

DARBINIEKU UZTICĪBAS PERSONAS DARBA AIZSARDZĪBĀ UN TO DARBĪBA

1. UZTICĪBAS PERSONU IEVĒLĒŠANA UN APMĀCĪBA

Personu, kas varētu kļūt par darbinieku uzticības personām (turpmāk tekstā - UP) meklēšanas, pārliecināšanas un viņu ievēlēšanas procedūru parasti veic uzņēmuma vai iestādes arodorganizācija, bet ja tās nav, šī darba organizāciju uzņemas aktīvisti no darbinieku puses. Tā kā darba aizsardzība ir specifiska un diezgan sarežģīta darbības sfēra, tad UP izvēles procesam jāpieiet ar īpašu atbildību.

Kandidatūru atlasēšanas procesā jāievēro sekojošas pamatprasības:

- ⇒ UP kandidāti jāizvēlas no pieredzējušu un kvalificētu darbinieku vidus, kuri pārzina uzņēmuma specifiku, aprīkojumu un veicamo darbu tehnoloģiskos procesus, drošus darba paņēmienus;
- ⇒ vēlams, lai UP kandidatūras autoritāte būtu atzīta kolektīvā. Labākās kandidatūras ir no tā saucamo „neformālo līderu” vidus, kuru viedoklis tiek respektēts gan no kolēģu, gan no darba devēju puses;
- ⇒ kandidatūrai jābūt ar „stingru mugurkaulu”, lai bieži nerastos situācijas, kad ieiet apspriedē pie darba devēja ar darbinieku viedokli par DA problēmu, bet iznāk ar darba devēja viedokli;
- ⇒ svarīgi, lai UP kandidātam pašam būtu vēlēšanās veikt šo pienākumu, nevis uzņemties to kolēģu spiediena rezultātā.

Kad kandidatūras ir atlasītas, par tām informē darba devēju, jo sadarbība būs veiksmīga tikai tad, ja izvirzītās kandidatūras būs pieņemamas arī darba devējam.

Uzticības personas ievēlēšanas pamatnoteikumus un garantijas nosaka Darba aizsardzības likuma 20.pants:

Kāda ir nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jomā?

(1) Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, šie nodarbinātie vai viņu pārstāvji, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, ievēlē vienu vai vairākas uzticības personas.

Ja uzņēmums ir sadalīts struktūrvienībās, kuru darbības specifika ir atšķirīga, tad vēlams ievēlēt savu UP katrā no šīm struktūrvienībām, jo ierindas darbinieks nevar dziļi pārzināt blakus struktūrvienības specifiku, kurā viņš nestrādā.

(2) Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā ievēlētas vismaz divas uzticības personas, tās no sava vidus ievēlē galveno uzticības personu. Ja uzņēmumā ievēlētas vismaz 10 uzticības personas, tās izveido uzticības personu komiteju, kas koordinē uzticības personas darbību.

Ja uzņēmumā ir vairākas UP, tad no sava vidus viņiem ir tiesības ievēlēt galveno uzticības personu (tālāk tekstā -GUP), kurai uztic UP darba koordinācijas un pārstāvniecības funkcijas.



Par GUP būtu jāievēl nodarbinātais ar labām organizatora dotībām !

(3) Darba devējs nodrošina uzticības personas ar nepieciešamajiem līdzekļiem, kā arī darba laika ietvaros piešķir tām laiku, kas uzticības personu pienākumu veikšanai noteikts koplīgumā vai citā rakstveida līgumā starp darba devēju un nodarbinātajiem, lai uzticības persona varētu īstenot savas tiesības un pienākumus darba aizsardzības jomā.

Darba devējs izmaksā uzticības personām vidējo izpeļņu par šo laiku.

Latvijas uzņēmumu un starptautiskā UP darba pieredze rāda, ka minimālais nepieciešamais laiks pienākumu pildīšanai ir ne mazāk par 2 stundām nedēļā, ja darba vietās nav daudz riska faktoru.

Uzņēmumos ar sarežģītu tehnoloģiju, smagiem vai kaitīgiem darba apstākļiem, profilaktiskā darba veikšanai **nepieciešamas vismaz 4 – 5 stundas nedēļā**. Ņemot vērā uzņēmuma specifiku, minimālo apmaksāto darba laiku UP pienākumu veikšanai nosaka koplīgumā.

(4) Lai darba devējs pēc savas iniciatīvas varētu izbeigt darba vai civildienesta attiecības ar uzticības personu, tam vispirms jāsaņem Valsts darba inspekcijas piekrišana.

Ja darba procesā starp UP un darba devēju izveidojas konflikta situācija, tad dažreiz darba devējs var mēģināt to risināt atlaižot no darba UP. To iespējams novērst ar nosacījumu, ja UP nebūs problēmu ar savu tiešo darba pienākumu veikšanu un disciplīnas jautājumiem.

Savukārt, arodorganizācijai aktīvi jāaizstāv UP tiesības, nepieciešamības gadījumā pieaicinot palīgā nozares arodbiedrību un Valsts darba inspekciju.

(5) Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtību, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, nosaka Ministru kabinets.

Visus jautājumus, kas saistīti uzticības personu ievēlēšanu, darbības organizāciju regulē Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra Noteikumi Nr.427 „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība”.

Noteikumu 4. punktā ir noteikts:

“Darba devējs un nodarbinātie darba koplīgumā vai citā rakstiskā līgumā (turpmāk - koplīgums) vienojas par uzticības personu skaitu uzņēmumā. Aprēķinot pārstāvam nodarbināto skaitu, ņem vērā arī tos nodarbinātos, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku”.

Kas jāņem vērā, nosakot uzticības personu skaitu uzņēmumā?

- minimālo uzticības personu skaitu nosaka atbilstoši nodarbināto skaitam uzņēmumā;
- uzņēmuma darbības raksturu atbilstoši komercdarbības veidiem, kuros darba devēji obligāti iesaista kompetentu institūciju ;
- darbības bīstamības specifiku un darba vides riska novērtēšanas rezultātus.

Ieteicamais uzticības personu skaits ir norādīts MK noteikumu pielikumā un tie ir tikai **orientējoši skaitļi** (par pamatu ņemta Spānijas pieredze). Galvenie noteicošie faktori UP skaita noteikšanai - uzņēmuma organizatoriskā struktūra, reālie darba apstākļi, darba aizsardzības stāvoklis un cilvēku resursi.

MINIMĀLAIS UZTICĪBAS PERSONU SKAITS ATBILSTOŠI NODARBINĀTO SKAITAM UZŅĒMUMĀ

Nr. p.k.	Nodarbināto skaits uzņēmumā	Uzticības personu skaits uzņēmumā
1.	5 – 49	1
2.	50 – 100	2
3.	101 – 500	3
4.	501 – 1000	4
5.	1001 – 2000	5
6.	2001 – 3000	6
7.	3001 – 4000	7
8.	4001 un vairāk	12

Par UP skaitu uzņēmumā arodorganizācijai ar darba devēju jāvienojas Koplīguma noslēgšanas procesā. Šinī gadījumā arī vēlēšanu sapulces organizatori un vadītāji būs arodorganizācijas pārstāvji.

Uzņēmumos, kuros arodorganizācijas nav, darba devējam ar nodarbinātajiem arī ir nepieciešams vienoties par uzticības personu skaitu - saskaņojot pušu viedokļus un rakstiski apstiprinot to vienošanās dokumentā.

Darba devējam jānodrošina iespēja nodarbinātajiem vai arodbiedrībai, vai nodarbināto pārstāvjiem darba laikā sasaukt nodarbināto sapulci, kurā ievēlē uzticības personas. Minētajā sapulcē darba devējs piedalās pēc paša vēlēšanās.

Tomēr, lai turpmākā UP un darba devēja sadarbība būtu veiksmīga, darba devēja piedalīšanās sapulcē ir visādi jāveicina.

Uzticības personas ievēlē uz trim gadiem, ja koplīgumā nav paredzēts ilgāks termiņš. Jaunas vēlēšanas notiek arī tad, ja radušies būtiski apstākļi, piemēram, darba tiesisko attiecību izbeigšanās, kas neļauj uzticības personai pildīt pienākumus, ja nodarbinātie uzticības personu atsauc vai ja persona nevēlas turpināt pienākumu pildīšanu.

Galvenais dokuments, kas apliecina uzticības personas pilnvarojumu, ir nodarbināto vai viņu pārstāvju sapulces protokola izraksts.

Sapulces vadītājam sapulces **protokola izrakstus** jāizsniedz:

- uzticības personai (kā tiesību apliecināošs dokuments - rīcībai);
- darba devējam (turpmākas sadarbības organizācijai);
- nozares arodbiedrībai (nozares UP reģistrācijai);
- reģionālai Valsts darba inspekcijai (turpmākai sadarbībai un UP reģistrācijai);
- uzņēmuma galvenajai uzticības personai (darbības koordinācijai).

Pēc UP ievēlēšanas darba devējam ir pienākums viņus operatīvi nosūtīt uz DA licencētiem apmācības kursiem, lai tiktu apgūtas darbam nepieciešamās zināšanas.

Darba aizsardzības likuma 14.pants nosaka:

(2) darba devējs nodrošina uzticības personu papildu apmācību darba aizsardzības jomā mēneša laikā pēc to ievēlēšanas;

(3) uzticības personu papildu apmācība darba aizsardzības jomā veicama darba laikā. Izdevumus, kas saistīti ar papildu apmācību, sedz darba devējs.

Apmācības programmas saturu un apjomu nosaka Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumi Nr.323 „**Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos**”, kuros ir noteikts, ka uzticības personām jāapgūst darba aizsardzības speciālistu profesionālās pilnveides programmas teorētisko daļu - 50 stundu apjomā. Programma ietver sekojošas tēmas:

- ⇒ darba tiesiskās attiecības;
- ⇒ darba aizsardzības organizācija un drošības prasības;
- ⇒ drošība un veselība darbā;
- ⇒ elektrodrošības pamati;
- ⇒ ugunsdrošības pamati;
- ⇒ pirmā palīdzība aroda negadījumos.

Apmācība tiek veikta atbilstošos mācību centros, kuriem ir Profesionālās izglītības centra izdota licence.

Mācību centri, kas apmāca darba aizsardzības speciālistus pēc 160 stundu programmas, ir atrodamī Rīgā un Latvijas lielākajās pilsētās. Uzticības personas šajosursos, parasti, tiek apmācītas vienlaicīgi ar darba aizsardzības speciālistiem.

LBAS mācību centrs organizē speciālo apmācību (licencēti DA kursi), kas ir orientēta tieši uz UP apmācību un tāpēc sniedz plašākas zināšanas par UP darbības teoriju un praksi. Informāciju par LBAS DA kursiem var atrast LBAS mājas lapā: www.lbas.lv, nodaļā - DA jautājumi.

Vai uzticības personām ir garantijas?

Darba aizsardzības likuma 20.nosaka:

“Nodarbinātā ievēlēšana par uzticības personu nedrīkst radīt viņam nelabvēlīgas sekas vai kā citādi ierobežot viņa tiesības.”

Ja uzticības persona ievēlēta arodorganizācijas organizētajā sapulcē, darba devējam uzticības personas atlaišana obligāti jāaskaņo ar arodorganizāciju.

Jebkurā gadījumā, ja darba devējs vēlas izbeigt darba vai civildienesta attiecības ar UP, viņam par to ir jāpaziņo Valsts darba inspekcijai, un tā 30 dienu laikā pauž darba devējam savu viedokli attiecībā uz UP atlaišanu no darba.

Valsts darba inspekcija veic pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un UP, GUP vai uzticības personu komiteju.

2. UZTICĪBAS PERSONU GALVENIE DARBĪBAS VIRZIENI

Uzticības personu, galvenās tiesības un darbības virzienus nosaka Darba aizsardzības likuma 10. un 21.pants:

10.pants. Konsultēšanās, nodarbināto informēšana un līdzdalība darba aizsardzībā.

(1) Darba devēja pienākums ir darba aizsardzības jomā konsultēties ar nodarbinātajiem vai uzticības personām, kā arī nodrošināt uzticības personām iespēju piedalīties apspriedēs par jautājumiem, kas attiecas uz:

- 1) pasākumiem, kas var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību;
- 2) darba aizsardzības dienestu izveidošanu un darbību;
- 3) to nodarbināto norīkošanu, kuriem uzticēta pirmās palīdzības sniegšana, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšana;
- 4) darba vides iekšējo uzraudzību, nodarbināto informēšanu par darba aizsardzību, arī gadījumos, kad darbs ir pie cita darba devēja vai vairākiem darba devējiem;
- 5) instruktāžas un apmācības plānošanu un organizēšanu darba aizsardzības jomā;
- 6) citiem darba aizsardzības jautājumiem.

(2) Darba devējs informē nodarbinātos un uzticības personas par darba vides risku, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem, kas veikti atbilstoši šī likuma 12.panta otrās daļas noteikumiem.

(3) Darba devējs nodrošina, lai darba aizsardzības speciālistiem, uzticības personām un nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par:

- 1) darba vides riska novērtēšanas un šī likuma 7.panta daļā minēto profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstu;
- 2) darba devēja noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem;
- 3) nelaimes gadījumiem darbā un arodslimību gadījumiem;
- 4) Valsts darba inspekcijas paskaidrojumiem, atzinumiem un norādījumiem darba aizsardzības jautājumos, kā arī par Valsts darba inspekcijas brīdinājumiem, rīkojumiem un lēmumiem, kas attiecas uz darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā;
- 5) citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.

Likuma 21.pants nosaka kā tieši uzticības personas piedalās darba aizsardzības sistēmas darbībā un darba vides iekšējā uzraudzībā.

Saskaņā ar 21. pantā noteikto uzticības personas:

- 1) piedalās darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā;
- 2) piedalās darba aprīkojuma atbilstības novērtēšanā;
- 3) piedalās nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanā un ražošanas iekārtu un objektu nodošanā ekspluatācijā;
- 4) saņem no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību;
- 5) pieprasa, lai darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus un izsaka priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai.

Sīkāk, uzticības personu un galveno uzticības personu **tiesības un pienākumi** izklāstīti MK noteikumos **Nr.427 „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība”**:

Noteikumu 21. punkts piešķir uzticības personām šādas **tiesības**:

- ierosināt darba devējam veikt darba vides riska faktoru mērījumus, ja saņemtas nodarbināto sūdzības par veselībai kaitīgiem darba vides riska faktoriem, noticis nelaimes gadījums vai radušās nopietnas un tiešas briesmas nodarbinātā dzīvībai un veselībai;
- ierosināt darba devējam noslēgt vienošanos par darba aizsardzību, piedalīties sarunās par darba koplīguma nosacījumiem un grozījumiem darba aizsardzības jomā;
- pieklūt darba vietām saskaņā ar uzņēmumā noteikto kārtību.

Savukārt **galveno uzticības personu tiesības** ir izklāstītas Noteikumu 28. punktā :

- pārstāvēt uzņēmuma uzticības personu intereses, sadarbojoties ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu darba aizsardzības jautājumos;
- piedalīties darba aizsardzības jautājumu izskatīšanā un risināšanā;
- koordinēt un uzraudzīt uzticības personu darbību;
- kontrolēt darba aizsardzības normatīvajos aktos uzticības personām noteikto garantiju ievērošanu;
- sadarboties ar Valsts darba inspekciju un citām valsts kontroles un uzraudzības institūcijām darba aizsardzības jautājumos;
- īstenot uzticības personas tiesības tās uzraudzībai pakļautajās darba vietās.

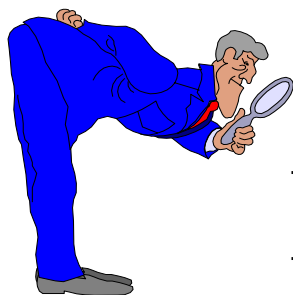
Noteikumi **Nr.427** rekomendē: Koplīgumā uzticības personām **var paredzēt** papildu tiesības un garantijas, ņemot vērā nodarbināto intereses.

Lai varētu realizēt plašo pilnvaru loku darba aizsardzības jomā, uzticības personām jābūt ne tikai atbilstoši apmācītam, bet arī turpmāk patstāvīgi jāpapildina savas zināšanas, jo gan darbības uzsākšanas stadijā, gan turpmāk pastāvīgi jāveic virkni organizatorisko, analītisko un sagatavošanas darbu.

5.3.UZTICĪBAS PERSONU DARBĪBAS PRAKSE

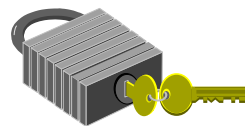
Uzņēmumā ir ievēlētas vairākas uzticības personas... Ar ko uzsākt?

- izveidot uzticības personu struktūru, t.sk., ievēlēt galveno uzticības personu (lielā uzņēmumā – UP komiteju);
- nodibināt sadarbību ar uzņēmuma darba aizsardzības speciālistu, ar nozares arodbiedrības atbildīgo personu un darba aizsardzības komisiju;
- pieprasīt no darba devēja saistošus dokumentus un LR tiesību aktus, iepazīties ar prasībām darba aizsardzībā, lai turpmāk pareizi organizētu pienākumu veikšanu un realizētu savas tiesības (izveidot savu personīgo nepieciešamo tiesību aktu krājumu);
- iepazīties ar darba aizsardzības stāvokli uzņēmuma un struktūrvienībā, kuras darbinieku intereses būs jāpārstāv (galvenais palīgs un konsultants šajos jautājumos ir uzņēmuma DA speciālists (-ti));
 - iepazīties ar ieplānotiem preventīvajiem darba aizsardzības pasākumiem, ar plānošanas procesa organizāciju, vēlreiz ieskatīties darba kārtības noteikumos, nolikumā par nodrošināšanu ar IAL, Koplīgumā, it īpaši sadaļā, kas ietver vienošanas darba aizsardzības jomā;
 - uzmanīgi izpētīt riska novērtēšanas rezultātus un atzīmēt sev bīstamākas darba zonas un darba vietas un tajos nodarbinātos;
 - pieprasīt sev attiecīgo dokumentu kopijas ar mērķi veikt sabiedrisko uzraudzību par to realizāciju un priekšlikumu sagatavošanu un dokumentu pilnveidošanai;



- izstaigāt “uzticētos” objektus, darba zonas un darba vietas, pārbaudīt situāciju uz doto brīdi un uzklausīt nodarbināto viedokļus par darba drošību un veicamajiem pasākumiem, uzklausīt viņu darba aizsardzības sistēmas vērtējumu;
- veikt situācijas darba drošībā, veselības aizsardzības, instruēšanas nodrošināšanas novērtējumu un analīzi;
- pārrunāt jautājumus ar citam UP vai ar GUP un pamatojoties uz iegūto informāciju, citu UP viedokli, darbinieku sūdzībām utt., noteikt darba aizsardzības sistēmas vājos posmus uzņēmumā un struktūrvienībā, kā arī trūkumus un neatbilstības prasībām darba vietās;
- konsultējoties ar speciālistiem un nodarbinātajiem sagatavot darba devējam priekšlikumus trūkumu darba aizsardzībā novēršanai;
- tikties ar darba devēju un pārrunāt visus sasāpējušos jautājumus, izteikt apkopotus viedokļus, pamatojot arī savus priekšlikumus, uzklausīt darba devēja viedokli un vienoties par turpmāko sadarbību darba aizsardzības līmeņa uzlabošanas nolūkos;
- atrast laiku vizītei sava reģiona Valsts darba inspekcijā, lai iepazītos, saņemtu profesionālu konsultāciju darba aizsardzības jautājumos un vienotos par kontaktēšanos turpmāk;
- iepazīties ar Jūsu uzņēmuma kuratoru - Valsts darba inspektoru un regulāri satikties ar viņu, pārrunāt galvenās DA problēmas;
- izstrādāt pasākumus tālākai rīcībai (kopā ar citiem UP, darba aizsardzības speciālistiem un arodorganizāciju).

Ko ietvert rīcības pasākumos un kādi ir mērķi?



- darbinieku instruktāžas un apmācības sistēma, iepazīstināšana ar instrukcijām un šī darba veikšanas kārtību - vai atbilst MK noteikumu Nr.323 „Noteikumi par apmācību DA jautājumos” prasībām;
- individuālās aizsardzības līdzekļi, speciālie apģērbi un speciālie apavi - kādas nodarbināto kategorijas tiek nodrošinātas ar IAL, to izsniegšanas, tīrīšanas periodiskums;
- darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana - vai ir izveidota atbilstoši Darba aizsardzības likuma 5.panta prasībām, vai tiek pildītas MK noteikumu Nr.379 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” prasības;
- darba režīmi, darbs īpašos apstākļos, kaitīgums darba vietās u.c. - vai netiek pārkāptas tiesību aktu un darba aizsardzības instrukciju prasības;
- saslimstības un nelaimes gadījumu darbā uzskaitē un izmeklēšanas dokumentu analīze - kāda ir tendence: samazinās, palielinās un vai ir novērsti cēloņi un sekas;
- priekšlikumi un pasākumi darba Koplīguma sadaļai „Droši un veselīgi darba apstākļi” – nosacījumu, normu un prasību realizācijas un to pārskatīšanas gaitā.
- u.c. jautājumi.

4. UZTICĪBAS PERSONU DARBA PIEREDZE EIROPAS SAVIENĪBAS VALSTĪS

Eiropā atsevišķās valstīs (Itālijā, Vācijā, Zviedrijā) darbinieku pārstāvju jeb uzticības personu institūta veidošanai un darbībai darba aizsardzības jomā ir piešķirta īpaša nozīme.

Šo pārstāvju līdzdalība darba aizsardzības pasākumos sākās jau no septiņdesmito gadu vidus.

Masveidību Eiropas Savienības valstīs šī kustība ieguva ar DA Pamata direktīvas 89/391/EEC pieņemšanu: "Par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu nodarbināto darba drošību un veselības aizsardzību."

Šodien UP darbības formas un metodes Eiropas Savienībā pamatā ir līdzīgas, balstoties uz ES direktīvām, taču katrā valstī ir dažas atšķirīgas darba formas un metodes, kuras var tikt izmantotas arī Latvijas apstākļos.

Kā tas tiek organizēts citās valstīs?

Nodarbināto pārstāvju (uzticības personu), arodbiedrību un darba devēju ievērošanai daži piemēri:

FRANCIJA -	Nodarbināto pārstāvjiem ir <u>tiesības vismaz četras reizes gadā</u> veikt darba vietu pārbaudi, piedalīties nelaimes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā, kā arī pārbaudīt darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu. Apmācība ir jāatkārto valsts mērogā noteiktajā apjomā - ik pa 4 gadiem.
SPĀNIJA -	Lai izmeklētu nelaimes gadījumus darbā, papildus apmaksātajam brīvajam laikam darba drošības pārstāvim ir <u>tiesības uz brīvo laiku proporcionāli nodarbināto skaitam</u> (piemēram, līdz 150 nodarbinātie – 15 stundas; 151 – 250 nodarbinātie – 20 stundas utt.) gadā veikt darba vietu pārbaudi, piedalīties nelaimes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā, kā arī pārbaudīt darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu.
LIELBRITĀNIJA -	Drošības pārstāvjiem ir <u>tiesības veikt darba vietu pārbaudi vismaz reizi trijos mēnešos</u> , kad ir notikušas nozīmīgas izmaiņas darba raksturā, ja publicēta jauna informācija par riskiem, <u>vai arī, ja ir reģistrēts nelaimes gadījums vai arodslimība</u> . Pārstāvjiem ir tiesības uz pietiekami daudz brīva laika savu pienākumu veikšanai un arodbiedrību mācību kursu apmeklēšanai (parasti – 10 dienas), kurus apmaksā Arodbiedrību kongress (TUC) vai arodbiedrības, vai darba devējs.

ZVIEDRIJA -	<p>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 <u>var likt pārtraukt darbu, negaidot Darba inspekcijas lēmumu.</u></p> <p>Viņi nav atbildīgi par darba devējam radītajiem zaudējumiem pat tad, ja vēlāk atklājas, ka darba pārtraukšanai nav bijis pietiekama pamata.</p>
ITĀLIJA -	<p>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). UP komitejai <u>ir tiesības arī uz savu ziņojumu stendu.</u></p>
GRIEĶIJA -	<p>Arodbiedrību pārstāvji <u>vienojas ar darba devēju par to, kuru informāciju var izpaust un kuru nevar.</u> Nodarbināto pārstāvjiem ir <u>tiesības ar darba devēja atļauju pieaicināt ekspertus.</u></p> <p>Darba aizsardzības speciālistam un uzņēmuma ārstam ir jāinformē darba drošības komiteja un darba drošības pārstāvis par darba vides riska faktoriem uzņēmumā, kā arī <u>vismaz reizi trijos mēnešos jāapmeklē darba drošības un veselības komitejas sanāksmes.</u></p>
ĪRIJA -	<p>Nodarbināto pārstāvjiem <u>ir jābūt informētiem par darba inspektoru vizītēm.</u> 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.</p>

Vai ir nodarbināto pārstāvji reģionos un reģionālie centri?

Gandrīz visās valstīs nopietnākās problēmas ar nodarbināto pārstāvniecību sagādā mazie un vidējie uzņēmumi, kuros nav tik stipra arodbiedrību ietekme, un lielais šādu uzņēmumu skaits, uz kuriem daudzās valstīs pat netiek attiecinātas normatīvo aktu prasības.

Visefektīvākais piemērs pārstāvniecības nodrošināšanai mazajos uzņēmumos tika atklāts **Zviedrijā**, kur pastāv reģionālās uzticības personas darba drošības jautājumos. Viņu ievēlēšanas un darbības kārtība noteikta ar valsts normatīviem aktiem.

Arī citās valstīs arodbiedrības jau veikušas pasākumus situācijas uzlabošanai. Piemēram, **Lielbritānijas** reģionos sekmīga izrādījusies darba devēju atbalstīta reģionālo darba drošības pārstāvju darbības shēma lauksaimniecības sektorā, kurā ir augsts nelaimes gadījumu īpatsvars un dominē mazie uzņēmumi. Tagad prasību pēc līdzīgas shēmas uzstāda arodbiedrības citā problemātiskā nozarē – būvniecībā. Arī **Spānijas** reģionos aktīvi darbojas reģionālie nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos.

Itālijā prasības reģionālajai pārstāvniecībai dažkārt tiek iekļautas nozaru arodbiedrību koplīgumos. 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.

Vai līdzīgas problēmas ir arī Latvijā?

Mūsu valstī uzticības personu ievēlēšana arī ir problemātiska mazos uzņēmumos (Latvijā tie aptver 80% no visiem uzņēmumiem) ierobežoto cilvēku resursu dēļ.

Apskatot dažādus pasākumus nodarbināto pārstāvniecības darba aizsardzības jautājumos atbalstam mazajos uzņēmumos, nākas secināt, ka Latvijā pastāv nepieciešamība pēc valsts, starptautiska vai Eiropas līmeņa normatīvu izveidošanas, uz kuru pamata arodbiedrības un darba devēji vai to organizācijas varētu veicināt nodarbināto pārstāvniecību reģionālā līmenī.

Kaut arī šādus pasākumus var sekmīgi īstenot atsevišķu nozaru vai reģionu ietvaros, perspektīvā arodbiedrības par savu galveno uzdevumu uzskata - panākt šo pasākumu plašāku izplatību visā valstī. Reālo reģionālo centru un uzticības personu vajadzību noteikšanai un risinājumu meklēšanai ieteicams izmantot dažādus pilotprojektus.

Kāds ir arodbiedrību atbalsts uzticības personu darbībai?

Nozīmīgs atbalsts nodarbināto pārstāvniecībai ir arodbiedrību aktīva pozīcija darba aizsardzības jautājumos. Laba arodorganizācija uzņēmumā ir būtisks priekšnosacījums spēcīgas nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzībā. Taču arī arodbiedrībām ārpus uzņēmumiem – valsts, nozares un reģiona līmenī – ir nozīmīga ietekme tās stiprināšanā.

Nacionālo pētījumu rezultāti spilgti parāda arodbiedrību veiktās UP apmācības nozīmi pārstāvniecības darba aizsardzības jautājumos veidošanā un integrēšanā uzņēmumā. Laba pieredze attiecībā uz apmācību uzkrāta Zviedrijā un Lielbritānijā, kur arodbiedrību apmācība gan ar kvalitāti, gan kvantitāti ir labāka nekā citās valstīs. Lai nodrošinātu darbinieku pārstāvniecības attīstību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumu līmenī, ir jāmeklē risinājumi UP, arodorganizāciju priekšsēdētāju un arodaktīva apmācību kursu apjoma palielināšanai.

Visās valstīs nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos min arodbiedrības kā noderīgāko informācijas avotu par darba aizsardzību. Gan apmācībai, gan informācijas sniegšana arodbiedrība patērē jau tā nepietiekamos resursus, taču tā ir nepieciešama nodarbināto pārstāvju darbībai.

Dažās valstīs arodbiedrības veikušas piedāvāto darba aizsardzības pakalpojumu analīzi un izstrādājušas stratēģijas efektīvākai šo pakalpojumu sniegšanai. Šajā sakarā parasti tiek ieteikts labāk koordinēt jau esošos pakalpojumus, kā arī uzlabot saikni starp uzņēmuma, reģionālo un valsts līmenī, kopumā tiek ieteikts vairāk pievērsties stratēģiskajai plānošanai, nevis jaunu pakalpojumu radīšanai.

Šādā veidā arodbiedrības var 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 uzmanību arodbiedrības veltītu nodarbināto pārstāvniecības uzlabošanai darba aizsardzības jautājumos un lai cik lielā mērā tā būtu virzīta kā prioritāte valsts, nozares, reģionālā un uzņēmuma līmenī, pētījumu rezultāti liecina, ka tam nebūs izšķirošas nozīmes, ja darba devēji un uzraudzības institūcijas nebūs cieši apņēmušās sadarboties ar nodarbināto pārstāvjiem darba drošības, veselības aizsardzības un darba apstākļu uzlabošanas procesā.