
A munkavédelmi képviselők tevékenységének hatása a munkahelyi egészségvédelemre

Európai távlatok
(EPSARE projekt)

—

María Menéndez – Joan Benach – Laurent Vogel
(koordinátorok)

107. jelentés

Európai Szakszervezeti Intézet

Fordította : Pacskovszki Zsolt

Tartalom

Tartalom	2
Bevezetés	5
Ismertetés	7
Munkavédelmi képviselők az Európai Unióban	8
A munkavédelmi képviselők munkahelyi egészségvédelemre gyakorolt hatását befolyásoló feltételek	11
Szociális és politikai makrofeltételek	13
Vállalati feltételek	15
A munkavédelmi képviselők strukturális és szervezeti jellemzőivel kapcsolatos feltételek	21
A munkavédelmi képviselők által alkalmazott megközelítési módok és tevékenységeik	25
A szakszervezetek és munkavédelmi képviselők hatása a munkahelyi beavatkozásokra és az eredményekre	27
Szükségletek és kihívások	29
Szakszervezetek és munkavédelmi képviselők	29
Politikai felelősök és közigazgatási szervek	30
Kutatók	31
Összegzés	32
Függelék	33
Az EPSARE projektben részt vevő személyek	33
Felhasznált szakirodalom	33

Bevezetés

Laurent Vogel

Osztályvezető, ETUI, Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Osztály

A munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi képviselete napjainkban mind az országok szintjén, mind uniós szinten központi jelentőséggel bír a megelőzési stratégiákban. Európa-szerte léteznek efféle érdekképviseletek. Bizonyos országok esetében alighanem a munkavállalók vállalati szintű képviseletének legrendezetlenebb formájáról van szó. A rendelkezésre álló adatok mind azt jelzik, hogy a képviseletnek ez a fajtája sokszor csak a módszeresebben megszervezett megelőzéshez társulva létezik. Elsősorban annak elérését segíti elő, hogy jobban figyelembe vegyék a munkavállalók munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos érdekeit és aggodalmait.

A képviselet pusztán létezése önmagában persze nem bír pozitív hatásokkal. Hatékonyságát bizonyos számú feltétel fokozhatja vagy gátolhatja. Megfelelő képzés és információnyújtás, szükség esetén szakvélemény biztosítása a felmerült bonyolult kérdések tisztázására, rendszeres támogatás a szakszervezetek részéről – ezek mind-mind fontos szerepet játszó tényezők.

A közösségi és számos nemzeti megelőzési stratégia is figyelmen kívül hagyja azt a tényt, hogy milyen óriási lehetőség rejlik a munkavállalók munkavédelmi képviseletében. Pedig ez sokszor segít abban, hogy különbséget tegyünk a formális-bürokratikus megelőzés és a munkaközösségek szükségleteire és kezdeményezéseire támaszkodó tevékeny politika között. Ez a felületesség köszön vissza a követendő politikák kialakításában, és ez tükröződik a kutatások terén is. Elenyészően kevés az olyan munkahelyi egészségvédelmi kutatás, amely a munkahelyi megelőzés szociális dinamikáját térképezi fel. Pedig tudjuk, hogy a megelőzés reális szintje messze elmarad attól, amit a rendelkezésre álló ismeretek alapján elérhetnénk.

Jelen kiadvány a munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatosan indított közösségi program, az EPSARE (European Project on Safety Reps) gyümölcse. E programnak köszönhetően sikerült összefogásra bírni bizonyos számú kutatót és szakszervezeti vezetőt. Annak a jelentésnek a tömör összefoglalásáról van szó, amely az Európai Unió (EU) belüli munkavédelmi képviselők tevékenységét kedvezően befolyásoló feltételek és tényezők szintézisre törekvő, úttörő jellegű felmérését indítványozza. A program során alkalmazott módszerek a rendelkezésre álló szakirodalom kimerítő vizsgálatán, valamint leíró tanulmányokból nyert és fontos informátoroktól származó információk és ismeretek együttesén alapulnak. Ezenkívül kidolgozásra került egy elméleti modell is azoknak a fő feltételeknek és tényezőknek a leírására, amelyek a munkavédelmi képviselőkkel és ez utóbbiaknak a munkahelyi egészségvédelemre gyakorolt hatásával kapcsolatosak.

A téma kifejtésekor mindenképp ismertetjük a munkavédelmi képviselők jelenlegi helyzetét az EU-ban. Majd elemezzük azokat a feltételeket, amelyek a képviselet hatékonyságához kötődnek. Végezetül megkíséreljük azonosítani a fő szükségleteket és kihívásokat, amelyekkel a szakszervezeteknek, a munkavédelmi képviselőknek, a kutatóknak, az illetékes politikusoknak és a közigazgatási szervezeteknek szembe kell nézniük.

Egyre több kutatás mutatja be, hogy milyen hatással bír a képviseleti részvétel a munkahelyi egészségvédelemre. A rendelkezésünkre álló információk alátámasztják azt a feltételezést, hogy a munkavédelmi képviselők jelentős erőt képeznek az európai uniós munkavállalók munkahelyi egészségvédelme szempontjából, és képesek javulást előidézni ezen a területen.

Kiadványunk ennek fényében három fontos polémiához kíván hozzájárulni:

- a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos kutatásokat illetően hangsúlyozni kívánja, hogy milyen nagy fontossággal bírnak a megelőzés társadalmi dinamizmusával kapcsolatos kutatások, amit nagyon gyakran figyelmen kívül hagynak, és kizárólag a kockázatok és a megelőző intézkedések orvosi-gyakorlati jellegű megközelítésére fókuszálnak;
- rámutat a szakszervezetek saját felelősségére a stratégia kialakítását és a munkavédelmi képviselők tevékenységeinek támogatását kellő módon szolgáló eszközök alkalmazását illetően;
- megjelenése nem is lehetne időszerűbb, mint most, amikor a „megfelelőbb szabályozás” ürügyén indított újabb deregulációs támadás fémjelezte közönségi politikai vita zajlik. Tanulmányunkban jelezzük, hogy a megelőzési stratégiákat gyengíti a megfelelő szabályozás hiánya, miként az állami munkafelügyelet kellő mértékű fellépésének és a képviselők támogatására szánt állami eszközök meghatározásának a hiánya is. A legliberálisabb politikai erők azon törekvése, hogy enyhítsék a munkaadók „adatközlési kötelezettségeit”, ugyancsak hatékonyságromlást idézhet elő a munkavállalók egészségvédelmi és biztonsági képviselete terén.

Ismertetés

Az EPSARE Projektet 2006-ban indította el az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) a svéd SALTSA program és más pénzügyi támogatások segítségével.

Az EPSARE elsődleges célja annak feltérképezése, hogy a munkahelyi egészségvédelem szempontjából mennyire hatékonyak a munkavédelmi képviselők által végzett tevékenységek¹. Az EPSARE projekt ugyanakkor szélesebb politikai vízióból indul ki, amely az alábbi fő célkitűzéseket foglalja magában: (1) a fejlettebb munkahelyi demokrácia szükségességének világosabb felismerése; (2) az európai munkahelyi képviselet jogi kereteiről folyó politikai vita előmozdítása a szétaprózott és rugalmas munkapiac új kontextusában; (3) egy szakszervezeti vezetőkből és kutatókból álló hálózat létrehozása, amely a jövőben elősegíti a munkahelyi egészségvédelem területén folytatott kutatások és politikák fejlődését; (4) a szakszervezeti vezetők, a munkavédelmi képviselők, a megelőzés terén munkálkodó személyek és a kutatók információkkal és ismeretekkel való ellátása; (5) olyan gyakorlati eszközök létrehozása, amelyek hasznosnak bizonyulhatnak a szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők számára.

E célkitűzések elérése érdekében az EPSARE különféle tevékenységeket indított el: ilyenek például a projekt koordinátorai számára rendezett előkészítő találkozók, a szakszervezeti vezetők kooperációjára és bevonására való felhívás, egy speciális, a főbb eredmények és a projekt termékeinek bemutatására készített anyag az ETUI honlapján (<http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > Safety reps), egy kérdőív az EU-ban tevékenykedő munkavédelmi képviselőről, valamint egy átfogó jelentés készítése, amely több országból származó információkat tartalmaz (Belgium, Spanyolország, Franciaország, Olaszország, Csehország és Egyesült Királyság).²

Jelen dokumentum, mely szerves része e munkaprogramnak, ennek az átfogó jelentésnek a tömör összefoglalása. Három specifikus célkitűzést ismertetünk itt: röviden leírjuk a munkavédelmi képviselők jelenlegi helyzetét az EU-ban; elemezzük azokat a fő feltételeket és tényezőket, amelyek a munkavédelmi képviselők tevékenységével kapcsolatosak és a tevékenységek és eredmények javulását idézhetik elő a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén; végül azonosítunk bizonyos számú kihívást, amelyekkel a szakszervezeteknek, a kutatóknak, a politikusoknak és a közigazgatási illetékeseknek szembe kell nézniük.

¹ A nemzeti projektek némelyike (Spanyolország, Franciaország, Belgium, Egyesült Királyság és Csehország) más támogatási forrásokban is részesült. Az egyik koordinátort (J. Benach) részben a spanyol Oktatási és Tudományos Minisztérium támogatta (Salvador de Madariaga, PR2006-0203).

² A szóban forgó jelentésnek határt szabott, hogy a koordinátoroknak nem állt módjukban számukra nehezen érthető nyelveken, így például az észak- és kelet-európai országokban beszélt nyelveken megjelentetett tanulmányokkal megismerkedni.

Munkavédelmi képviselők az Európai Unióban

Bár az európai szakszervezeteknek sikerült bizonyos számú kezdeményezést elindítaniuk a munkavállalók jogainak uniós szintű alkalmazása és kiterjesztése céljából, a munkavállalók képviselete és a vállalatokban való munkavállalói részvétel túlnyomórészt továbbra is a nemzeti jogszabályozáson és politikai tradíciókon alapul. Az Európai Unióban az ipari viszonyokból, a szakszervezeti hagyományokból, az ágazatokból és tevékenységtípusokból fakadóan a tagállamok szintjén erősen változatos kép mutatkozik. Az európai társadalmak második összehasonlító vizsgálatából (2004) például az derül ki, hogy a szociáldemokrata országokban (Izlandot és Norvégiát is közéjük számítva) a legmagasabb a szakszervezeti tagok százalékos aránya (73,2%) – jóval meghaladja az országok átlagát (22,7%). Másfelől valamennyi ország közül a kelet-európai országokban a legalacsonyabb a szakszervezeti tagok átlagaránya (12,9%), kivéve Ukrajnát (42,3%) és Szlovéniát (40,8). A munkavállalói részvételt más módon, a munkavállalók munkahelyi képviseletén keresztül is mérhetjük. 2006-ban 53% volt az átlagérték a 27 tagállamot számláló Európai Unióban – a skála a balti országok mindösszesen 25%-ától a skandináv országok 81%-áig terjedt.

Leginkább munkavédelmi képviselők választásával lehet a munkavállalók fokozottabb részvételét elérni a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén, vagyis olyan munkavállalók megválasztásával, akik kifejezetten arra kapnak megbízatást, hogy a munkavállalók érdekeit védelmezzék e területen. Bár nem rendelkezünk hiánytalan és tökéletesen megbízható adatokkal, a becslések szerint a 27 uniós tagállamban több mint egymillió főre rúg a munkavédelmi képviselők száma, jelentős eltéréseket mutatva az egyes országok között. A munkavédelmi képviselők száma 35 000 és 38 000 fő között mozog Finnországban és Dániában, ennyi képviselő jut ezekben az országokban 2,3-2,8 millió munkavállalóra. Ezzel szemben Portugáliában alig néhány száz munkavédelmi képviselő akad, akik körülbelül 60 vállalat között oszlanak meg. E képviselők javarészt tapasztalt munkavállalók, akik egyben szakszervezeti tagok is, noha a különböző ipari viszonyrendszerek bizonyos országokban lehetőséget adnak arra, hogy nem szakszervezeti tag munkavállalókat is megválaszthassanak munkavédelmi képviselőnek.

Négy eljárástípus lehetséges e képviselők megválasztására: a munkavállalók nevezik ki közvetlenül valamely kollégájukat; a munkavállalók képviseleti fórumai (vagyis az üzemi tanács vagy más fórum) döntenek a munkavállalók képviseletét ellátó személyekről; szakszervezeti bizalmikat választanak meg munkavédelmi képviselőnek (vagyis a szakszervezetek választják meg őket); az üzemi tanács látja el a munkavédelmi képviselők funkcióját. A kutatások azt mutatják, hogy a munkavállalói részvétel közvetlen formái sokszor nem jártak

pozitív eredménnyel a munkavállalók munkahelyi egészségvédelme szempontjából (Walters és Nichols, 2006). Ezekben a helyzetekben a munkaadók jelentős döntési hatalommal rendelkeznek a munkavállalókkal való konzultáció módját és a munkavédelmi képviselők feladatainak megszabását és konkrét tevékenységének korlátozását, valamint a munkavállalók praktikáinak ellenőrzését illetően. Napjainkban a vállalati stratégiák a munkavállalók közvetlen részvételére ösztönöznek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén, azzal a céllal, hogy ez helyettesítse a szakszervezetek által a kollektív kapcsolatok keretében irányított mechanizmusokat (Weil, 1999). Bár a munkavédelmi képviselők hatékonyságát befolyásoló feltételekről készült tanulmány nem terjed ki minden tényezőre, a rendelkezésre álló tapasztalatok, mint általában megfigyelhető, megerősítik azt a feltételezést, hogy a képviseleti részvétel (vagyis a munkavállalók kollektív érdekképviselete törvényi vagy önkéntes alapokon nyugvó formális szerződéseken keresztül) jelentős erőt képez a munkavállalók nagyobb biztonságának és egészségvédelmének elérése szempontjából.

Munkavédelmi képviselők Olaszországban

A Regionális és Autonóm Tartományi Koordinációs Fórum támogatásával és az Emilia-Romagna régió egészségvédelmi hivatalának koordinálásával a különböző helyi egészségügyi egységek megelőzési osztályai (12 régió és Trento autonóm tartomány) tanulmányt készítettek 2003-ban, amely 8138, ágazat, méret, tulajdonviszony és termeléstípus szerint csoportosított vállalatot vett mintául. A vállalatok 60%-a ipari termelést folytatott, 40%-uk pedig szolgáltatásokat nyújtott. A két legrepresentatívabb kategória a mikrovállalatoké (6-9 fő) és a középvállalatoké (20-199 fő) volt – ez a két vállalatípus 30%-ot tett ki, míg a több mint 200 főt foglalkoztató vállalatok csupán mintegy 10%-ot. Azokat a vállalatokat, amelyeknél a munkavállalók létszáma nem érte el az öt főt, nem vették figyelembe.

A mintául szolgáló vállalatok csupán 71%-ánál voltak munkavédelmi képviselők, s ez a százalékos arány az adott vállalat mérete szerint változott: 88% a nagyvállalatoknál (több mint 200 fő), 80%-nál alacsonyabb a középvállalatoknál (20-199 fő), 65% a kisvállalatoknál (10-19 fő) és 50% a mikrovállalatoknál. A tanulmány azt mutatja, hogy az esetek 96%-ában a munkavédelmi képviselőket vállalaton belülről választották, mindössze 4%-uk (a mintából 232 fő) érkezett kívülről. A vállalaton belülről megválasztott munkavédelmi képviselők mindössze 29%-a került ki a munkahelyi szakszervezeti tisztségviselők közül. Ez az arány 80% a mikro- és kisvállalatok esetében, és 61% a nagyvállalatok esetében. Ezt az eltérést főként a vállalatok méretéhez kötődő ipari viszonyok strukturális különbségei magyarázzák. Ha kizárólag a mintában több mint 100 vállalattal képviselt ipari ágazatokat nézzük, a munkavédelmi képviselők előfordulási aránya a magánszektoron belül a fémiparban (81%) és a vegyiparban (81%) a legmagasabb, az állami szférában pedig a közigazgatásban (82%) és az egészségügyben (85%). A legalacsonyabb mutatókat a vendéglátóiparban (56%) és az ügynöki tevékenységek esetében kapták (55%).

Forrás: Istituto per il Lavoro, A munkavédelmi képviselők szerepe Olaszországban, 2006 április
<http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/files/ipl.pdf>

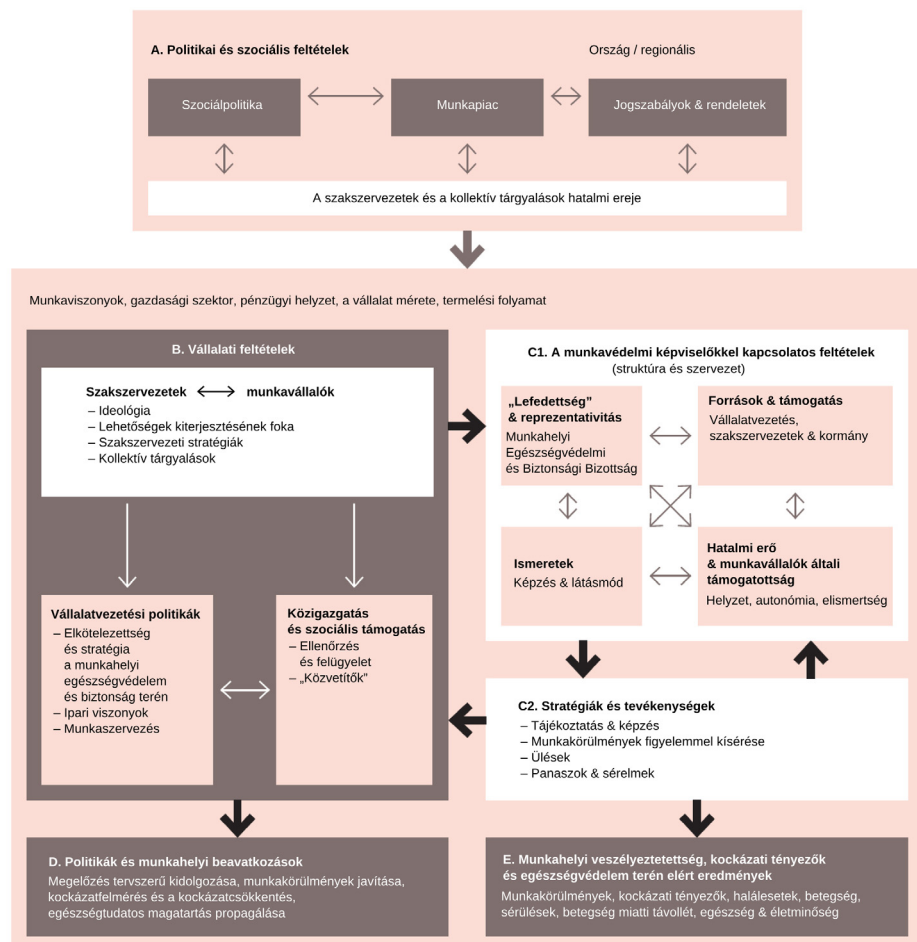
A munkavédelmi képviselőket megbízatásuk – akár valamely törvényen, akár egy kollektív szerződésen alapul – bizonyos számú specifikus illetékességgel és joggal ruházza fel. Noha a keretirányelv (89/391/EGK tanácsi irányelv, 1989) a munkavédelmi képviselők részvételét ajánlja, sajátos szerepük és jogi védelmük nem került teljes részletességgel kidolgozásra. A munkavállalók azon jogának gyakorlata, hogy szakszervezeti szervezésű képvisellel rendelkezzenek, számos akadályba ütközik a kisvállalatoknál, az olyan specifikus tevékenységet folytató ágazatokban, ahol erősen elfogadott a bizonytalan ideig tartó munka, és olyan vállalatoknál, amelyeknél nem működik szakszervezet. Olyan országokban, mint Svédország és Norvégia, és olyan országok bizonyos ágazataiban vagy iparágaiban, mint Olaszország, a területi vagy országos munkavédelmi képviselők jelenlétének köszönhetően sikerült e jogokat a kisvállalatok dolgozóira is kiterjeszteni (Walters, 1998; Frick és Walters, 1998).

A munkavédelmi képviselők választásán túl biztonsági-egészségvédelmi bizottságok létrehozása is biztosítja a munkavállalók munkavédelmi képviseletét. E bizottságokat a munkavállalók és a munkaadók képviselői alkotják, akik a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feltételek javításán buzgólkodnak. A bizottságok azonosítják az esetlegesen felmerülő problémákat e két területen, és értesítik róluk a munkaadókat. Példaképpen említhető egy nemrégiben, Olaszországban készült leíró tanulmány, amely általános képet fest a munkavédelmi képviselők helyzetéről (lásd a keretes részt). Sajnos az EU legtöbb tagállamában meglehetősen hiányosak az ilyen jellegű információk.

A munkavédelmi képviselők munkahelyi egészségvédelemre gyakorolt hatását befolyásoló feltételek

Hogy felmérhessük a munkavédelmi képviselők tevékenységének hatását, mélyrehatóan áttanulmányoztuk a szakirodalmat, adat- és információforrások széles körét tekintve át, többek között egy átfogó módszeres tanulmányt és különféle, a tagállamokban és az Európai Unióban készült felméréseken alapuló leíró epidemiológiai elemzéseket, valamint fontos informátorok, munkavédelmi képviselők, szakszervezeti vezetők és a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos kutatásokban jártas szakemberek által megosztott ismereteket.

A munkavédelmi képviselők tevékenységét és a ténylegesen elért eredményeket valószínűsíthetően befolyásoló feltételekre és tényezőkre vonatkozólag felállított elméleti modell



Az aktuális uniós adatokat és a kutatás korlátait figyelembe véve módszertani szemszögből közelítünk itt a témához, amihez egy elméleti modellt dolgoztunk ki – ez utóbbi a munkavédelmi képviselők által végzett tevékenységek hatékonyságát befolyásolni képes feltételek és tényezők egész sorát írja le (lásd az előző oldalon található sémát).

Ez a modell két fő célkitűzést teljesít: rávilágít a feltételek és tényezők között meglévő különbségek eredetére és következményeire, és jelzi, hogyan kapcsolódnak egymáshoz a szociális és politikai feltételek, a vállalati feltételek, a munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos feltételek és ez utóbbiaknak a munkahelyi veszélyeztetettség, a kockázati tényezőkkel és az egészségvédelem terén elérendő eredményekkel kapcsolatos stratégiai és tevékenységei. Ha egyszerűen akarunk fogalmazni, akkor azt mondhatjuk, hogy ennek a modellnek a révén megjeleníthető azoknak a feltételeknek és tényezőknek a sokasága, amelyek hatékonyabbá tehetik a munkavédelmi képviselők tevékenységét. Egyben eszközként szolgál azoknak a helyzeteknek az azonosításához, ahol beavatkozásokra kerülhetne sor.

Az „A” rész (Szociális és politikai feltételek) négy fő, minden egyes országban meglévő makroösszetevő dinamikus kölcsönhatását szemlélteti: a szociálpolitika szerepe és hatása, a munkapiac szerkezete, a hatósági jogszabályok és rendeletek, a szakszervezetek hatalmi ereje és a kollektív tárgyalások fontossága. A modell abból az elgondolásból indul ki, hogy a bőkezű szociálpolitika, a szabályozott munkapiacok, a szakszervezeti tagság magas aránya és a kollektív tárgyalások erős rendszere üdvösek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, a munkavállalói részvétel növekedése és a munkavédelmi képviselők tevékenységének hatékonysága szempontjából.

A „B” részt (Általános vállalati feltételek) a munkavállalók jogviszonya, a gazdasági ágazat, a vállalat pénzügyi helyzete, mérete és a termelési folyamat szempontjából szükséges elemzésnek alávetni. Tevékenységén keresztül három fontos szereplő játszik meghatározó szerepet: a szakszervezetek és a munkavállalók a maguk ideológiai álláspontjával, hatalmi erejük és részvételük szintjével, valamint az általuk esetlegesen a munkavédelmi képviselők támogatása céljából folytatott stratégiával; a vállalatvezetés és vele kapcsolatos egyéb tényezők, többek között a menedzsment biztonsági és egészségvédelmi stratégiákkal szembeni elkötelezettségével és a munkaszervezés általa képviselt fajtájával; a közigazgatás és az általa nyújtott szociális támogatás, a törvények és rendelkezések alkalmazásával éppúgy, mint az olyan fontos „közvetítők” által nyújtott szociális támogatással, mint az állami munkafelügyelet, a munkáltatói szervezetek vagy éppen a munkaadók és munkavállalók közötti tárgyalások.

A „C1” részben (A munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos feltételek) négy egymáshoz kapcsolódó összetevőt találunk: a munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi bizottságok jelenlétének szintjét és képviseleti fokát, a joggyakorlás szintjét és a munkavédelmi képviselők által kapott forrásokat-támogatásokat, a munkavédelmi képviselők ismereteinek, képzésének, tájékoztatásának szintjét, illetve – egy másik nagyon fontos aspektus – a hatalmi erejük szintjét, ami pozíciójuk erejét, a szakszervezetek autonómiáját és a munkavállalók általi elismertségüket takarja.

A „C2” rész (A munkavédelmi képviselők stratégiái és tevékenységei) a szakszervezetek által folytatott stratégiák és politikák szerint változik, és ugyanígy függ a munkavédelmi képviselők különböző politikai és ideológiai jellemzőitől is. E képviselők tevékenységei között szerepelnek az információnyújtással és a képzéssel kapcsolatos ténykedések, a munkakörülmények figyelemmel kísérése, a biztonsági-egészségvédelmi bizottságok ülései, a segítségnyújtás a felvilágosítást kérő munkavállalóknak, ez utóbbiak gyűlései, a munkahely felügyelete, a kockázatfelmérés vagy éppen a megoldások javaslása. A „C1” és „C2” rész esetében a modell azt feltételezi, hogy amikor a munkavédelmi képviselők jobb struktúrával rendelkeznek a jelenlét foka, a források, az ismeretek és a hatalom tekintetében, akkor vállalati szintű stratégiáik és tevékenységeik hatékonyabb eredményekkel járnak.

A „D” rész (Politikák és munkahelyi beavatkozások) a megelőzés tervszerű kidolgozását, a munkakörülmények javítását, a kockázatfelmérést és a kockázatcsökkentési tényezőket, valamint az egészségtudatos magatartás propagálását mutatja be. Azt feltételezzük ebben a részben, hogy a munkavédelmi képviselők ténykedése – legyen az akár közvetlen (specifikus tevékenységeiken keresztül), akár közvetett (az általános szociális munkakörnyezet javítása révén) – a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása szempontjából hatékony politikák és munkahelyi beavatkozások elfogadásához vezet.

Végezetül az „E” rész (Munkahelyi veszélyeztetettség, kockázati tényezők és az egészségvédelem terén elért eredmények) különböző, a munkakörülményekkel kapcsolatos egészségügyi mutatókat, a munkahelyi veszélyeztettség és kockázati tényezők csökkentését, valamint az ezekkel szembeni védekezést veszi számba. Emellett olyan adatokat is vizsgálunk, mint a halálesetek száma, a munkahelyi sérülések, a betegség miatti távolmaradás, a munkavállalók egészsége és életminősége.

Szociális és politikai makrofeltételek

A munkavállalók közérzete, egészsége és életminősége bizonyos számú, az állam által megteremtett politikai és szociális makrofeltételhez kötődik. A jóléti állam fejlettségét az jelzi, hogy a kormányok milyen mértékben gyakorolják újraelosztási hatalmukat szociális politikák alkalmazásával és a munkapiac szabályozásával, illetve a szakszervezetek erejének, a kollektív tárgyalások rendszerének és az ezeket szabályozó feltételeknek a biztosításával (a munka és a tőke közötti viszony kialakításának különböző módjai). A kutatásokból az derül ki, hogy összefüggés mutatható ki a munkavállalók és szakszervezeteik hatalmi ereje és az államrendszer típusa (szociáldemokrata, konzervatív-korporációs, liberális), a munkavállalói jogviszony és a munkavállalók munkahelyi biztonsága-egészségvédelme között (Chung és Muntaner, 2007; Benach, Muntaner et al., 2009).

Az, hogy a technológia és a vállalatvezetés fejlődése folytán a termelés rugalmassá vált az utóbbi évtizedekben, új termelékenységi követelményeket állított fel az egyre nagyobb dereguláció jellemezte európai munkapiacon. Mára megállapítást nyert a mind számosabb bizonyíték alapján, hogy az időszakos munkának és a munka intenzitásnövelésének az újabb formái káros hatással vannak az egészségre és az európai munkavállalók és családjaik közérzetére. A

kutatások valóban azt mutatják, hogy bizonyos, alvállalkozók igénybevitelével kapcsolatos tényezők, mint amilyen az alvállalkozókra pénzügyileg vagy a költségsökkentés terén gyakorolt nyomás, vagy a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos szervezetlen/szétdarabolt irányítás és a nem megfelelő mértékű ellenőrzés, munkahelyi egészségkárosodáshoz vezetnek az országok három típusában: a fejlett, a fejlődő és szegény országokban (Johnstone et al.; Benach, Muntaner et al., 2009.)

A gazdasági növekedést és a munkapiac rugalmasságát pártfogoló liberális politika uralta kontextusban a kormányok nem egyszer erőtlen és hiányos válaszleléseket tettek a munka szabályozása, a szakszervezetekkel kötött megállapodások, a képzési rendszerek és a munkapiacok jelentette problémákra, mindarra, ami a munkavállalók jövedelmét védi és munkahelyük biztonságukat garantálja. A szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők így azzal a kihívással találják szembe magukat, hogy meg kell próbálniuk ellenkezőjére fordítani ezt az aggodalomra okot adó helyzetet. Különösen a legkiszolgáltatottabb munkavállalók egészségének és közérzetének megőrzése érdekében jutnak meghatározó szerephez, mégpedig azokon a helyeken, ahol a szakszervezetek csak korlátozottan vannak jelen.

A munkahelyi egészségvédelem jogi szabályozásának, a munkavállalók azon jogát is beleértve, hogy kellő tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük a munkahelyi egészségvédelemről, a közösségi szociálpolitika fontos sarkkövének kell lennie. Az utóbbi két évtizedben az európai országok többsége elismerte és szabályokba fektette a munkavállalók azon jogát, hogy részt vehetnek a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos, a 89/391/EGK keretirányelvre támaszkodó politika kialakításában. Sajnos ennek az irányelvnek az átvétele a legtöbb tagországban nem járt elegendő konkrét eredménnyel. A keretirányelv átültetése az alábbi területeket érinti: a munkaadók felelőssége a munkahelyi egészségvédelmet illetően, a munkavédelmi képviselők jelenlétének foka és megválasztása, a munkahelyi kockázatok felmérésének szükségessége, a munkahelyi egészségvédelmi szolgáltatások elindítása, a fokozottabb információnyújtás, konzultáció, képzés és munkavállalói részvétel. A hiányosságok valószínűleg rányomják a bélyegüket a szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők akcióinak hatására és hatékonyságára.

A munkavállalói szervezetek befolyása az európai országokban elsőrendű fontossággal bír a szociálpolitika alkalmazását, a munkapiac szabályozását és a kollektív tárgyalásokat illetően. A vállalatvezetés, a kormány és a szakszervezetek közötti erőegyensúly meghatározza, hogy milyen munkavállalói jogviszonyt vezetnek be, milyen foglalkoztatáspolitikát részesítenek előnyben, és milyen munkahelyi egészségvédelmi szabályozást fogadnak el. A fenti szereplők közötti erőviszonyok természete meghatározza azt is, hogy milyen munkakörülményeket és szakmai kockázatokat tartanak majd elfogadhatónak, miként a munkavállalói részvételnek és képviselőnek a folyamatait is (Hall et al., 2006). Emellett az egészségvédelemről és az egészséggel kapcsolatos egyenlőtlenségekről folytatott viták elősegítik az értékek és prioritások meghatározását a biztonsági-egészségvédelmi politikát illetően. Sajnos a kormányok és szakszervezetek nem mindig tekintették elsődleges fontosságúnak a munkahelyi egészségvédelmet tevékenységeik sorában, megállapodáskötéseik és kollektív tárgyalásaik folyamán; az egészség kérdése sokszor háttérbe szorult olyan egyéb vitapontok mellett, mint amilyen a bér, a munkahelyek biztonsága és a nyugdíj.

A kollektív tárgyalásoknak a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos sajátos funkciója, hogy megköveteli a megelőzéssel kapcsolatos általános jellegű jogi rendelkezések specifikus hozzáigazítását minden egyes ágazat, vállalat és termelési egység konkrét realitásához és a munkakörülményekhez. A kollektív tárgyalások két fő pilléren nyugszanak: a tárgyalási folyamatban részt vevő felek tapasztalatán és ismeretein, illetve a közöttük fennálló erőviszonyokon. A szakszervezetekhez csatlakozott munkavállalók által gyakorolt nyomás meghatározza a szociálpolitika és a gazdaságpolitika milyenségét, a munkapiacot és a jogi szabályozást is beleértve. Minden jel szerint olyankor, amikor a szakszervezetek nagyobb erőt képviselnek, előrelépés történik a munkahelyi kockázatokat érintő információnyújtás és normák terén, jobban működnek az egészségvédelmi és biztonsági rendszerek, és hatékonyabbak a munkavállalók akciói. Így például Spanyolországban meglett az eredménye az építkezéseken alkalmazott alvállalkozókkal szembeni visszaélések megszüntetéséért folytatott több évnyi szakszervezeti kampánynak és nyomásgyakorlásnak. Mindez 2006-ban törvényi megoldást eredményezett (32/2006 sz. törvény), amelynek értelmében valamennyi érintett munkavédelmi képviselőt tájékoztatni kell minden egyes alvállalkozói szerződésről. A törvény ágazati kollektív szerződések révén szakképzési lehetőséget is biztosít az egyazon építkezésen dolgozó munkavállalók érdekeit képviselő különböző képviselők számára (ETUI, 2008a).

Vállalati feltételek

Azokat a vállalati szintű feltételeket írjuk le itt, amelyek együttesen meghatározzák a munkavédelmi képviselők munkahelyi beavatkozásának hatékonyságát. Ezek pedig nem mások, mint a szakszervezetek és a munkavállalók bevonása, támogatása és elkötelezettsége; a menedzsment és a munkaadók politikája és elkötelezettsége; az állami hatóságok által végrehajtott ellenőrzések. Ezenkívül figyelembe kell vennünk a vállalatok olyan jellemzőit is, mint a méretük, a pénzügyi helyzetük, az alvállalkozók igénybevételének foka és tevékenységi ágazatuk. Mindennek révén bizonyítást nyert, hogy az alvállalkozói láncolatokban érintett különböző cégek között létező kereskedelmi kapcsolat olyan helyzeteket teremthet, amelyekben a méretüknél és pénzügyi eszközeiknél fogva legerősebb felek a biztonság-egészségvédelem kérdésének kezelése szempontjából kíméletlen szerződési feltételeket szabnak azoknak a cégeknek a számára, amelyekkel szerződéses viszonyban állnak (James et al., 2007).

Szakszervezetek és munkavállalók

Ezen a ponton két általános jellegű kérdést feszegetünk. Az első a szakszervezetek és a munkavállalók ideológiáját és politikai pozícióját érinti. Fontos, hogy a szakszervezetek teljes elkötelezettséggel harcoljanak a munkahelyi egészségvédelem javításáért és a munkavállalók egészségével kapcsolatos egyenlőtlenségek visszaszorításáért. Ez a fajta elkötelezettség a vállalatvezetéssel szembeni önállóságot, forrásokat igényel, és hosszú távú, aktív stratégiák kialakítását követeli meg.

A második kihívás a munkavállalók kezébe adott hatalmat érinti. Ha a munkavállalók fejlett beavatkozási képességekre tettek szert, akkor nagyobb önállósággal, nagyobb tekintéllyel bírnak a munkahelyi döntéshozatal és ellenőrzés terén, ami az első lépést jelenti afelé, hogy erősebben bevonják őket valamennyi munkaszervezési problémába, s mindez a szakszervezetek és munkavédelmi képviselők megerősödésével jár együtt. A kutatások azt mutatják, hogy a szakszervezethez való csatlakozás nem hozza automatikusan magával a munkavállalói részvétel javulását. Ahhoz, hogy ide eljussunk, a szakszervezeteknek olyan programokat kell kialakítaniuk, amelyeknek az a céljuk, hogy növeljék a munkavállalók ismereteit, politikai öntudatra ébredésüket és azt a hatalmat, amellyel felruházták őket. Olyan mechanizmusok kidolgozására van tehát szükség, amelyeknek a révén megfogalmazhatják aggodalmaikat, és „egy emberként küzdve”, minden erejüket mozgósítva léphetnek fel (James és Walters, 2002).

A fent említett általános kérdéseken túl két specifikusabb problémásort is tanulmányozunk: a szakszervezetek támogatási stratégiáit és a kollektív tárgyalások hatását.

Mivel szakszervezeti stratégiákról van szó, először a munkavédelmi képviselők helyzetének megerősítésével kapcsolatos kérdésre térünk rá. Ez a stratégia három fő pontot foglal magában:

1. Ismeretek, információk és képzések biztosítása a munkavédelmi képviselők számára. Egy képzés akkor lesz eredményes, ha túlmegy az egyszerű gyakorlati megközelítésen, és részvételi módszeren alapul. Ha a munkavédelmi képviselőktől azt kéri, hogy értékeljék a szakszervezetek által javasolt képzéseket, akkor általában az egyéni vagy kis csoportokban történő képzésre és a gyakorlati hozzáértés fejlesztését elősegítő módszerekre szavaznak (Walters et al., 2001). Némelyek sugalmazásai szerint ahhoz, hogy megértsük a dolgok ezen állását, szükség van annak a kapcsolatnak a tanulmányozására is, amely a szakszervezeti képzés pedagógiája és a munkavállalói jogviszonyok társadalmi struktúrája között mutatható ki a munkahelyi biztonság-egészségvédelem szempontjából. (Walters és Frick, 2000);
2. Munkavédelmi képviselői hálózatok létrehozása olyan csatornákkal, amelyek rendszeresen ellátják e képviselőket hasznos információkkal, valamint gyakorlati és jogi tanácsadás a szakszervezetek részéről;
3. Logisztikai támogatás nyújtása a munkavédelmi képviselőknek, valamint más részvételi formák. Többek között gyakorlati eszközök kiötléséről van szó – ilyenek például az útmutatók, a tájékoztató füzetek, a munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi kérdésekről rendszeresen cikket közlő közlönyök –, illetve független szakemberek gyakorlati és jogi tanácsainak indítványozásáról. Megemlíthetjük a szakfolyóiratok szerepét is, mint amilyen a *Por Experiencia* (Spanyolország), a *Hazards* (Egyesült Királyság), a *2087* (Olaszország) és a *Santé et Travail* (Franciaország). Spanyolország konkrét példával szolgál erről a stratégiáról azzal a fajta megközelítéssel, amit a Munkaügyi, Környezetvédelmi és Egészségügyi Szakszervezeti Intézet (ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), a spanyol szakszervezeti konföderáció, a Comisiones Obreras (CC.OO.) által támogatott, szakszervezeti, gyakorlati kérdésekkel foglalkozó alapítvány folytat, amely a munkakörülmények, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítására, valamint a környezetvédelem növelésére próbál ösztönözni (lásd a keretes részt).

Az ISTAS esete

A Spanyol Munkaügyi, Környezetvédelmi és Egészségügyi Szakszervezeti Intézet (ISTAS) fő stratégiai célja az, hogy hatalommal ruházza fel a szakszervezeti bizalmikat, különösen a munkavédelmi képviselőket, szerepkörüknek és azoknak a jogoknak a figyelembevételével, amelyekre e képviselők a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény értelmében igényt tarthatnak. Következésképpen az ISTAS tevékenységének fontos részét képezi a szükségletek megismerése, a munkavédelmi képviselők információkkal és tanácsokkal való ellátása, illetve továbbképzése, valamint a munkahelyi beavatkozáshoz szükséges eszközök biztosítása a szakszervezetek számára. Egy másik fontos tevékenységi terület az új részvételi eszközök és források megteremtése a munkavállalók új képviseleti formáinak, így például a környezetvédelmi képviselőknek a támogatására, a szociális párbeszédet és a tárgyalást üdvösnek tartó általános irányvonal keretében. Az ISTAS munkája egyfajta tudásérvényesítésnek tekinthető abban az értelemben, hogy tevékenységeit a szakszervezetek gyakorlati – tudományos és szociális – területén fejti ki gyakorlati, tudományos és jogi ismeretek stratégiai módon való összegyűjtése, létrehozása és felhasználása céljából, hogy – főként vállalati szinten – fejlessze a munkavállalók munkavédelmi képviselőinek szakértelmét. Az ISTAS tevékenységének lényege nem más, mint a képviselők támogatása abban, hogy a munkaadókkal és a menedzsmenttel szembeni proaktív magatartás felvételével, az egyszerű figyelemmel kísérés és ellenőrzés keretein túllépve elkötelezetten lépjenek fel minden munkahelyi egészségvédelmi kérdést illetően. Emellett az ISTAS igyekszik olyan akciókat támogatni, amelyeknek a célja az általános öntudatra ébresztés, valamint szervezéssel és mozgósítással valamennyi munkavállalót megkísérel rávenni arra, hogy tárgyaljanak munkakörülményeik javításáról. Ennek a stratégiának az alkalmazására volt példa a pszichológiai kockázatok spanyolországi munkahelyeken való megelőzésének propagálása egy részvételi stratégia kidolgozásával, amelynek révén a munkavédelmi képviselők erős lökést adhattak a vállalati szintű pszichológiai kockázatelemzési folyamatoknak, s ennek eredményeképpen a munkaadókat egészségesebb munkaszervezési formákról való tárgyalásra kényszerítették.

Forrás: S. Moncada et al.: Psychosocial work environment improvement. One way to reduce (some) causes of health inequalities for the Union Institute of Work, Environment and Health (ISTAS). In: J. Benach et al.: Employment, Work and Health Inequalities: A Global Perspective (2009)

A második stratégia a munkavédelmi képviselők feladatainak a munkahelyi szakszervezetekbe való integrálására vonatkozik. Vagyis a szakszervezeteknek olyan akciókat kell kitervelniük, amelyek arra törekszenek, hogy a különböző fórumok legkülönbébb képviselőit (üzemi tanácsok, szakszervezeti bizalmik stb.) bevonják a biztonsági és egészségvédelmi kérdésekbe. Ennek példáját találjuk Belgiumban a legnagyobb, mintegy 1,6 millió tagot számláló belga szakszervezet, a Keresztény Szakszervezeti Szövetség (CSC) esetében, amely 22 regionális szövetségből és 16 szakmai szakszervezetből áll (lásd a keretes részt). A CSC által véghezvitt munkahelyi egészségvédelmi akciók a szakszervezeti struktúra egészét szölik meg.

A teljes munkahelyi szakszervezet bevonása a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén

Belgiumban a szakmaközi szakszervezeti konföderáció, a CSC támogatást nyújt a vállalatoknál tevékenykedő szakszervezeti bizalmik számára valamennyi a szakszervezetek által felvetett kérdést illetően, a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó kérdéseket is beleértve. A fő stratégia annak elérésére, hogy a munkavédelmi képviselők feladatait integrálják a munkahelyi szakszervezetbe és szakszervezeti tevékenységbe, mint egészbe, abban áll, hogy a szakszervezeti bizalmikat arra bátorítják: foglalkozzanak a munkahelyen felmerülő valamennyi kérdéssel, így a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseivel is. A permanensen a munkahelyi egészségvédelemmel foglalkozó szakszervezeti funkcionáriusoknak módjukban áll folyamatos figyelemmel kísérést biztosítani és támogatást nyújtani a munkavállalóknak. E szakemberek jelen vannak valamennyi ágazati szakszervezeti szövetségben, és valamennyi regionális szövetség is rendelkezik ilyen szakemberrel. A CSC az általa kitűzött cél elérése érdekében képzéseket indít, és gyakorlati útmutatókkal szolgál.

Forrás: Stéphane Lepoutre, CSC, Vállalati Osztály

A másik specifikus problémacsoport, amellyel a szakszervezetek és a munkavállalók szembetalálják magukat, a kollektív tárgyalásoknak a munkavédelmi képviselőkre gyakorolt hatásával kapcsolatos. Az egyes országok kellően konkrét jogi szabályozásának hiánya részben orvosolható azzal, hogy kollektív szerződéseket alkalmaznak ágazatokra vagy vállalatokra. A kollektív szerződések révén főleg bizonyos számú, a munkavédelmi képviselőkre nézve kedvező feltétel kialakítása válik lehetővé:

- számos kollektív szerződés tartalmaz a munkavédelmi képviselők „lefedettségének” növelését elérendő célként kitűző záradékokat, amelyek nem egyszer kibővítik e képviselők megválasztási módjának formáit, és új képviseleti formákat hoznak létre (pl. munkavédelmi képviselők regionális szinten vagy ágazatonként történő választása);
- némely szerződés ugyanúgy meghatározza a képviselők eszközeit-forrásait, mint a képzést vagy a pihenőidőt;
- egyik-másik szerződés növelheti a konzultációs és részvételi jogokat;
- a kollektív szerződések tartalmazhatnak a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére vonatkozó rendelkezéseket, amelyeket a vezetőségnek be kell tartania. Számos ezzel kapcsolatos példa akad. Elsőként megemlíthetjük ezek közül a spanyolországi Munkásbizottságok Vegyipari és Textilipari Szakszervezeti Szövetségét (FITEQA-CC.OO). A 2004. évi vegyipari ágazati kollektív szerződés azt javasolja, hogy mérjék fel a munkaszervezésből fakadó kockázati tényezőket, s nyomatékosan felhívja a figyelmet a munkahelyi pszichológiai kockázati tényezők felmérésének szükségességére.

Egy másik, közelmúltbeli példa a világ legnagyobb acélipari csoportjával (ArcelorMittal) és a csoportnak a világ különböző pontjain dolgozó munkavállalóit képviselő szakszervezetekkel kapcsolatos (Fémipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Egyesült Fémipari Dolgozók Szövetsége és Nemzetközi Fémipari Szakszervezeti Szövetség). A 2008 júniusában aláírt kollektív szerződés – az első ilyen az acéliparban – deklarálja a menedzsment és a szakszervezetek alkotta vegyes biztonsági-egészségvédelmi bizottságok létrehozására, valamint képzési és oktatási programok meghatározására irányuló elkötelezett szándék-

kot. Ez a kollektív szerződés egy a menedzsment és szakszervezetek alkotta egyes biztonsági-egészségvédelmi világbizottság létrehozását is előírnyozza, amelynek iránymutatást kell adnia az üzemek számára, hogy a segítségével a csoport egészében javulást érhesse el a biztonsági és egészségvédelmi eredményekben (ETUI, 2008b). Végezetül bemutatjuk egy holland munkahelyi egészségvédelmi kollektív szerződés közelmúltbeli esetét (lásd a keretes részt).

Holland munkahelyi egészségvédelmi kollektív szerződés: az ágazati szintű kockázatfelmérés eszköze

A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló, „egészségvédelmi-biztonsági egyezmények”-nek nevezett, a munkaadók és szakszervezetek között létrejött megállapodások megerősítették e szervezeteknek az ágazati szinten betöltött szerepét. Az egyik ilyen egyezmény előírja, hogy ágazati szinten kockázatfelmérő eszközöket kell kifejleszteni a szakszervezetek bevonásával. A kockázatfelmérés törvényi kötelezettség valamennyi munkaadó számára. Ha a vállalatok olyan kockázatfelmérő eszközt használnak, amely a saját ágazatuk számára került kidolgozásra a szakszervezet jóváhagyásával, és ezt az eszközt egy kollektív szerződésbe is belefoglalták, akkor ezek a vállalatok már nem kényszerülnek egy munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi szakember véleményét kikérni. Amennyiben a szakszervezet tiltakozását fejezi ki a szóban forgó eszköz ellen, akkor a vállalatok tovább használhatják ugyan azt, de független biztonsági-egészségvédelmi szakembereket is be kell vonniuk, és ki kell kérniük a véleményüket. Az egyezmények pontjainak alkalmazására az volna az egyik mód, hogy belefoglalják őket a kollektív szerződésekbe, mivel ezek az egyezmények jogi szempontból nem kényszerítő erejűek, és a szakszervezetek nem kényszeríthetik ki a betartásukat – amit a kollektív szerződések esetében megtehetnek. Előzetes tanulmányok szerint a munkafelügyelők megállapították, hogy az ágazati szinten használt kockázatfelmérő eszközök kielégítőbbek voltak olyankor, amikor kollektív szerződésekben is rögzítésre kerültek (74,1%), mint olyankor, amikor a szakszervezetek nem fogadták el őket (70,8%).

Forrás: J. Popma: Does worker participation improve health and safety? Findings from the Netherlands, az Európai Szakszervezeti Konföderáció és az ETUI közös konferenciája, Brüsszel, 2008. február 11-12.

Vállalatvezetés

Az ipari viszonyok strukturái és rendszerei, illetve a vállalati munkakörülmények kialakítása hatással van arra, hogy a munkavédelmi képviselők mennyire elkötelezettek a konzultációs strukturákat és folyamatokat illetően. Következésképpen a munkaadóknak és a menedzsmentnek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén betöltött szerepe vagy erősíti a munkavédelmi képviselők által végrehajtott akciókat, vagy veszélyezteti azok sikerességét. Mint-hogy e képviselőknek számos tevékenységet kell a menedzsmenttel karöltve folytatniuk, a vezetőség elkötelezettsége a részvételen alapuló megközelítések mellett döntő jelentőségű a munkavédelmi képviselők munkahelyeken folytatott akcióinak sikeressége szempontjából (Milgate et al., 2002; Walters, 2006).

A gyáripár esetében például kapcsolatot mutattak ki a menedzsment bizonyos magatartásai és a munkahelyi távollétet eredményező vagy halálózással járó munkahelyi balesetek alacsonyabb aránya között – ilyen a biztonsági és egészségvédelmi szempont említése a különböző vezetők munkaköri leírásában, az

egészségvédelem-biztonság terén elért eredmények figyelembevétele a különböző vezetők éves teljesítményének értékelésénél és a menedzsment részvétele az egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó értekezleteken (Shannon et al., 1996).

Általánosságban a menedzsment elkötelezettsége az egészségvédelemmel-biztonsággal szembeni pozitív magatartást foglalja magában, s ennek olyan hosszú távú politikákban kellene megnyilvánulnia, amelyek a munkavédelmi képviselők akcióit elősegítendő az ipari viszonyok és a munkaszervezés megváltoztatását irányozzák elő. Ugyanakkor nem mindig ismerjük a menedzsment elkötelezettségének okát és eredményeit. Hogy megértsük, mi áll e mögött az elkötelezettség mögött, olyan „belső” tényezőket kell megvizsgálnunk, mint a morális értékek és a menedzsment ideológiai és politikai álláspontja a biztonsági és egészségvédelmi kérdéseket illetően. A munkaadó például elősegítheti a párbeszéd kialakítását azzal, hogy bevonja a munkavállalókat a vitás kérdések megtárgyalásába és a döntéshozatalba. Az egyéb belső indítatások közül még megemlíthetjük a vezetőknek a gazdasági költségekkel kapcsolatos álláspontját (például betegség miatti hosszú munkahelyi távollét, a termelékenységi mutató visszaesése és a személyzet demoralizálódása), a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos ismereteiket és képzettségüket, valamint a középvezetők esetleges specifikus bevonását.

Egyéb „külső” tényezőket is figyelembe kell venni, így például a szakszervezetek által gyakorolt nyomást és figyelemmel kísérést, a kormány által elfogadott jogszabályokat, a rendeleteket és azok alkalmazását, a lakosság heves reakcióit és a médiumok figyelmét. Bár a kutatásokat érdemesebb volna még jobban elmélyíteni, hogy megértsük, mely feltételek és tényezők sarkallják a menedzsmentet elkötelezettségre és cselekvésre a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet illetően, jelenlegi ismereteink alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy ebből a szempontból a szakszervezetek ereje jelenti az egyik legfontosabb tényezőt (Shannon et al., 1996; Shannon et al., 1997).

Végső soron a menedzsment elkötelezettségét akkor tekinthetjük valódi elkötelezettségnek, ha cselekedetekben, markáns döntésekben és meggyőző eredményekben mutatkozik meg. Hogy néhány példát említsünk: munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikák kidolgozása, ami jelzi a felszabadított pénzforrások szintjét; megelőzési, kockázatcsökkentési és kockázat-kiküszöbölési rendszerek kialakítása, ami magában foglalja a munkavállalók bevonását és a nekik nyújtott tanácsadásnak és tájékoztatásnak a mechanizmusait is, amelyeknek világosnak és automatikusnak kell lenniük; kockázatfelmérés és a munkavállalók egészségének felügyelete céljából alkalmazandó eljárások az írásos jelentések megőrzésével, amelyekbe bárki szabadon betekinthez. Egy másik ismérv, ami a vállalat elkötelezettségének valós szintjét jelzi, az egészségügyi és biztonsági tevékenységeknek a napi szintű ügyvezetésbe való beépítése.

Közigazgatás

A feltételek egyikeként említhetjük a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos erőteljes, dinamikus kormányzati fellépést, amely az egészségügyi és biztonsági normák betartására és a munkavállalók törvényes jogainak tiszteltben tartására ösztönzi a munkaadókat. Az államnak megvan a lehetősége

arra, hogy jelentős mértékben befolyásolja a munkavédelmi képviselők tevékenységeinek hatékonyságát, különösen két módon: politikák, programok és rendeletek útján, illetve a kormányzati ellenőrzési szervek, vagyis a szabályokat alkalmazó és azok betartására ösztönző felügyeleti szervek szerepe révén.

Az állam által képviselt politikák elősegíthetik, hogy a munkavédelmi képviselők szert tegyenek azokra a széles körű ismeretekre, arra a védelemre és hatalomra, amelyre szükségük van ahhoz, hogy kivegyék a részüket a vállalati munkakörülmények javításából. A kormányok nyilvános adatbázisokat hozhatnának létre a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről, illetve arról, hogy milyen mechanizmusok révén férnek hozzá a munkavédelmi képviselők és a vállalatvezetők ezekhez az információkhoz. Ezenkívül nem ártana nyilvántartásba venni a munkavédelmi képviselőket, képet kapni arról, hogy mely területet fedik le, és milyen módon kerülnek megválasztásra (országos küldöttek példája Svédországban). A kormányoknak meg kellene szilárdítaniuk a munkavédelmi képviselők jogi védelmét, és gondoskodniuk kellene arról, hogy az állásuk ne kerülhessen veszélybe. Végezetül a közigazgatási szervek lépései erősen befolyásolják a vállalatokon belüli biztonsági-egészségvédelmi politikát, a munkavállalók kárpótlását, a munkahelyi egészségvédelmi megelőzési rendszerek kialakítását, vagy éppen azt, hogy a munkavállalók milyen munkahelyi veszélyeknek vannak kitéve. Az EU politikájában ez idáig sokszor nem élveztek valódi prioritást az ilyen jellegű közpolitikák.

Ha már szóba került a kormányzati ellenőrzési szervek szerepe, akkor meg kell jegyezni, hogy az állami munkafelügyelet szerepe elsőrendű fontossággal bír a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiák alkalmazása szempontjából. A munkafelügyeletnek a munkahelyeken alkalmazandó jogszabályok jobb ismeretére kell ösztönöznie, és felügyelnie kell a létező rendeletek betartását. Jelenleg nem kellő mértékű, túl gyenge vagy hiányos a 27-ek számos kormányának és munkafelügyeletének ténykedése. Igazából valószínűsíthető, hogy az EU-s munkahelyek nagy többségét soha nem ellenőrizték. Vagyis napjainkban a munkafelügyelet az uniós országok többségében képtelen arra, hogy a munkaügyi rendeleteknek megfelelően, a szükséges erő alkalmazásával biztonsági-egészségvédelmi programok tevékeny folytatására vegye rá a vállalatvezetést. A kelet-európai országok nagy többségében a munkafelügyelet nem rendelkezik megfelelő eszközökkel, és minduntalan átszervezés alatt áll.

A munkavédelmi képviselők strukturális és szervezeti jellemzőivel kapcsolatos feltételek

A vállalatoknál tevékenykedő munkavédelmi képviselők strukturális és szervezeti jellemzői erős eltéréseket mutathatnak, miként a szakértelmük és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén folytatott tevékenységeik hatékonyságát elősegíteni vagy hátráltatni képes mechanizmusok is. Négy fő tényezőt kívánunk bemutatni: a munkavédelmi képviselők „lefedettségét” és reprezentativitását; a vállalatvezetés, a kormány és a szakszervezetek által nyújtott forrásokhoz és támogatáshoz való hozzáférést; a munkavédelmi képviselők ismereteinek, képzettségének és látásmódjának fokát; hatalmi erejüket, lehetőségeik kiterjesztésének fokát („empowerment”) és befolyásuk mértékét.

Az első tényező a „lefedettséget” és a reprezentativitást érinti. Mindez a vállalatoknál tevékenykedő munkavédelmi képviselők abszolút számát vagy előfordulási gyakoriságát és e képviselők megválasztásának módját takarja. Amikor a „lefedettség” nem megfelelő mértékű, gyakrabban megesik, hogy a képviselők perifériára szorulnak, és akcióik kevésbé hatékonyak. A leghelyesebb megközelítési módot alighanem az jelenti, ha a munkavédelmi képviselőknek a munkavállalók képviseleti fórumai által történő kinevezését, valamint a szakszervezetek általi figyelemmel kísérést vizsgáljuk. Fontos, nem elhanyagolható szempont, hogy működik-e munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi bizottság. A munkavédelmi képviselők bizonyos tagállamok biztonsági-egészségvédelmi bizottságain belül információkhoz jutnak és információkat cserélnek egymás közt. Efféle bizottságok hiányában szűkösebb a részvételhez és a tárgyaláshoz szükséges tér. Egy Franciaországból vett példa azt mutatja, hogy a vállalatokon belül működő munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi bizottságok „lefedettségének” és főbb jellemzőinek ismerete komoly jelentőséggel bír (lásd a keretes részt).

A munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi bizottságok jellemzői és „lefedettsége” Franciaországban

Franciaországban a munkavédelmi képviselők az Egészségügyi, Biztonsági és Munkakörülményeket Ellenőrző Bizottságnak (CHSCT) a tagjai, amelyben a menedzsment képviselői foglalnak helyet, és létrehozása kötelező az 50-nél több főt foglalkoztató vállalatok esetében. A CHSCT tagjai maguk is az üzemi tanács (ÜT) tagjai, amely a munkavállalók – választott – képviselői alkotta szerv. Ha működnek szakszervezetek egy vállalatnál, akkor általában az ÜT-ben és a CHSCT-ben ülnek képviselőik, de ezek a választott tagokkal működő fórumok nem feltétlenül kötődnek szakszervezetekhez, noha ez utóbbiak ily módon képviselhetik magukat. A legfrissebb, 2004-es felmérés szerint a több mint 50 főt foglalkoztató vállalatok 72%-ánál létezik CHSCT. Az egyébként kötelező ÜT hiányát leginkább az magyarázza, hogy jelöltek híján nem sikerült megválasztani a munkavállalók képviselőit (ÜT). Hogy alakult-e a vállalatnál CHSCT, az nagyban függ a vállalat méretétől. A 20-49 főt foglalkoztató vállalatoknak csupán 17%-ánál működik CHSCT. A CHSCT létrehozását és tevékenységét meghatározó fő tényezők (amennyiben a tevékenységet az ülések számával mérjük) a vállalat szerkezetére és az azon belüli ipari viszonyokra utalnak. A CHSCT létrehozása függ a vállalatvezetési politikától, de ugyanígy a belső szociális nyomásgyakorlástól is. A szakszervezeti jelenlét például fontos meghatározó tényező a CHSCT létrehozása szempontjából, mindamellet ez utóbbinak a valószínűségét növeli a szociális konfliktusok előfordulása is: azoknál a vállalatoknál, amelyeknek a felmérést megelőző három évben (2002-2004) nem volt részük kollektív konfliktusban, alacsony volt a CHSCT-k aránya (29%), miközben azoknál a vállalatoknál, amelyeknél akadt egy konfliktus, ez az arány elérte a 44%-ot, azoknál pedig, amelyeknél kettő vagy több konfliktus is adódott, a 72%-ot. Egy másik felmérésen alapuló tanulmány azt mutatja, hogy a CHSCT létrehozása a vállalatnál előforduló szakmai kockázatoktól és azok természetétől is függ. A CHSCT létrehozása valószínűbb azoknál a vállalatoknál, ahol csapatmunka vagy éjszakai munka folyik, ahol nagyobb intenzitású a munka, és ahol egyes munkavállalók ionizáló sugárzásoknak vannak kitéve; nem függ viszont a vegyi vagy fizikai kockázatoktól.

Forrás: Thomas Coutrot, DARES, Munkaügyi, Munkaügyi kapcsolatokért felelős és Szolidaritási Minisztérium, Párizs, Franciaország

A második tényező az eszközökhöz-forrásokhoz és a támogatáshoz való hozzáférést érinti. A munkavédelmi képviselőknek megfelelő szintű materiális háttérrel (például irodával, internet-hozzáféréssel), illetve jogi eszközökkel kell rendelkezniük, és maguk mögött kell tudniuk a vállalatvezetés, a kormány és a szakszervezetek valós támogatását. Az EU-tagállamokban az ágazatok és a vállalatok esetében az eszközök-források szintje nagyon egyenlőtlenül oszlik meg a munkavédelmi képviselők szempontjából, a saját költségvetéssel és számtalan eszközzel rendelkező képviselőktől kezdve azokat, akik erős megszorításokat szenvednek el a vállalatvezetés részéről, és csak korlátozott szakszervezeti háttérrel rendelkeznek, a két eset között számos köztes helyzettel. A munkavédelmi képviselőkről készült felmérések azt mutatják, hogy e feltételek egyike sem magától adott. Számos esetben a munkavédelmi képviselők nem igazán tudják, hogy milyen eszközökkel-forrásokkal rendelkeznek, és hogy miképpen használják azokat. Bizonyos vállalatok, de különösen a kisvállalatok esetében a munkavédelmi képviselők nem gyakorolják törvény adta jogait, mert félnek a megtorló intézkedésektől vagy állásuk elvesztésének lehetőségétől.

Most nézzük meg azt, hogy a vállalatvezetés, a kormány és a szakszervezetek milyen szerepet játszanak az eszközök-források és a támogatások szempontjából. A vállalatvezetésnek fizetett szabadidőt kell biztosítani a munkavédelmi képviselőknek, hogy azok megfelelő képzésben részesülhessenek, vizsgálatokat végezhesse, és üléseken vehessenek részt. Ennek a fizetett szabadidőnek szerepelnie kell a vállalat éves költségvetésében. Egy másik lényeges aspektus: a munkavédelmi képviselők szempontjából fontos, hogy ténylegesen gyakorolhassák ezt a jogot, és a munkájukat ne más kollégáik végezzék el helyettük. A munkavédelmi képviselők által közölt információkat vizsgáló tanulmányok maguk is azt mutatják, hogy ez jelentős akadályt képez munkájuk megfelelő végzése szempontjából (Walters et al., 2005; Garcian, 2007; DTI, 2007). A vállalatvezetésnek biztosítani kellene a vállalatban belül fellelhető, akár általánosságban a munkahelyi egészségvédelemre, akár specifikusan az egészségvédelmi és biztonsági kérdésekre vonatkozó információkhoz való hozzáférést.

Noha a jogszabályok biztosítják az információhoz való hozzáférés jogát, sok vállalat esetében ez koránt sincs így. Megfelelő tájékoztatást illik adni, kellően hosszú időt előírni az információ átadására, és mindennek oly módon kell történnie, hogy a biztonsági-egészségvédelmi képviselők számára lehetővé váljon az információ megértése és a reagálás. A munkavédelmi képviselőket megilleti az a jog és lehetőség, hogy a szakszervezetekhez vagy a kormány szakértőjéhez forduljanak, és konzultáljanak velük. Végezetül arról sem szabad megfeledkezni, milyen nagy jelentőséggel bír, hogy teljes mértékben átlátható kommunikációs csatornák létesüljenek valamennyi érintett fél között. Általános vélekedés szerint a munkahelyi konzultáció alapját a vállalatvezetés, a bizottsági tagok, a munkavédelmi képviselők, a szakszervezetek és a munkavállalók közötti hathatós kommunikáció képezi.

A kormányoknak legfőképpen tájékoztatás, fogadtatás, védelem és közvetítés formájában kell támogatást nyújtania a munkavédelmi képviselőknek.

1. Az állami szervek gyakorlati szakembereinek minőségi információkkal és tanácsokkal kell ellátniuk a munkavédelmi képviselőket;
2. A kormányoknak olyan intézményi eljárásokat kell bevezetniük, hogy a munkavédelmi képviselők gyorsan, könnyedén és minden korlátozás nélkül kapcsolatba tudjanak lépni a munkaegészségügyi előírások betartását

- ellenőrző munkavédelmi felügyelőkkel és más ellenőrzési szervekkel;
3. A kormányoknak hatékonyabb jogi védelmet kell biztosítaniuk a munkavédelmi képviselőknek, hogy az utóbbiak állása ne forogjon veszélyben;
 4. A közintézményeknek el kell látniuk közvetítő szerepüket szakértelmük és felelősségük „semleges” módon való érvényesítésével, amikor konfliktusok vagy súlyos nézeteltérések alakulnak ki a vállalatvezetés és a munkavédelmi képviselők között;
 5. A kormányoknak nyilvános adatbázisokat kell létrehozniuk a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kérdéseket illetően, és olyan eljárásokat kell bevezetniük, amelyek hozzáférést biztosítanak ezekhez az információkhoz, akár munkavédelmi képviselőktől, akár vállalatvezetőktől származó információkról van szó.

A munkavédelmi képviselőknek jelentős támogatásra van szükségük a szakszervezetek részéről is, és kiváltképp védelemre szorulnak a vállalatvezetés megtorló intézkedéseivel szemben. Ebből a szempontból fontos szerep jut a szakszervezeteknek, amelyek kellő tájékoztatást és képzést biztosítanak a munkavédelmi képviselőknek, hogy azok megfelelő módon végezzék tevékenységüket.

A harmadik strukturális tényezőt a munkavédelmi képviselők ismeretei, a képzettségük és a látásmódjuk alkotja, vagyis a hozzáértésük, a felkészültségük és a tudatosságuk vagy sajátos kollektív tudatuk. Azok a kutatások, amelyeket a vegyiparban és az építőiparban végeztek a munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi képviselőről, azt mutatták, hogy a biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos eredmények és megállapodások mindig olyankor érték el a legmagasabb szintet, amikor a munkavédelmi képviselőket előzőleg képzésben részesítette valamely szakszervezet (Walters és Nichols, 2006). Ezeket az eredményeket más tanulmányok is megerősítették. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén az ismereteknek és a képzésnek három fő témát kellene lefedniük: a gyakorlati jellegű adatokat és a tájékoztatást különböző témákban (pl. a munkahelyi balesetekről, a munkahelyi kockázatokról és a jogszabályokról készült felmérések); a munkavállalókkal való kommunikációhoz és aggodalmaik kifejezéséhez szükséges szakértelmet; ideológiai-politikai látásmódot, amely lehetővé teszi, hogy átfogó módon és reálisan mérjék fel az erőviszonyokat, és hatékony megoldásokat találjanak a biztonsági és egészségügyi problémákra.

A negyedik és egyben utolsó tényező azt jelzi, hogy milyen szintű hatalommal, mennyire fejlett képességekkel és befolyással rendelkeznek a munkavédelmi képviselők, vagyis azt, hogy mennyire képesek a jogaikat gyakorolni, és a céljaik eléréséhez szükséges mértékben nyomást gyakorolni. A munkavédelmi képviselőknek egy olyan politikai kontextusban kell gyakorolniuk törvény adta jogaikat, amelyben a munkaszervezés, a tájékoztatás, valamint a megelőzés tartalma és kialakítása a munkaadók kontrollja alatt áll. Ha fejlett képességekkel rendelkeznek, a munkavédelmi képviselők és a munkavállalók nagyobb befolyással bírnak ahhoz, hogy nyomást gyakoroljanak a vállalatvezetésre, ami jelentős mértékben megnöveli a munkavállalók mozgósítására való képességüket. A munkavállalók bevonása kulcsfontosságú tényező abból a szempontból, hogy az információk eljutnak-e hozzájuk, és azonosítani tudják-e a potenciális kockázatokat, vagy úgy, hogy kérdéseket vetnek fel a munkavédelmi képviselővel együtt, vagy úgy, hogy a munkamegtagadást kilátásba helyez-

ve akcióba lépnek. A képviselők jogokkal való felruházása nem csak a részvételt érinti, hanem az eszközeik-forrásaik és tevékenységeik ellenőrzését is. A képességek fejlesztésének három fő, sajátos formájára kell rávilágítanunk. Először is a munkavédelmi képviselőknek el kell érniük egy bizonyos láthatósági fokot, és ki kell vívniuk a vállalatvezetés és a biztonsági szakemberek tiszteletét. Másrészt szükségük van arra, hogy valamennyi munkavállaló (nem csupán a szakszervezeti tagok) és a vállalatban belüli szakszervezetek is elismerjék a tevékenységüket, és támogassák őket. Harmadrészt el kell érniük, hogy a kormány nyíltan és hivatalosan elismerje őket.

A munkavédelmi képviselők által alkalmazott megközelítési módok és tevékenységeik

A szakszervezetek különböző munkahelyi egészségvédelmi stratégiákat követhetnek uniós, nemzeti és helyi szinten, ami erősen befolyásolhatja a munkavédelmi képviselők megközelítési módját és tevékenységét. A vegyes bizottságokban ülő munkavédelmi képviselők és szakszervezeti tag munkavállalók némelyikét például olyan „formalista és gyakorlati” szempontú megközelítésekbe kényszeríthetik bele, amelyek úgy vetnek fel biztonsági és egészségvédelmi kérdéseket, hogy azokat az ipari viszonyoktól leválasztott módszertani vagy gyakorlati kérdésekként kezelik, vagyis a vállalatvezetés számára sokszor kedvező megközelítési módokon. Más helyzetekben a munkavédelmi képviselők „zsigeri” reakcióval társuló konfrontatív megközelítéssel élnek: erősen szembehelyezkednek (vállalatban kívül és belül) a vállalatvezetés nézetével, eszközként használják a jogszabályokat és rendeleteket e szembeszegülés során, és nem egyszer nincsenek javaslataik a legsúlyosabb munkahelyi egészségügyi problémák megoldására. S végül időnként az is előfordul, hogy a munkavédelmi képviselők a „politikai aktivizmus” sugallta megközelítési mód mellett döntenek: ilyenkor széles körű adatok és információkat gyűjtenek össze, buzgón igyekeznek növelni a munkavállalók ismereteit, láthatósági fokát és részvételét, és a kollektív fellépésre és a munkavállalók hatalommal való felruházására sarkallnak, hogy ez utóbbiak pótmegoldásokat vessenek fel, és egyezkedjenek róluk a vezetőkkel (Hall et al., 2006). Tevékenységeik végzése során a munkavédelmi képviselők sokszor e három megközelítési mód keverékét használják, mindegyikből felhasználva elemeket.

A munkavédelmi képviselők számos, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelméhez és a megelőzéshez kapcsolódó tevékenységet fejthetnek ki. Példaként említhetjük a munkavállalóknak nyújtott tájékoztatást és képzést, valamint a munkavállalók valódi részvételét közvetlenebb módon megcélzó munkahelyi egészségvédelmi akciókat. Alább röviden áttekintünk néhányat a kommunikációval, az ismeretekkel, a képzéssel, a kutatással, a tárgyalással és a nyomásgyakorlással kapcsolatos legfontosabb tevékenységek közül.

Helyzetkép a spanyolországi munkavédelmi képviselők tevékenységéről

Tíz évvel a spanyol foglalkoztatási törvény elfogadása után elemzés készült a munkavédelmi képviselők tevékenységéről. A megkérdezett munkavédelmi képviselők többsége az előző év folyamán bizonyos számú, a kötelezettségeikkel kapcsolatos küldetést vállalt – leggyakoribb tevékenységeiket a véleményüket kikérő munkavállalóknak való válaszadás (a megkérdezett személyek 90%-a), a munkahelyi látogatások (79%), a munkahelyi egészségügyi problémákról szóló, illetékesek és/vagy vezetők számára készült jelentések írása (76%), a vállalatoknál rendelkezésre álló, a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos anyagok tanulmányozása (75%) és a munkavállalók tájékoztatásában vagy képzésében való részvétel (74%) jelentették. A munkavédelmi képviselők általában fölöttébb tevékenyek, kiváltképp a munkavállalók egészségügyi kérdésekben való tájékoztatásában és tanácsokkal való ellátásában. Ezzel szemben kisebb gyakorisággal volt megfigyelhető az, hogy közvetlen módon részt vettek volna a munkahelyi egészségvédelem irányításában és az ezzel kapcsolatos vállalati döntéshozatalokban (mint amilyen a balesetek kivizsgálása, a kockázatfelmérés, a megelőzési stratégia kialakítása és a válaszadás a munkavállalók munkahelyi egészségvédelemre vonatkozó sajátos követeléseire).

Forrás: A. M. García, M. J. López-Jacob, I. Dudzinski, R. Gadea, F. Rodrigo: Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces, J Epidemiology Community Health, 2007, 61(9), 784-790. o.

Helyzetkép az egyesült királysági munkavédelmi képviselők tevékenységéről

Az Egyesült Királyságban felmérés készült többségükben jól szervezett, vagyis feltételezhetően túlnyomórészt kiemelkedőnek számító vállalatoknál tevékenykedő képviselők körében. A munkavédelmi képviselők több mint fele (56%) úgy ítélte meg, hogy munkaadóik megfelelő kockázatfelmérést végeztek, de tízből kevesebb mint három (28%) volt csak elégedett közülük a kockázatfelmérés módjának kialakításába való bevonásukkal, közel a felük (44%) pedig egyáltalán nem is vett abban részt. A munkaadók ötből több mint egy munkavédelmi képviselővel (22%) konzultálnak rendszeresen egészségvédelmi és biztonsági kérdésekről. Akkor is csupán a munkavédelmi képviselők egyharmadával (37%) konzultáltak rendszeresen, ha ez utóbbiak ezt előzőleg kimondottan kérték. Az összes munkavédelmi képviselő több mint fele (51%) hajt végre évente három vagy több ellenőrzést. Minden harmadik munkavédelmi képviselő (34%) 1-5 órát szánt az egészségvédelem és biztonság kérdésére a felmérést megelőző héten.

Forrás: Trade Union Congress (TUC), Safety Representatives Survey, 2006

A tapasztalatok és a személyes beszámolók szerint nagy fontossággal bírnak a munkavállalókkal való rendszeres tanácskozások, mert ez utóbbiak ennek révén értesülhetnek a képviselőik tevékenységéről. Ha nincs kommunikáció a munkavállalókkal, az akadályt jelent a munkavédelmi képviselők hatékonysága szempontjából. Ez esetben meggyengül a munkavállalók részéről a támogatás, és a kockázatok kevésbé tudatosulnak. Egy másik lényeges, ehhez kapcsolódó dolog: a munkavédelmi képviselőknél ügyelniük kell arra, hogy képesek legyenek megteremteni a szükséges egyensúlyt a különböző tevékenységeik között: egyrészt kellő mértékű gyakorlati tájékoztatásban és képzésben kell részesülniük, másrészt folyamatosan figyelemmel kell kísérniük azt, hogy mennyire érzékelik a saját bőrükön a munkavállalók az egészségügyi és biztonsági problémákat. A munkavédelmi képviselők egyéb tevékenységei között szerepelnek a felmérések, illetve a munkakörülmények, az üzemi balesetek és

munkahelyi betegségek felügyelete, a munkahelyek ellenőrzése, a munkavállalóknak nyújtandó támogatás információkérés esetén, a kockázatfelmérés és a megelőzéssel kapcsolatos javaslatlattervek (Walters, 2006; García et al., 2007).

A jogszabályok vagy a kollektív szerződések jelentős hatalommal ruházzák fel a munkavédelmi képviselőket, akik ezzel szinte mindig hatékony és felelősségteljes módon élnek – példaként említhetjük erre a veszélyes munka beszüntetésének jogát vagy a felszólítás lehetőségét³. Ez a végső esetben alkalmazandó jog szükségszerűen szimbolikus erővel bír, s alkalmas arra, hogy megerősítse a munkavédelmi képviselők befolyását. Mindamelletttől fölöttebb ritka, hogy a munkavédelmi képviselők efféle akciókhoz folyamodnának. Egy Spanyolországban készült tanulmány azt mutatja, hogy a munkavédelmi képviselők csak elvétve szerveztek nyomásgyakorlással kísért akciókat, és csupán 18%-uk jelezte, hogy valamely nem biztonságos munka beszüntetésére tett javaslatot, a spanyol jogszabályok által biztosított jogukkal élve (García et al., 2007). A tárgyaláshoz és a nyomásgyakorláshoz kapcsolódó többi tevékenység között az alábbiakat említhetjük: tanácskozások tartása, az egészségvédelmi és biztonsági, valamint az üzemi bizottságokban végzett munka, illetve hivatalos panaszok és sérelmek megfogalmazása. Bizonyos leíró tanulmányok és felmérések, amelyek egyes EU-tagállamokban, így például Franciaországban, Belgiumban, Olaszországban, Spanyolországban vagy éppen az Egyesült Királyságban készültek (lásd feljebb a keretes részt), kimerítően részletes képet nyújtanak a munkavédelmi képviselők különböző tevékenységeiről.

A szakszervezetek és munkavédelmi képviselők hatása a munkahelyi beavatkozásokra és az eredményekre

Bár csekély számú kutatás született arról, hogy a munkavédelmi képviselők milyen hatékonysággal működnek és milyen befolyással bírnak a munkahelyi egészségvédelem terén, és a tanulmányok részletes adatai jelentős eltéréseket mutatnak, ezek az adatok összességükben véve arra utalnak, hogy a szakszervezeti jelenlét, a kollektív szerződések és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén létező szakszervezeti képviselet a törvények-jogszabályok nagyobb betartásával, a munkahelyi balesetek és a munkahelyi egészségügyi problémák kisebb arányával járnak együtt, és egészében véve jobb eredményeket hoznak a biztonság és egészségvédelem terén (Shannon et al., 1997; Milgate et al., 2002; Walters, 2006). A tanulmányok általánosságban azt mutatják, hogy a munkahelyi kollektív megállapodások javítják a vállalat vezetőségének a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos gyakorlatát, és ilyenkor a jogszabályok betartására is jobban ügyelnek (Kochan et al., 1977; Beaumont et al., 1982; Bryce és Manga, 1985). A piemontei kórházakról készült olasz felmérés nyilvánvalóvá tette, hogy milyen fontos szerepe van a munkavédelmi képviselőkkel való konzultációnak a kórházi intézményekben alkalmazott megelőzési politika szempontjából (Coordinamento dei

³ Ausztráliában elismerik ezt a jogot. Lehetőséget ad arra, hogy a munkavédelmi képviselők ideiglenes felszólítással éljenek. A végleges döntést a munkafelügyelet hozza meg.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza della Sanita e Universita del Piemonte (Co.Ra.L.S), La sicurezza sul lavoro negli ospedali dei Piemonte, Torino, 2005).

Szakszervezeti képviselet és munkahelyi balesetek az Egyesült Királyságban

Egy tanulmány feltárta, hogy a balesetek aránya alacsonyabb azoknál a vállalatoknál, amelyeknek biztonsági-egészségvédelmi bizottságaiban a szakszervezetek által delegált képviselők is helyet foglalnak. A biztonság terén felmutatott eredményeik egyértelműen jobbak, mint azoké a vállalatoké, amelyeknél a szakszervezetek nincsenek képviseltetve a munkavédelmi bizottságokban, és amelyeknél egyedül a vállalatvezetés határoz a területet érintő kérdésekben.

Forrás: T. Nichols, D. R. Walters, A. C. Tasiran: Trade Unions, Institutional Mediation and Industrial Safety – Evidence from the UK, Journal of Industrial Relations, 2007, 49(2), 211-225. o.

Biztonsági-egészségvédelmi bizottság és munkahelyi egészségvédelmi eredmények Franciaországban

A munkakörülményekről 2005-ben készült francia tanulmány szerint az olyan vállalatoknál, amelyeknél létezik Egészségügyi, Biztonsági és Munkakörülményeket Ellenőrző Bizottság (CHSCT), a munkavállalók kétszer nagyobb valószínűséggel számolnak be arról, hogy tájékoztatást kaptak vagy képzésben részesültek az utolsó 12 hónap során a biztonsági és egészségügyi kérdéseket illetően. Így például a munkavállalók 29%-a részesült valamilyen formában képzésben az előző év folyamán azoknál a vállalatoknál, ahol működik CHSCT, míg a CHSCT-t nélkülöző munkavállalók esetében ez az arány mindössze 9%. Emellett ott, ahol létezik CHSCT, a munkavállalók 57%-a kap ténylegesen írásos biztonsági utasításokat, miközben CHSCT-k híján csupán 25%-uk. Egy másik mutató, amely pozitív módon függ össze a CHSCT-k jelenlétével, nem más, mint a munkavállalók védelme a vegyi és biológiai veszélyekkel szemben: a veszélyeknek kitett munkavállalók 67%-a esetében biztosított a vegyszerek elleni védelem azoknál a vállalatoknál, ahol működik CHSCT, míg CHSCT híján csupán 57%-uk esetében. Az üzemi orvosok szerint a CHSCT-k javítják a megelőzés hatékonyságát. Így például a CHSCT jelenléte 20%-kal növeli annak valószínűségét, hogy az üzemi orvosok pozitív módon mérik fel, mennyire megfelelő a vegyi és biológiai veszélyekkel szembeni megelőzés.

Forrás: Thomas Coutrot, DARES, Munkaügyi, Munkaügyi kapcsolatokért felelős és Szolidaritási Minisztérium, Párizs, Franciaország

Több jelentés is hangsúlyozza, hogy pozitív összefüggés mutatható ki a bizottsági képviselők képzettségének és tudásának szintje és egyrészt e bizottság hatékonysága, másrészt a balesetek alacsonyabb aránya között (Coyle és Leopold, 1981; Ontario, 1986; Walters és Haines, 1988; Eaton és Nocerino, 2000; O'Grady, 2000). Ugyanígy, a munkavállalók képességeinek fejlesztése és a biztonsági-egészségvédelmi bizottság tagjainak képzésére szánt idő is alacsonyabb baleseti aránnyal társulnak (Shannon et al., 1997).

Két nemrégiben készült – brit, illetve francia – tanulmány is rávilágít arra, hogy bizonyos fokú kapcsolat mutatható ki a szakszervezeti és munkavédelmi képviselői jelenlét és a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén elért eredmények között (lásd feljebb a keretes részeket).

Szükségletek és kihívások

A munkavédelmi képviselők a szervezés tekintetében fontos ütőkártyát jelentenek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása szempontjából. Számos szükségletet és kihívást jelentő problémát kell azonban még számba venni és kielégíteni, illetve megoldani. Alább összefoglalunk néhányat a legfontosabbak közül a szereplők három kategóriájára, a szakszervezetekre és munkavállalókra, a politikai felelősökre és a közigazgatásra, illetve a kutatókra nézve.

Szakszervezetek és munkavédelmi képviselők

Ahhoz, hogy a szakszervezetek hathatós támogatást nyújthassanak a munkavédelmi képviselőknek, az alábbi szükségletekre és kihívásokra kellene választ találniuk:

- javítani volna szükséges a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kollektív szerződéseken, és olyan záradékokat kidolgozni a kollektív tárgyalások során, amelyek beépítik a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők valóságos tapasztalatait;
- az alvállalkozói vagy termelési láncokra vonatkozó szerződések keretében foglalkoztatott munkavállalók képviselőit fókuszáló kollektív tárgyalásokat kellene indítani;
- információkkal kellene ellátni és képzésben kellene részesíteni a munkavállalókat a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseiről, és ezeket a kérdéseket bele kell foglalni az ipari viszonyokról szóló tárgyalási folyamatba;
- szélesebb szociálpolitikai és munkahelyi egészségvédelmi politikai perspektívába kellene helyezni bizonyos biztonsági és egészségvédelmi problémákat, amelyeket jelenleg pusztán gyakorlati és jogi „keretek között” kezelnek;
- együttműködésre kellene ösztönözni a munkavédelmi képviselőket, az üzemi bizottsági tagokat és szakszervezeti küldötteket;
- meg kellene vizsgálni, hogy a munkavédelmi képviselők milyen módon érhetik el, hogy minél nagyobb befolyással bírjanak a munkahelyi egészségvédelmi rendszer egyéb szereplőire, a munkáltatói szervezetekre, a megelőzési szolgálatok és ellenőrzési szervek munkatársait is beleértve, hogy olyan környezet megteremtését segítsék elő, amely hatékonyabban tudja támogatni a munkavállalók érdekképviseletét a munkahelyi egészségvédelem területén;
- el kellene jutni a munkavédelmi képviselők részvételének egy olyan fokára, amely túllép az uniós jogi rendelkezéseken a munkavállalóknak nyújtott tanácsadás és tájékoztatás tekintetében. El kellene érni, hogy a munkavédelmi képviselőknek módjukban álljon részt venni a munkaadóval folytatott tárgyalásokon, ha a munkahelyi egészségvédelem kérdése kerül napirendre;

- teljes és megbízható adatbázisrendszereket kellene létrehozni a munkavédelmi képviselők „lefedettségéről”, helyzetéről, tevékenységeiről és eredményeiről;
- aktívabb munkavédelmi képviselői hálózatokat kellene kiépíteni;
- új ismeretszerzési stratégiákat kellene kialakítani a legvédtelenebb ágazatokban. Ennek elérése céljából szorosabb együttműködésre volna szükség a gyakorlati és tudományos szakemberekkel;
- világos stratégiát kell kidolgozni a munkavédelmi képviselők támogatására a munkahelyen végzett akcióik értékelésére szolgáló mechanizmusokkal.

Politikai felelősök és közigazgatási szervek

A politikai felelősöknek és a közigazgatási szerveknek teljesen tudatában kell lenniük annak, hogy a munkavédelmi képviselőknek milyen döntő szerepük van a munkavállalók egészségének és közérzetének javításában.

Következésképpen szükségletek széles körét kielégítő akciókhoz kellene folyamodniuk annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselők tevékenysége megerősödjön, megszilárduljon:

- létre kellene hozni egy komplett és megbízható egészségügyi rendszert, amely többek között olyan problémákkal kapcsolatos adatokat foglal magában, mint a vegyi anyagok helyettesítése, az egészségi állapot folyamatos ellenőrzése és az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos eredmények;
- hivatalos jegyzékbe kellene felvenni valamennyi munkavédelmi képviselőt;
- növelni kellene a munkavédelmi képviselők képzési programjaira szánt forrásokat;
- növelni kellene a kollektív tárgyalásokra fordítható forrásokat a munkavédelmi képviselők „lefedettségének” kiterjesztése céljából (pl. regionális munkavédelmi képviselők és a munkavállalók képviselőjének egyéb formái);
- bővíteni kellene a munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi bizottságok ellenőrzési jogosítványait, hogy azok döntéseket hozhassanak;
- hatékonyabb ellenőrzési eszközök kifejlesztésével kellene javítani a létező jogszabályok alkalmazásán. Nagyon gyakran előfordul például, hogy a munkafelügyelet és a munkaügyi igazgatás nem rendelkezik a jogszabályok betartatásához szükséges forrásokkal és eszközökkel. Ugyanígy, a munkavédelmi képviselőknek nagyobb védelmet kell élvezniük munkaadóikkal szemben. El kellene érni, hogy a gyakorlati szakemberek és a megelőzési szolgálatok legitim szakemberekként ismerjék el a munkavédelmi képviselőket. Végezetül lejjebb kellene vinni a munkavédelmi képviselők és a biztonsági-egészségvédelmi bizottságok kötelező létrehozására vonatkozó, törvényileg meghatározott küszöböt annak érdekében, hogy több munkavállaló élvezhessen ennek előnyeit.

Kutatók

A munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos kutatásokat érintő hagyományos „gyakorlati” megközelítések figyelmen kívül hagyták a munkavédelmi képviselők szerepét. A részvételen alapuló kutatási modellek nem egyszerűen tanulmányozandó tárgyként tekintenek a munkavállalókra, hanem úgy, mint akik tevékenyen részt vesznek a kutatás minden stádiumában (vagyis az elméleti elgondolástól az adatgyűjtésen át az eredmények elemzéséig és értelmezéséig). Következésképpen ennek a megközelítésnek lényeges elemként kellene szerepelnie abban az általános stratégiában, amelynek célja, hogy olyan politikai és szociális változást idézzon elő, amelynek eredményeképpen javulhatnak a vállalati munkakörülmények, ahogy a munkavállalók és családjuk egészsége és közérzete is.

A munkahelyi egészségvédelmi közösségi politikának kutatási programokat kellene kidolgoznia, mégpedig oly módon, hogy

- kritikus vizsgálatnak vetik alá a munkakörülményekről az egyes tagállamokban, illetve uniós szinten készült felméréseket;
- javítanak számos országban, többek között a dél- és kelet-európai országokban a tájékoztatás és a felmérések színvonalán;
- leírják, hogy milyen feltételek mellett fejtik ki tevékenységüket a munkavédelmi képviselők és bizottságok;
- részletesen elemzik a munkavédelmi képviselők akcióinak minőségét meghatározó feltételeket és tényezőket;
- felméri, hogy milyen hatással vannak a szakszervezetek, a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők a munkahelyi egészségvédelem terén elért eredményekre;
- a megelőzési tevékenységek politikai és szociális dimenzióit elemző kutatási programokat valósítanak meg.

Összegzés

Jelen dokumentum a rendelkezésre álló tapasztalatok és eredmények módszeres vizsgálatával kiindulópontul szolgál annak felmérésére, hogy az Európai Unióban milyen szerepet játszanak a munkavédelmi képviselők a munkahelyi egészségvédelem területén.

A tanulmányozott téma természetét és komplexitását, valamint az ezen a téren való kutatások viszonylagos hiányát figyelembe véve egy elméleti modellt is kidolgoztunk, amely a munkavédelmi képviselők ténykedésének hatékonyságához potenciálisan kapcsolódó feltételek és tényezők egész sorát írja le. Úgy véljük, e modell alkalmas keretet nyújt ahhoz, hogy fejlődés történjen ezen a munkahelyi egészségvédelmet nagyban meghatározó területen. Különösen kutatási programok és új, figyelemmel kísért mutatók kidolgozását, a politika terén jelentkező szükségletek pontosabb célba vételét, hatékonyabb beavatkozási modellek meghatározását és a munkavédelmi képviselők befolyásának pontosabb felmérését segíthetné elő.

Bár a munkavédelmi képviselőknek a munkahelyi egészségvédelemre gyakorolt hatását a politikusok éppúgy erősen alábecsülik, mint a kutatói társadalom, a rendelkezésre álló adatok azt jelzik, hogy az Európai Unióban a szakszervezetek, a munkavállalói képviselet és a munkavédelmi képviselők kulcsszerepet játszanak a munkavállalók egészségének javításában. A döntően az angolszász és északi országokban végzett kutatások nyilvánvalóvá tették, hogy azok a munkahelyek, ahol működik szakszervezet, biztonságosabbak, és jobb eredményeket tudnak felmutatni a munkahelyi egészségvédelem terén.

A közigazgatási szervek és a kutatók bevonása nyilvánvalóan fontos tényező. Kulcsfontosságú az is, hogy a szakszervezetek, a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők nagy jelentőséget tanúsítsanak a témával kapcsolatos politikai vitának, politikai cselekvésnek és kutatásoknak.

Függelék

Az EPSARE projektben részt vevő személyek

Az EPSARE projekt koordinátorai: María Menéndez, Katalán Munkásbizottságok, CC.OO., Munkahelyi Egészségvédelmi Osztály, Gerona, Spanyolország; Joan Benach, Egészségügyi Egyenlőtlenségek Kutatócsoport, Munkahelyi Egészségvédelmi Kutatási Egység, Kísérleti Tudományok és Egészség Tanszék, Pompeu Fabra Egyetem, Barcelona, Spanyolország; Laurent Vogel, Európai Szakszervezeti Intézet, ETUI, Brüsszel, Belgium.

A szűkebb csoport munkájában részt vevő további személyek: Thomas Coutrot, DARES, Munkaügyi, Munkaügyi kapcsolatokért felelős és Szolidaritási Minisztérium (Franciaország); Marianne de Troyer, Szociológiai Intézet, Brüsszeli Szabadegyetem – Európa Egyetem; Ana M. García, Spanyol Munkaügyi, Környezetvédelmi és Egészségügyi Szakszervezeti Intézet, ISTAS, Spanyolország; Jan Popma, Amszterdami Egyetem; Miluse Vachová, Ostravai Egyetem; David Walters, Társadalomtudományi Főiskola, Cardiffi Egyetem, Nagy-Britannia.

A kutatásjelentési csoport munkájában részt vevő személyek: David Gimeno (Department of Epidemiology and Public Health, University College London, The University of Texas School of Public Health, Division of Environmental and Occupational Health Sciences, San Antonio Regional Campus, San Antonio, Texas, USA); Allan Hall (Faculty of Arts and Social Science, University of Windsor, Windsor, Kanada); Charles Muntaner (Social Equity and Health Section, Centre for Addiction and Mental Health, University of Toronto, Toronto, Kanada); Michael Quinlan (School of Industrial Relations and Organizational Behaviour, University of New South Wales, Sydney, Ausztrália); Harry Shannon (Department of Clinical Epidemiology and Biostatistics; Program in Occupational Health and Environmental Medicine, McMaster University, Hamilton, Kanada); Montse Vergara (Health Inequalities Research Group, Occupational Health Research Unit, Department of Experimental and Health Sciences, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Spanyolország); David Walters (Cardiff University School of Social Sciences, Cardiff, Nagy-Britannia).

Felhasznált szakirodalom

- J. Benach – C. Muntaner (O. Solar, V. Santana, M. Quinlan és az Emconet Network közreműködésével): Employment, work, and health inequalities: A Global perspective, 2009
- H. Chung – C. Muntaner: Welfare state matters: a typological multilevel analysis of wealthy countries. Health Policy, 2007, 80(2), 328-339. o.

- Coordinamento dei Rappresentati dei Lavoratori per Sicurezza della Sanita e
Universita del Piemonte (Co.Ra.L.S.). La sicurezza sul lavoro negli ospedali
del Piemonte. Torino, 2005.
- Department of Trade and Industry. Workplace representatives: a review of
their facilities and facility time. Consultation Document. URN 06/1973.
2007 január. Webes elérhetőség: [http://www.berr.gov.uk/files/
file36336.pdf](http://www.berr.gov.uk/files/file36336.pdf)
- ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet). 2008a. Létrehozva: 2008. 08. 01. Webes
elérhetőség:
http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/rdossier.asp?rd_pk=205&dos_pk=15
- ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet). 2008b. Létrehozva: 2008. 08. 02.
Webes elérhetőség:
http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/rdossier.asp?rd_pk=323&dos_pk=15
- K. Frick – D. R. Walters: Worker representation on health and safety in small
enterprises: Lessons from a Swedish approach. *International Labour
Review*, 1998, 137(3), 365-389. o.
- A. M. García – M. J. López-Jacob – I. Dudzinski – R. Gadea – F. Rodrigo: Factors
associated with the activities of safety representatives in Spanish
workplaces. *J Epidemiol Community Health*. 2007, 61(9), 784-790. o.
- S. Gazzane: La représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité
dans les pays de l'Union Européenne. Institut Syndical européen pour la
recherche, la formation et la santé et sécurité (ETUI-REHS). 2006 augusz-
tus.
- A. Hall – A. Forrest – A. Sears – N. Carlan: Making a difference. Knowledge
activism and worker representation in OHS Committees. *Industrial Relations*
2006, 61(3), 408-434. o.
- P. James – D. Walters: Workers' representation in health and safety: options
for regulatory reform. *Industrial Relations Journal*, 2002, 33(2), 141-156.
o.
- P. James – R. Johnstone – M. Quinlan – D. Walters: Regulating Supply Chains to
Improve Health and Safety. *Industrial Law Journal*, 2007, (36)2, 163-187.
o.
- M. Menéndez – J. Benach – L. Vogel: El impacto de los delegados de prevenció-
n en la salud laboral: el proyecto EPSARE. *Arch Prev Riesgos Labor*, 2008/
11, 5-7. o.
- N. Milgate – E. Innes – K. O'Loughlin: Examining the effectiveness of health
and safety committees and representatives: A review. *Work*, 2002/19, 281-
290. o.
- H. Shannon et al.: Workplace organizational correlates of lost time accident
rates in manufacturing. *Am J Ind Med*. 1996/29, 258-268. o.
- H. Shannon – J. Mayr – T. Haines: Overview of the relationship between
organisational and workplace factors and injury rates. *Safety Science*, 1997/
26, 201-217. o.
- D. Walters: Employee representation on health and safety in small enterprises.
A trade union initiative in agriculture. *Employee Relations*, 1998/20(2),
164-179. o.
- D. Walters – P. Kirby – F. Daly: The impact of trade union education and training
in health and safety on the workplace activity of health and safety
representatives. London: Health and Safety Executive 321, 2001.
http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2001/Crr01321.pdf
- D. Walters – K. Frick: Worker participation and the management of occupational
health and safety: reinforcing or conflicting strategies? In: K. Frick – J.

- Langaa – M. Quinlan – T. Wilthagen (Eds): Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an International Development, Pergamon, Oxford, 2000, 43-66. o.
- D. R. Walters – T. Nichols – J. Connors – A. C. Tasiran – S. Cam: The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety. Health and Safety Executive, 2005.
- D. Walters: One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom. Int J Health Serv. 2006/36(1), 87-111. o.
- D. Walters – T. Nichols: Representation and consultation on health and safety in chemicals. An exploration of limits to the preferred model. Employee Relations. 2006/28(3), 230-254. o.
- D. Walters – T. Nichols: Worker representation and workplace health and safety. New York: Palgrave MacMillan, 2007.
- D. Weil: Are Mandated Health and Safety Committees Substitutes or Supplements for Labour Unions? Industrial Labour Relations Review, 1999/ 52(3), 339-359. o.

