajiem. Ja uzņēmumā ir vairāk kā 20 nodarbināto, pēc apspriešanās ar darba padomi darba devējs var nozīmēt arī nodarbināto pārstāvjus darba aizsardzības jautājumos (*Sicherheitsbeauftragte*). Uzņēmumos, kuros ir uzņēmuma ārsts, darba aizsardzības speciālists, vai arī ir vairāk kā trīs nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos, ir jāizveido darba drošības komiteja (*Arbeitsschutzausschu*) divu padomnieku sastāvā.

Griekija: Uzņēmumos ar vairāk kā 20 nodarbinātajiem, darbinieki no sava vidus var izvēlēties darba drošības un veselības komiteju. Ja arodbiedrībā ir 50 vai vairāk nodarbināto vai gadījumos, kad arodbiedrības nav un uzņēmumā ir 20 vai vairāk nodarbināto, var izveidot darba padomi, kuras locekļiem ir zināmas tiesības darba aizsardzības jautājumos, taču kopš 1985.gada šie noteikumi tiek attiecināti tikai uz uzņēmumiem ar vismaz 150 nodarbinātajiem.

Irīja: Visos uzņēmumos ar 20 vai vairāk nodarbinātajiem, ir jābūt darba drošības pārstāvjiem un nodarbināto pārstāvjiem darba drošības komitejās.

Itālija: Ražošanas un tirdzniecības uzņēmumos ar 15 vai vairāk nodarbinātajiem, lauksaimniecības uzņēmumos ar vairāk kā 5 nodarbinātajiem, kā arī visās valsts iestādēs, uzņēmuma līmeņa organizāciju (pamatā darba padomju) pārstāvjiem (*rappresentanze sindacali aziendali*, RSA) ir piešķirtas īpašas tiesības.

Spānija: Jaunie normatīvie akti darba aizsardzības jomā neattiecas uz policiju, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības dienestiem, kā arī uz nodarbinātā - darba devēja attiecībām ģimenes uzņēmumos.

Zviedrija: Īpašas tiesības ir garantētas darba drošības pārstāvjiem (*Skyssombud*), kurus uzņēmumos ar vairāk kā 5 nodarbinātajiem ir nozīmējušas arodbiedrību organizācijas. Tādas tiesības ir arī nodarbināto pārstāvjiem darba drošības komitejās, kuras ir obligāti jāizveido uzņēmumos ar 50 vai vairāk nodarbinātajiem.

Lielbritānija: Ja darba devējs atzīst arodbiedrību kā sarunu partneri, tā var nozīmēt vienu vai vairākus arodbiedrības darba drošības pārstāvjus, kuriem ir dažādas tiesības. Diviem vai vairākiem no šiem darba drošības pārstāvjiem ir tiesības pieprasīt darba devējam izveidot darba drošības komiteju un būt tās locekļiem.

3.4. Konsultēšanās un informēšana

ES: Darba devējam jāveic attiecīgi pasākumi, lai nodarbinātie un/vai viņu pārstāvji uzņēmumā un/vai iestādē saņemtu, saskaņā ar valsts likumiem un/vai praksi (kas var ņemt vērā uzņēmuma un/vai iestādes lielumu), visas vajadzīgās ziņas par risku, kas apdraud drošību un veselību, un par drošības un profilakses pasākumiem un darbību tiklab attiecībā uz uzņēmumu un/vai iestādi vispār, kā katru darba vietu un/vai nodarbi, kā arī par pirmās

palīdzības, ugunsdzēsības evakuācijas pasākumiem nopietnu un tiešu briesmu gadījumā (8. un 10.pants), turklāt darba devējiem jāapspriežas ar nodarbinātajiem un/vai viņu pārstāvjiem un jāļauj tiem piedalīties diskusijās par visiem jautājumiem, kas attiecas uz darba drošību un veselības aizsardzību (11.pants).

Francija: Nodarbināto pārstāvjiem CHSCT komitejās ir tiesības tikt informētiem un piedalīties konsultācijās par visiem darba devēja lēmumiem un darbībām darba aizsardzības jomā. Turklāt viņiem ir tiesības izteikt savus komentārus par diviem dokumentiem, kuri darba devējam katru gadu jā sagatavo: ziņojumu par vispārējo darba aizsardzības stāvokli uzņēmumā un pasākumu plānu darba vides risku novēršanai un darba apstākļu uzlabošanai.

Vācija: Darba padomes locekļiem ir tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā (*Mitbestimmung*) attiecībā uz visiem darba aizsardzības jautājumiem. Tādējādi viņi pārzin visus šos jautājumus un uzņēmuma vadībai ar viņiem ir obligāti jākonsultējas. Viņiem ir tiesības ietekmēt uzņēmuma medicīniskā personāla un nodarbināto pārstāvju iecelšanu.

Griekija: Darba aizsardzības pārstāvjiem darba komitejās ir pieejas tiesības jebkurai informācijai par darba apstākļu uzlabošanu un jaunu darba procesu vai iekārtu ieviešanu.

Irīja: Ar darba drošības pārstāvjiem un nodaarbināto pārstāvjiem darba drošības komitejās ir jākonsultējas un viņiem ir tiesības saņemt informāciju par darba aizsardzības jautājumiem, tai skaitā darba devēja norādījumus par darba aizsardzības speciālistu pienākumiem, darba aprīkojumu, veicamajiem pasākumiem u.c.

Itālija: Likumā nav noteiktas speciālas prasības, bet konsultēšanās un informēšanas pienākums bieži vien ir iekļauts koplīgumos (īpaši ķīmijas nozarē).

Spānija: Darba drošības pārstāvjiem (*Delegados de prevención*, DP) ir šādas tiesības: saņemt no darba devēja informāciju par nelaimes gadījumiem un arodslimībām, kā arī citu informāciju par darba apstākļiem; pavadīt tehniskos darbiniekus, kas pārbauda apstākļus uzņēmumā un iesniegt darba devējam ziņojumu par darba apstākļiem. Darba drošības un veselības komitejai (*Comites de Salud y Seguridad*, CSS) ir tādas pašas tiesības, kā arī tiesības apspriest iespējamo jaunu iekārtu vai darba metožu radīto risku nodarbināto veselībai un drošībai.

Zviedrija: Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības iepazīties ar visiem viņu pienākumu veikšanai nozīmīgajiem dokumentiem un saņemt jebkuru citu nepieciešamo informāciju. Ar viņiem ir jākonsultējas par jebkuru veselībai bīstamu vielu izmantošanu un viņiem ir tiesības piedalīties jaunu telpu, iekārtu, darba procesu vai metožu ieviešanā, kā arī izmaiņu veikšanā.

Lielbritānija: Normatīvie akti nosaka, ka darba devējam ir pienākums konsultēties ar darba drošības pārstāvjiem veselības, drošības un labklājības jautājumos, kas skar viņu pārstāvētos darbiniekus. Darba drošības pārstāvjiem ir tiesības iepazīties ar jebkuru darba devēja rīcībā esošu ziņojumu vai citu dokumentu par darba aizsardzības jautājumiem.

3.5. Darba vietu pārbaude

ES: Darba devējam jādod nodarbināto pārstāvjiem, kas īpaši atbild par nodarbināto drošību un veselības aizsardzību, pietiekami daudz brīva laika, nesamazinot atalgojumu, un jāapgādā ar vajadzīgiem līdzekļiem, lai šie pārstāvji spētu īstenot savas tiesības un uzdevumu (11. panta 5.punkts).

Francija: Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības vismaz četras reizes gadā veikt darba vietu pārbaudi, piedalīties nelaimes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā, kā arī pārbaudīt darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu.

Vācija: Darba padomju locekļi drīkst pārbaudīt darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu. Nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos savas kompetences ietvaros ir tādas pašas tiesības.

Griekija: Nav noteiktas speciālas tiesības

Irīja: Nav noteiktas speciālas tiesības

Itālija: Nav noteiktas speciālas tiesības attiecībā uz darba vietu pārbaudēm, taču nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības pārbaudīt standartu piemērošanu attiecībā uz nelaimes gadījumu un arodslimību novēršanu.

Spānija: Darba drošības pārstāvim ir tiesības iekļūt visās uzņēmuma telpās un pārbaudīt darba apstākļus.

Zviedrija: Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības savas kompetences ietvaros pārbaudīt un uzraudzīt darba aizsardzības pasākumu ieviešanu uzņēmumā.

Lielbritānija: Darba drošības pārstāvim ir tiesības veikt darba vietu pārbaudi vismaz reizi trijos mēnešos, kad ir notikušas nozīmīgas izmaiņas darba raksturā, ja publicēta jauna informācija par riskiem, vai arī ja ir reģistrēts nelaimes gadījums vai arodslimība.

3.6. Darba pārtraukšana

ES: Nodarbinātajiem, kas nopietnu, tiešu un nenovēršamu briesmu gadījumā atstāj darba iecirkni un/vai bīstamu zonu, nedrīkst viņu rīcības dēļ radīt neizdevīgus apstākļus, un viņiem saskaņā ar valsts likumiem un/vai praksi jābūt pasargātiem no jebkādam nelabvēlīgām un neattaisnojamām sekām (8. panta 4.punkts).

Francija: Nodarbināto pārstāvim jāinformē darba devējs par nopietnām un tiešām briesmām. Ja pārstāvis un darba devējs nespēj vienoties par risinājumu, 24 stundu laikā jāsasauca CHSCT komiteja un jāpieaicina Darba inspekcija, kurai ir tiesības pārtraukt darbu.

Vācija: Nav noteiktas speciālas tiesības.

Grieķija: Darba komiteju pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos ir tiesības tiešu un nopietnu briesmu gadījumā pieprasīt, lai darba devējs veic atbilstošus pasākumus, tai skaitā iekārtu darbības vai ražošanas procesa apturēšanu.

Īrija: Darba drošības pārstāvjiem un nodarbināto pārstāvjiem darba drošības komitejās ir tiesības pieprasīt inspekcijas, kuru rezultātā var izdot rīkojumu par darba pārtraukšanu darba aizsardzības apsvērumu dēļ.

Itālija: Nav noteiktas speciālas tiesības.

Spānija: Darba drošības pārstāvis vai darba drošības komiteja var pieprasīt darba devējam pārtraukt darbu, ja pastāv nopietna vai tūlītēja riska iespēja.

Zviedrija: Ja pārstāvji uzskata, ka kāda konkrēta darbība ir saistīta ar nopietniem un tiešiem draudiem nodarbināto dzīvībai un veselībai, taču darba devējs neveic atbilstošus pasākumus šo draudu novēršanai, viņi var likt pārtraukt darbu, negaidot Darba inspekcijas lēmumu. Viņi nav atbildīgi par darba devējam radītajiem zaudējumiem pat tad, ja vēlāk atklājas, ka darba pārtraukšanai nav bijis pietiekama pamata.

Lielbritānija: Nav noteiktas speciālas tiesības.

3.7. Brīvais laiks

ES: Nodarbināto pārstāvjiem, kam ir īpaša nozīme nodarbināto drošības un veselības aizsardzībā, ir tiesības uz atbilstošu apmācību, neizlietojot savus līdzekļus(3., 4. un 12.pants, skat. arī 3.5. apakšpunktu).

Francija: Kopš 1992.gada 31.decembra nodarbināto pārstāvjiem ir jābūt atbilstoši apmācītiem savu pienākumu veikšanai - agrāk šāda apmācība nebija obligāta. Apmācība jāatkārto ik pēc četriem gadiem. Minimālo apmācības līmeni nosaka valsts mērogā, ņemot vērā uzņēmuma raksturu, bet ne lielumu (agrāk tas attiecās tikai uz tiem pārstāvjiem, kas strādā uzņēmumos ar vairāk kā 300 nodarbinātajiem).

Vācija: Darba padomju pārstāvjiem ir dots laiks savu pienākumu veikšanai, brīvais laiks kompensācijai par darbu saistībā ar viņu funkcijām, kas tiek veikts ārpus normālā darba laika, un vismaz trīs nedēļu apmaksāts mācību atvaļinājums viņu amata pienākumu pildīšanas laikā. Uz vairāk kā 300 nodarbinātajiem var būt tikai viens darba padomes pārstāvis; uz 601

līdz 1000 nodabrinātajiem – divi pārstāvji; vēl viens papildus pārstāvis uz katriem nākamajiem 1000 nodarbinātajiem līdz pat 10 000 nodarbinātajiem, un vēl viens papildus pārstāvis uz katriem nākamajiem 2000 nodarbinātajiem.

Griekija: Darba padomju pārstāvjiem ir tiesības vienoties par 12 apmaksātām brīvdienām mācību nolūkiem viņu amata pienākumu pildīšanas laikā. Padomes priekšsēdētājam pienākumu veikšanai darba padomē ir apmaksātas divas brīvas stundas nedēļā, taču pārstāvjiem darba drošības un veselības komitejās nav noteikts apmaksāts brīvais laiks.

Īrija: Apmaksāts brīvais laiks parasti nepārsniedz divas stundas divu nedēļu laikā.

Itālija: Darba padomju pārstāvjiem (RSA) ir tiesības uz apmaksātu brīvo laiku savu pienākumu veikšanai, ne mazāk par astoņām stundām mēnesī. RSA pārstāvju skaits, kuriem var piešķirt brīvo laiku, ir atkarīgs no organizācijas lieluma, piemēram, vienam uz katriem 300 nodarbinātajiem organizācijās ar 210 līdz 3000 nodarbinātajiem.

Spānija: Lai izmeklētu nelaiemes gadījumus darbā, papildus apmaksātajam brīvajam laikam darba drošības pārstāvim ir tiesības uz brīvo laiku proporcionāli nodarbināto skaitam (piemēram, līdz 150 nodarbinātie – 15 stundas; 151 – 250 nodarbinātie – 20 stundas utt.).

Zviedrija: Pārstāvjiem ir tiesības uz brīvo laiku savu pienākumu veikšanai un darba devēja apmaksātu arodbiedrību mācību kursu apmeklēšanai.

Lielbritānija: Darba drošības pārstāvjiem ir tiesības uz pietiekami daudz brīvā laika savu pienākumu veikšanai un apstiprinātu arodbiedrību mācību kursu apmeklēšanai (parasti tie ilgst desmit dienas). Kursus apmaksā Arodbiedrību kongress (TUC) vai arodbiedrības par valsts naudu, darba devējs maksā nodarbinātajiem algu.

3.8. Tehniskais nodrošinājums

ES: Skat. 3.5. apakšpunktu.

Francija: Kopš 1992.gada 31.decembra ir noteikts, ka komitejai jāsaņem pietiekami daudz līdzekļu nepieciešamo vizīšu un sanāksmju sagatavošanai un organizēšanai.

Vācija: Darba devēja pienākums ir nodrošināt darba padomi ar sanāksmēm un konsultācijām nepieciešamajām telpām, aprīkojumu un darbiniekiem. Darba devējs sedz visus izdevumus.

Griekija: Darba devēja pienākums ir nodrošināt darba padomes pārstāvjus ar telpām un ziņojumu stendu. Darba drošības un veselības komitejām nav paredzēts speciāls tehniskais nodrošinājums.

Īrija: Speciālas tiesības nav noteiktas, taču darba devējiem ir jāvienojas ar pārstāvjiem par pietiekamu tehnisko nodrošinājumu.

Itālija: Uzņēmumos ar 200 vai vairāk nodarbinātajiem pārstāvjiem ir tiesības uz pastāvīgu telpu darba vietā vai tās tuvumā (vai uz telpu, kuru var izmantot pēc pieprasījuma). RSA ir tiesības arī uz ziņojumu stendu.

Spānija: Darba drošības un veselības likumprojektā nav iestrādāta informācija par speciālām tiesībām, taču darba padomei tiek nodrošināts ziņojumu stends un sanāksmju telpa.

Zviedrija: Darba drošības un veselības pārstāvjiem ir tādas pašas tiesības uz biroja telpu kā citiem arodbiedrību pārstāvjiem.

Lielbritānija: Normatīvajos aktos nav noteiktas speciālas prasības, taču Prakses kodekss nosaka, ka darba devējiem jāsniedz darba drošības pārstāvjiem viņu pienākumu veikšanai nepieciešamais tehniskais atbalsts, un lielākajai daļai darba drošības pārstāvju ir pieejams atsevišķa telpa, telefons, kopētājs, dokumentu skapis un ziņojumu stends.

3.9. Informācijas konfidencialitāte

ES: Nav noteiktas speciālas prasības.

Francija: Tiek uzskatīts, ka pārstāvji ļaunprātīgi izmanto uzticēšanos, ja viņi atklāj jebkādu informāciju par darba devēja ražošanas procesu un citus profesionālus noslēpumus. Ja darba devējs norāda, ka informācija ir konfidenciāla, pārstāvis nedrīkst to izpaust.

Vācija: Ja darba devējs skaidri norāda, ka darba padomes pārstāvjiem sniegtā informācija ir konfidenciāla, to nedrīkst izpaust.

Griekija: Darba padomju pārstāvji nedrīkst izpaust citiem informāciju, kas uzņēmumam ir ļoti svarīga. Arodbiedrību pārstāvji vienojas ar darba devēju par to, kuru informāciju var izpaust un kuru nevar.

Īrija: Līdzīgas prasības kā Lielbritānijā (skat. zemāk).

Itālija: Pārstāvju pienākums ir uzskatīt darba devēja sniegto informāciju par konfidenciālu.

Spānija: Ja darba devējs skaidri norāda, ka informācija ir konfidenciāla, pārstāvji nedrīkst to izpaust.

Zviedrija: Nav noteiktas speciālas prasības.

Lielbritānija: Nav noteiktas speciālas prasības, vienīgi tas, ka pārstāvji nevar no darba devēja saņemt informāciju par konkrēta cilvēka veselības stāvokli (bez viņa piekrišanas) un informāciju, kas var kaitēt uzņēmumam vai apdraudēt valsts drošību.

3.10. Sadarbība ar darba inspektoriem

ES: Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības izteikt savus komentārus inspekcijas laikā. Turklāt nodarbinātie un/vai viņu pārstāvji ir tiesīgi saskaņā ar valsts likumiem un/vai praksi vērsties pie kontrolējošās iestādes, kas atbild par darba drošību un veselības aizsardzību, ja viņi uzskata, ka darba devēja veiktie pasākumi un izmantotie līdzekļi nav pietiekami darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai.(11. panta 6.punkts).

Francija: Darba inspektors ir jāinformē par CHSCT komitejas sanāksmēm un viņš var tajās piedalīties. Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības pavadīt inspektoru apmeklējuma laikā un izteikt savas sūdzības. Kopš 1992.gada 31.decembra ir noteikts, ka vadībai ir jāinformē komiteja par darba inspektora veikto pārbaudi uzņēmumā un jādod tās pārstāvjiem iespēja izteikt savas piezīmes Komitejas viedoklis par darba devēja ikgadējo darba drošības un veselības ziņojumu jāiesniedz Darba inspekcijā.

Vācija: Darba padomju pārstāvjiem ir jābūt informētiem par visiem Darba inspekcijas brīdinājumiem darba devējam. Ja padomei rodas nesaskaņas ar darba devēju, padome var sadarboties ar attiecīgajām valsts iestādēm. Inspektoriem savi pienākumi jāveic sadarbojoties ar darba padomi, t.sk. jānodrošina padomes informēšana, konsultēšanās un iesaistīšana uzņēmuma apsekošanā.

Griekija: Pie darba inspektoriem jāvēršas gadījumos, kad rodas strīds starp darba devēju un darba aizsardzības speciālistu, darba drošības un veselības komiteju vai tās pārstāvjiem. Darba drošības pārstāvji var pavadīt inspektoru viņa apmeklējuma laikā uzņēmumā.

Īrija: Nodarbināto pārstāvjiem ir jābūt informētiem par darba inspektoru vizītēm. Darba drošības pārstāvim ir tiesības konsultēties ar darba inspektoru par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar darba drošību, veselību un labklājību, kā arī saņemt no inspektora informāciju un ieteikumus par šiem jautājumiem.

Itālija: Nodarbināto pārstāvji var pieprasīt reģionālo veselības apvienību (*unita sanitarie locali*, USL) inspektoru iejaukšanos, ja netiek ievērotas darba aizsardzības prasības. Inspektoriem jāinformē arodbiedrību pārstāvji par apsekošanas rezultātiem. Ja inspektori liek

darba devējam veikt pasākumus, kas nav noteikti normatīvajos aktos, viņiem ir pienākums konsultēties gan ar darba devēju, gan arodbiedrības pārstāvjiem,.

Spānija: Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības pavadīt darba inspektoru uzņēmuma apsekojuma laikā, ja inspektoram tas netraucē efektīvai pienākumu veikšanai. Par inspektora apsekojuma rezultātiem jābūt informētiem darba drošības pārstāvjiem un darba drošības komitejai.

Zviedrija: Uzraudzības iestādei jāiesniedz darba drošības pārstāvjiem uzņēmumam nosūtīto paziņojumu par darba aizsardzības jautājumiem kopijas.

Lielbritānija: Darba drošības pārstāvjiem ir tiesības no inspektora saņemt darba devējam adresēto vēstuli un brīdinājumu kopijas.

3.11. Sadarbība ar ekspertiem

ES: Darba devējs laikus konsultējas ar nodarbinātajiem vai viņu pārstāvjiem, kas atbild par drošību un veselības aizsardzību par kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu iesaistīšanu uzņēmumā no malas darba vides risku novērtēšanai uzņēmumā darba devēja uzdevumā (11. panta 2.d apakšpunkts).

Francija: Ar darba padomi ir jākonsultējas par arodveselības pakalpojumu dienesta ieviešanu un tā funkcijām uzņēmumā. Kopš 1992.gada 31.decembra ir noteikts, ka komiteja var pieaicināt ekspertus gadījumos, kad identificēts nopietns darba vides risks, neatkarīgi no tā, vai tas izraisa nelaimes gadījumus un arodslimības vai nē. Par liela mēroga projektiem, kuri var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību, mēneša laikā jāsaņem eksperta ziņojums. Darba un/vai Lauksaimniecības ministrija sastāda akreditēto ekspertu sarakstu.

Vācija: Darba padomei ir tiesības piedalīties lēmuma pieņemšanā par uzņēmumā nodarbināto arodslimību ārstu un darba aizsardzības speciālistu iecelšanu, atlaišanu un viņu pienākumu maiņu.

Griekija: Nodarbināto pārstāvjiem ir tiesības ar darba devēja atļauju pieaicināt ekspertus. Darba aizsardzības speciālistam un uzņēmuma ārstam ir jāinformē darba drošības komiteja un darba drošības pārstāvis par darba vides riska faktoriem uzņēmumā, kā arī vismaz reizi trijos mēnešos jāapmeklē darba drošības un veselības komitejas sanāksmes.

Īrija: Nav noteiktas speciālas tiesības.

Itālija: Nav noteiktas speciālas tiesības, taču šis jautājums bieži vien ir iekļauts koplīgumos, sīkāk nosakot ekspertu izvēli un nozīmēšanu.

Spānija: Darba drošības un veselības likumprojektā nav noteiktas speciālas tiesības .

Zviedrija: Normatīvajos aktos nav noteiktas specifiskas tiesības, taču daļēji tās ir iekļautas Darba vides līgumā.

Lielbritānija: Normatīvajos aktos nav paredzētas speciālas tiesības, taču ekspertus var pieaicināt, ja par to ir panākta vienošanās ar darba devēju saskaņā ar oficiālajām vadlīnijām, kas norādītas 1977.gada noteikumos par darba drošības pārstāvjiem un darba drošības komitejām.

3.12. Aizsardzība pret nelabvēlīgu seku radīšanu

ES: Nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos nedrīkst radīt nelabvēlīgus apstākļus viņu darbības dēļ (11. panta 4.punkts).

Francija: Nodarbināto pārstāvjus CHSCT komitejās viņu amata pienākumu pildīšanas laikā un nākamajos sešus mēnešus var atlaist tikai ar Darba inspekcijas atļauju pēc konsultācijām ar darba padomi.

Vācija: Nodarbināto pārstāvjus nedrīkst atlaist vai aizskart viņu amata pienākumu pildīšanas laikā un vēl gadu pēc tam, izņemot gadījumus, kad tiek piemērots disciplinārsods pamatotu iemeslu dēļ.

Griekija: Pārstāvjus darba padomēs nevar atlaist vai aizskart darbā viņu pienākumu pildīšanas laikā un vēl gadu pēc tam, izņemot gadījumus, kad izdarīts nopietns pārkāpums. Tas pats attiecas uz darba drošības un veselības komiteju locekļiem.

Īrija: Nav noteiktas speciālas tiesības aizsardzībai pret atlaišanu vai diskrimināciju.

Itālija: RSA pārstāvjus vai šī amata kandidātus atlaišanas gadījumā var atjaunot darbā ar tiesas lēmumu, ja nodarbinātais un arodbiedrība iesniedz prasību par nepamatotu atlaišanu un darba devējs nevar pietiekami pamatot šādas rīcības iemeslus.

Spānija: Darba padomes pārstāvjus amata pienākumu pildīšanas laikā un vēl vienu gadu pēc tam nedrīkst atlaist vai sodīt saistībā ar pienākumu veikšanu. Darba drošības un veselības komiteju pārstāvjiem speciāla aizsardzība nav paredzēta.

Zviedrija: Pārstāvjiem viņu ieņemamā amata dēļ nedrīkst radīt sliktākus darba apstākļus vai darba attiecību nosacījumus.

Lielbritānija: Darba drošības pārstāvji var vērsties Darba tribunālā, ja viņi tikuši atlaisti vai aizskarti tādēļ, ka pārstāvējuši arodbiedrību. Nepastāv noilguma termiņš (parasti tas ir 2 gadi), taču Darba tribunālam nav tiesību atjaunot cilvēku darbā un naudas kompensācijas par nepamatotu atlaišanu parasti ir mazas.

4.nodaļa

NODARBINĀTO PĀRSTĀVNICĪBA DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMOS UZŅĒMUMA LĪMENĪ

4.1. Pētījuma metodes

Pētījumā tika izmantotas tādas metodes kā primāro un sekundāro dokumentālo informācijas avotu apkopošana un detalizētas strukturētas intervijas ar dažādu iestāžu pārstāvjiem visās pētītajās valstīs. Sākotnēji tika izmantota priekšaptaujas anketa. Ņemot vērā citos pētījumos raksturīgo zemo atsaucību uz starptautiski pa pastu izsūtītām anketām, šī pētījuma anketa vairāk tika izmantota ar mērķi nodibināt kontaktus ar pētījuma dalībniekiem tālākām intervijām, nevis kalpot kā pētījuma instrumentam. Ievadā jau tika norādīts, ka šāda pieeja ievērojami ierobežo pētījuma rezultātā iegūto secinājumu pamatotību. Vēl viens ierobežojošs faktors bija lielās atšķirības dažādās valstīs attiecībā uz pieejamās informācijas apjomu par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos.

Pētījumā uzsvars tika likts uz informācijas izpēti par nodarbināto pārstāvniecību uzņēmuma līmenī. Šīs nodaļas galvenais uzdevums ir iepazīstināt ar šo informāciju. Normatīvajos aktos noteiktās prasības, kas garantē nodarbinātajiem tiesības uzņēmuma līmenī tikt pārstāvētiem darba aizsardzības jautājumos, vispirms apskatītas no to piemērošanas jomas viedokļa un pēc tam saistībā ar šo prasību ieviešanu un reālo darbību.

4.2. Piemērošanas joma

3.nodaļā apkopotā informācija norāda, ka visās valstīs pastāv zināmi ierobežojumi normatīvo aktu prasību piemērošanai, kas regulē nodarbināto pārstāvniecību. Parasti šie ierobežojumi saistīti ar uzņēmuma lielumu, liedzot tiesības uz pārstāvniecību ar darba aizsardzības pārstāvju starpniecību mazu uzņēmumu darbiniekiem, vai arī ierobežojot darba drošības un veselības komiteju iecelšanu lielākos uzņēmumos. Bez tam reizēm ir vērojami arī tādi ierobežojumi kā pilnīga atsevišķu nodarbinātības sektoru izslēgšana no attiecīgo normatīvo aktu prasību piemērošanas vai arī atšķirīgu prasību noteikšana dažādām nozarēm. Visbeidzot, Lielbritānijas likumdošana paredz tādu ierobežojumu kā darba drošības pārstāvju nozīmēšanu tikai no arodbiedrību puses.

Interesanta jaunākās likumdošanas iezīme ir tā, ka vērojama tendence paplašināt normatīvo aktu piemērošanas jomu, iekļaujot tajā arī mazāko uzņēmumu darbiniekus. Gan Francijā, gan Grieķijā šādas izmaiņas veiktas pavisam nesen. Lai arī situācija pamazām uzlabojas, kopumā mazo uzņēmumu darbinieki ir nepietiekami pārstāvēti un dažās valstīs, piemēram, Grieķijā, liela daļa nodarbināto vispār nav pārstāvēta darba aizsardzības jautājumos. Šie fakti iegūst vēl lielāku nozīmi, salīdzinot nodarbināto tiesības uz pārstāvniecību mazos uzņēmumos ar mazo uzņēmumu skaita pieaugumu katrā no astoņām valstīm un Eiropā kopumā, kā arī arvien sarūkošo nodarbināto apvienošanos arodbiedrībās mazajos uzņēmumos. Šie jautājumi sīkāk apskatīti 5.nodaļā.

Situācija ar nodarbināto tiesībām uz pārstāvniecību dažādos nodarbinātības sektoros ir atšķirīga.

Visās pētījumā iekļautajās valstīs privātajā sektorā normatīvo aktu prasības par nodarbināto pārstāvniecību ir piemērojamas gan ražošanā, gan pakalpojumu sfērā, taču valsts sektorā šo prasību piemērošana atšķiras. Dažās valstīs šīs prasības neattiecas uz lauksaimniecības nozari. Dažos gadījumos, kad galveno darba attiecības regulējošo normatīvo aktu prasības netiek attiecinātas uz vienu vai vairākām nozarēm, specifiskos normatīvajos aktos šīm nozarēm var būt iekļauti noteikumi par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos. Tas apgrūtina tādu salīdzinošo pētījumu veikšanu kā šis, kuri lielā mērā balstās uz sekundāriem avotiem, lai iegūtu informāciju par nacionālās likumdošanas

ieviešanas pakāpi. Tajos gadījumos, kad nacionālajos apsekumos kādā valstī nav ietvertas nozares, uz kurām neattiecas normatīvo aktu prasības kā tas ir, piemēram, Francijā, jāuzmanās, salīdzinot tos ar nacionālajiem apsekojumiem tādās valstīs kā Lielbritānija un Spānija, kur prasības aptver visas nozares.

4.3. Ieviešana

Pieejamā informācija par normatīvo aktu prasību ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību dažādās valstīs ir ļoti atšķirīga. Tā ir iegūta no atšķirīgiem avotiem un ir uzmanīgi jāinterpretē, jo balstās uz dažādām izlasēm. Izlases metodes un pārstāvētās iedzīvotāju grupas ir ļoti dažādas, tomēr tie ir vienīgie pašlaik pieejamie instrumentāriji un izmantojami vismaz vispārējo tendenču noteikšanai. Turklāt iegūtā informācija ļauj veikt dažus salīdzinājumus un atklāt problēmjautājumus.

4.3.1. Francija

1990.gadā Francijā bija 56,3 miljoni iedzīvotāju; 1988.gadā bija 21,5 miljoni nodarbināto (OECD, 1991). 1988.gadā no visām industriālajām OECD valstīm Francijā bija zemākais arodbiedrībās iesaistījušos nodarbināto skaits (12%), un šķiet, ka šis zemais biedru skaits liecina par vispārēju atslābumu. Laikā no 1970. līdz 1988.gadam Francijas arodbiedrību biedru skaits samazinājās no 28% (3,5 miljoniem) līdz 12% (1,97 miljoniem) darbaspēka. Ražošanas nozarē vērojamas ievērojamas atšķirības starp privāto un valsts sektoru. 1989.gadā privātajā sektorā tikai 8% nodarbināto bija arodbiedrību biedri, bet valsts sektorā to bija 26% (OECD, 1991). Šīs tendences izraisīja diskusijas par "arodbiedrību kustību bez biedriem" un iespējamu nodarbināto pārstāvniecību bez arodbiedrību starpniecības (Rosanvallum, 1988 un Caire, 1990). Šī pētījuma secinājumi par pasākumu ieviešanu nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā jāapskata, ņemot vērā vispārējās arodbiedrību aptvēruma tendences Francijā. Tomēr, kā norādījuši daži speciālisti, arodbiedrību biedri Francijā drīzāk ir pielīdzināmi brīvprātīgiem aktīvistiem vai pārstāvjiem nekā ierindas arodbiedrību biedriem citās valstīs (Adam, 1983).

Kaut arī Francijā normatīvie akti par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos ir spēkā jau kopš 1947.gada, mūsdienīgu prasību ieviešanu Francijas uzņēmumos 80.gados aizsāka Oro (*Auroux*) likumi, kas tā nosaukti par godu toreizējam Darba ministram Žanam Oro. Šie likumi būtībā bija četri nopietni grozījumi esošajā Darba kodeksā. Tie attiecās uz dažādiem nodarbināto pārstāvniecības un līdzdalības aspektiem uzņēmumā (Wilson, 1991). Ceturtais Oro likums un no tā izrietošie normatīvie akti bija saistīti ar Darba drošības, veselības un darba apstākļu komiteju (CHSCT) izveidošanu un darbību uzņēmumos ar vairāk kā 50 nodarbinātajiem. Mazāku uzņēmumu darbiniekus var pārstāvēt nodarbināto pārstāvji (*Délégués de personnel*), kuri var veikt CHSCT komiteju funkcijas.

Visdetalizētākos datus par šīm normatīvo aktu prasībām Francijas uzņēmumiem savākusi Francijas Darba inspekcija (Ministère du Travail, 1988) un tos analizējuši Volterss un Frīmens (1992). Šīs analīzes rezultāti rāda, ka no 1987.-1989.gadam aptuveni trešā daļa uzņēmumu, kuriem bija pienākums izveidot CHSCT komitejas, to nebija izdarījuši. Vogels (1991) raksta, ka laikā no 1987.gada līdz 1989.gadam faktiski samazinājies gan ar šīm komitejām aptverto uzņēmumu (no 67,1% līdz 65%), gan nodarbināto (no 82,3% līdz 80,4%) īpatsvars. Ir skaidri redzama sakarība starp prasību ieviešanas pakāpi un uzņēmuma lielumu, jo mazākos uzņēmumos CHSCT komitejas bija retāk izveidotas. Pastāvēja ievērojamas atšķirības dažādās nozarēs – augošajā pakalpojumu sfērā bija izveidotas daudz mazāk CHSCT komiteju nekā tradicionālajās ražošanas, ķīmiskās rūpniecības un izrakteņu ieguves nozarēs. Jāatceras, ka apsekojumi, kuru rezultātā tika iegūti šie dati, tika veikti uzņēmumos ar vairāk kā 50 nodarbinātajiem, tādēļ tajos bija pārstāvēta mazāk kā puse no kopējā darbaspēka. Viens

no skaidrojumiem tam, kāpēc arvien grūtāk panākt normatīvo aktu prasību ieviešanu mazajos uzņēmumos, bija citu nodarbināto pārstāvniecības institūciju, piemēram, nodarbināto pārstāvju un darba padomju trūkums. Tika norādīts (Walters and Freeman, 1992), ka tieši mazajos uzņēmumos pastāv visminimālākā iespēja, ka šādus pārstāvjus (ja tādi vispār ir) nozīmējusi arodbiedrība. Ja jau šāda situācija pastāv uzņēmumos ar vairāk kā 50 nodarbinātajiem, ir pamatots iemesls domāt, ka uzņēmumos ar mazāk kā 50 nodarbinātajiem, tā ir vēl vairāk izteikta.

4.3.2. Vācija

1987.gadā Vācijā bija 61,2 miljoni iedzīvotāju, no tiem 26 miljoni bija nodarbinātie (OECD, 1991). 1989.gadā arodbiedrībās bija 9,6 miljoni biedru, t.i. 40,1% nodarbināto. Lai gan arodbiedrību biedru skaits 70.gados ievērojami palielinājās (par 13,2%), 80.gados tas atkal samazinājās (līdz 1988.gadam – par 6,5%) (OECD, 1991). Pretēji tam, kas notika daudzās citās valstīs, Vācijas arodbiedrības saglabāja savu ietekmi ražošanas sektorā, īpaši metālapstrādes nozarē. Tomēr joprojām pastāv lielas atšķirības starp fiziski strādājošo (“*Arbeiter*”) un pakalpojumu sniedzēju (“*Angestellte*”) arodbiedrībām. Vācijā veiktie pētījumi (Bertls et al., 1988) norāda uz ievērojamām atšķirībām pilnīgai un daļējai nodarbināto piederībai arodbiedrībām. Arodbiedrības biedru skaits ir ļoti atšķirīgs dažāda lieluma uzņēmumos. 1985.gadā kāda pētījuma rezultāti atklāja, ka mazos uzņēmumos, kur nodarbināto skaits ir mazāks par 10, arodbiedrībās iestājušies tikai 4% nodarbināto, toties ļoti lielos uzņēmumos - 56% nodarbināto. Vācijā, līdzīgi kā citās valstīs, arodbiedrību kustībai ir grūti piesaistīt gados jaunus nodarbinātos. 1970.gadā 23,2% metālapstrādē nodarbināto, kas jaunāki par 25 gadiem, bija arodbiedrību biedri. 1987.gadā šis skaitlis bija sarucis līdz 17,5% (Kern and Sabel, 1991).

Nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā nodrošina divos veidos - ar darba padomes un darba aizsardzības komitejas vai darba drošības komitejas starpniecību.

Saskaņā ar 1972.gada Uzņēmumu organizācijas likumu (Bertl VG) un tā 1988.gada un 1989.gada grozījumiem, darba padomes var ievēlēt visos uzņēmumos ar vairāk kā 5 balsstiesīgiem nodarbinātajiem. 1988.gadā veiktais pētījums (Kern and Sabel, 1991) pierādīja, ka gandrīz 100% uzņēmumu ar vairāk kā 500 nodarbinātajiem bija izveidota darba padome, bet tāda bija tikai 6% uzņēmumu ar 5 līdz 20 nodarbinātajiem. Darba padomei ir tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā par nelaimes gadījumu un arodslimību novēršanu, veselības aizsardzību un preventīvajiem pasākumiem, bez tam tai ir plašas tiesības uz informēšanu un konsultēšanos par uzņēmuma struktūras plānošanu un reorganizāciju, darba metodēm un procesiem, kā arī par ražošanas iekārtām. Padome ir saistīta arī ar darba aizsardzības komitejas vai darba drošības komitejas darbību. Darba aizsardzības komiteju izveido, ja uzņēmumā ir nodarbināti arodslimību ārsti vai darba aizsardzības speciālisti. Komitejai ir konsultatīvas funkcijas darba aizsardzības jautājumos. Ja uzņēmumā nav darba aizsardzības speciālistu, bet ir nozīmēti vairāk nekā trīs darba drošības pārstāvji, jāizveido darba drošības komiteja.

4.3.3. Grieķija

3.nodaļā ir uzskatāmi parādīts, ka normatīvo aktu prasību piemērošanas ierobežojumi darba aizsardzības jomā atkarībā no uzņēmuma lieluma Grieķijā rada nopietnas problēmas. Kaut arī šo prasību piemērošana nesen tika paplašināta no uzņēmumiem ar 150 nodarbinātajiem uz uzņēmumiem ar 50 nodarbinātajiem, lielai daļai nodarbināto Grieķijā joprojām nav nodrošinātas tiesības uz pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā.

1989.gadā Grieķijā, kur kopējais iedzīvotāju skaits ir gandrīz 10 miljoni, bija 3,96 miljoni ekonomiski aktīvu iedzīvotāju vecumā virs 14 gadiem. Lielākā daļa no viņiem bija nodarbināti vai nu primārajā, vai trešās pakāpes sektorā. Saskaņā ar Valavanīdi un Sarafopoulosu datiem (1989), nodarbināto sadalījums pa sektoriem 1985.gadā bija šāds:

- primārais sektors - 1 037 000
- sekundārais sektors - 982 000
- trešās pakāpes sektors - 1 569 000

Normatīvo aktu prasības par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos tikpat kā netiek piemērotas primārajā sektorā, ko veido mazi dažāda veida lauksaimniecības uzņēmumi, kā arī trešās pakāpes sektorā. Volterss un Frīmens (1992) uzskata, ka, tad, kad normatīvo aktu prasības tika piemērotas tikai privātajā sektorā, tās attiecās ne vairāk kā uz 5% nodarbināto, un valsts sektora uzņēmumu iekļaušana ļautu aptvert tikai 16% nodarbināto iedzīvotāju. Pat ražošanas nozarē tikai nedaudz vairāk kā 1% uzņēmumos ir vairāk kā 50 nodarbināto, kopumā aptverot 250 000 nodarbināto.

Pieejamie dati par normatīvo aktu prasību ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos rāda, ka šīs prasības ir tikai daļēji ieviestas uzņēmumos, uz kuriem tās attiecas. Izmantojot Grieķijas Darba ministrijas datus, Volterss un Frīmens (1992) secināja, ka 1987.gadā tikai 150 (28%) no 552 uzņēmumiem, uz kuriem attiecas normatīvo aktu prasības, bija ievēlētas darba drošības un veselības aizsardzības komitejas. Tajā pašā laikā šajā grupā bija daudz augstāks to uzņēmumu īpatsvars, kur saskaņā ar normatīvo aktu prasībām bija nozīmēti darba aizsardzības speciālisti (86%) un arodslimību ārsti (75%). 1989.gada aprīlī darba drošības un veselības aizsardzības komitejas bija izveidotas 45%, bet darba aizsardzības speciālisti bija nozīmēti 92% un arodslimību ārsti 83% no 560 uzņēmumiem, uz kuriem attiecas normatīvie akti. Lai gan šo lēno un nepilnīgo prasību ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību daļēji var skaidrot ar darba devēju negatīvo attieksmi, Valavanīdis un Sarafopouluss (1988.) konstatējuši un Volterss un Frīmens (1992.) tālāk aprakstījuši vēl vienu iemeslu – dažu arodbiedrību neatsaucību un daļēju pretošanos šādiem pasākumiem, jo tās uztvēra to kā savu pozīciju apdraudējumu uzņēmumā. Ap 1988.gadu arodbiedrības mainīja savu naidīgo attieksmi un sāka atbalstīt šos pasākumus, ar ko arī skaidrojama Darba ministrijas minētā rādītāju uzlabošanās 1989.gadā.

Neskatoties uz situācijas uzlabošanos, līdz 1989.gada beigām mazāk kā puse no tiem uzņēmumiem, kuros bija jāpiemēro pasākumi nodarbināto pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos, bija to izdarījuši. Saskaņā ar rakstisku Darba ministrijas paziņojumu, kas tika publicēts 1989.gada novembrī, 46% no tiem nodarbinātajiem, kuriem bija tiesības ievēlēt darba drošības komitejas, nebija tās izmantojuši. Kopš tā laika situācija nav īpaši uzlabojusies. Laikā no 1989.gada līdz 1991.gadam veiktajā pētījumā tika atklāts, ka no 200 izlases uzņēmumiem, kuros bija nodarbināti 111 000 cilvēku, 65% bija ievēlētas darba drošības un veselības komitejas. Izlase bija veidota no lieliem privātā sektora uzņēmumiem un atspoguļoja pozitīvāko situāciju, tādēļ, vērtējot vispārējo stāvokli, jāatzīst, ka šis skaitlis kopumā ir mazāks.

4.3.4. Īrija

1987.gadā arodbiedrību aptvērums Īrijā bija 58,4% nodarbināto (OECD, 1991.). Arodbiedrību biedru skaita izmaiņas norāda uz arodbiedrību pavājināšanos 80.gados pēc 70.gados piedzīvotā uzplaukuma. Kopā Īrijā ir 1 390 200 nodarbināto. No tiem 15,1% ir nodarbināti lauksaimniecībā, 28,4% ražošanā un 56,5% pakalpojumu sfērā. Īrijā normatīvie akti par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos ir pieņemti salīdzinoši neseni. Uz visiem uzņēmumiem šīs prasības attiecināmas kopš Veselības, drošības un labklājības likuma pieņemšanas 1989.gadā. Pirms šī likuma pieņemšanas prasības par

nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos bija iekļautas 1980.gada Ražošanas drošības likumā, taču tās attiecās tikai uz rūpnīcām, raktuvēm, akmeņlauztuvēm un uz būvniecības nozari, līdz ar to tās neattiecās uz 80% nodarbināto.

Īrijā nav veikti izsmeļoši pētījumi par abu minēto 80.gados pieņemto likumu normu ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību. Ir pieejama tikai informācija, kas iegūta no arodbiedrību un Īrijas Darba drošības un veselības dienesta veiktajiem apsekojumiem, bet tā balstās uz ļoti ierobežotu nodarbināto izlasi.

Gan Darba inspekcija (Gevers, 1988), gan Baringtona komiteja (Barington, 1983) ir ziņojusi par problēmām, kas radušās, ieviešot 1980.gada likumā paredzētos pasākumus nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai. 1985.gadā Īrijas Transporta un vispārējā nodarbināto savienība veica valsts mēroga pētījumu savās nodaļās (ITGWU, 1986). Tā rezultāti parādīja, ka gandrīz 40,9% apsekoto uzņēmumu, uz kuriem šīs prasības bija attiecināmas, bija nodrošinājuši nodarbināto pārstāvniecību atbilstoši likumam, bet tikai 25,4% uzņēmumu bija sagatavoti likumā prasītie darba devēja paziņojumi par darba aizsardzību. Ņemot vērā to, ka likums attiecās tikai uz 20% nodarbināto, šie skaitļi norāda uz nopietnām problēmām pārstāvniecības pasākumu ieviešanā.

Īrijas Arodbiedrību kongress (*The Irish Congress of Trade Unions, ICTU*) ir veicis divus pētījumus ļoti šaurās izlasēs (ICTU, 1992). Viens no tiem aptvēra tikai uzņēmumus, kuros darbojas arodbiedrības, bet tie nepārstāvēja visas ražošanas nozares. Šī pētījuma rezultāti atklāja, ka 76% uzņēmumu bija ievēlēti darba drošības pārstāvji, vienlaikus norādot, ka šie skaitļi neatspoguļo situāciju visās nozarēs. Otrā maza mēroga apsekojumā, kas neaprobežojās tikai ar arodbiedrību biedriem, 46% respondentu norādīja, ka viņu uzņēmumos ir ievēlēti darba drošības pārstāvji. Pētījuma autori uzskatīja, ka šis rādītājs varētu sniegt plašāku situācijas atspoguļojumu vismaz Dublinas apkārtnē, no kurienes tika atlasīti uzņēmumi apsekojumam. Šos rezultātus zināmā mērā apstiprina kāds daudz plašāka mēroga apsekojums par nodarbinātību valsts sektorā, ko 1991.gadā veica Darba drošības un veselības dienests. 50% no šī apsekojuma respondentiem atbildēja, ka viņu uzņēmumos ir darba drošības pārstāvji (Health and Safety Authority, 1992).

4.3.5. Itālija

1987.gadā Itālijā bija apmēram 14,5 miljoni nodarbināto. 80.gados arodbiedrību aptvērums Itālijā pieauga par 14,5%, tad arodbiedrībās bija iesaistījušies 60% nodarbināto. Taču, kā liecina nesen publicētais pētījums, šie skaitļi ir maldinoši (EIRR, 1992). Ja no arodbiedrību biedru kopskaita atņem bezdarbniekus, pašnodarbinātos un pensionētos biedrus, piederība arodbiedrībām 80.gados izskatās pavisam citādi. Arodbiedrībās iesaistījušos nodarbināto skaits Itālijā ir sarucis no 6,9 miljoniem 1981.gadā līdz 5,9 miljoniem 1990.gadā, t.i. gandrīz par 15%. Tas galvenokārt ir saistīts ar biedru skaita samazināšanos ražošanas nozarē no 46,58% 1981.gadā līdz 41,92% 1990.gadā, kā arī lauksaimniecības nozarē – no 14,78% 1981.gadā līdz 12,12% 1990.gadā. Šo kritumu nespēj kompensēt arodbiedrību biedru skaita pieaugums gan privātajā, gan valsts pakalpojumu sektorā. 1993.gadā tikai 39% nodarbināto piederēja vienai no trijām galvenajām arodbiedrību konfederācijām, bet 80.gadu sākumā tādu bija 50%.

Itālijā ir liels mazo uzņēmumu īpatsvars, 60% nodarbināto strādā uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 100 nodarbināto. Mazo uzņēmumu pārsvars nozīmē to, ka Nodarbināto likums (1970.gada 20.maija likums Nr.300), galvenais Itālijas normatīvais akts par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, nav attiecināms uz apmēram 8 miljoniem nodarbināto. Tādēļ Itālijas situāciju ir grūti salīdzināt ar citām valstīm pat tādos salīdzinoši vienkāršos starptautiskos pētījumos par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos kā šis. Grūtības rodas divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, trūkst ticamas skaitliskas informācijas par normatīvo aktu prasību ieviešanu. Otrkārt, diez vai šādi skaitļi būtu īstie

rādītāji, kas ļautu novērtēt Itālijas situāciju attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumos. Itālijā izvēlētais modelis pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos, kas izveidojies arodbiedrību darbības rezultātā 70.gados, ir atzīts par unikālu (Bagnara, Misiti and Wintersberger, 1985). Nodarbināto iesaistīšanos darba aizsardzības jautājumu risināšanā plaši reglamentē normatīvie akti, galvenokārt, 1970.gada Nodarbināto likums, kas izstrādāts arodbiedrību aktivitātes rezultātā. Itālijas modelim raksturīgas iezīmes ir nodarbināto kā homogēnas grupas organizēšana un kontroles un preventīvo pasākumu iestrādāšana koplīgumos. Šī modeļa efektivitāte ir atkarīga no aktīvas nodarbināto organizēšanas.

Itālijā ir pieejama informācija par Nodarbināto likuma prasību ieviešanu uzņēmumos, uz kuriem šis likums attiecas. Tomēr Itālijas ekspertiem darba aizsardzības jomā ir vienots viedoklis par to, ka Itālijas situācijai būtībā atbilst citām valstīm raksturīgais modelis, kur nodarbināto pārstāvniecība plašāk nodrošināta lielajos uzņēmumos nekā mazajos. Itālijā vērojamas izteiktas reģionālas atšķirības - ziemeļu daļā nodarbināto pārstāvniecība nodrošināta labāk nekā dienvidu daļā, tādejādi atspoguļojot lielo un mazo uzņēmumu sadalījumu un arodbiedrību biedru īpatsvaru. Patreizējās arodbiedrību aptvēruma attīstības tendences liek domāt par arodbiedrību ietekmes samazināšanos ziemeļos un pieaugumu dienvidos, taču galvenie spēki joprojām koncentrējas ziemeļos. Ir pieļaujama iespēja, ka arodbiedrību paplašināšanās dienvidos ir veicinājusi prasību ieviešanu par nodarbināto pārstāvniecību uzņēmumu līmenī, kaut arī tam nav tiešu pierādījumu.

4.3.6. Spānija

Spānijā ir aptuveni 12 miljoni nodarbināto. Arodbiedrības tika legalizētas 1977.gadā, pēc tam arodbiedrību biedru skaits ļoti strauji pieauga. Tomēr, izņemot Basku zemi un Astūriju, kur arodbiedrību biedru skaits ir diezgan stabils, jaunākie dati norāda uz arodbiedrību aptvēruma samazināšanos no 22% nodarbināto 1981.gadā līdz 16% 1985.gadā (OECD, 1991). Kopš tā laika, īpaši jau pēc vispārējā streika 1988.gada decembrī, arodbiedrību biedru skaits atkal ir pieaudzis un domājams, ka pašlaik arodbiedrībās iesaistījušies apmēram 14-16% nodarbināto. Līdzīgi kā Francijā, daudzi nodarbinātie atbalsta arodbiedrības, nebūdami to biedri, bet arodbiedrību biedri parasti ir ļoti aktīvi. Kā piemēru var minēt 1988.gada decembra streiku, kuru atbalstīja 90% nodarbināto. Ir ļoti maz informācijas par prasību ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību. Spānijas varas iestāžu pēdējā laika ziņojumi (Garcia, 1991) un pētījumu rezultāti par veselības veicināšanu uzņēmumā (Wynne, 1991) ļauj domāt, ka Nodarbināto komisijas (CC.OO) 1980.gada pētījumā iegūtie skaitļi joprojām samērā precīzi raksturo situāciju. Šī pētījuma gaitā tika secināts, ka:

- tikai 60% uzņēmumiem, kuros saskaņā ar likumu bija jābūt Darba drošības un veselības komitejām, bija izpildījuši šo prasību;
- 90% uzņēmumu, kuros šāda komiteja bija, tai bija tikai konsultatīvas funkcijas un nekādas reālas ietekmes;
- 70% respondentu uzskatīja šīs komitejas par neefektīvām;
- 80% šo komiteju nebija ne monitoringa līdzekļu, ne apmācības darba aizsardzības jautājumos, ne arī datu par darba aizsardzības vai vides jautājumiem;
- mazos uzņēmumos parasti nav darba drošības pārstāvju; ja tādi tomēr ir, tie bieži vien ir darba devēja norīkoti;
- nevienai komitejai nav pieejami darba aizsardzībai piešķirtie uzņēmuma budžeta līdzekļi.

4.3.7. Zviedrija

Zviedrijā uz 8,4 miljoniem iedzīvotāju ir apmēram 4,4 miljoni nodarbināto, no kuriem aptuveni 85% ir arodbiedrību biedri. Ir divas galvenās arodbiedrību savienības – Zviedrijas Arodbiedrību savienība (*Landsorganisationen, LO*), kurā apvienojušies vairāk kā divi miljoni nodarbināto, un Zviedrijas Centrālā algoto nodarbināto organizācija (*Tjanstemannens Centralorganisation, TCO*), kurā ir vairāk kā 1,25 miljoni biedru.

Prasības nodarbināto pārstāvniecībai uzņēmumā darba aizsardzības jautājumos ir ietvertas Darba vides likumā 1977:1160, kurš ir vairākkārt grozīts (pēdējo reizi 1991.gadā), un līdz nesenaī pagātnei tās bija noteiktas arī Darba devēju konfederācijas un arodbiedrību noslēgtajā vienošanās aktā par darba vidi. Šīs prasības ir ieviestas praktiski visos uzņēmumos, uz kuriem tās attiecas. Mazos uzņēmumos, kur nav darba drošības komiteju, nodarbinātie var griezties pie reģionālajiem darba drošības pārstāvjiem. Ir apmēram 2000 šādu pārstāvju, kuri strādā pilnu slodzi un kuru darba algu apmaksā no Darba vides fonda līdzekļiem. Lai reģionālais pārstāvis varētu iesaistīties uzņēmumā, tajā jābūt vismaz vienam arodbiedrības biedram, taču atsevišķās nozarēs pieļaujami izņēmumi. Piemēram, transporta darbinieku arodbiedrība ir vienojusies ar darba devējiem par to, ka reģionālie pārstāvji var pārstāvēt jebkura uzņēmuma darbiniekus attiecīgajā reģionā neatkarīgi no piederības arodbiedrībai.

Lielais arodbiedrību biedru īpatsvars un senā sociāldemokrātijas vēsture Zviedrijā līdz ar spēcīgu darba tirgu ir radījusi uzņēmumu kultūru, kura nav iedomājama bez sociālā dialoga starp nodarbināto pārstāvjiem un vadību. Tieši šo faktoru dēļ izdevies panākt gandrīz 100% normatīvo aktu prasību ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos. Tomēr, tā kā nesenaī Zviedrijā bija ievēlēta konservatīvo valdība, pastiprināta uzmanība un kritika tika vērsta pret sociāldemokrātiskām institūcijām. Zviedrijas Darba devēju konfederācija no savas puses ir lauzusi vienošanos par darba vidi un publiski kritizējusi darba drošības pārstāvniecības sistēmu (Holmquist, 1992), kā arī kopā ar valdību paziņojusi par ievērojamu finansējuma samazināšanu arodveselības pakalpojumiem no savu biedru puses (*Svenska Arbetsgivareforingen*, 1992.). 90.gados Zviedrijas arodbiedrībām nācās izcīnīt cīņu par savām senajām un progresīvajām tiesībām uz nodarbināto pārstāvniecību un uz darba aizsardzības jautājumiem vispār. Šis jautājums sīkāk tiks apskatīts nākamajās nodaļās.

4.3.8. Lielbritānija

Lielbritānijā ir apmēram 28,5 miljoni nodarbināto, un 1992.gadā 7,8 miljoni no tiem bija arodbiedrību biedri. Lielbritānijā dažādos laika posmos ir veikti vairāki pētījumi par pasākumiem nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai uzņēmumā darba aizsardzības jautājumos. Šajā pētījumā mēs nevaram sniegt sīkāku iepriekš minēto pētījumu pārskatu, taču tas ir adrodams Voltersa un Gurleja (1990), kā arī Voltersa un Frīmena (1992) darbos. Šim pētījumam izmantota tikai informācija par notikumu attīstību 80. un 90.gados.

1981.gadā Veselības un drošības administrācija (HSE) publicēja sava pirmā nacionālā pētījuma rezultātus par 1977.gada darba drošības pārstāvju un darba drošības komiteju noteikumu ieviešanu, kas stājās spēkā 1978.gadā uz Darba drošības un veselības likuma pamata. Tie atklāja, ka 79% apsekoto nodarbināto strādā uzņēmumos, kuros ir darba drošības pārstāvji. Mazajos uzņēmumos, īpaši ar mazāk kā 25 nodarbinātajiem, darba drošības pārstāvji bija retāk izvēlēti. Pasākumi nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai mazāk tika veikti lauksaimniecības un būvniecības nozarēs.

Darba aizsardzības pasākumu ieviešana uzņēmumos ar 25 un vairāk nodarbinātajiem apskatīta divdaļīgā pētījumā, kas tika veikts 1980. un 1984.gadā (Milward and Stevens, 1986). Tā rezultāti atklāja nodarbināto pārstāvniecības izplatības pieaugumu darba aizsardzības jautājumos no 70% 1980.gadā līdz 80% 1984.gadā. Visizteiktākās izmaiņas bija

vērojamas mazākajos apsekojumā iekļautajos uzņēmumos. Pētījuma autori šīs izmaiņas saistīja ar atšķirību samazināšanos starp dažāda tipa uzņēmumiem attiecībā uz pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos.

Pēdējais valsts mēroga apsekojums par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos tika veikts pēc HSE pasūtījuma, un to publicēja 1990.gadā (Walters and Gourlay, 1990). Tā rezultāti rāda, ka, salīdzinot ar iepriekšējo HSE apsekojumu, ir samazinājies to uzņēmumu skaits, kuros ir darba drošības pārstāvji, īpaši uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 100 nodarbināto. Tas atklāja arī tādu uzņēmumu skaita samazināšanos, kuros ir arodbiedrības un kuros izveidotas darba drošības komitejas, no 80% 1980.gadā līdz 70% 1990.gadā. Darba aizsardzības jautājumos pārstāvēto nodarbināto īpatsvars arī bija samazinājies no 79% 1980.gadā līdz 75% 1990.gadā.

Šie valsts mēroga apsekojumi, kā arī citi šeit neminētie mazāka apjoma apsekojumi (Walters and Gourlay, 1990) kopumā rada priekšstatu, ka 80.gados liela nozīme bijusi 1977.gada Darba drošības pārstāvju un darba drošības komiteju noteikumiem, jo dažus gadus pēc to stāšanās spēkā daudzos uzņēmumos tika nozīmēti nodarbināto pārstāvji un izveidotas darba drošības komitejas. Tomēr 80.gadu beigās šo noteikumu ietekme bija mazinājusies un pārstāvniecība tālāk neattīstījās, daudzos uzņēmumos tā pat pavājinājās. Šķiet, ka vislielākās izmaiņas skāra mazos un vidējos uzņēmumus, kur arodbiedrības līdz tam jau pastāvēja, bet nebija nostiprinājušās. Šajos uzņēmumos bija vērojams vislielākais darba aizsardzības pasākumu pieaugums, taču tie arī bija visvairāk pakļauti 80.gadu beigās novērotajam panīkumam.

4.3.9. Vispārējās iezīmes pētījumā iekļautajās valstīs

Visās astoņās pētījumā iekļautajās valstīs vērojamas pārsteidzoši līdzīgas tendences nodarbināto pārstāvniecības prasību ieviešanā:

1) 70.gados lielākajā daļā valstu bija nodarbināto pārstāvniecības veidošanās posms. Šajā posmā pirmoreiz tika panākta normatīvo aktu pieņemšana vai ievērojami uzlabota normatīvo aktu kvalitāte attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos. 70.gados un 80.gadu sākumā tika panākts ievērojams progress normatīvo aktu prasību, kā arī citu pasākumu ieviešanā saistībā ar nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, piemēram, Itālijā un Zviedrijā noslēgtie koplīgumi.

2) Kaut arī sākums bija daudzsološs, 80.gadu beigās un 90.gadu sākumā daudzas valstis piedzīvoja grūtības un pat prasību ieviešanas pasliktināšanos.

3) Izņemot Zviedriju, pasākumu ieviešana nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai visās pārējās valstīs ir nepilnīga. Ekonomiski spēcīgākajās pētījumā ietvertajās Ziemeļeiropas valstīs normatīvo aktu prasības ir ieviestas apmēram 70% apmērā, taču jāņem vērā tas, ka šīs prasības dažās no valstīm nav attiecināmas uz visiem uzņēmumiem.

4) Ekonomiski vājākās valstīs, piemēram, Grieķijā un Īrijā, kur normatīvie akti par nodarbināto pārstāvniecību tika pieņemti daudz vēlāk, prasības ir ieviestas daudz mazākā mērā nekā citās valstīs. Īrijā tas varētu būt saistīts ar salīdzinoši neseno normatīvo aktu spēkā stāšanos, taču Grieķijas gadījumā šāds skaidrojums neder. Normatīvo aktu prasību ieviešana ir nepilnīga arī dažās citās valstīs, bet Grieķijā šīs nepilnības ir visizteiktākās.

Visās pētījumā iekļautajās valstīs redzams viens un tas pats normatīvo aktu prasību ieviešanas modelis atkarībā no uzņēmuma lieluma – vispilnīgāk prasības tiek ieviestas lielākajos uzņēmumos, visnepilnīgāk - mazajos. Zināmā mērā šo tendenci pastiprina tas, ka dažās valstīs normatīvo aktu prasības uz mazajiem uzņēmumiem netiek attiecinātas vai arī to piemērošana tikai nesen ir paplašināta, ietverot arī šo uzņēmumu grupu. Tomēr dažās valstīs, kurās normatīvo aktu prasības attiecas arī uz mazajiem uzņēmumiem, piemēram, Lielbritānijā

un Īrijā, vērojama līdzīga situācija. Acīmredzot, ir problēmas ar normatīvo aktu prasību ieviešanu mazajos uzņēmumos. Metode, ko šīs problēmas risināšanai sekmīgi izmanto Zviedrijā, ir reģionālo darba drošības pārstāvju nozīmēšana darbā uz pilnu slodzi. Viņiem ir tiesības apmeklēt mazos uzņēmumus, kuros arodbiedrību biedriem nav bijis iespējams ievēlēt pašiem savu darba drošības pārstāvi, vai arī sniegt atbalstu darba drošības pārstāvjiem, ja tādi ir ievēlēti. Pie mazo uzņēmumu problēmas un iespējamajiem tās risinājumiem mēs vēl atgriezīsimies vēlāk.

Visbeidzot, tika novērotas arī atšķirības prasību ieviešanā dažādās nozarēs. Dažās valstīs tas atkal daļēji ir skaidrojams ar ierobežoto normatīvo aktu darbības sfēru, taču tādas nozares kā lauksaimniecība, būvniecība un atsevišķas privātā sektora pakalpojumu sfēras pētījumā iekļautajās valstīs bieži vien tiek minēti kā piemēri nepietiekamai prasību ieviešanai. Šajās nozarēs dominē mazie uzņēmumi un arodbiedrību ietekme tajos ir visvājākā. Iespējamie risinājumi situācijas uzlabošanai apskatīti 5.nodaļā.

4.4. Pasākumi nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai uzņēmumā darba aizsardzības jautājumos

Nodarbināto pārstāvju ievēlēšana darba aizsardzības jautājumos un darba drošības un veselības komiteju izveidošana atbilstoši normatīvo aktu prasībām ir būtisks solis ceļā uz nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanu darba aizsardzības jautājumos, tomēr tas ir tikai pats pamats. Prasību ieviešanas konstatēšana pēc ievēlēto pārstāvju un izveidoto komiteju skaita nesniedz nekādu informāciju par viņu darbību, tās efektivitāti, saņemto atbalstu, attiecībām ar citiem darbiniekiem, saviem darba devējiem, arodbiedrībām un uzraudzības institūcijām.

Šajā nodaļā apskatīti daži no minētajiem jautājumiem, kā arī faktori, kas visvairāk traucē vai veicina nodarbināto pārstāvniecību pētījumā iekļautajās valstīs. Secinājumi arī šoreiz balstīti uz informāciju, kas iegūta no publicētiem un nepublicētiem dokumentāriem avotiem un papildināta ar izsmeltošām intervijām ar valsts iestāžu pārstāvjiem un citiem apsekojuma dalībniekiem. Informācijas apjoms un kvalitāte dažādās valstīs ievērojami atšķiras, taču tā ļauj veikt galveno pazīmju salīdzinošu analīzi. Pamatā esam centušies apkopot informāciju par 3.nodaļā minēto normatīvo aktu prasību ieviešanu un to ietekmējošiem faktoriem.

4.4.1. Konsultēšanās, informēšana un pārstāvniecības organizēšana

Kaut arī katrai no pētījumā iekļautajām valstīm ir savas unikālas iezīmes gan normatīvo aktu prasībās, gan to interpretācijā, šajās astoņās valstīs saskatāmi vairāki atšķirīgi modeļi nodarbināto pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos. Saskaņā ar Džīversa (1988) ieviesto un Voltersa un Frīmena (1992) pilnveidoto pieeju, balstoties uz normatīvajiem aktiem, nodarbināto pārstāvniecības modeļus iespējams iedalīt četros tipos:

1) Saskaņā ar normatīvo aktu prasībām izveidota darba padome, kurai ir centrālā loma pārstāvniecībā darba aizsardzības jautājumos. Šāds modelis ir tipisks Vācijai, kur pastāv arī darba drošības komitejas un darba drošības pārstāvji, taču, salīdzinot ar darba padomi, tiem ir tikai sekundāra nozīme.

2) Pat ja normatīvie akti paredz darba padomju vai līdzīgu organizatorisko struktūru izveidošanu, centrālā loma pārstāvniecības nodrošināšanā darba aizsardzības jautājumos ir darba drošības un veselības komitejām un pārstāvjiem. Kā piemēru var minēt Franciju, Zviedriju un arī Grieķiju.

3) Normatīvo aktu prasības neparedz darba padomju izveidošanu, bet pastāv noteikumi par darba drošības pārstāvju un darba drošības komiteju nozīmēšanu, piemēram, Lielbritānijā un Īrijā.

4) Normatīvo aktu prasības neparedz darba padomju izveidošanu, nav arī atsevišķu noteikumu par darba drošības pārstāvjiem un darba drošības komitejām.

Šie modeļi spilgti iezīmē likumdošanas pamatātšķirības un palīdz saskatīt pārstāvniecības institūciju nozīmi uzņēmumos dažādās Eiropas valstu darba attiecību kultūrās, tomēr Volterss un Frīmens (1992) norāda, ka tie neder pilnīgi nodarbināto pārstāvniecības analīzei.

Šajā pētījumā iegūtie dati apstiprina iepriekšējos pētījumos atklāto: nodarbināto pārstāvniecības funkcionēšanai darba aizsardzības jautājumos nepietiek tikai ar normatīvajos aktos noteiktajām tiesībām uz informēšanu un konsultēšanos, te liela nozīme ir attiecīgajai kultūrai. Acīmredzams pierādījums tam ir citas nodarbināto pārstāvniecības formas uzņēmumā, kā arī iepriekš iedibinātas tradīcijas, kuru ietvaros šāda pārstāvniecība darbojas. Pētījumi Lielbritānijā pierādīja, ka gadījumos, kad darba drošības pārstāvji bija integrēti formālajā uzņēmuma arodorganizācijā, viņiem bija lielākas iespējas panākt vēlamus uzlabojumus darba aizsardzības jomā nekā darbojoties atsevišķi (Walters and Gourlay, 1990). Itālijas gadījumā šādu pierādījumu nav, jo tur vairāk apskatīts modelis, kura centrā ir nodarbinātie, taču pieejamā informācija apstiprina britu secinājumus (Berlinguer and Biocca, 1987). Arī Francijā vissekmīgākās CHSCT komitejas darbojas ar uzņēmuma arodbiedrību līdzdalību un atbalstu (Ministere du Travail, etc., 1988).

Zviedrijā pētījumu rezultāti liecina, ka agrāk drošības pārstāvji darbojušies atrauti no uzņēmuma arodorganizācijas (Frick, 1992) - šādu pieeju sekmējusi gan likumdošana, gan darba attiecību kultūra (Gustavsen, 1988). Tomēr pētījumi liecina, ka darba drošības pārstāvji daudz veiksmīgāk sasniedz savus mērķus, ja viņi darbojas kā integrēta arodorganizācijas daļa. Šī pētījuma rezultāti rāda, ka Zviedrijas Arodbiedrību konfederācija (LO) ir ņēmusi to vērā: pašlaik tā iesaka vairāk integrēt darba drošības pārstāvjus uzņēmuma arodorganizācijā kā to jau dara Zviedrijas Metālapstādes darbinieku arodbiedrība, iesakot vecāko darba drošības pārstāvi uzņēmumā ievēlēt no "arodbiedrības kluba" vadošajiem biedriem.

Līdzīgi secinājumi ir arī Dānijā veiktajiem pētījumiem (Aldrich, 1991, Jensen, 1992). Tur likumdošana un tradīcijas vēl izteiktāk nodala darba drošības pārstāvju darbību no citiem arodbiedrību risinātajiem darba attiecību jautājumiem. "Darba drošības grupu" pastāvēšana Dānijā veicina darba drošības pārstāvju autonomiju, taču speciālisti norāda, ka tas rada situāciju, kad darba drošības pārstāvji un darba aizsardzības problēmas kļūst par otršķirīgu jautājumu, kuram netiek pievērsta pietiekoša uzmanība vadības lēmumu pieņemšanā. Šādā situācijā, ko gan dāņu, gan zviedru speciālisti uzskata par atbilstošu skandināvu modelim, darba drošības pārstāvji un darba drošības grupas savas ierobežotās ietekmes dēļ parasti nodarbojas ar mazsvarīgākām lietām, bet būtiskie jautājumi paliek neatrisināti. Bez tam jāatzīst, ka zviedru arodbiedrības reaģē ne tik daudz uz skandināvu kooperatīvā darba attiecību modeļa ierobežojumiem darba aizsardzības jomā, bet drīzāk uz izmaiņām, kas Zviedrijā notiek plašākā sociālekonomisko attiecību kontekstā konservatīvo valdības politikas un ekonomiskās krīzes rezultātā. Jebkurā gadījumā prognoze 90.gadiem ir skaidra: arodbiedrībām būs grūti panākt uzlabojumus darba aizsardzības jomā, neiesaistot savus darba drošības un veselības pārstāvjus un darba drošības komitejas pārējās uzņēmumā pastāvošajās pārstāvniecības institūcijās.

Integrācija nebūt nav vienīgais pārstāvniecības efektivitātes priekšnosacījums, turklāt pārspilējot tā var pat traucēt, uz ko norāda vairākos Grieķijas uzņēmumos novērotā pasivitāte nodarbināto pārstāvju darbībā darba aizsardzības jautājumos (Karageorgiou, 1992). Iemesls tam acīmredzot bija tāds, ka pārstāvjus uzņēmumā ievēlēja dažādas arodbiedrību politiskās frakcijas, tādēļ viņi uzskatīja par savu pienākumu darboties saskaņā ar savu atbalstītāju ideoloģiju. Tas viņus noveda strupceļā bez jebkādam iespējam panākt progresu. Arodbiedrības apzinājās šo problēmu un atrisināja to, organizējot jaunas darba drošības un veselības pārstāvju vēlēšanas, kurās kandidātus ievēlēja, pamatojoties uz viņu ieinteresētību

darba aizsardzības jautājumu risināšanā un uz personības īpašībām. Tādējādi no jauna izveidotās darba drošības un veselības komitejas bija aktīvākas un efektīvākas. Darba drošības un veselības pārstāvju darbības efektivitāte lielā mērā ir atkarīga no citu darbinieku atbalsta, organizācijas uzņēmumā un viņu personības iezīmēm. To sīkāk apraksta Karageorgiou savā rakstā par socioloģisko pieeju darba aizsardzības organizācijai trijās tērauda rūpnīcās (Karageorgiou, 1990.).

Integrācijai ir vēl divi aspekti, uz kuriem norāda britu pētījumi un kurus apstiprina arī dažādi pētījumi citās valstīs. Pirmais ir darba drošības pārstāvju attiecības ar citiem darbiniekiem. Lielbritānijā Voltersa (1987), Voltersa un Gurleja (1990), kā arī Bomona (1983) veiktā konkrētu gadījumu izpēte pierādīja, ka darba drošības pārstāvjiem Lielbritānijas uzņēmumos ir vieglāk panākt darba drošības un veselības apstākļu uzlabošanu, ja viņi var rēķināties ar viņu pārstāvēto darbinieku atbalstu, tomēr daļa pārstāvju darbojas arvien neatkarīgāk no citiem darbiniekiem. Tam ir vairāki iemesli. Pirmkārt, darba drošības pārstāvji bieži vien strādā tieši pie tehniskas dabas jautājumiem, kurus nav viegli izskaidrot citiem. Otrkārt, darba drošības pārstāvji parasti nav atbilstoši apmācīti komunikācijai ar kolēģiem, un arī īpaši nevēlas to darīt. Viņu uztverē šādas komunikācijas nozīme viņu darbā atšķiras no citu arodbiedrības pārstāvju, piemēram, ražotnes pārziņu pieejas. Pēdējie augstu vērtē savu pārstāvja lomu un uzskata, ka atskaites par paveikto ir svarīgs priekšnoteikums kolēģu atbalsta saglabāšanai pārrunās ar vadību.

Šī pētījuma gaitā ir secināts, ka arodbiedrībām pētījumā iekļautajās valstīs ir atšķirīgi viedokļi par darba drošības un veselības pārstāvju lomu arodbiedrībās. Tipiska dažu Lielbritānijas arodbiedrību pieeja ir šāda: arodbiedrības uzskata, ka ražotnes pārziņiem jābūt arī darba drošības pārstāvjiem, jo tā ir arodbiedrību funkcija, kas pilnībā jāiekļauj citās uzņēmuma arodorganizācijas funkcijās. Šajā ziņā jāpiemin Itālijas likumdošana, kura darba aizsardzības jautājumos dod ļoti plašas pārstāvniecības tiesības uzņēmumu arodorganizācijām. Otra galējība ir Vācijas vai vēl izteiktāk - skandināvu gadījumā, kur darba drošības un veselības pārstāvim jābūt neatkarīgam un nodalītam no citiem arodbiedrību darbības aspektiem. Līdzīgu pieeju aizstāv arodbiedrības tajās valstīs, kur pārstāvniecības sistēma darba aizsardzības jautājumos vēl ir salīdzinoši jauna, piemēram, Īrijā un Grieķijā. Mēs jau esam norādījuši uz šādas pieejas trūkumiem. Lielbritānijas modelī cilvēks tiek pārmērīgi noslogots, jo viņam jāveic divi atsevišķi pienākumi laika un tehniskā nodrošinājuma trūkuma apstākļos.

Otrs svarīgs integrācijas aspekts ir atbalsts, ko saviem darba drošības un veselības pārstāvjiem gan valsts, gan reģionālajā līmenī var sniegt arodbiedrības, sekmīgi integrējot darba aizsardzības jautājumus uzņēmuma arodorganizācijas stratēģijā. Lai panāktu šādu atbalstu, ir ļoti svarīgi nodrošināt uzņēmuma pārstāvju informēšanu un apmācību. Šī pētījuma rezultāti atklāj būtiskas kvantitatīvas un kvalitatīvas atšķirības visās valstīs pārstāvju apmācības un informēšanas nodrošināšanā.

Visās pētījumā iekļautajās valstīs arodbiedrības sagatavo nodarbināto pārstāvjiem informāciju par darba aizsardzību. Šo informāciju var iegūt arī no daudziem citiem avotiem, tai skaitā no darba devējiem, kuriem ar likumu ir noteikts pienākums šādu informāciju sniegt. Tomēr bieži izskan vēlme pēc lielākas informācijas pieejamības nodarbināto pārstāvjiem, turklāt viņi parasti min arodbiedrības kā labāko noderīgas informācijas avotu (Walters and Gourlay, 1990, Labour Research Department, 1984, etc.). Lai gan lielākā daļa no arodbiedrību piedāvātās informācijas ir domāta speciāli nodarbināto pārstāvjiem, bieži vien šī informācija dublē datus no citiem avotiem. Tā kā informācijas sagatavošana un izplatīšana ir dārgs process, domājams, ka šajā ziņā uzņēmumā vajadzētu būt definētiem noteikumiem, kas ļauj pēc iespējas efektīvāk izmantot esošos resursus, tomēr daudzās no pētījumā iekļautajām valstīm šādu noteikumu nebija, kaut arī vismaz dažās valstīs arodbiedrības atzina šādas problēmas esamību. Lielbritānijā pēdējā arodbiedrību finansētā valsts mēroga pētījuma projektā par arodbiedrību un Arodbiedrību kongresa (TUC) ietekmi uz darba drošības un

veselības pārstāvjiem tika secināts, ka nepieciešama labāka sistēma pārstāvju nodrošināšanai ar atbalstu, ieteikumiem un publikācijām. Pētījums arī atklāja, ka darba drošības pārstāvjiem būtu nepieciešams apvienoties reģionālajā līmenī, lai viņi varētu cits citu atbalstīt un paaugstināt sava darba efektivitāti (TUC, 1992). Arī dažās citās valstīs parādās līdzīgi secinājumi un ieteikumi.

4.4.2. Apmācība

Visās pētījumā iekļautajās valstīs arodbiedrības atzīst, ka nodarbināto pārstāvju apmācībai par darba aizsardzības jautājumiem ir liela nozīme, un visās šajās valstīs nodarbināto pārstāvjiem ir normatīvajos aktos noteiktas tiesības uz apmācību, tomēr ļoti atšķirīga ir apmācību kvalitāte un mācību iestāžu skaits. Izplatītākais apmācības modelis ietver sevī darba aizsardzības tehniskos un tiesiskos aspektus un apmācību par arodbiedrības pārstāvju darbību. Dažādās valstīs un pat vienas valsts ietvaros ievērojami atšķiras tehnisko un attiecību iemaņu īpatsvars apmācībā gan vienas mācību programmas, gan atsevišķu programmu ietvaros. Ņemot vērā dažādās mācību iestādes, nav brīnums, ka būtiski atšķiras arī izmantotās mācību metodes.

Vispilnīgākā informācija par apmācību pieejama Lielbritānijā un Zviedrijā. 1974.gadā darba drošības pārstāvji Zviedrijā ieguva ar likumu noteiktas tiesības uz apmācību. Vienlaicīgi tika noslēgts koplīgums starp arodbiedrībām un darba devējiem par apmācību darba laikā ar darba algas saglabāšanu. Apmācību finansē darba devēji, bet mācību materiālus apmaksā Darba vides fonds. Koplīguma ietvaros Apvienotā Darba drošības padome izstrādājusi trīs līmeņu mācību programmu. Pirmais līmenis ietver 40 stundu pamatkursu. Zviedrijas Arodbiedrību konfederācija ziņo, ka aptuveni 80% darba drošības pārstāvju ir apguvuši vismaz pamatapmācību un to joprojām turpina apgūt apmēram tikpat daudz jauno pārstāvju, kaut gan konfederācija atzīst, ka šie skaitļi dažādās arodbiedrībās atšķiras, galvenokārt, lielās pārstāvju mainības dēļ dažās pakalpojumu nozarēs, piemēram, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas, uzkopšanas un mazumtirdzniecības sektoros, kā arī mazajos uzņēmumos (<20 nodarbināto). Nākošajos divos līmeņos tiek piedāvāti sarežģītāki kursi vai kursi, kas domāti konkrētām nozarēm nepieciešamu ļoti specifisku darba aizsardzības zināšanu apguvei. Apmācībā tiek izmantotas dažādas mācību metodes, bet Arodbiedrību konfederācija, Arodbiedrību kongress un Apvienotā darba drošības padome visvairāk atbalsta mācību ciklu organizēšanu un vietējās arodorganizācijas un darba devēju sastādīta mācību plāna izmantošanu, tādēļ šīs metodes tiek pielietotas visplašāk. Šāda veida mācību procesā augstu standartizācijas pakāpi nodrošina Apvienotās darba drošības padomes izstrādāto vienoto mācību materiālu izmantošana. Apmācību pamatā nodrošina pašas arodbiedrības un pieaugušo izglītības organizācijas (ABF un TBV), taču reizēm tiek iesaistītas arī citas organizācijas, piemēram, darba devēju arodveselības nodaļas. Lai gan ir veikti tikai daži nepārliciecināmi mēģinājumi novērtēt Zviedrijas apmācības sistēmu (Elgstrand, 1977), tā ir neapšaubāms pierādījums tam, ko labvēlīgā vidē var sasniegt ar apmācības palīdzību. Nav gan nekādu garantiju, ka arī turpmāk šī sistēma saglabās savu stabilitāti. Gan valdības finansējuma samazināšana arodveselības dienestiem, gan Darba devēju konfederācijas nostāja attiecībā uz arodveselības dienestu nākotni un tās nepatika pret reģionālajiem darba drošības pārstāvjiem norāda uz situācijas pasliktināšanos Zviedrijā. Visas šīs pārmaiņas sakņojas gan darba devēju, gan valdības vēlmē samazināt darba aizsardzības finansējumu; šajā kontekstā ir apdraudēta gan Darba vides fonda pastāvēšana, gan apmācības finansiālā bāze Zviedrijā. Par tiešiem draudiem apmācību organizēšanai var uzskatīt 50 gadus senās vienošanās par darba vidi laušanu no darba devēju puses ar mērķi veicināt vietēja līmeņa vienošanos pieaugumu. Kaut arī noteikumi par apmācību pagaidām nav skarti, 1992.gada jūnijā intervētie Arodbiedrību konfederācijas un metālapstrādes nozares pārstāvji norādīja, ka daži darba devēji arvien biežāk dod priekšroku apmācībai, ko veic arodveselības speciālisti, izmantojot tradicionālās

mācību metodes. Tādējādi pastāv iespēja, ka nākotnē tiks slēgtas vietēja līmeņa vienošanās, kurās būs noteikts saīsināts mācībām atvēlētais laiks vai sekmēta ne tik labu mācību metožu izmantošana. Tomēr jaunākie dati rāda, ka arodveselības dienestu aptverto nodarbināto īpatsvara pieaugums no 49% 1979.gadā līdz 77% 1989.gadā nav mazinājis nelaimes gadījumu skaitu darbā vai arodslimību izplatību (Menckel, 1990).

Pretēji patreiz spēcīgajai un stabilajai Zviedrijas darba drošības pārstāvju apmācības sistēmai, Lielbritānijā, kur arī ir pieejama detalizēta informācija, pēdējo gadu laikā ievērojami samazinājies apmācību apjoms. 1977.gada noteikumi par darba drošības pārstāvjiem un darba drošības komitejām paredz arodbiedrību pārstāvjiem tiesības uz brīvo laiku mācību kursu apmeklēšanai, saglabājot darba algu. Darba drošības pārstāvju apmācību Lielbritānijā nodrošina galvenokārt Arodbiedrību kongresa (TUC) Reģionālā pmācību programma, kuras ietvaros tiek organizēti dažādi kursi. Galvenie no tiem ir 1.līmeņa kursi – desmit dienu kursi darba drošības pārstāvjiem. Tos papildina tālākas apmācības kursi. Saskaņā ar TUC rīcībā esošajiem datiem, šādi ir apmācīti no 30% līdz 70% no visiem ieceltajiem darba drošības pārstāvjiem. TUC ikgadējā ziņojumā iekļautie dati rāda, ka apmācības kursu un apmācīto darba drošības pārstāvju skaits strauji pieauga 70.gadu beigās noteikumu par darba drošības pārstāvjiem un komitejām pieņemšanas rezultātā, sasniedzot augstākos rādītājus 1979.gadā. Kopš tā laika tas strauji samazinājies, pieaugot tādu darba drošības pārstāvju skaitam, kuriem nav nodrošināta apmācība vai arī tā bijusi nepietiekama (Walters and Gourlay, 1990).

Informācija par apmācību darba aizsardzības jautājumos citās apsekotajās valstīs ir daudz nepilnīgāka, taču esošie dati drīzāk liecina par tās nepietiekamību. Divi jau minētie piemēri – Zviedrija un Lielbritānija – šajā apsekojumā ir labākie nacionālās apmācību sistēmas piemēri, vērtējot gan apmācību kvantitāti, gan izmantoto materiālu un metožu kvalitāti, gan arī arodbiedrību un nodarbināto praktiskās apmācības nodrošināšanu. Otra abām valstīm kopīga iezīme ir tā, ka lielāko daļu apmācības izdevumu nesedz paši darbinieki – tos sedz arodbiedrības vai darba devēji. Lielbritānijā TUC Reģionālās izglītības programmas pastāvēšana ir atkarīga no valsts finansējuma un sadarbības ar valsts pieaugušo izglītības iestādēm, bet Zviedrijā, kā jau iepriekš minēts, Darba vides fonds savu finansējumu apmācībai darba aizsardzības jautājumos administrē neatkarīgi, lai gan viņi saņem arī darba devēju iemaksas.

Francijā 1989.gadā veiktais arodbiedrību apsekojums, kuru savā salīdzinošajā pētījumā minējuši Volterss un Frīmens (1992), atklāja, ka vairāk nekā puse no CHSCT komiteju locekļiem uzņēmumos ar vairāk kā 300 nodarbinātajiem bija izmantojuši normatīvajos aktos noteiktās tiesības uz vismaz 5 dienu apmācību. Tomēr normatīvie akti neattiecas uz CHSCT komiteju locekļiem uzņēmumos ar mazāk kā 300 nodarbinātajiem, kur šo jautājumu bija paredzēts risināt ar koplīgumu palīdzību. Apsekojums parādīja, ka šādu koplīgumu ir ļoti maz. 600 uzņēmumos bija noslēgti tikai 14 līgumi un tie paredzēja tikai divu dienu apmācību. Attiecībā uz apmācības nodrošināšanu Volterss un Frīmens citē CFDT ziņojumus par to, ka 70% gadījumu savus pārstāvjus apmāca pašas arodbiedrības, taču šajā pētījumā aptaujātie arodbiedrību darbinieki apšaubīja šo skaitli, uzskatot, ka patiesībā tas ir ievērojami mazāks (Etienne, 1992). Lai arī kāds būtu arodbiedrību nodrošinātās apmācības īpatsvars, par pārējo rūpējas dažādas citas organizācijas (piemēram, CRAM, INRS), darba devēji un tirdzniecības palātas. Saskaņā ar Darba inspekcijas 1988.gada ziņojumu, no tiem interese vērojama tikai par CRAM kursiem. Tomēr tie ir arī daudz kritizēti par zemo efektivitāti un šauri tehnisko pieeju uzņēmumā sastopamajiem darba vides riska faktoriem.

Vācijā nebija pieejami nekādi statistiskie dati, ko varētu izmantot, analizējot nodarbināto pārstāvju apmācību darba aizsardzības jautājumos, taču lielu daļu pārstāvju apmācības darba aizsardzības jautājumos faktiski nodrošināja “*Berufsgenossenschaften*” apdrošināšanas fondi, tādējādi nostiprinot “*Berufsgenossenschaften*” atbalstīto tehnisko pieeju.

Grieķijā bija pieejami precīzi skaitļi par Darba drošības un veselības komiteju locekļu apmācību, kas tiem paredzēta likumā Nr.1568. Darba ministrija sākotnēji organizēja vairākus

seminārus šo komiteju locekļiem visā Grieķijā, un pēc tam finansēja arodbiedrību mācību programmu, lai palīdzētu šādu komiteju veidošanā. Ar likumu Nr.1568 izveidotās 52 reģionālās komitejas arī veica Darba drošības un veselības komiteju locekļu apmācību (Walters and Freeman, 1992). Šī pētījuma ietvaros mēs varējām pārliecināties, ka apmācība joprojām notiek ierobežotā apjomā. Līdzās jau minētajām organizācijām apmācībā iesaistīti arī citi cilvēki un organizācijas, piemēram, darba inspektori, darba devēji un konsultanti. Mācību metodes ietver gan tradicionālo mācīšanas/mācīšanās pieeju, ko izmanto lielākajā daļā semināru, gan arī uz darbiniekiem vērstu apmācību, kas pieejama ierobežotā apjomā. Šķiet, ka netiek veikta mācību metožu līdzsvara novērtēšana.

Arī Īrijā tiek izmantots līdzīgs apmācības modelis kā Grieķijā, arī šeit apmācība notiek nepietiekamā apjomā. Darba drošības un veselības dienests ir devis ieguldījumu apmācības uzsākšanā un tajā ir iesaistītas vairākas iestādes, tai skaitā arodbiedrības, darba devēji un konsultanti. 1989.gada Veselības, drošības un labklājības likums paredz arodbiedrību pārstāvjiem tiesības uz apmaksātu brīvo laiku mācību kursu apmeklēšanai, tomēr šķiet, ka tikai nedaudzi šīs tiesības ir izmantojuši. 4.3.4. apakšnodaļā minētajā Īrijas Arodbiedrību kongresa (ICTU) pētījumā tikai mazliet vairāk nekā puse aptaujāto atzina, ka ir izgājuši apmācību, kas ietvēra gan pirmo palīdzību un ugunsdrošību, gan arī specifisku apmācību darba drošības pārstāvjiem. Ja apmācība bija veikta, 40% gadījumos to bija nodrošinājuši arodbiedrība, 35% gadījumos – darba devēji, 20% bija kopīga apmācība, un atlikušos 5% bija nodrošinājušas konsultāciju firmas. Apsekojums nesniedza informāciju par mācību kvalitāti vai tās novērtējumu. Šobrīd nav pieejami dati par arodbiedrību vai citu iestāžu organizēto kursu skaitu valstī. Arodbiedrības apmācību veic ar ICTU starpniecību, kas piedāvā trīs dienu kursus un vēl trīs dienu papildus apmācību nākamajā gadā pēc šo kursu beigšanas. Kāda ICTU amatpersona ziņoja, ka šādā veidā līdz 1992.gada martam apmācīti apmēram 1000 darba drošības pārstāvji. Papildus tam arodbiedrības organizē pašas savus līdzīga apjoma un satura kursus, kuros droši vien ir apmācīts lielāks skaits cilvēku nekā ICTUursos, taču, ņemot vērā potenciālo darba drošības pārstāvju skaitu, kuriem ir nepieciešama apmācība, ar to joprojām nepietiek.

Itālijā trūkst valsts mēroga datu par pārstāvju apmācību darba aizsardzības jautājumos. Bioka un citi autori (Bagnara, 1985) raksta, ka līdz 1977.gadam darba aizsardzības jautājumi bijuši plaši apskatīti 1973.gadā uzsāktajā pieaugušo izglītības programmā “150 stundas”. Pēc tam interese par šo programmu samazinājusies. Pēdējā laikā noslēgtajos valsts līmeņa koplīgumos ietverti noteikumi par apmācību. Piemēram, līgumā, kas noslēgts starp ķīmiskās rūpniecības darbinieku arodbiedrību (FULC) un viņu darba devējiem (ASAP), paredzēti kopīgi astoņu dienu mācību kursi. Tomēr vispārējā aina Itālijā parāda šādas valsts mērogā koordinētas mācību programmas trūkumu. Apmācība ir atkarīga no vienošanās reģionālā vai nozares līmenī, kā arī no arodbiedrību līdzdalības šajā procesā. Rezultātā ļoti plašos nodarbinātības sektoros nodarbināto pārstāvjiem tikpat kā nav pieejama apmācība darba aizsardzības jautājumos.

4.4.3. Pārbaudes

Visās pētījumā iekļautajās valstīs nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos ir tiesības veikt inspekcijas uzņēmumā ar mērķi pārbaudīt dažādus darba aizsardzības prasību ievērošanas aspektus. Dažās valstīs, piemēram, Lielbritānijā un Francijā, šādas tiesības ir diezgan detalizēti noteiktas normatīvajos aktos; citās valstīs tās nav tik sīki noteiktas, toties ir iekļautas koplīgumos, piemēram, Itālijā un Zviedrijā. Pamatdirektīvā ir ietverti noteikumi, kas ļauj atsevišķos gadījumos paplašināt šīs tiesības, piemēram, vairāku valstu normatīvajos aktos nav noteiktas tiesības iepazīties ar darba devēja dokumentiem darba aizsardzības jautājumos, toties citās valstīs, piemēram, Francijā un Īrijā, tādas tiesības jau pastāv. Arodbiedrībām būtu

lielāka uzmanība jāpievērš nevis tam, vai normatīvo aktu prasības ir pietiekami augstas, bet gan tam, vai šīs prasības tiek ieviestas uzņēmumos, uz kuriem tās attiecas.

Ir pierādīts, ka daudzās valstīs pārbaudes tiesības netiek pilnībā izmantotas. Itālijā arodbiedrības izsaka neapmierinātību par to, ka darba devēji ierobežo vai apzināti kavē informācijas sniegšanu par darba aizsardzības jautājumiem (Allen and Mther, 1992). Lielbritānijā Volterss un Gurlejs (1990) atklāja, ka mēneša laikā tikai 23% darba drošības pārstāvju bija izmeklējuši kādu nelaimes gadījumu, 42% bija pārbaudījuši no darba devēja rakstiski saņemtu informāciju un 60% bija veikuši pārbaudi savā uzņēmumā saskaņā ar tiesībām, kādas viņiem piešķirtas ar 1977.gada noteikumu papildnoteikumiem Nr.5, Nr. 6 un Nr.7. Francijā CHSCT komiteju locekļiem ir tiesības saņemt visu viņu pienākumu izpildei nepieciešamo informāciju par darba aizsardzību, bez tam darba devējam ar viņiem ir jākonsultējas, sagatavojot ikgadējo darba aizsardzības plānu un ziņojumu. Ir pamats domāt, ka šīs tiesības netiek pilnībā īstenotas. Darba inspekcijas ziņojumā par 1988.gadu (Ministere du Travail, 1988) teikts, ka CHSCT komitejas parasti nepieprasa šādu informāciju (izņēmums ir lielie uzņēmumi), un iepazīstināšana ar darba devēja ikgadējo ziņojumu bieži vien tiek uztverta kā mazsvarīga formalitāte. Ziņojumā norādīts arī tas, ka ar CHSCT komitejām reti konsultējas par uzņēmumā plānoto izmaiņu, mācību programmu vai ražošanas procesu ietekmi uz nodarbināto drošību un veselību un šī konsultēšanās reizēm notiek jau pēc lēmumu pieņemšanas par būtiskām darba apstākļu izmaiņām un jaunu tehnoloģiju ieviešanu. Šķiet, ka arī Īrijas likumdošanas prasība darba devējiem sagatavot darba drošības noteikumus netiek uztverta nopietni, jo lielākā daļa ICTU 1992.gadā veiktā apsekojuma (ICTU, 1992) respondentu atbildēja, ka viņu darba devēji tādus nav izstrādājuši. Tā paša apsekojuma ietvaros vairāk kā puse no aptaujātajiem darba drošības pārstāvjiem atzinās, ka nekad nav veikuši savā uzņēmumā darba apstākļu pārbaudi. Grieķijā arodbiedrību konfederācija (GSEE) kopš 1988.gada ir prasījusi normatīvo aktu grozījumus saistībā ar inspekcijas tiesībām, kaut arī normatīvajos aktos šādas tiesības jau ir paredzētas. Arodbiedrības galvenokārt vēlējušās precīzāku šo tiesību interpretāciju, tātad tās uzskata, ka pastāvošās tiesības netiek efektīvi izmantotas.

4.4.4. Brīvais laiks un pārstāvniecības tehniskais nodrošinājums

Visās valstīs normatīvie akti paredz nodarbināto pārstāvjiem tiesības uz brīvo laiku pienākumu veikšanai un apmācībai, saglabājot darba algu (izņemot Itāliju, kur šīs tiesības tiek īstenotas ar juridiski saistošu koplīgumu palīdzību). Sīkākās detaļās šie noteikumi dažādās valstīs atšķiras un parasti tas, cik daudz laika tiek dots darba drošības pārstāvja pienākumu veikšanai, ir jāizlemj uzņēmuma vadībai. Tehniskais nodrošinājums normatīvajos aktos parasti nav atrunāts, attiecīgi noteikumi ir noteikti koplīgumos. Piešķiramais tehniskais nodrošinājums ir tāds pats kā citiem nodarbināto pārstāvjiem – kabinets vai atsevišķa darba vieta, iespēja izmantot telefonu, drukāšanas un pavairošanas tehniku, kā arī sanāksmju telpas.

Pētījuma gaitā iegūtā informācija par vairākām valstīm liek domāt, ka pārstāvjiem ir grūtības izmantot brīvo laiku, uz kuru viņiem ir tiesības. Vairākās valstīs vērojama cieša saistība starp uzņēmuma lielumu un pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzības jautājumos izmantojamo laiku un tehnisko nodrošinājumu. Piemēram, Lielbritānijā ziņojumā par kādu TUC nesen veiktu pētījumu tika norādīts uz pieaugošām grūtībām pārliecināt darba devējus par apmaksātu brīvdienu piešķiršanu darba drošības pārstāvjiem TUC mācību kursu apmeklēšanai (TUC, 1991). Volterss un Gurlejs (1990) norādīja, ka apmācītu darba drošības pārstāvju īpatsvars pieaug proporcionāli uzņēmuma lielumam. Līdzīga situācija vērojama arī Francijā (Ministere du Travail, 1988) un uz to netieši norāda arī agrāki ziņojumi par Zviedriju (skat. 4.4.2. apakšnodaļu). Brīvais laiks darba drošības pārstāvja pienākumu veikšanai Lielbritānijā bijis par iemeslu vairākām darba tribunālā iesniegtām prasībām - šajās prāvās parasti uzvarējušas arodbiedrības (Labour Research Department, 1984). Lielbritānijā veiktie

pētījumi atklājuši, ka pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz darba drošības pārstāvjiem doto laiku viņu pienākumu veikšanai - tas galvenokārt ir atkarīgs no uzņēmuma lieluma. Vairumam pārstāvju piešķirta viena vai divas stundas nedēļā un tikai 1% no pēdējā valsts mēroga apsekojumā aptaujātajiem darba drošības pārstāvjiem darbojas šajā amatā uz pilnu slodzi. Grieķijā apmaksāts brīvais laiks darba apstākļu pārbaudei un citu pienākumu veikšanai ir viena no arodbiedrību prasībām nepieciešamajiem normatīvo aktu grozījumiem (Walters and Freeman, 1992).

4.4.5. Atteikšanās strādāt vai darba pārtraukšana

Nereti par nodarbināto pārstāvju ietekmi darba aizsardzības jautājumos spriež pēc tā, vai viņiem ir likumīgas tiesības apturēt uzņēmuma darbu tiešu un nopietnus draudu gadījumos. Zviedru darba drošības pārstāvjiem šādas tiesības normatīvie akti nodrošina jau kopš 1974.gada. Francijā ir garantētas līdzīgas tiesības, kuras ļauj jebkuram darbiniekam brīdināt savu darba devēju nopietnu briesmu gadījumā - tad darba devējam ir jāveic drošības pasākumi, un viņš ir atbildīgs par nelaimes gadījumiem, kas notiek, ja šādi pasākumi nav veikti. Citu apsekojamo valstu normatīvajos aktos šādu noteikumu nav, bet pamatdirektīva piešķir šādas tiesības katram nodarbinātajam. Kopš direktīvas pārņemšanas Zviedrijā ir samazinājies to gadījumu skaits, kad ir izmantotas tiesības apturēt darbu un ziņot par to Darba inspekcijai (Soderlund, 1987). Saskaņā ar Zviedrijas Nacionālās drošības padomes ziņojumu, 96% gadījumu, kad darba drošības pārstāvji apturējuši darbu, tas noticis ar Darba inspekcijas atbalstu. Francijā starp nodarbinātības sektoriem pastāv ievērojamas atšķirības tiesību izmantošanā. Nav vienprātības par to, ko īsti nozīmē "tiešas briesmas", tādēļ Darba attiecību direkcija izstrādāja īpašu definīciju. Sākotnēji šiem noteikumiem bija visai maza ietekme. Līdz 1985.gadam bija saņemta informācija tikai par 20 gadījumiem, kad bija izmantotas tiesības apturēt darbu, un tā rezultātā 11 no šiem gadījumiem bija pārveidotas darba vietas vai veikti citi preventīvie pasākumi (Vogel, 1991). Darba inspekcija ziņoja, ka laikā no 1985. līdz 1987.gadam šīs tiesības tika izmantotas apmēram 100 reizes, turklāt arvien objektīvākos gadījumos. Gan Francijā, gan Zviedrijā arodbiedrības uzskata šīs tiesības par iedarbīgu paņēmienu cīņā pret darba devēju pārkāpumiem darba aizsardzības jomā. Vadoties pēc kvantitatīviem rādītājiem, šķiet, ka šīs tiesības tiek izmantotas arvien retāk, taču tas ir maldinošs iespaids, jo daudzos gadījumos šo tiesību izmantošana ir atlikta, jo pēc pārrunām ir veikti nepieciešamie uzlabojumi uzņēmumā un ir zudusi vajadzība vērsties pie varas iestādēm.

4.4.6. Sadarbība ar ekspertiem un uzraudzības institūciju pārstāvjiem

Dažu valstu normatīvie akti un pamatdirektīva regulē arī tādu jomu kā nodarbināto pārstāvniecības institūciju un darba aizsardzības speciālistu sadarbība ar darba inspekcijām vai citām uzraudzības iestādēm. Dažās valstīs normatīvie akti paredz pārstāvniecības institūciju dalību darba aizsardzības un arodveselības speciālistu nozīmēšanā un viņu darbības pārraudzībā. Piemēram, Vācijā darba padomei ir tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā par uzņēmumā nodarbināto arodslimību ārstu un darba aizsardzības speciālistu iecelšanu, atļaušanu, kā arī par viņu pienākumu maiņu. Francijā arodslimību ārstus var iecelt vai atļaut tikai ar uzņēmuma, ražotnes vai darba padomes piekrišanu. Šādas padomes jāizveido visos uzņēmumos, uz kuriem attiecas Darba kodekss un kuros ir vairāk kā 50 nodarbināto. Ar darba padomi iepriekš jākonsultējas par arodveselības pakalpojumu veida izvēli, un darba devējam jāņem vērā darba padomes viedoklis. Strīda gadījumā to izšķir reģionālā Darba direkcija. Jāatzīmē, ka darba padome nav tas pats, kas CHSCT komiteja. Attiecības šo divu institūciju starpā nosaka 1983.gada 25.oktobra apkārtraksts par 1982.gada 23.decembra likuma piemērošanu: "CHSCT komiteja ir specializēta organizācija, kuras pienākums ir veikt

tehniskās pārbaudes un sniegt instrukcijas. Tā nav pielīdzināma darba padomei, kurai ir tiesības ietekmēt vispārējo darba apstākļu uzlabošanas politiku.” (citāts no Vogel, 1991). Nevienā no pētījumā iekļautajām valstīm gan nav atrasti nekādi pierādījumi tam, ka šīs prasības tiktu ievērotas.

Itālijā arodveselības dienestu attīstība notikusi bez īpašām normatīvo aktu prasībām (izņemot dzelzceļa nozari, kur pastāv speciāli noteikumi), tāpat kā tas noticis Lielbritānijā un Īrijā. Nav nekādu noteikumu, kas sasaistītu šo dienestu darbību ar nodarbināto pārstāvniecību uzņēmuma līmenī; visās valstīs šādi dienesti atrodami lielos uzņēmumos, turklāt biežāk - valsts sektorā. Itālijā saskaņā ar dažiem koplīgumiem, piemēram, būvniecības nozarē, izveidoti reģionālie dienesti, kuri apkalpo mazos uzņēmumus (Vogel, 1991). Šajā ziņā daudz attīstītāka ir Zviedrija, kur arodveselības pakalpojumi ir daudz plašāk pieejami un aptver lielāku daļu nodarbināto, tai skaitā arī mazo uzņēmumu darbiniekus. Zviedrijā piedalīšanās lēmumu pieņemšanas procesā nozīmē to, ka pastāv cieša sadarbība starp darba drošības pārstāvjiem un arodveselības dienestiem. Taču, kā jau iepriekš tika minēts, patreizējās Zviedrijas valdības un lielākās darba devēju organizācijas politikas dēļ šo pasākumu nākotne ir neskaidra.

Francijas CHSCT komitejas ir tiesīgas pieaicināt ekspertus arī no malas. Darba inspekcijas ziņojumā par 1988.gadu ir minēti 30 šādi gadījumi un, kaut arī šis skaitlis ir palielinājies, ir redzams, ka CHSCT komitejas šo iespēju izmanto reti. Desmit no šiem gadījumiem beigušies ar tiesas spriedumu. Konflikti radušies par nepieciešamību piesaistīt ekspertu, eksperta izvēli un par eksperta veiktās izmeklēšanas apjomu. Tiesas spriedumi noteikuši, ka eksperti nedrīkst būt pieaicināti, kamēr ir iespējams izmantot iekšējos ekspertus.

Itālijā koplīgumu noteikumi paredz nodarbināto pārstāvjiem tiesības izmantot ekspertu pakalpojumus, taču trūkst informācijas par to, kā šīs tiesības tiek īstenotas. Dažos lielos uzņēmumos nodibināta laba sadarbība starp nodarbināto organizācijām un ārējiem ekspertiem, bet nav zināms, cik plaši izplatīta ir šāda prakse. 1978.gada Veselības aprūpes reformas likumā iekļautie noteikumi par arodveselību radušies šādu 70.gadu sākumā nodibinātu kontaktu rezultātā. Tas bija mēģinājums izveidot valsts mēroga arodveselības dienestu, kas darbotos reģionālā līmenī, ievērojot nodarbināto vajadzības, kā to prasa uz darbinieku centrētais modelis. Tika izveidots reģionāls veselības nodaļu (*unite sanitarie locali* – USL) tīkls ar uzdevumu nodrošināt profilaktiskos pakalpojumus uzņēmumiem attiecīgajā reģionā. Šī iniciatīva sevi ir attaisnojusi tikai daļēji, jo nepilnīgās nacionālās likumdošanas dēļ izveidojušās lielas atšķirības starp dažādiem reģioniem. Parlamentārā darba apstākļu izmeklēšanas komisija un Pārstāvju palātas Sociālo lietu komisija secinājusi, ka no 630 USL apmēram 400 līdz 450 sniedz specifiskus profilaktiskos pakalpojumus uzņēmumiem, taču šim nolūkam piešķirtā kopējā budžeta daļa ir ļoti maza (vidēji 2%, un labākajos gadījumos tikai 7%). Reģionālās atšķirības spilgtāk parādās ziemeļu – dienvidu reģionos, jo lielākā daļa profilaktisko pakalpojumu pieejami centrālos un ziemeļu reģionos. Profilaktiskie dienesti reaģē uz nodarbināto un arodbiedrību prasībām, bet to iesaistīšana visbiežāk notiek pēc kopīga nodarbināto un darba devēju lūguma (Vogel, 1991). Šie dienesti darbojas arī nozares ietvaros, lai nodrošinātu pakalpojumus mazajiem uzņēmumiem, kuros ir vājas arodbiedrības.

Papildus profilaktisko pakalpojumu sniegšanai USL veic arī darba drošības un veselības pārbaudes, jo tām ir nodota šī Darba inspekcijas funkcija. Neskatoties uz plašo uzdevumu un pienākumu klāstu, USL trūkst darbinieku, kuri būtu pietiekami kompetenti arodveselības, darba drošības un higiēnas jautājumos.

4.4.7. Nelabvēlīgu seku radīšana

Saskaņā ar pamatdirektīvas prasībām darba devējs nedrīkst darba drošības pārstāvjiem viņu darbības dēļ radīt nelabvēlīgus apstākļus. Šāda aizsardzība iekļauta vairāku pētījumā iekļauto valstu normatīvajos aktos. Piemēram, Francijā un Vācijā nodarbināto pārstāvjiem ir

nodrošināta tāda pati aizsardzība kā darba padomju locekļiem. Lielbritānijas likumā par nodarbinātību un arodbiedrībām iekļauti jauni noteikumi par aizsardzību pret atlaišanu un citām darbībām. Jaunās prasības paplašinās aizsardzību, kas jau piešķirta arodbiedrībām nepiederošiem darba drošības pārstāvjiem ar noteikumiem par jūras platformām, kurus pieņēma pēc *Piper Alpha* nelaiemes gadījuma. Noteikumi tika izstrādāti pēc parlamenta debatēm 1992.gada sākumā par nelabvēlīgu seku radīšanu drošības pārstāvjiem gan uz sauszemes, gan jūrā (Hansard, 1992.a and 1992.b). 1992.gada oktobrī Lielbritānijas Nodarbinātības ministrs paziņoja:

“Nelabvēlīgu seku radīšana tiem darbiniekiem, kuri izsaka bažas par darba aizsardzības prasību ievērošanu, ir absolūti nepieļaujama. Jebkuram darbiniekam, pret kuru šādi izturēsies, būs iespēja iesniegt sūdzību darba tribunālam, neatkarīgi no viņa darba stāža vai darba laika.”
(*The Guardian*, 08.10.92.)

Tomēr jāņem vērā tas, ka Lielbritānijas darba tribunāls par nepamatotu atlaišanu parasti piespriež pāris tūkstošu mārciņu lielu kompensāciju. Tam nav nekādu iespēju piespiest darba devēju atjaunot amatā atlaistu darbinieku.

4.4.8. Nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumos un prasību ieviešanas uzraudzība

Šī pētījuma ietvaros īpaša uzmanība pievērsta trim aspektiem saistībā ar nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos un normatīvo aktu prasību ieviešanas uzraudzību:

1) Pirmais aspekts ir nodarbināto pārstāvju sadarbība ar uzraudzības institūciju inspektoriem. Lielākajā daļā valstu tā daļēji ir regulēta normatīvajos aktos.

2) Otrs aspekts ir normatīvo aktu prasību ieviešana praksē attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību.

3) Trešais aspekts ir vispārējo darba aizsardzības prasību ieviešana un tās saistība ar nodarbināto pārstāvju lomu darba apstākļu uzlabošanā.

Secinājumi par pirmajiem diviem aspektiem jau tika apskatīti šajā nodaļā, bet trešajam pievērsīsimies nākamajā nodaļā.

Pamatdirektīva paredz pārstāvjiem iespēju inspekcijas apmeklējumu laikā ziņot par saviem novērojumiem, kā arī nodrošina nodarbinātajiem un/vai viņu pārstāvjiem tiesības vērsties pie varas iestādēm gadījumos, kad darba devēja veiktie pasākumi viņuprāt ir nepietiekami. Vairumā valstu normatīvie akti jau nodrošina nodarbināto pārstāvjiem šādas tiesības, kaut arī nedaudz atšķiras attiecīgo noteikumu redakcija. Piemēram, Lielbritānijā pārstāvjiem ir tiesības iesniegt sūdzības inspektoriem un saņemt no viņiem izsmeļošu informāciju, bet Lielbritānijas normatīvie akti neparedz pārstāvjiem iespēju izteikt komentārus inspektora apmeklējuma laikā.

Pētījuma gaitā neizdevās iegūt pietiekoši daudz informācijas par to, kādas ir uzraudzības institūciju inspektoru un nodarbināto pārstāvju attiecības. Pašu uzraudzības institūciju inspektoru darbība netiek īpaši kritizēta, taču visās valstīs nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos ir vienots viedoklis, ka inspektori nav pietiekami aktīvi. Tāpat visi ir vienprātis, ka iemesls tam ir inspekciju nepietiekamais nodrošinājums, kura dēļ vizītes uzņēmumos notiek ļoti reti, ja vien nav noticis kaut kas ārkārtējs, piemēram, nopietns nelaiemes gadījums.

Apsēkotajās valstīs bija grūti atrast informāciju arī par inspektoru lomu nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanā uzņēmumā. Šāda darbība varbūt nav nepieciešama tajos

uzņēmumos, kur jau ir iedibinātas institūcijas un procedūras nodarbināto pārstāvniecībai, taču to nevar teikt par uzņēmumiem, kur šādu institūciju un procedūru nav. Iepriekšējā nodaļā minētie dati par prasību ieviešanu visās valstīs, varbūt izņemot Zviedriju, skaidri norāda uz nopietnām problēmām saistībā ar nodarbināto pārstāvniecības pasākumu ieviešanu. Patreizējā arodbiedrību biedru skaita un aptvēruma samazināšanās nozīmē to, ka nodarbināto organizācijas bez citu palīdzības nespēs panākt pietiekamu nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, īpaši mazos un vidējos uzņēmumos, kur ir vissliktākā situācija. Ja uzņēmumā institūcijas un procedūras nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai ir vājas, būtu jāiejaucas valsts institūcijām, kuras atbildīgas par šo prasību ieviešanu. Tomēr nekas neliecina par to, ka valsts iestādes to darītu ar īpašu entuziasmu. Lielākā daļa Darba inspekciju neiesaistās prasību ieviešanā, ja nu vienīgi piedāvājot konsultācijas, ieteikumus un piedaloties apmācības nodrošināšanā.

5.nodaļa

NODARBINĀTO PĀRSTĀVniecība darba aizsardzības JAUTĀJUMOS UZŅĒMUMĀ 20.GS. 90.GADOS

Iepriekš sniegtais pārskats par normatīvo aktu piemērošanas jomu, to ieviešanu un darbību attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību uzņēmumā darba aizsardzības jautājumos rāda, ka pētījumā iekļautajās valstīs stāvoklis nebūt nav ideāls. Pat Zviedrijā, kur pastāv vislabvēlīgākie apstākļi nodarbināto pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos, rodas bažas par tās efektivitāti, kā arī par turpmāku atbalstu nodarbināto pārstāvniecībai patreizējā politiskajā un ekonomiskajā situācijā valstī. Citās valstīs, kaut arī pastāv normatīvo aktu prasības un tuvākajā laikā tās tiks saskaņotas ar pamatdirektīvas prasībām, tās neattiecas uz visiem nodarbinātajiem, turklāt nav pilnībā ieviestas pat uzņēmumos, uz kuriem tās attiecas. Pat tad, ja šīs prasības ir ieviestas, nodarbināto pārstāvjiem ir ļoti grūti veiksmīgi risināt darba aizsardzības jautājumus savā uzņēmumā.

Visās pētījumā iekļautajās valstīs mazākos uzņēmumos normatīvo aktu prasības ir ieviestas visnepilnīgāk. Lielākajā daļā valstu uz pavisam maziem uzņēmumiem normatīvie akti nemaz netiek attiecināti. Jāatzīmē, ka arī pamatdirektīvas prasības neveicina situācijas uzlabošanu.

Nodarbināto organizācijai ir izšķiroša nozīme normatīvo aktu prasību ieviešanā. Visās valstīs, par kurām šāda informācija bija pieejama, nodarbināto pārstāvniecības institūcijas uzņēmumā ir saistītas ar arodbiedrībām. Šo institūciju un to piemēroto procedūru efektivitāte darba aizsardzības jautājumu risināšanā visaugstākā ir tur, kur ir spēcīgas arodbiedrības, savukārt tur, kur šī efektivitāte ir zema, arodbiedrība ir vāja vai nepastāv vispār. Jāatceras, ka pamatdirektīvas autori, šķiet, izvairījušies no konkrētām norādēm uz arodbiedrībām, aprobežojoties ar frāzi “nodarbinātie un/vai viņu pārstāvji”, nevis konkrēti nosaucot arodbiedrību pārstāvjus kā tas ir Lielbritānijas normatīvajos aktos. Lielbritānijas arodbiedrībām šī frāze radījusi bažas, ka ar laiku likumdevēji izmantos pamatdirektīvas prasības, lai vājinātu darba drošības pārstāvju un darba drošības komiteju noteikumu prasības un pieļautu tādu pārstāvju ievēlēšanu, kuri nav arodbiedrības biedri. Tas jau ir atļauts noteikumos par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, kas tiek piemēroti uz jūras platformām nodarbinātajiem. Arodbiedrības uztraucas, ka tas varētu mazināt arodbiedrību ietekmi uzņēmumos darba aizsardzības jautājumos, kā arī ļaut darba devējiem ļaunprātīgi izmantot šos noteikumus, pašiem izvēloties darba drošības pārstāvjus. Nav izslēgts, ka šīm bažām ir zināms pamats, un tās vēl pastiprina notikumu attīstība citās valstīs, piemēram, Īrijā, kur uzņēmumos ar vāju arodbiedrību vai vispār bez tās, darba devēji nereti paši izvēlas darba drošības pārstāvi. Arī Francijā mazākos uzņēmumos CHSCT komitejas un nodarbināto pārstāvjus bieži ievēl no darbinieku vidus, kas nav arodbiedrības biedri. Saskaņā ar Darba inspekcijas ziņojumiem, viņi ir visai neefektīvi darba aizsardzības jautājumu risināšanā.

No otras puses, prasību paplašināšana, aptverot visus nodarbinātos un viņu pārstāvjus, varētu pat palīdzēt britu arodbiedrībām uzlabot savu situāciju pārstāvniecības nodrošināšanā darba aizsardzības jautājumos. Pamatojums ir tāds, ka Lielbritānijas likumi nosaka, ka darba drošības pārstāvjus var nozīmēt tikai “atzītas arodbiedrības”. “Atzītas” patiesībā nozīmē “tās, ko darba devējs atzīst kā sarunu partneri”. Tādējādi daudzos mazos un vidējos uzņēmumos, kur darba devējs atsakās atzīt arodbiedrību, nodarbinātajiem ir liegta pārstāvniecības iespēja. Ir aizvien vairāk pierādījumu tam, ka dažās nozarēs, piemēram, izdevniecībās, lielākie darba devēji atsakās atzīt arodbiedrības, kuras iepriekš bijušas atzītas. Ar likumu dodot šo uzņēmumu darbiniekiem tiesības ievēlēt darba drošības pārstāvjus, pastāv iespēja panākt plašāku arodbiedrību atzīšanu, jo rastos jauna likumdošanas bāze pārstāvju tiesībām, kuras darba devēji būtu spiesti atzīt. Pašlaik šī diskusija ir tīri teorētiska, jo Lielbritānijas likumdevēji acīmredzot izvēlējušies turpināt nodarbināto pārstāvniecības ierobežošanu darba

aizsardzības jautājumos uzņēmumā, pieļaujot tikai arodbiedrību nozīmētus darba drošības pārstāvjus.

Mēs esam norādījuši uz problēmām saistībā ar nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanu darba aizsardzības jautājumos, taču ir noskaidroti arī vairāki faktori, kas sekmē šādu pārstāvniecību uzņēmumā. Nozīmīgākie priekšnosacījumi efektīvai nodarbināto iesaistīšanai darba aizsardzības preventīvajos pasākumos uzņēmumā ir apskatīti nākošajā nodaļā, kur uzskaitīti iespējamie šī procesa atbalsta punkti.

5.1. Priekšnoteikumi sekmīgai nodarbināto pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā.

5.1.1. Nodarbināto un sabiedrības informētība

Pārstāvniecība kā tāda nevar pastāvēt bez nepieciešamības pēc tās un bez šīs nepieciešamības izpratnes un novērtēšanas no uzņēmuma darbinieku puses. Daudzos pēdējā laikā veiktajos apsekojumos gan valsts, gan starptautiskā līmenī nodarbinātie min darba aizsardzību uzņēmumā kā vienu no nozīmīgākajiem jautājumiem. Tas gan nesaskan ar arodbiedrību un darba inspektoru teikto, ka ir grūti atrast cilvēkus, kas vēlētos uzņemties savu kolēģu pārstāvēšanu darba aizsardzības jautājumos, un pašu darba drošības pārstāvju sūdzības par to, ka bieži vien ir grūti panākt kolēģu atbalstu savai darbībai. Šie novērojumi pierāda to, ka arodbiedrībām jāpievērš lielāka uzmanība darba aizsardzības jautājumu aktualizēšanai.

Sabiedrības uzmanību darba aizsardzības jautājumiem var pievērst ar plašsaziņas līdzekļu palīdzību - ir daudz tādu jomu, kurās mediju iejaukšanās panākusi ievērojamus uzlabojumus. Kā piemērs jāmin sabiedrības prasība pēc darba un vides standartu paaugstināšanas, kuru izdevies īstenot plašsaziņas līdzekļos šai problēmai pievērstās uzmanības dēļ pēc tam, kad par to nesekmīgi jau bija cīnījušās arodbiedrības, darba inspektori un zinātnieki. Tā ir pieredze, ko dažās valstīs arodbiedrības ir apguvušas un tagad arvien vairāk izmanto plašsaziņas līdzekļus, lai runātu par sabiedrību interesējošiem darba aizsardzības jautājumiem. Cita pieeja sabiedriskās domas veidošanai ir nodarbināto, arodbiedrību biedru, slimnieku un citu specifisku grupu apsekojumi, kuros apskatīti konkrēti darba aizsardzības aspekti. Apsekojumi par pārpūles dēļ radušos traumu izplatību Zviedrijā, šķīdinātāju izmantošanu Dānijā un nesen veiktais apsekojums par dzesēšanas šķidrums izmantošanu *IG Metall* rūpnīcās Vācijā ir piemēri tam, kā var ne tikai noteikt specifiskas darba aizsardzības problēmas apmērus, bet arī paaugstināt sabiedrības informētību par problēmu un to ietekmējošiem faktoriem. Nodarbināto zināšanu pārbaude par nodarbināto pārstāvniecību kā tādu, ko veikušas, piemēram, Īrijas arodbiedrības, lai novērtētu Īrijas normatīvo prasību ieviešanu par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, noder arī sabiedrības informēšanai par pārstāvniecības iespējām. Turklāt visi šie apsekojumi lieti noder, lai veicinātu aktivitāti darba aizsardzības jomā. Nodarbināto informētības līmeni par darba aizsardzības jautājumiem var paaugstināt arī ar veselības veicināšanas kampaņām. Lielākajā daļā valstu nodarbināto organizācijas pret šādu pieeju izturas ar zināmām aizdomām, jo tā ir vērsta uz indivīdu un kā risinājumu uzsver personiskās uzvedības maiņu. Abas šīs lietas nav savienojamas ne ar arodbiedrību kolektīvisma garu, ne ar profesionālajām teorijām, kas koncentrējas uz situācijas un vides ietekmi uz darba vides riska faktoriem, kā risinājumu iesakot tehnisku uzraudzību, nevis personiskās uzvedības maiņu riska novēršanai. Neskatoties uz šādiem iebildumiem, pastāv piemēri tam, kā arodbiedrības izmanto veselības veicināšanu savā labā, piemēram, Vācijā, kur uzņēmums *IG Metall* pieņēmis nacionālu pozīciju par “veselības veicināšanas cikliem” un ierosinājis tos izmantot darba apstākļu uzlabošanai (Kern and Sabel, 1991).

Kāda cita pieeja informētības līmeņa celšanai par darba aizsardzību uzņēmumā, kā arī par nodarbināto pārstāvniecību akcentē reģionālo darba drošības un veselības komiteju lomu.

Piemēram, 4.4.1.apakšnodaļā jau tika apskatīts gadījums, kad Magnēzijas reģionā Grieķijā pēc vietējā Darba centra organizētas konferences tika atjaunota Trīspusējās reģionālās komitejas darbība un tai tika dots uzdevums apmeklēt visus Magnēzijas uzņēmumus, uz kuriem attiecināmas Grieķijas normatīvo aktu prasības par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, lai uzlabotu sakarus starp uzņēmumiem un reģiona vadību un izpētītu pārstāvniecību un darba aizsardzības jautājumu organizāciju uzņēmumos. Pēc šiem apmeklējumiem vairāku lielāko uzņēmumu arodbiedrības piekrita ievēlēt jaunas komitejas, kas būtu neatkarīgas no partijas ideoloģijas, lai nodrošinātu visu nodarbināto interešu pārstāvniecību ar šim nolūkam vispiemērotāko cilvēku starpniecību. Ir pamats domāt, ka šīs jaunās komitejas darbojas efektīvāk nekā iepriekšējās (Karageorgiou, 1992).

5.1.2. Nodarbināto organizēšana uzņēmumā

Nodarbināto informētības veicināšana par darba aizsardzību noteikti palīdzēs nostiprināt viņu pārstāvniecību uzņēmumā, taču Lielbritānijā un Itālijā veikto pētījumu (Walters and Freeman, 1992) rezultāti rāda, ka nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos var paši panākt savu kolēģu atbalstu, rīkojoties tāpat kā citi nodarbināto pārstāvji un uzturot ciešu sadarbību ar saviem pārstāvētajiem darbiniekiem, regulāri viņus informējot par savu darbību. Šīs attiecības, savukārt, veicina pilnīga darba aizsardzības pārstāvniecības funkciju integrēšana ar citām uzņēmuma nodarbināto pārstāvniecības funkcijām. Tālāku integrāciju veicina darba drošības pārstāvju piederība arodbiedrībai, nozares izpildorgānam vai rūpnīcas padomei, kā arī darba aizsardzības jautājumu izvirzīšana par šo uzņēmumu institūciju prioritāti. Papildus atbalstu var iegūt, pievēršot lielāku uzmanību, pirmkārt, darba aizsardzības jautājumu iekļaušanai visa veida pārstāvju apmācībā, lai uzņēmuma organizācijā radītu dziļāku izpratni par šo tēmu, un, otrkārt, arodbiedrību un nodarbināto pārstāvju prasmju attīstīšanai īpaši darba drošības un veselības pārstāvjiem paredzētu mācību kursu ietvaros.

Labā organizācija uzņēmumā ar izveidotām institūcijām un procedūrām vairākās valstīs izrādījusies nozīmīga sekmīgas nodarbināto pārstāvniecības veidošanai darba aizsardzības jautājumos. Lai gan šādu pārstāvniecību paredz normatīvie akti, tā patiesībā neatšķiras no jebkuras citas pārstāvniecības formas uzņēmumā. Arodbiedrībām ir svarīgākā loma nodarbināto organizēšanā, taču arodbiedrību pozīcijas visu Eiropas valstu tautsaimniecībā liecina par to, ka organizēšana sagādās arvien lielākas grūtības pat lielajos uzņēmumos, kur tā ir visvairāk izplatīta. Šajā ziņā dažās valstīs arvien lielāku nozīmi iegūst likumdošanā paredzētās tiesības uz pārstāvniecību, jo arodbiedrībām sarunu ceļā pienācīgu pārstāvniecību būs grūtāk panākt.

5.1.3. Minimālās pārstāvniecības tiesības uzņēmumā

Pamatdirektīvā ir noteiktas minimālās tiesības nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos, kuras visām Eiropas Savienības valstīm jāievieš līdz 1992.gadam. Šīs tiesības ir apkopotas 3.tabulā. Pētījuma gaitā iegūtā informācija liecina, ka tie ir būtiski priekšnosacījumi efektīvai pārstāvniecībai darba aizsardzības jautājumos, kaut arī daudzi no tiem praksē netiek īstenoti. Bez tam pastāv ļoti svarīgas tiesības apturēt bīstamu darbu, nebaidoties no nelabvēlīgu seku radīšanas no darba devēja puses. Zviedrijas normatīvajos aktos šādas tiesības ir paredzētas un līdzīgas tiesības, kaut arī ne tik tiešā formā, ietvertas arī Francijas normatīvajos aktos. Abos gadījumos, it īpaši Zviedrijā, nodarbināto darba drošības organizācijas uzņēmumos šīs tiesības arī izmanto un abu valstu arodbiedrības augstu novērtē šādu iespēju. Pamatdirektīva seko Francijas piemēram un paredz nodarbinātajiem tiesības atteikties veikt bīstamu darbu, taču tā skaidri nenosaka tiesības nodarbināto pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos šādu darbu apturēt. Grūti paredzēt, kā šīs tiesības tiks īstenotas praksē bez nodarbināto pārstāvju iesaistīšanās.

3.tabula. Pamatdirektīvā ietvertās minimālās tiesības efektīvas nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai

-
1. Pārstāvju darba aizsardzības jautājumos ievēl nodarbinātie.
 2. Nodarbināto pārstāvju aizsardzība pret nelabvēlīgu seku radīšanu vai diskrimināciju saistībā ar viņu pienākumiem.
 3. Apmaksāts brīvais laiks nodarbināto pārstāvniecības pienākumu veikšanai darba aizsardzības jautājumos.
 4. Apmaksāts brīvais laiks apmācībai, kas ļautu veikt nodarbināto pārstāvniecības pienākumus darba aizsardzības jautājumos.
 5. Tiesības veikt darba vietu pārbaudi.
 6. Tiesības saņemt no darba devēja pietiekamu informāciju par esošajiem un iespējamajiem riskiem nodarbināto drošībai un veselībai uzņēmumā.
 7. Tiesības izmeklēt nodarbināto sūdzības par darba aizsardzības prasību neievērošanu.
 8. Tiesības pārstāvēt citus nodarbinātos darba aizsardzības jautājumos sarunās ar darba devēju.
 9. Tiesības uz konsultēšanos par darba aizsardzības pasākumiem, tai skaitā par nākotnes plāniem un jaunu tehnoloģiju ieviešanu.
 10. Tiesības uz konsultēšanos par darba aizsardzības speciālistu norīkošanu un viņu darbību.
-

Taču pat tad, ja šīm normatīvajos aktos paredzētajām tiesībām būtu lielāka ietekme kā līdz šīm, tās nespētu atrisināt visus sarežģītumus, ar kādiem nākas saskarties nodarbināto pārstāvjiem. Ja nodarbināto pārstāvniecības nozīme darba aizsardzības jautājumos Eiropas uzņēmumos un apstākļi tās attīstībai ir tik problemātiski, kā par to liecina pieejamā informācija, sekmīgākam darbam pārstāvniecībai nāksies izmantot citus atbalsta punktus.

5.1.4. Arodbiedrību atbalsts pārstāvniecībai uzņēmumā

Pirmkārt, kā nozīmīgs atbalsts pārstāvniecībai ir pašas arodbiedrības kā tādas. Laba organizācija uzņēmumā ir būtisks priekšnosacījums spēcīgas pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzības jautājumos. Taču arī arodbiedrībām ārpus uzņēmumiem - valsts un reģiona līmenī - ir nozīmīga ietekme tās stiprināšanā. Nacionālo pētījumu rezultāti spilgti parāda arodbiedrību veiktās apmācības nozīmi pārstāvniecības darba aizsardzības jautājumos veidošanā un integrēšanā uzņēmumā. Laba pieredze attiecībā uz apmācību uzkrāta Zviedrijā un Lielbritānijā, kur arodbiedrību atzītā apmācība gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi ir labāka nekā citās apsekotajās valstīs. Tā nenoliedzami veicinājusi nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos šajās valstīs. Tomēr pat tur mācību process ir apdraudēts, īpaši Lielbritānijā, kur apmācību apjoms jau tāpat samazinās un arodbiedrībām nepieciešams izstrādāt speciālas stratēģijas esošā apmācību līmeņa saglabāšanai. Citās valstīs iegūtā informācija liecina, ka arodbiedrības varētu tikai uzlabot savu stāvokli, paplašinot apmācību. Lai nodrošinātu pārstāvniecības attīstību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumu līmenī, ir jāmeklē risinājumi apmācību apjoma palielināšanai.

Visās valstīs, kurās šāda informācija ir pieejama, nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos min arodbiedrības kā noderīgāko informācijas avotu par darba aizsardzību. Gan apmācība, gan informācijas sniegšana patērē jau tā nepietiekamos arodbiedrību resursus, taču tā ir nepieciešama nodarbināto pārstāvju darbībai. Dažās valstīs, kur arodbiedrības veikušas piedāvāto darba aizsardzības pakalpojumu analīzi, tās ir izstrādājušas stratēģijas efektīvākai šo pakalpojumu sniegšanai, lietderīgāk izmantojot ierobežotos resursus. Šajā sakarā parasti tiek ieteikts labāk koordinēt jau esošos pakalpojumus, kā arī uzlabot saikni starp uzņēmuma, reģionālo un valsts līmeni; kopumā tiek

ieteikts vairāk pievērsties stratēģiskajai plānošanai, nevis jaunu pakalpojumu radīšanai. Šie secinājumi varētu būt attiecināmi arī uz arodbiedrību sniegtajiem pakalpojumiem citās valstīs.

Izstrādājot vispārējas stratēģijas pārstāvniecības stiprināšanai darba aizsardzības jautājumos, nopietnākās problēmas arodbiedrībām sagādā mazie un vidējie uzņēmumi, kuros ir vāja arodbiedrību ietekme, un lielais šādu uzņēmumu skaits, uz kuriem daudzās valstīs pat netiek attiecinātas normatīvo aktu prasības.

Šī pētījuma ietvaros visefektīvākais piemērs pārstāvniecības nodrošināšanai mazajos uzņēmumos tika atklāts Zviedrijā, kur pastāv reģionālie darba drošības pārstāvji. Būtu naivi domāt, ka tādu sistēmu iespējams ieviest arī citās valstīs, kur nav tik labvēlīgas ekonomiskās vides un sociāldemokrātisku tradīciju, kas ļāvušas to ieviest un finansēt Zviedrijā. Maz ticams, ka šādi apstākļi tuvākajā laikā varētu izveidoties vēl kādā citā Eiropas valstī. Faktiski patreizējās tendences Zviedrijā padara neskaidru reģionālo darba drošības pārstāvju nākotni. Tomēr citās valstīs ierobežoto valsts resursu ietvaros arodbiedrības jau veikušas pasākumus situācijas uzlabošanai. Piemēram, kādā Lielbritānijas reģionā sekmīga izrādījusies sākotnēji darba devēju atbalstīta reģionālo darba drošības pārstāvju darbības shēma lauksaimniecības sektorā, kurā ir augsts nelaimes gadījumu īpatsvars un dominē mazie uzņēmumi. Diemžēl darba devēji vēlāk atteicās no šīs shēmas, tādējādi apdraudot tās pastāvēšanu, taču tagad prasību pēc līdzīgas shēmas uzstāda arodbiedrības citā problemātiskā nozarē – būvniecībā un domājams, ka šī prasība tiks realizēta. Ir informācija par to, ka dažos Spānijas reģionos aktīvi darbojas reģionālie nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos. Itālijā prasības reģionālajai pārstāvniecībai dažkārt tiek iekļautas koplīgumos (Vogel, 1991).

Cita Itālijai raksturīga pieeja pārstāvniecības nodrošināšanai mazajos uzņēmumos ir reģionālo apvienoto komiteju izveidošana. Piemēram, būvniecības nozarē ar koplīgumiem izveidotas reģionu apvienotās komitejas, kurās ar vienādām tiesībām pārstāvētas gan arodbiedrības, gan darba devēji un kurām ir tiesības veikt būvlaukumu inspekcijas (Vogel, 1991). Noteikumi par apvienotajām reģionālajām komitejām ietverti arī Grieķijas likumdošanā, to darbību jau esam apskatījuši iepriekš (skat. 4.4.1. un 5.1.1. apakšodaļu).

Apskatot dažādus pasākumus nodarbināto pārstāvniecības darba aizsardzības jautājumos atbalstam mazajos uzņēmumos, nākas secināt, ka pastāv nepieciešamība pēc valsts vai starptautiska līmeņa normatīvās bāzes izveidošanas, uz kuras pamata arodbiedrības un darba devēji varētu veicināt nodarbināto pārstāvniecību. Izņemot Zviedrijas piemēru, visi citi iepriekš minētie pasākumi ir salīdzinoši maza mēroga un tiem trūkst juridiskā pamatojuma. Kaut arī šādus pasākumus var sekmīgi īstenot atsevišķu nozaru vai reģionu ietvaros, arodbiedrību galvenais uzdevums ir panākt šo pasākumu plašāku izplatību, lai nodrošinātu to attiecināšanu uz plašāku un stabilāku personu loku, kā arī izvairīties no tādas situācijas kā Lielbritānijā, kur darba devēji varēja vienkārši izstāties no sekmīgi funkcionējošas shēmas un tādējādi apturēt tās tālāku attīstību.

Arodbiedrībām ir iespēja atbalstīt darba drošības un veselības pārstāvjus uzņēmumos un šī pētījuma rezultāti liecina par to, ka tas arī tiek darīts. Tomēr arodbiedrību interesēs ir ne vien turpināt sniegt atbalstu nodarbināto pārstāvjiem, bet arī meklēt iespējas šāda atbalsta pastiprināšanai, un dažās no iepriekš minētajām jomām tas varētu būt īpaši noderīgi. Jau citos avotos ir runāts par to, ka šādā veidā arodbiedrības varētu celt savu autoritāti un palielināt biedru skaitu, kas šajā gadījumā ir tikpat svarīgi kā darba vides uzlabošana ar efektīvākas pārstāvniecības palīdzību. Taču, lai cik lielu daļu savu ierobežoto resursu arodbiedrības veltītu nodarbināto pārstāvniecības uzlabošanai darba aizsardzības jautājumos un lai cik lielā mērā tā būtu izvirzīta kā prioritāte valsts, reģionālā vai uzņēmuma līmenī, pētījumu rezultāti liecina, ka tam nebūs būtiskas nozīmes, ja darba devēji un uzraudzības institūcijas nebūs cieši apņēmušās sadarboties ar nodarbināto pārstāvjiem darba drošības, veselības aizsardzības un darba apstākļu uzlabošanā.

5.1.5. Darba devēju atbalsts pārstāvniecībai uzņēmumā

Pētījumu rezultāti par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos Lielbritānijā un Skandināvijā rāda, ka labas prakses ieviešanā liela nozīme ir uzņēmuma vadībai. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem, tas tomēr ir viens no visu Eiropas valstu darba devēju galvenajiem pienākumiem. Arī šajā gadījumā pamatdirektīvas noteikumi skaidri nosaka darba devēju atbildību un paver iespēju plašākai nodarbināto un viņu pārstāvju iesaistīšanai konsultācijās par darba aizsardzības jautājumiem. Darba devējiem ir jāizvērtē darba vides riski un jāiepazīstina nodarbinātie ar pasākumiem riska novēršanai speciāla plāna vai paziņojuma formā. Jebkurā gadījumā viņiem jākonsultējas ar nodarbinātajiem un jāiesaista viņi un/vai viņu pārstāvji šo pasākumu plānu izstrādē, to ieviešanā un uzraudzībā.

Visaptverošo kvalitātes vadību, kura ietver produktu/pakalpojumu kvalitāti, darba drošību, veselības un vides aizsardzību, nav iespējams ieviest, neiesaistot nodarbinātos. Zviedrijā veiktie pētījumi liecina, ka vadība parasti neizmanto šādu pieeju darba aizsardzības jautājumiem, taču gadījumos, kad tas tiek darīts, rezultāti ir ļoti labi (Frick, 1990, 1992). Arodbiedrības vēl nav pilnībā apzinājušās savu vietu kvalitātes vadības sistēmā, taču ir sagaidāms, ka tās palielinās savu ietekmi darba aizsardzības jomā, attīstot ekspertu kvalifikāciju un iesaistoties šajā sistēmā.

Bez tam nodarbināto pārstāvju tiesības uz apmaksātu brīvo laiku, informēšanu, konsultēšanos un citas 3.tabulā minētās tiesības praksē nav iespējams īstenot bez aktīvas sadarbības ar darba devējiem. Vairāku valstu pieredze rāda, ka šāda sadarbība ne vienmēr notiek. Viens no risinājumiem šādā situācijā ir koplīgumu slēgšana, kuros sīkāk noteiktas nodarbināto pārstāvju tiesības, papildus normatīvajos aktos noteiktajām paredzot arī citas tiesības. Daudzos koplīgumos iekļauti noteikumi par darba aizsardzību un darba apstākļiem, taču šādu koplīgumu statuss dažādās valstīs atšķiras. Vienā gadījumā koplīgums var būt juridiski saistošs, tādējādi piešķirot tajā ietvertajām darba aizsardzības prasībām tiesiskumu. Šādi koplīgumi ir tipiski Itālijai. Otrs variants ir koplīgumi, kurus slēdz Lielbritānijas darba devēji un arodbiedrības - tās ir tikai "džentlmeņu vienošanās", nevis dokumenti ar juridisku spēku, un to piemērošana balstās uz sociālo partneru vēlmi izvairīties no darba strīdiem.

Šī pētījuma ietvaros nav iespējams sniegt detalizētu analīzi par visu valstu koplīgumos iekļautajiem darba aizsardzības noteikumiem; citi piemēri liecina, ka tos visai bieži izmanto, lai stiprinātu pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos un paplašinātu tās tiesības uzņēmumā. Piemēram, 4.3.7.apakšnodaļā minētā Zviedrijā noslēgtā vienošanās par darba vidi ietvēra detalizētus noteikumus par darba drošības pārstāvju lomu un viņiem sniedzamo atbalstu, kas ievērojami pārsniedza normatīvo aktu prasības. Labākie piemēri koplīgumu izmantošanai šim nolūkam meklējami Itālijā, jo tur tie daudz nozīmīgāk ietekmē darba attiecības nekā normatīvie akti. Šajos līgumos bieži ir noteiktas prasības pēc lielākas nodarbināto pārstāvniecības ietekmes vides jautājumos, kā arī noteikumi attiecībā uz reģionālajiem pārstāvjiem, reģionālajām komitejām, apmācību un informēšanu. Pēdējo gadu laikā Itālijā uzņēmumu koplīgumos saskatāma arvien lielāka interese par darba drošības, veselības un vides aizsardzības jautājumiem (Vogel, 1991).

5.1.6. Uzraudzības institūciju loma

Visbeidzot, jāapskata darba aizsardzības prasību ieviešanas uzraudzība un valsts iestāžu attiecības ar nodarbināto pārstāvniecību uzņēmumos. Kaut arī pētījumā iekļautajās valstīs situācija nedaudz atšķiras, kopumā var teikt, ka nevienā valstī atbildīgās uzraudzības institūcijas neizceļas ar aktivitāti, cenšoties panākt normatīvo aktu prasību ieviešanu attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos. Neapšaubāmi tas daļēji ir saistīts ar to, ka šīs prasības ir noteiktas sekundāros normatīvajos aktos (Walters and Gourlay, 1990). Tomēr ir skaidri redzama nepieciešamība pēc prasību pilnīgākas ieviešanas mazos un

vidējos uzņēmumos, kā arī pēc darba inspektoru iesaistīšanās šo prasību ieviešanas kontrolē. Valsts iestādes, kurām trūkst resursu, tomēr ir ieinteresētas, lai būtu pēc iespējas vairāk tādu nodarbināto pārstāvju, kas uzraudzītu, lai darba devējs nepārkāpj darba aizsardzības prasības.

Darba inspektoriem ir svarīgi atbalstīt nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos arī ārpus prasību ieviešanas kontroles. Inspektoru atbalstu, sniedzot padomus, iesaistot pārstāvjus inspekcijās, nodrošinot viņus ar informāciju par saviem ziņojumiem un ieteikumiem un sniedzot objektīvu palīdzību strīdu risināšanā par riska novērtēšanu pozitīvi novērtējuši nodarbināto pārstāvji visās valstīs. Iepriekš minētā sadarbība ir būtiska sekmīgai nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai.

Būtisks ir jautājums par valsts uzraudzības institūciju nepietiekamo nodrošinājumu, kas ir vērojams visās pētījumā iekļautajās valstīs. Lielā mērā tieši tāpēc darba aizsardzības pārstāvniecības organizācijām uzņēmumos ir tik maza saskare ar darba inspektoriem. 3.tabulā minētās pamatdirektīvas prasības, kā arī nacionālo normatīvo aktu prasības par nodarbināto pārstāvju un darba inspektoru attiecībām var uztvert kā svarīgu priekšnoteikumu sekmīgai nodarbināto pārstāvniecībai, taču pašas par sevi tās nespēj ietekmēt to, ka darba inspektoru ir pārāk maz un vēl mazāk ir to, kam ir nepieciešamās zināšanas par darba aizsardzības jautājumiem. Protams, arodbiedrības jau gadiem ilgi cīnās par darba inspekciju ietekmes palielināšanu darba aizsardzības jautājumos un aicina varas iestādes ieviest stingrāku likumdošanas prasību ieviešanas kontroli un soda sankcijas. Tie ir svarīgi jautājumi, kuros arodbiedrībām jāpieprasa tālāks risinājums, jo pastāv acīmredzama saistība starp darba devēju attieksmi pret darba aizsardzības jautājumiem (tātad arī pret nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos) un aktīvu inspekciju, kas var uzlikt nopietnus sodus.

6.nodaļa REKOMENDĀCIJAS

Lai gan dažādi nacionālie normatīvie akti un pamatdirektīva ietver prasības par nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanu darba aizsardzības jautājumos, šis pētījums uzskatāmi parāda, ka to faktiskā piemērošana Eiropas valstu uzņēmumos vēl ir ļoti nepilnīga un nodarbināto pārstāvniecībai nav nodrošināts normatīvajos aktos noteiktais statuss. Ir vairāki nopietni šķēršļi situācijas uzlabošanai. Šajā ziņā mūsu pētījuma rezultāti apstiprina iepriekšējo pētījumu (Walters and Freeman, 1992, and Vogel, 1991) galvenos secinājumus. Neskatoties uz to, ir identificēti vairāki priekšnoteikumi sekmīgai pārstāvniecības attīstībai, kā arī vairāki faktori, kas ietekmē un veicina tās pieaugumu un efektivitāti. Šajā nodaļā sniegtās rekomendācijas domātas vispārīgu darbības virzienu noteikšanai, kurus arodbiedrības varētu izmantot, lai nostiprinātu un palielinātu nodarbināto pārstāvniecības ietekmi darba aizsardzības jautājumu risināšanā uzņēmumā.

1. Šis pētījums ir balstīts uz sekundāriem informācijas avotiem visās pētījumā iekļautajās valstīs. Šī informācija ir ārkārtīgi dažāda gan kvalitātes, gan kvantitātes ziņā. Tādēļ, pamatojoties uz salīdzinošu veikto pasākumu analīzi pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzības jautājumos, iespējams izdarīt tikai ļoti ierobežotus secinājumus. Valstu līmenī ir nepieciešama detalizētāka un sistemātiskāka informācija gan par nacionālo prasību ieviešanu saistībā ar pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, gan par šo prasību piemērošanu uzņēmumu līmenī. Lai iegūtu šādu informāciju, nepieciešami koordinēti pētījumi informācijas vākšanai divos līmeņos:

- a) prasību ieviešanas izvērtējums, veicot lielu reprezentatīvu uzņēmumu kopu analīzi dažādās valstīs;
- b) detalizēta prasību ieviešanas izpēte attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos dažādos uzņēmumos, balstoties uz konkrētiem piemēriem dažādās valstīs, izmantojot vienotu metodoloģiju un izvēloties līdzīga lieluma un nozares uzņēmumus.

Metodoloģija šādas informācijas ieguvei jau ir izstrādāta viena šī pētījuma autora iepriekš veiktajos nacionālajos pētījumos (Walters and Gourlay, 1990). Šī pētījuma gaitā ir izveidojies speciālistu un citu iesaistīto pušu kontaktu tīkls. Mēs iesakām to izmantot, veicot turpmākos pētījumus, lai iegūtu datus par nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos, kurus tuvāko gadu laikā varētu izmantot pamatdirektīvas un citu normatīvo aktu efektivitātes novērtēšanai. Tā kā šis jautājums skar valsts politiku, atbildība par šo darbu jāuzņemas nevis arodbiedrībām, bet valsts un starptautiskām institūcijām, kuru pienākumos ietilpst normatīvo prasību izstrāde un ieviešana. Tomēr arodbiedrību interesēs neapšaubāmi ir panākt, lai šāds darbs tiktu veikts.

2. Nopietnas problēmas ar nodarbināto pārstāvniecības prasību ieviešanu ir mazos un vidējos uzņēmumos, kur nav vērojams tikpat kā nekāds progress. Pamatdirektīvā arī nav būtisku nosacījumu, kas varētu veicināt un stiprināt nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos mazos uzņēmumos. Arodbiedrībām gan valsts, gan starptautiskā līmenī būtu jāpārliciena likumdevēji labot šo trūkumu un sekmēt tādu normatīvo aktu izstrādi, kas veicinātu nodarbināto pārstāvniecības institūciju veidošanos darba aizsardzības jomā, kā arī veicina uzraudzības institūcijas vairāk iesaistīties šo prasību ieviešanā, īpaši gadījumos, kad nodarbinātie vispār netiek pārstāvēti.

Visveiksmīgākā arodbiedrību iniciatīva attiecībā uz nodarbināto pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos mazos uzņēmumos ir reģionālo darba drošības pārstāvju ieviešana

Zviedrijā. Kaut arī Zviedrijas modelis nav piemērojams citām Eiropas valstīm, arodbiedrībām kā prioritāti vajadzētu izvirzīt jebkādu viņu resursiem un vajadzībām piemērotu reģionālās pārstāvniecības formu izveidi darba aizsardzības jomā. Mēs iesakām vajadzību noteikšanai un risinājumu meklēšanai izmantot pilotprojektus.

Citi ieteicamie pasākumi pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzības jautājumos mazajos uzņēmumos ir reģionālo darba aizsardzības komiteju izveidošana, nozaru/profesionālo asociāciju iesaistīšana un atbalsts apmācības izmaksu segšanā, informācijas vākšanā un izplatīšanā, kā arī reģionālo arodveselības dienestu iesaistīšana.

3. Viens no būtiskākajiem faktoriem, kas ietekmē nodarbināto pārstāvniecību uzņēmumā, ir apmācības nodrošināšana. Tomēr gandrīz visās valstīs pārstāvjiem piedāvātā apmācība nav pietiekama ne kvantitatē, ne kvalitātē ziņā un dažos gadījumos tā pat tiek samazināta. Arodbiedrībām steidzami jāveic pasākumi, lai pārskatītu apmācības iespējas nodarbināto pārstāvjiem. Nepieciešams izdarīt spiedienu valsts mērogā, lai panāktu normatīvo aktu prasību ieviešanu par pietiekamu brīvo laiku apmācībai un nodrošinātu pietiekamus resursus tās veikšanai. Jāizdara arī spiediens uz darba devējiem, lai viņi dotu pārstāvjiem iespēju apmeklēt mācības, saglabājot darba algu.

Lai gan apsekojumā iekļautajās valstīs trūkst pētījumu par apmācības kvalitāti, šķiet, ka visefektīvākā pieeja varētu būt apvienota apmācība, kurā ietverta gan pārstāvniecības iemaņu attīstīšana, gan darba aizsardzības jautājumu apguve. Tomēr dažādās valstīs un dažādu mācību iestāžu piedāvātajās programmās šo divu jautājumu attiecība stipri atšķiras. Arodbiedrībām būtu jāizvērtē mācību programmu efektivitāte un jāapsver iespēja standartizēt mācību materiālus. Būtu lietderīgi izstrādāt programmas paraugu un shēmu apmācības nodrošināšanai, kā arī noteikt ETUC izglītības iestāžu lomu šajā procesā.

4. Svarīgs ir arodbiedrību atbalsts nodarbināto pārstāvjiem, sniedzot viņiem noderīgu informāciju par darba aizsardzības jautājumiem. Arodbiedrībām jāpievērš uzmanību savu informācijas ieguves un izplatīšanas sistēmu uzlabošanai visos līmeņos, jo, lai gan nodarbināto pārstāvji augstu vērtē arodbiedrības kā informācijas avotu, pētījuma rezultāti rāda, ka šajā jomā viņiem sniegtais atbalsts ne vienmēr ir pietiekams. Bez tam arodbiedrībām jācenšas atbalstīt vietējās un reģionālās darba drošības un veselības komitejas un resursu centrus, jo tie savukārt var sniegt noderīgu atbalstu nodarbināto pārstāvjiem.

5. Nodarbināto pārstāvniecības veiksmīga darbība darba aizsardzības jautājumos var būt atkarīga no nodarbināto informētības par darba drošības, veselības un vides jautājumiem. Arodbiedrībām kā prioritāte jāizvirza darba aizsardzības jautājumi un jāveicina pārstāvju izpratne par nepieciešamību informēt kolēģus par savu daļību darba aizsardzības jautājumu risināšanā uzņēmumā.

6. Informācijas trūkuma dēļ šī pētījuma ietvaros nebija iespējams apskatīt minoritāšu grupu problēmas saistībā ar pārstāvniecību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā. Pieejamā informācija norāda, ka minoritāšu grupas uzskata, ka viņu intereses attiecībā uz darba aizsardzību nav pietiekami pārstāvētas. Arodbiedrībām būtu jānoskaidro un jāatbalsta to nodarbināto grupu vajadzības, kuras arodbiedrībās ir mazāk pārstāvētas.

7. Vienas no visbūtiskākajām tiesībām, kas piešķirtas darba drošības pārstāvjiem Skandināvijas valstīs attiecībā uz viņu darbību uzņēmumā, ir tiesības atturēt darbiniekus no tāda darba veikšanas, ko viņi uzskata par bīstamu. Ne Eiropas, ne arī dalībvalstu normatīvie akti šādas tiesības neparedz. Arodbiedrībām vajadzētu censties mainīt šo situāciju gan valsts, gan Eiropas līmenī.

8. Visi šajā darbā izmantotie pētījumi par nodarbināto pārstāvniecību norāda, ka, lai gan ir daudz dažādu lietu, ko arodbiedrības varētu darīt pārstāvniecības uzlabošanā uzņēmumu līmenī, bez darba devēju un vadības atbalsta tas nav efektīvi. Tā kā šo rekomendāciju mērķis ir iezīmēt vēlamos arodbiedrību darbības virzienus, pētījumā nav dotas rekomendācijas vadībai. Tomēr jāuzsver, ka aktīva vadības iesaistīšanās kopīgā darba aizsardzības preventīvo pasākumu organizēšanā ir ļoti būtiska gadījumos, kad jāievieš labvēlīgas izmaiņas un jānodrošina to pastāvēšana. Tādējādi arodbiedrībām jā rūpējas par to, lai šāda iesaistīšanās tiktu panākta un jāuzrauga tā visos līmeņos - uzņēmuma, reģionālajā, valsts un starptautiskajā līmenī.

IZMANTOTĀ LITERĀTŪRA:

- ADAM, G. (1983) *Le pouvoir syndical*, Paris: Dunod.
- ALDRICH, P. T. (1991) *Preventive services for health and safety at work in Denmark*, Report published by the Danish Landorganisationen (LO) and the Funktionærenes og Tjenestemaendene Faellesrad (FTF), Copenhagen.
- ALLEN, M. And MATHER, C. (1992) *Protecting the Community*, London Hazards Centre.
- BAGNARA, S., MISITI, R. And WINTERSBERGER, H. (eds.) (1985) *Work and Health in the 1980s: experiences of direct workers' participation in occupational health*, Berlin : Edition Sigina; see especially BIOCCA, M., CONTI, P. And SMARGIASSE, A., Workers, Education in Occupational Health: the 150 hours' and RAIMONDI, R., " Health and vthe Working Environment in Italian Industry, workers' opinions' .
- BARRINGTON (1983) *Report of the Commission of Inquiry on Safety, Health and Welfare at Work* (The Barrington Report), Dublin.
- BEAUMONT, P. B. (1983) *Safety at work and the Unions*, London : Croom Helm.
- BERLINGUER, G. and BIOCCA, M. (1987) ' Recent Developments in Occupational Health Policy in Italy' , *International Journal of Health Serrvices*, 17 (3).
- BERTL et al. (1988) *Arbeitnehmerbewu tsein im Zeichen des technischen and sozialen Wandels*, Dusseldorf : Hans-Bockerler-Stiftung.
- CAIRE, G. (1990) in Goetschy and Linhart (eds), *La crise des syndicats en Europe Occidentale*, Paris : La Documentation Francaise.
- CONFEDERATION of BRITISH INDUSTRY (1990) *Developing a Safety Culture*, London : CBI.
- ELGSTRAND, K. (1977) *Training and Education in Occupational Safety and Health in Sweden*, Stockholm : National Board of Occupational Safety and Health.
- FRICK, K. (1990) ' Can management control health and safety at work?' *Economic and Industrial Democracy*, 11 (3).
- FRICK, K. (1992) ' Hur arbetsmiljoarbetet kan inordnas i styrningen en fallstudie' , *Arbete manniska miljo..*
- GARCIA, E. (1991) *Collective Bargaining in Health and Environmental Issues*, Department of Sociology and Social Anthropology, University of Valencia.
- GEVERS, J. K. M. (1988) *Health and safety protection in industry : Participation and information of empoloyers and workers*, CEC Report EUR 11314EN : Luxembourg.
- GUSTAVSEN, B. (1988) ' Democratizing Occupational Health : The Scandinavian Experienc of Work Reform' , *International Journal of Health Services*, 18 (4).
- HAMMER, J. (1991) *Implementation of Health and Safety Legislation in the European Community*, International Association of Labour Inspection, Report for the EC.
- HANSARD (1992a) House of Commons, February 10.
- HANSARD (1992b) House of Lords, February 12.
- HEALTH AND SAFETY AUTHORITY (1992) *Public Sector Survey 1991*, internal document.
- HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (1991) *Proposals for Health and Safety (General Provisions) Regulations and Approved Code of Practice*, HSE Consultative Document CD34, p. 18, London : HMSO.
- HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (1992) *A Report of the Working Group on Improving the Division' s Work*, HSE Field Operations Division (internal document).
- HEINE, H. And MANTZ, R. (1989) *Industriearbeiter contra Umweltschutz?*, Frankfurt.
- HOLMQUIST, M. (1992) ' SAF attack mot ombud' , *Nyhets Information*, 11 June.

- IRISH CONGRESS OF TRADE UNIONS (1992) *Have workers got the message?* Address by Peter Cassels, General Secretary Irish Congress of Trade Unions to opening conference of the European Year of Health and Safety, Dublin Castle, 21 March.
- IRISH TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (1986) *How safe is Irish Industry?* Report by Donal O' Sullivan and Eugene Kearney, Dublin : ITGWU.
- JENSEN, P. J. (1992) *Danish research on management of work environment*, paper presented at ETUC Conference Health and Safety at Work in Enterprises, Copenhagen, 22-23 June.
- KARAGEORGIOU, A. (1990) *The role of health and safety committees in the steel industry a sociological approach* (in Greek), National Technical University, Athens.
- KARAGEORGIOU, A. (1992) *Minutes of the Regional Health and Safety Committee of Magnesia* (Greece).
- KERN, H. and SABEL, C. F. (1991) 'Trade unions and Decentralised Production : a sketch of strategic problems in the West German Labour Movement', *Politics and Society*, 19 (4), pp. 373-402.
- LABOUR RESEARCH DEPARTMENT (1984) *Safety Reps in Action*, London : LRD Publications.
- LEISEWITZ, A. and PICKSHAUS, K. (1992) 'Okologische Spurensuche im Betrieb', *Arbeit und Okologie*, 4.
- MASON, D. (1992) 'Health and Safety Across Europe', *Environmental Health*, May.
- MENCKEL, E. (1990) 'Occupational Health services and Prevention of Occupational Injuries in Sweden', *Arbete Och Hals*, 31.
- MILLWARD, N. and STEVENS, M. I. (1986) *British Workplace Industrial Relations 1980-1984*, Aldershot : Gower Press.
- MINISTERE DU TRAVAIL, etc. (1988) *Conditions de Travail, Bilan*, Paris.
- OECD (1991) 'Trade Union Membership', *Employment Outlook* London : HMSO.
- ROSANVALLON, P. (1988) *La question syndicale*, Calmann-Levy, Paris.
- SODERLUND, S. (1987) *Working Environment in Sweden : A question of partnership*, Stockholm : The Work Environment Fund.
- SVENSKA ARBETSGIVAREFORENINGEN (1992) *Foretagshalsovarden under 90-talet*, Stockholm : SAF.
- 'The Rights of Workers' Representatives : health and safety', *European Industrial Relations Review* (1989), April 13 and May 19.
- 'Trade union membership trends', *European Industrial relations Review* (1992), 222, July, pp. 16-17.
- TUC (1991) *Report of the TUC Health and Safety Project*, London : TUC.
- TUC (1991a) *Greening the Workplace a TUC Guide to Environmental Policies and Issues at Work*. London : TUC.
- TUC (1992) *Health and Safety Project Consultative Conference Background Paper*, London : TUC.
- VALAVANDIS, A. and SARAFPOULOS, N. (1989) 'Occupational Health and Safety in Greece : current problems and perspectives', *International Labour Review*, 128 (2).
- VOGEL, L. (1991) *A Survey of Occupational Health and safety Services in the member States of the European Communities and the European Free Trade Association*, European Trade union Technical Bureau for Health and Safety. Brussels, 1991.
- WALTERS, D. R. (1987) 'Health and safety and Trade Union Workplace Organisation : a Case Study in the Printing Industry', *Industrial Relations Journal*, 18 (1).
- WALTERS, D. R. (1990) *Worker Participation in Health and Safety : A European comparison*, London : Institute of Employment Rights.
- WALTERS, D. R. and FREEMAN, R. J. (1992) *Employee Representation in Health and Safety at the Workplace a comparative study in five European countries*, Commission of the European Communities, EUR 13508 EN.

- WALTERS, D. And GOURLAY, S. (1990) Statutory Employee Involvement in Health and Safety at the Workplace : A report of the implementation and effectiveness of the safety representatives and safety committees regulations 1977, London : Health and Safety Executive.
- WEBB, S. And B. (1902) Industrial Democracy, London.
- WHO (1992) Our Planet, Our Health, London : WHO. HMSO.
- WILSON, F.L. (1992) 'Democracy in the Workplace : the French Experience' , Politics and Society, 19 (4), pp. 439-462.
- WYNNE, R. (ed.) (1991) Innovative Workplace Actions for Health : An Overview of the Situation in Seven EC Countries, Dublin : Work Research Centre, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Intervijas

Šajā pētījumā izmantotas intervijas ar R.Ålbergu (*Metal*, Zviedrija), P.Etjēnu (Francija), B.Tengbergu (LO, Zviedrija) un T.Volu (ICTU, Īrija).