

# Starptautisko un Eiropas standartu loma darba pasaules veidošanā Eiropas pakalpojumu nozarē

Autors : Kristofs Hauerts (*Christophe Hauert*)

Datums : 2020. gada jūnijs

*Atruna : Šajā ziņojumā izteiktie viedokļi ir tikai autora viedokļi, un tie ne vienmēr atspoguļo finansētāju viedokli. Tos nevar uzskatīt par iesaistīto organizāciju oficiālo nostāju.*

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) runā Eiropas darba ņēmēju vārdā, lai spēcīgāk ietekmētu ES lēmumu pieņemšanu. Tā pārstāv 45 miljonus biedru no 90 arodbiedrību organizācijām 38 Eiropas valstīs, kā arī 10 Eiropas arodbiedrību apvienības. ETUC mērķis ir nodrošināt, ka ES ir ne tikai vienots preču un pakalpojumu tirgus, bet arī Sociālā Eiropa, kurā darbinieku un viņu ģimeņu labklājības uzlabošana ir vienlīdz svarīga prioritāte.

ETUC standartizācijas projekta (ETUC STAND) mērķis ir nodrošināt, ka tiek uzturēta un stiprināta arodbiedrību pārstāvība, ka tās efektīvi piedalās standartu izstrādāšanā. Tas izkristalizē tās ilgstošo prasību, ka standartiem ir jānodrošina augstākās kvalitātes darba apstākļi, tostarp arī augsts sabiedrības veselības, arodveselības un darba drošības līmenis visā Eiropā. Turklāt ETUC uzstāj uz sociālo partneru autonomiju - standartiem nevajadzētu tajā iejaukties.

#### Autors

Kristofs Hauerts (*Christophe Hauert*) (1978) ir ieguvis doktora grādu Lozannas Universitātē (UNIL). Viņa disertācija bija par patērētāju līdzdalību starptautisko standartu ietekmes veidošanā un viņam tika piešķirta UNIL Sociālo un politisko zinātņu fakultātes balva. Viņš ir bijis INTERNORM projektu vadītājs, kas bija četrus gadus ilgstošs projekts, kura ietvaros tika pētīta un atbalstīta pilsoniskās sabiedrības organizāciju līdzdalība starptautiskajā standartizācijā ([www.unil.ch/vej/internorm](http://www.unil.ch/vej/internorm)). 2015. un 2016. gadā viņš bija Eiropas Arodbiedrību konfederācijas standartizācijas padomdevējs. Pašlaik viņš ir neatkarīgs pētnieks, kā arī lektors Lozannas Universitātes Politisko zinātņu institūtā. Viņš ir arī Šveices kiberdrošības asociācijas ģenerālsekretārs ([www.cyber-safe.ch](http://www.cyber-safe.ch)).

#### Datums

2020. gada jūnijs

Ar Eiropas Komisijas un EFTA finansiālu atbalstu.

## **Kopsavilkums:**

Šajā pētījumā ir sniegti pētījuma rezultāti, kuru ETUC uzdeva 2019. gada jūlijā, lai «veiktu analīzi par standartu ietekmi uz darba pasauli pakalpojumu nozarēs».

Standarti attiecas uz tā sauktajām privātajām brīvprātīgajām tehniskajām specifikācijām, kas ir skaidri dokumentētas, publicētas un pārdotas kā instrumenti, kurus izmanto ražošanas un apmaiņas organizēšanā. Pasaules Tirdzniecības organizācijas (PTO) darbības uzsākšana 1995. gadā starptautiskajiem standartiem piešķīra būtisku lomu pasaules tirgos tirgoto preču un pakalpojumu tehnisko specifikāciju saskaņošanā. Tiesiskais regulējums Eiropā ir piešķīris nozīmīgu lomu arī standartiem, kurus ir noteikušas Eiropas standartizācijas organizācijas, radot nosacījumus labākai ES vienotā tirgus integrācijai. Tehnisko standartu kā reglamentējošu instrumentu pieaugoša nozīme un to darbības jomas paplašināšana uz jaunām jomām, piemēram, pakalpojumiem, prasa iepriekšēju izpēti par to ietekmi uz darba ņēmējiem, darba apstākļiem un sociālo dialogu.

Mūsu rezultāti, kas ir balstīti uz intervijām ar 11 arodbiedrību ekspertiem, plašu dokumentu izpēti, literatūras apskatu un tiešsaistes aptauju, sniedz pierādījumu tam, ka standarti darba ņēmējiem ir svarīgi, tostarp arī pakalpojumu jomā. Rezultāti liecina, ka pakalpojumu standartu ietekme uz darba ņēmējiem ir sarežģīta un daudzšķautņaina, saistīta gan ar pozitīvām, gan negatīvām sekām attiecībā uz darba apstākļiem un sociālo dialogu.

Noteiktos apstākļos pakalpojumu standarti var uzlabot darba apstākļus un sociālo dialogu. Šādi uzlabojumi ir, piemēram, pakalpojumu standartu ietekme, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus attiecībā uz to ietekmi uz darba ņēmējiem un viņu vidi, piemēram, apmācības iespējas vai privātums darbā.

Tomēr ir arī būtiski pierādījumi tam, ka pakalpojumu standarti var radīt negatīvas sekas darba ņēmējiem. Novērotās negatīvās sekas ir saistītas ar pakalpojumu standartiem, kuros ir noteiktas prasības, kas ir pretrunā ar spēkā esošajiem darba likumiem un koplīgumiem, vai kas rezultējas sliktākos darba apstākļos. Tie uzsver arī iespējamo standartizācijas instrumentālo izmantošanu, lai apietu sarežģīto koplīgumu slēgšanas procesu pakalpojumu nozarē.

Lai gan tie nav ne izsmeļoši, ne galīgi, pētījumā ir noteikti vairāki nosacījumi, kas ietekmē pakalpojumu standartu rezultātus, kuru starpā ir arodbiedrību līdzdalība, lai izteiktu darbinieku bažas, standartu noteikšanas darbību piemērošanas līmenis sociālā dialoga struktūrā, līmenis, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās un darba tradīciju līmenis, vai darbinieku pārstāvju efektīva līdzdalība standartu īstenošanas laikā. Uz šī pamata tika sniegti šādi ieteikumi:

### **1. ieteikums – Pievērst uzmanību**

Standartu un citu brīvprātīgo reglamentējošo iniciatīvu, kas risina darba jautājumus, pieaugoša nozīme un darbības joma pieprasa lielāku arodbiedrību uzmanību.

### **2. ieteikums – Piedalīties**

Standarti darba ņēmējiem ir svarīgi, un līdzdalība ir priekšnosacījums tam, lai nodrošinātu, ka standartos tiek ņemtas vērā darba ņēmēju bažas.

### **3. ieteikums – Ievērot standartus**

Šis ieteikums atspoguļo darbinieku pārstāvju efektīvas līdzdalības nozīmi standartu ieviešanas laikā un norāda uz iespējām sniegt norādījumus.

### **4. ieteikums – Piemērot standartus**

Līmenis, kurā standarti ir piemēroti sociālā dialoga struktūrā, lielā mērā veicina pakalpojumu standarta pozitīvu iznākumu.

## Saturs:

1	Ievads.....	9
2	Metodoloģiskie apsvērumi.....	10
3	Konteksts: Standarti pakalpojumiem un darba ņēmējiem .....	12
3.1	Starptautiskās un Eiropas standartizācijas pieaugošā nozīme.....	12
3.2	Pakalpojumu standartizācija Eiropā.....	14
3.3	Eiropas Standartizācijas organizācijas (ESO) .....	15
3.4	Arodbiedrības standartizācijā.....	17
4	Literatūras apskats .....	19
5	Pakalpojumu standartu seku uz darba ņēmējiem Eiropā izpēte .....	23
5.1	Pakalpojumu standartizācija un arodveselība un darba drošība .....	23
5.2	Pakalpojumu standartu izraisītie iespējamie uzlabojumi Eiropā .....	24
5.3	Iespējamās pakalpojumu standartu izraisītās negatīvās sekas Eiropā.....	26
5.4	Pakalpojumu standarti īpašumu pakalpojumu, īpaši tīrīšanas pakalpojumu, jomā .	29
5.5	Elementi, kuri veido pakalpojumu standartu iespējamo ietekmi .....	34
6	Secinājumi un ieteikumi .....	39
7	Atsauces avoti: .....	42

### Izmantotie saīsinājumi:

ANEC	Eiropas Patērētāja balss standartizācijā
CEN	Eiropas Standartizācijas komiteja (franču: Comité Européen de Normalisation)
CENELEC	Eiropas Elektrotehnikas standartizācijas komiteja (franču: Comité Européen de Normalisation Électrotechnique)
EK	Eiropas Komisija
ECOS	Eiropas Pilsoniskā organizācija vides interešu aizstāvībai standartizācijas procesā (angļu: European Environmental Citizen's Organisation for Standardisation)
EFTA	Eiropas Brīvās tirdzniecības nolīgums
EN	Eiropas standarti
ESO	Eiropas Standartizācijas organizācija
ESS	Eiropas Standartizācijas sistēma
ETSI	Eiropas Telekomunikāciju standartu institūts
ETUC	Eiropas Arodbiedrību konfederācija (angļu: European Trade Union Confederation)
ETUF	Eiropas Arodbiedrību apvienības (angļu: European Trade Union Federations)
ETUI	Eiropas Arodbiedrību institūts (European Trade Union Institute)
ES	Eiropas Savienība
FM	Ēku pārvaldība (angļu: Facility management)
GATS	Vispārējais nolīgums par pakalpojumu tirdzniecību (angļu: General Agreement on Trade in Services)
GATT	Vispārējais nolīgums par tarifiem un tirdzniecību (angļu: General Agreement on Tariffs and Trade)
GPA	Nolīgums par valsts iepirkumu (angļu: Agreement on Government Procurement)
ILO	Starptautiskā Darba organizācija (angļu: International Labour Organization)
ILS	Starptautiskie darba standarti (angļu: International Labour Standards)
ISO	Starptautiskā Standartizācijas organizācija (angļu: International Organization for Standardisation)
INRS	Nacionālais izpētes un drošības institūts (franču: Institut National de Recherche et de Sécurité)
ITUC	Starptautiskā Arodbiedrību konfederācija (angļu: International Trade Union Confederation)
JIS	Kopīgā standartizācijas iniciatīva (angļu: Joint Initiative on Standardisation)
KAN	Darba drošības un standartizācijas komisija (vācu: Kommission Arbeitsschutz und Normung)
NVO	Nevalstiska organizācija
NSB	Valstu standartizācijas iestādes (angļu: National standardisation bodies)
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (angļu: Organisation for Economic Co-operation and Development)
OJEU	Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis (angļu: Official Journal of the European Union)

OHS	Arodveselība un darba drošība (angļu: Occupational health and safety)
SBS	Mazo uzņēmumu standarti (angļu: Small Business Standards)
SME	Mazi un vidēji uzņēmumi (angļu: Small and medium-sized enterprise)
SPS	Sanitārie un fitosanitārie pasākumi (angļu: Sanitary and phytosanitary measures)
TBT	Tirdzniecības tehniskie šķēršļi (angļu: Technical barriers to trade)
TC	Tehniskā komiteja (angļu: Technical committee)
TSR	Trīsdaļīgs standartu režīms (angļu: Tripartite standards regime)
TFEU	Līgums par Eiropas Savienības darbību (angļu: Treaty on the Functioning of the European Union)
PTO	Pasaules Tirdzniecības organizācija

## **Glosārijs:**

Akreditācija:	Attiecas uz specializētas iestādes - akreditācijas iestādes - oficiālu atzinumu, ka sertifikācijas organizācija ir kompetenta veikt konkrētu standartu sertificēšanas pārbaudes. Akreditācijas iestādes pilnvaras parasti piešķir valdība (adaptēts no Loconto et al., 2012 un ISO/IEC 17000:2004).
Sertifikācija:	Attiecas uz iestādes izsniegtu rakstisku apliecinājumu (sertifikātu), kas apliecina, ka tā ir veikusi pārbaudi un apstiprinājusi, ka produkts, process vai persona atbilst standartā noteiktajām prasībām. (Loconto et al. 2012)
Konsorciju standarti:	Standarts, kuru ir izstrādājusi firmu vai organizāciju apvienība vai slēgts organizāciju loks, un kas gūst nozīmi, plaši izmantojot tirgū, nevis oficiāli atzīstot to spēju noteikt standartus.
ISO:	Oficiāli atzītas Eiropas Standartizācijas organizācijas, kas sastāv no CEN, CENELEC un ETSI.
ESS:	Publiski un privāti noteikumi un dalībnieki, kas nosaka standartu un ar to saistītu rezultātu izstrādi, izmantošanu un atzīšanu Eiropā.
Eiropas standarts:	Standarts, kuru pieņēmusi Eiropas standartizācijas organizācija. Pēc pieņemšanas NSB ir nepieciešams tos transponēt identiskos nacionālos standartos un atcelt visus pretrunīgos nacionālos standartus.
Saskaņots standarts:	Eiropas standarts, kas ir pieņemts uz EK pilnvarojuma (vai pieprasījuma) pamata, lai piemērotu Savienības saskaņošanas tiesību aktus. Ražotāji, citi uzņēmēji vai atbilstības novērtēšanas iestādes var izmantot saskaņotos standartus, lai pierādītu, ka produkti, pakalpojumi vai procesi atbilst attiecīgajiem ES tiesību aktiem. Atsauces uz saskaņotiem standartiem ir jāpublicē Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī (adaptēts no Regulas 1025/2012, 2. pants un EK tīmekļa vietnes).
Starptautisks darba standarts:	Juridiskie instrumenti, kurus nosaka ILO dalībnieki (t.i., valdības, darba devēji un darbinieki), kuros ir noteikti pamatprincipi un tiesības darbā.
Privāti darba standarti:	Nevalstisko dalībnieku izstrādāti standarti, kuros tieši tiek adresēti darba jautājumi, nodarbinātība un darba apstākļi.
Pakalpojumu standarts:	Standarts, kurā ir noteiktas prasības, kuras ir jāizpilda pakalpojumam, lai tas būtu piemērots mērķim. Pakalpojumu standartos var būt ietvertas gan konkrētas (mērāmas) prasības par pakalpojumu, gan organizācijas procedūras atkārtotai vai nepārtrauktai lietošanai, lai nodrošinātu, ka pakalpojuma līmenis tiek sasniegts. Pakalpojumu standartā var tikt aprakstītas pakalpojuma vai tā daļas prasības, un tajos var tikt noteikti pakalpojumu līmeņi vai kategorijas (CEN Guide 15:2012).

Standartizācijas pilnvarojums: (vai standartizācijas pieprasījums) Tiesību akts, ar kuru EK pieprasa ESO izstrādāt Eiropas standartus vai ar tiem saistītus darba rezultātus, lai atbalstītu Savienības tiesību aktus un politiku, un nosakot saturu, kuram jābūt ievērotam pieprasītajā darba rezultātā, kā arī tā pieņemšanas termiņu (adaptēts no *Rokasgrāmata par Eiropas standartizāciju, EK 2015*).

Trīsdaļīgs standartu režīms: Pārvaldības režīms, kas sastāv no standartu noteikšanas, akreditācijas un sertifikācijas. (Loconto un Busch, 2010).



## 1 Ievads

Standarti attiecas uz tā sauktajām privātajām brīvprātīgajām tehniskajām specifikācijām, kas ir skaidri dokumentētas, publicētas un pārdotas kā instrumenti, kurus izmanto ražošanas un preču un pakalpojumu apmaiņas organizēšanā. Lai novērstu to, ka standarti kļūst par globālās un reģionālās tirdzniecības šķērsli, valsts iestādes un starpvaldību organizācijas reģionālajiem un starptautiskajiem standartiem ir piešķirušas galveno lomu tehnisko specifikāciju saskaņošanā attiecībā uz precēm un pakalpojumiem, kas tiek tirgoti starptautiski. Ir vērts pieminēt, ka lai gan standarti ir brīvprātīgi, tie ir ļoti ierobežojoši. No vienas puses, uz standartiem var atsaukties tirdzniecības nolīgumos, valsts tiesību aktos vai publiskā iepirkuma politikā un tiem var būt juridiska ietekme. Kaut arī Eiropas un starptautiskos standartus izstrādā privātas specializētas organizācijas, piemēram, Starptautiskā Standartizācijas organizācija (ISO), konkrētos brīžos tie vienmēr ir saistīti arī ar valsts iestādēm. No otras puses, Eiropas un starptautiskie standarti faktiski var kļūt par nepieciešamu tirgus piekļuves nosacījumu; tādos gadījumos konkrēta privāta standarta ietekme var būt pat lielāka nekā mazākas valsts valdības noteikumu ietekme. Lai gan arodbiedrības dod priekšroku demokrātiskiem, nevis privātiem lēmumu pieņemšanas procesiem, tehnisko standartu kā reglamentējošo instrumentu pieaugošā nozīme prasa iepriekšēju izpēti par to ietekmi uz darba ņēmējiem, darba apstākļiem un sociālo dialogu. Tieši par to ir šis pētījums.

2015. gadā Eiropas Arodbiedrību konfederācija ar Eiropas Komisijas un EFTA finansiālu atbalstu uzsāka ETUC STAND projektu. ETUC STAND projekta mērķis ir nodrošināt, ka arodbiedrību pārstāvība tiek uzturēta un stiprināta, un ka tās efektīvi piedalās standartu izstrādāšanā, ar uzsvaru uz pakalpojumu nozari, kā arī modernām ražošanas metodēm. Lai gūtu precīzāku izpratni par standartu lomu un nozīmīgumu attiecībā uz darba ņēmējiem, ETUC nolēma uzsākt "Pētījumu par atsevišķu starptautisku un Eiropas standartu lomu darba pasaules veidošanā Eiropas pakalpojumu nozarē." Šo pētījumu ETUC uzdeva 2019. gada jūlijā. Tā galvenais nolūks ir «veikt analīzi par standartu ietekmi uz darba pasauli pakalpojumu nozarēs» ar šādiem mērķiem:

- «Atbalstīt un veicināt aktīvu un informētu arodbiedrību līdzdalību pakalpojumu standartu izstrādē valsts, Eiropas un starptautiskā līmenī.
- Iegūt padziļinātas zināšanas par brīvprātīgiem vienprātības standartiem Eiropas pakalpojumu nozarē un sociālo dialogu, koplīgumu, darba apstākļu un darba likumu attiecībām un mijiedarbību.
- Izprast starptautisko un Eiropas standartu ietekmi uz darba apstākļiem un sociālo dialogu atsevišķās pakalpojumu nozarēs. »

Pētījuma struktūra ir šāda: Nākamajā, 2. sadaļā, ir izklāstīta metodoloģija un konstatētās problēmas saistībā ar pakalpojumu standartu ietekmes uz darba apstākļiem un sociālo dialogu novērtēšanu. 3. sadaļa sniedz kontekstu, sniedzot vispārīgu informāciju par standartu kā reglamentējošo instrumentu pieaugošo nozīmi Eiropā, pakalpojumu standartu izstrādi un darbinieku un arodbiedrību lomu Eiropas standartizācijas sistēmā. 4. sadaļā ir sniegts literatūras pārskats par jaunajām varas un regulēšanas formām globālajā pārvaldībā, pievēršot uzmanību pētījumiem par nevalstisko dalībnieku pieaugumu darba regulēšanā. 5. sadaļā tiek izklāstīti un apspriesti pētījuma rezultāti; tā sākas ar saiknes starp pakalpojumu standartiem un arodivesību un darba drošību (OHS) pārskatīšanu, tad tiek sniegti tiešsaistes aptaujas un ekspertu interviju empīriskie secinājumi, nošķirot pakalpojumu standartu ietekmi zemākā darba līmenī (darba apstākļi) no to plašākās ietekmes institucionālajā līmenī (sociālais dialogs).

Noslēgumā ir apkopoti rezultāti un secināta plašāka ietekme, jo īpaši, attiecībā uz arodbiedrību stratēģiju saistībā ar tehnisko specifikāciju noteikšanu pakalpojumiem.

## 2 Metodoloģiskie apsvērumi

Pēdējās divās desmitgadēs ir bijuši daudzi pētījumi par standartizācijas ekonomiskajiem ieguvumiem ar atbilstošu ekonomisko modeļu izstrādi, taču standartu ietekme uz darba ņēmējiem nav analizēta gandrīz nemaz. Turklāt, salīdzinājumā ar produktu standartiem, pakalpojumu nozares standarti ir salīdzinoši jauni un attiecīgā pieredze joprojām ir ierobežota. Lai izpētītu darba ņēmēju ieguvumus un zaudējumus, kas radušies pakalpojumu standartu ietekmē, ir nepieciešama izpētes dimensija.

Cēloņsakarība vēl vairāk pastiprina šo izpētes dimensiju. Ir grūti noteikt standartā noteiktas atsevišķas prasības ietekmi uz darba ņēmējiem un darba apstākļiem, ciktāl šāda ietekme var a) būt nepiemērota novērošanai vai palikt nepamanīta organizācijas lielākajā daļā un b) būt atkarīga no standartu mijiedarbības un daudziem citiem konkrētiem faktoriem, tostarp konkrētas institucionālās sistēmas, kurā standarts tiek ieviests, vai organizatoriskiem, kultūras vai nozares mainīgiem rādītājiem. Tāpēc kvalitatīvā izpēte šķita piemērotākais variants.

Galvenie ievāktie avoti ir intervijas ar starptautiskiem ekspertiem un augsta ranga amatpersonām, kas atbild par standartizāciju un reglamentējošo politiku, dokumenti, kurus ir publicējušas iestādes, kurās strādā intervētās personas, kā arī politikas dokumenti, ziņojumi un dokumenti par nostāju saistībā ar Eiropas standartizācijas politiku, Eiropas pilnvarojumi pakalpojumu standartizācijas jomā, kā arī specializētā prese. Izpētes procesu noslēdz tiešsaistes aptauja.

- **Dokumentu izpēte un literatūras apskats**

Pētījuma sākumā tika veikta sākotnējā dokumentu izpēte, lai nodrošinātu, ka ir identificēti atbilstošākie informācijas avoti par pakalpojumu standartizāciju. Īpašs uzsvars tika likts uz tīrīšanas pakalpojumu nozari, lai sniegtu labākus novērojumus un gūtu detalizētu izpratni par standartu ietekmi šajā konkrētajā nozarē. Pēc šīs dokumentu izpētes sākotnējās fāzes, pētījumā izmantoto dokumentu datu bāze nepārtraukti tika papildināta visā izpētes laikā, piemēram, iekļaujot dokumentus, kurus nodrošināja intervētās personas. Tajā pašā laikā tika veikts akadēmiskās literatūras apskats, lai izpētītu saistību starp standartiem un citām nevalstiskām reglamentējošām iniciatīvām un tradicionāliem regulējuma veidiem. Šajā apskatā galvenokārt ir ietverta uzņēmējdarbības un sabiedrības, globālās pārvaldības un starptautisko attiecību literatūra.

- **Intervijas:**

Lai gūtu precīzāku izpratni par standartu ietekmi kopumā un konkrēti pakalpojumu standartu ietekmi attiecībā uz darba apstākļiem un sociālo dialogu, tika veiktas daļēji strukturētas intervijas ar arodbiedrību pārstāvjiem. Kopumā tika veiktas 11 intervijas (intervēto personu sarakstu skat. 1. pielikumā). Visas intervētās personas, izņemot vienu, ir bijušas vai joprojām ir iesaistītas tehniskās komitejas darbā, kas sagatavo standartus. Pirms intervijas intervētajām personām tika sniegts saraksts ar orientējošiem jautājumiem (skat. 2. pielikumu). Interviju ilgums bija no 60 līdz 90 minūtēm un tās parasti tika veiktas angļiski, izmantojot Skype, vai pa tālruni. Intervijas tika pārrakstītas analizēšanas nolūkiem.

- **Tiešsaistes aptauja:**

Tika uzsākta tiešsaistes aptauja, lai novērtētu, kā arodbiedrību dalībnieki uztver standartu nozīmi attiecībā darba ņēmējiem, to ietekmi uz darba pasauli un apstākļiem, kuri ietekmē standartu rezultātus par labu darbiniekiem. Aptauja tika izplatīta starp ETUC standartizācijas komitejas biedriem un nosūtīta Eiropas Arodbiedrību apvienībām (ETUF). Visi tika aicināti tālāk izplatīt saiti uz aptauju savā tīklā. Aptauja tika uzsākta 30. oktobrī un kā beigu termiņš tika noteikts 15. novembris. Zemā saņemto atbilžu skaita dēļ tiešsaistes aptauja tika izplatīta atkārtoti un atbilžu iesniegšanas termiņš tika pagarināts līdz 22. novembrim. Aptaujā tika saņemtas kopumā 12 atbildes. Neskatoties uz zemo atbilžu skaitu, ir vērts uzsvērt, ka cilvēki, kas atbildēja uz aptaujas jautājumiem uzskata, ka viņiem ir labas zināšanas par Eiropas standartizācijas sistēmu un standartizācijas praksi. No ģeogrāfijas perspektīvas aptauju izpildīja arodbiedrību dalībnieki no 10 dažādām valstīm (Norvēģijas, Maltas, Francijas, Zviedrijas, Vācijas, Itālijas, Portugāles, Beļģijas, Ungārijas, Apvienotās Karalistes). Lielākā daļa respondentu atbildēja, ka piedalās standartu noteikšanas darbībās.

Apkopoto materiālu analīzei bija nepieciešams izmantot kvalitatīvo satura analizēšanas metodi (Patton, 2002), lai interpretētu un aprakstītu pakalpojumu standartu ietekmi uz darba apstākļiem un sociālo dialogu un noteiktu saistītas tēmas. Tāpēc, ka uz tiešsaistes aptauju tika saņemtas maz atbildes, attiecīgie rezultāti tika izmantoti, lai atbalstītu pierādījumus no citiem avotiem, t.i., kā kvalitatīvie pierādījumi.

### 3 Konteksts: Standarti pakalpojumiem un darba ņēmējiem

Šajā sadaļā tiek sniegta informācija par pakalpojumu standartiem un to nozīmi no darba ņēmēju viedokļa. Tā sākas ar lasītāja informēšanu par kontekstu un institucionālo sistēmu, kas regulatīvo reformu, tostarp pakalpojumu, labad standartiem ir piešķirusi būtisku lomu. Tālāk tiek iepazīstināts ar pakalpojumu standartizāciju un pakalpojumu nozares specifiku, lai noteiktu tā nozīmi darba ņēmējiem. Tad mēs sniedzam vispārīgu informāciju par Eiropas un starptautisko standartizācijas iestāžu darbību, kas ir pakalpojumu standartizācijas priekšplānā. Pārskatu noslēdz ievads par arodbiedrību lomu standartizācijā, kā arī par jomām, kuras tās parasti satrauc.

#### 3.1 Starptautiskās un Eiropas standartizācijas pieaugošā nozīme

Pirms divām desmitgadēm OECD lēsa, ka "līdz 80% tirdzniecības (kas atbilst aptuveni 4\$ triljoniem gadā) ietekmē standarti vai ar tiem saistīti tehniski noteikumi"(OECD, 1999: 4). Starptautiskie standarti ir nozīmīgi patērētājiem un darba ņēmējiem, jo tie nodrošina sadarbīgas tehnoloģiskas ierīces, minimālos veselības un drošības aizsardzības pasākumus un kvalitātes garantiju attiecībā uz iegādātām precēm un pakalpojumiem. Starptautisko standartu nozīme ir saistīta ne tikai ar to pieaugošo daļu ekonomikā un to ietekmi uz vidi, vai uz darba ņēmēju un patērētāju veselību un drošību. Tā ir saistīta arī ar institucionālo vidi, kas nosaka formālu varas nodošanu starptautiskajām standartu noteikšanas organizācijām. Agrāk tehniskās specifiskācijas galvenokārt bija paredzētas tiesiskā regulējuma saglabāšanai, uzņēmumu standartus noteica vadītāji un mazā apmērā arī valsts standartu iestādes. Tagad tiesiskais regulējums ir devis pamatu brīvprātīgiem standartiem, kurus ir izstrādājušas daudzas valsts un privātā sektora standartizācijas iestādes, kas darbojas starptautiski vai reģionāli.

Standartizācija ir globalizācijas infrastruktūras daļa, kas nodrošina pārrobežu nevalstiskās koordinācijas mehānismus. Pasaules Tirdzniecības organizācijas (PTO) Tirdzniecības tehnisko šķēršļu (TBT, angļu: Technical barriers to trade) nolīguma noslēgšana un Sanitāro un fitosanitāro pasākumu (SPS, angļu: Sanitary and phytosanitary measures) nolīguma pārskatīšana 1995. gadā, kā arī daudzpusējais Nolīgums par valsts iepirkumu (GPA, angļu: Agreement on Government Procurement) noteica oficiālu varas nodošanu starptautiskām standartu noteikšanas organizācijām. Atšķirībā no brīvajiem noteikumiem saistībā ar vecā GATT tehniskajām specifiskācijām, TBT un SPS nolīgumi - tāpat kā atsevišķi Vispārējā nolīguma par pakalpojumu tirdzniecību (GATS, angļu: General Agreement on Trade in Services) un GPA noteikumi - starptautiskajiem standartiem piešķir galveno lomu globālajā tirgū tirgotu preču un pakalpojumu tehnisko specifiskāciju saskaņošanā. Valsts noteikumiem šajā jomā ir jāatbilst "likumīgiem mērķiem". Attiecībā uz precēm šādas bažas ir saistītas ar veselības, drošības un vides jautājumiem. Tātad mērķis novērst "nevajadzīgus" tirdzniecības šķēršļus ir jāīsteno, vietējos standartus pēc iespējas aizstājot ar starptautiskiem standartiem.

Ir skaidri redzams, ka izmaiņas notiek arī reģionālā līmenī, jo īpaši Eiropā, jo Eiropas Savienība ir starptautiskās standartizācijas priekšplānā. 1985. gadā Padomes Rezolūcijā 85/C 136/01 par "jaunu pieeju" tehniskajai saskaņošanai un standartizācijai tika ierosināta pilnīgi jauna regulēšanas metode.

Jaunā metode nodrošina sistēmu ES publisko tiesību saskaņošanai tikai attiecībā uz Eiropas tirgū tirgotu preču un pakalpojumu vispārīgām un būtiskām prasībām, it īpaši veselības, vides, drošības un patērētāju aizsardzības jomā. Atkarībā no skartajām nozarēm tehniskās

specifikācijas, snieguma kritēriji un kvalitātes prasības ir balstīti vai nu uz savstarpēju nacionālo standartu atzīšanu, vai arī tie ir deleģēti Eiropas standartu noteikšanas iestādēm (Egan, 2001).

Eiropas Komisija labi apzinājās, ka arvien blīvākas un plašākas Eiropas standartizācijas izveide ar globālu ietekmi varētu arī atbalstīt 2000. gada Lisabonas stratēģiju. Pakalpojumi bija viena no plāna "kļūt par konkurētspējīgāko un dinamiskāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē" galvenajām iezīmēm. Pakalpojumu standarti no jauna tika uzsvērti pēc Lisabonas stratēģijas starposma pārskatīšanas 2005. gadā, un Direktīva 2006/123/EK par pakalpojumiem iekšējā tirgū tika pieņemta 2009. gada beigās. Direktīvā tiek uzsvērts, ka kvalitātes veicināšana ir būtiska pakalpojumu iekšējā tirgus apvienošanā. Šim nolūkam tajā profesionālas neatkarīgas asociācijas un sertifikācijas organizācijas, kā arī standartizācijas iestādes, piemēram, Eiropas Standartizācijas komiteja (CEN), Eiropas Elektrotehnikas standartizācijas komiteja (CENELEC) vai Eiropas Telekomunikāciju standartu institūts (ETSI), tiek mudinātas izstrādāt brīvprātīgus Eiropas standartus un kvalitātes zīmes (102. preambula un 26. pants)<sup>1</sup>.

Patiesībā Eiropas Savienība jau 2003. un 2005. gadā adresēja tā sauktos programmēšanas pilnvarojumus (attiecīgi M 340 un M371) CEN, CENELEC un ETSI pakalpojumu jomā, lai noteiktu prioritārās nozares un izstrādātu pakalpojumu standartizācijas darba programmu, lai atbalstītu pārrobežu pakalpojumu sniegšanu Eiropā, vai nu izstrādājot vertikālus nozarei specifiskus standartus, vai arī nosakot horizontālus vispārīgus starpnozaru standartus. Balstoties uz šo pilnvarojumu rezultātiem, EK 2013. gadā CEN piešķīra standartizācijas pilnvarojumu (M 517), lai izstrādātu horizontālus pakalpojumu standartus, kuros tiek adresēti konkrēti pakalpojumu sniegšanas aspekti/daļas. Tā rezultātā tika izveidots CEN TC 447 "Pakalpojumu sniegšanas horizontālie standarti", kas pašlaik izstrādā trīs pakalpojumu standartus, kas attiecīgi attiecas uz pakalpojumu iepirkumiem, pakalpojumu līgumiem un snieguma novērtēšanu.

Lai gan Komisija CEN ir piešķīrusi vairākus pilnvarojumus, lai veicinātu pakalpojumu standartizāciju, Eiropas pakalpojumu standartu izveide ir bijusi (un joprojām ir) salīdzinoši ierobežota. Saskaņoties ar ātrāku pakalpojumu standartu izstrādi nacionālajā līmenī, nevis Eiropas līmenī<sup>2</sup> un iespējamo šķēršļu radīšanu ES iekšējai pakalpojumu tirdzniecībai, Komisija jau 2010. gadā uzsāka Eiropas Standartizācijas sistēmas (ESS) reformu.

ESS reforma daļēji tika panākta, 2013. gadā stājoties spēkā Regulai (ES) 1025/2012 par Eiropas standartizāciju, kas Komisijai nodrošināja tiesisko regulējumu, lai piešķirtu standartizācijas pilnvarojumus konkrētu pakalpojumu standartu izstrādei tādās jomās, kurā ES ir kompetenta rīkoties (Leeuwen, 2018)<sup>3</sup>. Jaunā regula paredz iekļaujošāku ESS, veicinot SME un ieinteresēto sabiedrības pārstāvju, piemēram, arodbiedrību, vides NVO un patērētāju asociāciju

---

<sup>1</sup> Pakalpojumu direktīvas 26. panta 5. punktā ir noteikts, ka "dalībvalstis sadarbībā ar Komisiju, sekmē neobligātu Eiropas standartu attīstību ar mērķi veicināt to pakalpojumu saderību, kurus nodrošina pakalpojumu sniedzēji dažādās dalībvalstīs, pakalpojumu saņēmēja informēšanu un pakalpojumu nodrošināšanas kvalitāti."

<sup>2</sup> Skat., piemēram, COM 2011(311) Final: "Eiropas pakalpojumu standartu izstrādes progress ir bijis lēns un pēdējos gados ir novērota strauja pakalpojumu standartu izstrāde nacionālā nevis Eiropas līmenī, (453 jauni nacionālie standarti 2005.-2009. gadā, salīdzinājumā ar tikai 24 Eiropas standartiem)."

<sup>3</sup> Šajā regulā jo īpaši tiek integrēta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 98/34/EK "ar ko nosaka informācijas sniegšanas kārtību tehnisko standartu un noteikumu jomā" (1998. gada 22. jūnijs) un Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums 1673/2006/EK par Eiropas standartizācijas finansēšanu (2006. gada 24. oktobris).

līdzdalību<sup>4</sup>. It īpaši Regulas 5. pants mudina Eiropas standartu noteikšanas iestādes veicināt šādu ieinteresēto personu "pienācīgu pārstāvību un efektīvu līdzdalību" un jo īpaši "ar Eiropas ieinteresēto personu organizāciju starpniecību, kas saņem Savienības finansējumu saskaņā ar šo Regulu". Tās mērķis ir arī labāk iekļaut Eiropas pakalpojumu standartizāciju ES standartizācijas tiesiskajā regulējumā. 2016. gadā EK lika papildu uzsvāru uz pakalpojumu standartizāciju un pieņēma tā saukto "Standartizācijas paku"<sup>5</sup> ar pavaddokumentu par pakalpojumu standartiem<sup>6</sup>. Tajā pašā laikā EK izlaida Kopīgo standartizācijas iniciatīvu (JIS, angļu: Joint Initiative on Standardisation) - kopīgu un nesaistošu iniciatīvu, kuras mērķis ir izstrādāt darbības, lai labāk prioritizētu un modernizētu ESS. Viena no tās darbībām (Nr. 12), noteikta CEN vadībā, precīzi adresē pakalpojumu standartu izstrādi un lietošanu.

### 3.2 Pakalpojumu standartizācija Eiropā

Pakalpojumu dominēšana ir viens no uzkrītošākajiem aspektiem tajā, kā pēdējās desmitgadēs ir mainījusies pasaules ekonomika. Mūsdienās pakalpojumi Eiropā veido vairāk nekā 70% no IKP un gandrīz tādu pašu daļu no nodarbinātības. Pakalpojumu nozīme ir saistīta ne tikai ar to pieaugošo daļu ekonomikā. Kā uzsver Bodes un Miles, "pakalpojumu ekonomika nav tikai ekonomika, kurā kvantitatīvi dominē pakalpojumu nozares. Tā ir ekonomika, kurā "pakalpojums" kļūst par ekonomikas vadošo principu"<sup>7</sup>. Šo virzību lielā mērā atbalsta informācijas tehnoloģiju attīstība, kā arī institucionālās vides rašanās, kas ļauj internacionalizēt pakalpojumus. Vispārējā nolīguma par pakalpojumu tirdzniecību (GATS) piemērošana 1995. gadā, Pasaules Tirdzniecības organizācijā (PTO) notiekošās sarunas un jaunas ES direktīvas (2006/123/EK) par pakalpojumiem iekšējā tirgū pieņemšana 2006. gadā ir daži no galvenajiem pagrieziena punktiem starpvaldību atbalsta sniegšanā pakalpojumu internacionalizācijai. Tāpat arī pārrobežu pakalpojumu noteikumu izstrāde Eiropā balstās uz vairākām nevalstiskām norunām, tostarp standartizāciju. Taču, lai gan tika pieņemta Pakalpojumu direktīva, tirdzniecības integrācija attiecībā uz pakalpojumiem ir daudz zemāka nekā uz precēm, un pakalpojumu iekšējā tirgus padziļināšanās ir bijusi īpaši lēna, pakalpojumu eksportam ES iekšienē, izsakot % no ES IKP, dubultojoties no 3% 1992. gadā uz 7% 2016. gadā (OECD, 2016; 2018).

Pakalpojumu nozares specifiskums, ko raksturo darba intensitāte, pakalpojumu relacionalā un nemateriālā dimensija<sup>8</sup>, kā arī būtiskā reglamentējošo noteikumu daudzveidība dažādās

---

<sup>4</sup> Regulas 16. pantā ir pieminēts finansiālais atbalsts, kas piešķirts Eiropas ieinteresēto personu organizācijām, kas piedalās standartizācijas darbā; Regulas III. pielikumā tālāk tiek precizēts, ka atbilstīgās organizācijas ir Eiropas organizācijas, kas pārstāv vai nu mazus un vidējus uzņēmumus, vai patērētājus, vai vides vai sociālās intereses. Tāpēc uz ieinteresētajiem sabiedrības pārstāvjiem, kas saņem Savienības finansējumu, bieži atsaucas kā uz "III. pielikuma organizācijām".

<sup>5</sup> COM(2016) 358 Final, "Standards for the 21<sup>st</sup> Century".

<sup>6</sup> SWD(2016) 186 Final, "Tapping potential of European service standards to help Europe's consumers and businesses".

<sup>7</sup> Boden and Miles 2000, 258.

<sup>8</sup> Pakalpojumu relacionalā dimensija attiecas uz apmēru, kādā personiskās attiecības starp pakalpojuma sniedzēju un pakalpojuma saņēmēju ir iesaistītas pakalpojuma sniegšanas procesā. Pakalpojumu relacionalā intensitāte var būtiski atšķirties, kā tas ir, piemēram, salīdzinot profesionālas konsultācijas ar pārvaldījumu loģistiku. Nematerialitāte attiecas uz pakalpojumu sniegšanas mērķi; arī šeit apmērs, kādā pakalpojums ir nemateriāls, var ļoti atšķirties, sākot no ļoti nemateriāla mērķa, piemēram, kodētas informācijas vai zināšanām, līdz pat materiālam mērķim, piemēram, priekšmetam, kas jāuztur vai jāpārvalda. Kopumā šīs iezīmes uzsvē to, cik svarīgi ir tādi "sociālie faktori" kā klientu mijiedarbība un emocionalitāte, kas ir iesaistīti pakalpojumu sniegšanā un tādējādi stingri pretojas standartizācijas vai racionalizācijas mēģinājumiem.

valstīs, tiek uzskatīti par galvenajiem šķēršļiem pakalpojumu pārrobežu sniegšanai Eiropā un Eiropas pakalpojumu standartu izveidei<sup>9</sup>. Pakalpojumu standarti var neattiekties uz visu pakalpojumu sniegšanu kopumā, bet gan tikai konkrētām pakalpojuma daļām, piemēram, terminoloģijas jautājumiem, pakalpojumu kvalitātes rādītājiem, informācijas sniegšanu klientiem, pakalpojumu sniedzēja kvalifikācijām un apmācībām vai atkārtotiem organizācijas procesiem. Uz šīm tēmām neattiecas regulējuma trūkums, jo tām pievēršas daudzi nacionālie un Eiropas tiesību akti, darba likumi vai koplīgumi. Tā rezultātā "ir iespējams, ka Eiropas pakalpojumu standartizācija mijiedarbojas un ir pretrunā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem" (Leeuwen, 2018, 325. lpp.). Pastiprinoties noteikumu atcelšanai, liberalizācijai un privatizācijai, pakalpojumu standartu pieaugums, visticamāk, konkurēs ar iepriekšējiem noteikumiem, kas reglamentēja privāto, kā arī sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu. Tieši šeit rodas arodbiedrību bažas par pakalpojumu standartu ietekmi uz esošajiem darba likumiem, koplīgumiem un, vispārīgāk, sociālā dialoga lomu darba jautājumu regulēšanā. Šajā saistībā Regulā 1025/2012 tiek piedāvātas dažas garantijas, jo tajā no standartizācijas pilnvarojumiem (vai pieprasījumiem), ko EK var adresēt ESO pakalpojumu jomā, skaidri tiek izslēgti "vispārējas nozīmes" pakalpojumi (piemēram, sociālā drošība, profesionālā apmācība un veselības sistēma). Regulā ir arī uzsvērts, ka šādiem standartizācijas pilnvarojumiem nevajadzētu "ietekmēt tiesības vest sarunas par koplīgumiem, tos noslēgt un īstenot"<sup>10</sup>. Šādi noteikumi joprojām sniedz tikai dažas garantijas attiecībā uz EK standartizācijas pilnvarojumiem, nevis lielāko daļu pakalpojumu standartu, ko izstrādājušas Eiropas standartizācijas organizācijas.

Dažādās loģikas, kas ir pakalpojumu standartu izstrādes pamatā, parāda iespēju, ka pakalpojumu standarti var ietekmēt darbiniekus. No vienas puses, pakalpojumu standartu izstrāde varētu reaģēt uz pakalpojumu darbību industrializācijas loģiku, kas nozīmē kompleksas pakalpojumu sniegšanas pakāpenisku sadalīšanu skaidri identificējamos uzdevumos un procedūrās. Šeit pakalpojumu standarti tiek izstrādāti kā instrumenti, kuru mērķis ir globāli organizēt pilnu klāstu attālināti veiktu uzdevumu un darbību saistībā ar pakalpojumu sniegšanu. No otras puses, pakalpojumu standartos var tikt ņemtas vērā arī būtiskākas cerības attiecībā uz kultūras vērtībām vai netiešas darbinieku prasmes saistībā ar nemateriālo un relacionālo pakalpojumu kopīgu izveidošanu. Abos gadījumos ir grūti iztēloties, ka pakalpojumu standartu attīstība neskars darba modeļus un darba apstākļus. Tas mūs mudina īsi stādīt priekšā organizācijas, kas ir atbildīgas par Eiropas pakalpojumu standartu noteikšanu, pirms mēs pievēršamies arodbiedrību lomai standartu noteikšanā.

### 3.3 Eiropas Standartizācijas organizācijas (ESO)

ESO Eiropā ir pakalpojumu standartizācijas priekšplānā, un CEN rīko lielāko daļu pakalpojumu standartu noteikšanas darbību. Lai gan varētu uzskatīt, ka Eiropas standartu izstrāde notiek ESO, vairāk nekā 50% pakalpojumu standartu CEN portfelī ir balstīti uz vai ir identiski ar ISO standartiem<sup>11</sup>. ESO ir privātas organizācijas, kas ir oficiāli izveidotas kā starptautiskas bezpeļņas asociācijas. ES un EFTA ir oficiāli atzinušas, ka tās ir atbildīgas par brīvprātīgo standartu noteikšanu un izstrādi Eiropas līmenī<sup>12</sup>. CEN un CENELEC biedri<sup>13</sup> nav valstis, bet ES

---

<sup>9</sup> Bryson and Daniels 2007; World Trade Organization 2012; du Tertre 2013 .

<sup>10</sup> Skat. Regulas 1025/2012 preambulu Nr. 12.

<sup>11</sup> Skat. : [https://www.cenelec.eu/stats/CEN\\_CENELEC\\_in\\_figures\\_quarter.htm](https://www.cenelec.eu/stats/CEN_CENELEC_in_figures_quarter.htm), skatīts 19/12/2019.

<sup>12</sup> Skat. ES Regulas 1025/2012 par Eiropas standartizāciju 2. pantu un 1. pielikumu.

<sup>13</sup> ETSI būtiski atšķiras no CEN un CENELEC ar to, ka tas pieņem gan korporatīvus, gan nacionālus biedrus. Papildu analīzei par Eiropas kontekstu, skat.: Egan 2001; Schoechle 2009, 24.

dalībvalstu nacionālās standartu noteikšanas organizācijas un EFTA biedri savās valstīs tiek uzskatīti par standartizācijas pārstāvjiem<sup>14</sup>. To privātais vai publiskais statuss katrā valstī būtiski atšķiras.

Saskaņā ar Czaya standartu noteikšanas organizācijām ir viens "etoss" (461.lpp.) un tām ir spēcīgs "institucionālais izomorfisms" (DiMaggio un Powell, 1983; Schmidt un Werle, 1998: 58). Standartus nosaka vienprātīgi tehniskajās komitejās, un apsvērumi ir jābalsta uz zinātnes un tehnikas sasniegumiem. Tiek sagaidīts, ka standarti tiek izstrādāti un pieņemti brīvprātīgi, un līdzdalība CEN un CENELEC standartu noteikšanas darbībās (kā arī ISO) ir balstīta uz tā saukto nacionālās delegācijas principu, saskaņā ar kuru parasti privātai valsts standartizācijas iestādei ir balsošanas tiesības starptautiskās un reģionālās standartizācijas organizācijās. Lai gan līdzdalība standartizācijas darbā CEN (vai ISO) oficiāli ir iespējama visām ieinteresētajām pusēm, tā ir atkarīga no dalības attiecīgajā valsts standartizācijas iestādē, kurā tiek izveidota 'spoguļkomiteja', lai atspoguļotu CEN (un/vai ISO) tehniskās komitejas darbu.

Daudzās valstīs tiek iekasēta dalības maksa, lai piekļūtu nacionālo komiteju darbam ("pay to play" princips (angļu: maksā, lai piedalītos)). Tieši šajās spoguļkomitejās tiek definēta valsts nostāja par standartu projektiem un tiek iecelti valsts delegāti un eksperti dalībai Eiropas līmenī. Papildus šīm vispārējām iezīmēm darba dokumenta dažādos posmos, lai rezultātā to pieņemtu kā Eiropas vai starptautisku standartu, regulē arī sarežģīts iekšējo un izstrādes procedūru kopums.

Ir vērts precizēt, ka lai gan līdzdalība galvenajās Eiropas standartizācijas iestādēs ir iespējama visām ieinteresētajām pusēm, standartizāciju joprojām raksturo būtisks demokrātijas trūkums (Graz un Hauert, 2019). Kā tiek uzsvērts pētījumā "Piekluve standartizācijai", kuru 2007. gadā pasūtīja Uzņēmējdarbības un rūpniecības ģenerāldirektorāts, "(...) daudzās valstīs patērētāju, vides un arodbiedrību intereses ir minimāli pārstāvētas" (EIM, 2009, 10. lpp.). Pirms Regulas 1025/2012 pieņemšanas Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija atzina demokrātijas trūkumu un to risināja, nosakot veidus, kā palielināt mazāk pārstāvēto ieinteresēto personu pārstāvību; piemēram, valsts finansētā ANEC, 'Eiropas Patērētāja balss standartizācijā', tika izveidota 1995. gadā, lai pārstāvētu "Eiropas" patērētāju intereses un dažus gadus vēlāk tika izveidota līdzīga organizācija vides jomā - Eiropas Pilsoniskā organizācija vides interešu aizstāvībai standartizācijas procesā (ECOS). Taču lielā mērā nebija oficiāla pamata, kas noteiktu apjomu, kārtību un materiālos nosacījumus saistībā ar viņu līdzdalību standartizācijas komitejās, kā arī ar standartiem saistītās EK darbības. Jaunā regula tā sauktajām «III. pielikuma organizācijām»<sup>15</sup> piešķīra finansiālu atbalstu un oficiālu piekļuvi ikgadējai Eiropas Savienības standartizācijas darba programmai, Komisijas standartizācijas pilnvarojumu projektiem, kas adresējami Eiropas standartizācijas iestādēm, kā arī tehnisko komiteju darbam, kas izstrādā standartus. Tā ietvaros III. pielikuma organizācijas piekļūst CEN un CENELEC standartu noteikšanas darbībām kā CEN-CENELEC partnerorganizācijas, tātad bez balsstiesībām tehniskajās komitejās, taču šīm organizācijām ir iespēja sniegt komentārus un tās ir veiksmīgi ieguvušas tā sauktās "viedokļa tiesības"<sup>16</sup>, kas stājās spēkā 2017. gadā. Tātad šis jaunais

---

<sup>14</sup> Piemēram, "British Standard Institute" (BSI), "Association Française de Normalisation" (AFNOR) vai "Deutsches Institut für Normung" (DIN)

<sup>15</sup> III. pielikuma organizācijās ir ietvertas ANEC, ECOS, ETUC un SBS.

<sup>16</sup> CEN-CENELEC "Tiesības uz viedokli" tika izstrādātas pēc Eiropas ieinteresēto sabiedrības pārstāvju organizāciju (SSO, angļu: societal stakeholders' organisations) pieprasījuma. Saskaņā ar tām Regulas 1025/2012



tiesiskais regulējums ne tikai veicināja ieinteresēto sabiedrības pārstāvju, tostarp arodbiedrību, līdzdalību Eiropas standartizācijā, bet arī pamudināja izstrādāt papildu tiesības šiem parasti pārāk maz pārstāvētajiem dalībniekiem. Pirms pievēršanās arodbiedrību lomai tehnisko specifikāciju noteikšanā ir vērts īsi uzsvērt nacionālo institūciju un standartizācijas iestāžu lomu ESS.

Lai gan tirdzniecības internacionalizācija ir mazinājusi nacionālo standartu noteikšanas darbību būtiskumu, Valstu standartizācijas iestādes joprojām ir nozīmīgi ESS dalībnieki. Pirmkārt, tās nodrošina ierasto kanālu, lai piekļūtu Eiropas standartizācijas darbam. Otrkārt tieši šim valsts standartizācijas iestāžu spoguļkomitējām ir balsošanas tiesības Eiropas standartu izstrādē. Šeit ir vērts izcelt, ka neatkarīgi no tā, vai valsts standartizācijas iestādei Eiropā ir publisks vai privāts statuss, tās iegūst no skaidras atzīšanas valsts līmenī, ciktāl ES dalībvalstīm ir jāinformē EK par savām standartizācijas iestādēm, informācija, kas ir publicēta *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī* (skat. Regulas 1025/2012 27. pantu). Turklāt dažādi juridiskie instrumenti regulē attiecības starp valstu valdībām un valstu standartizācijas iestādēm Eiropas valstīs<sup>17</sup>. Vispār valstis saglabā būtisku ietekmi, lai veicinātu Eiropas vai starptautisko standartu pieņemšanu, un tādējādi palielina to ietekmi, piemēram, atsaucoties uz tiem publiskajā politikā vai iepirkumā. Eiropā dalībvalstis, caur tā saukto EK "Standartu komiteju", lemj par EK standartizācijas pilnvarojumu (vai "pieprasījumu") apstiprināšanu un tādējādi atļauj to nosūtīšanu ESO. Tātad Eiropas dalībvalstis ne tikai lielā mērā ir atbalstījušas pakalpojumu nozares iekļaušanu jaunajā Regulā<sup>18</sup>, tām ir arī ietekme veidot standartu noteikšanas darbības un to rezultātus. Lai gan ierobežoti, bet valsts finansētu iestāžu izveidi, lai uzklautu darbinieku bažas un pārstāvētu viņus standartizācijā, var uzskatīt par piemēru valsts spējai ietekmēt standartizācijas procesu.

### 3.4 Arodbiedrības standartizācijā

Arodbiedrību līdzdalība Eiropas standartizācijā atspoguļo plašāku kontekstu, kurā kurā tehniskās specifikācijas ir kļuvušas par izšķirošiem instrumentiem preču un pakalpojumu iekšējā tirgus organizēšanā. "Jaunās Pieejas" rašanās un tās piemērošana mašīnu nozarē 1989. gadā radīja speciālas iestādes, kuru mērķis ir pārstāvēt darba ņēmējus standartizācijas procesā. Normatīvu izmaiņas daļēji paredzēja, kad Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) 1998. gadā izveidoja Eiropas Arodbiedrību veselības un drošības tehnisko biroju<sup>19</sup>, kura mērķis bija atbalstīt "arodbiedrību pārstāvjus, kas strādā arodveselības un darba drošības jomā, un jo īpaši tos, kas ir iesaistīti tehniskās saskaņošanas darbā Kopienas līmenī un Eiropas standartizācijas iestādēs".<sup>20</sup>

---

III. pielikumā minētajām organizācijām (šobrīd ANEC, ECOS, ETUC un SBS) katrai ir tiesības iesniegt viedokli par EN (Eiropas standarta) projektu, kas projekts tiek iesniegts aptaujai un/vai oficiālai balsošanai. Viedoklis var būt "Par" vai "Pret" (otrā gadījumā nepieciešams sniegt komentārus). Viedoklis nav balsojuma daļa un neietekmē balsošanas iznākumu, kaut arī attiecīgajai TC jāreaģē uz iesniegtu viedokli "Pret".

<sup>17</sup> Pārskatam skat., piemēram, Schepel un Falke (2000), 55. – 83. lpp., kā arī de Vries (1999).

<sup>18</sup> Saskaņā ar 2010. gadā EK veikto aptauju par jauno Regulu 97% no valsts iestādēm, kas tajā piedalījās, atbalstīja pakalpojumu iekļaušanu turpmākajā regulējumā (EK, 2010).

<sup>19</sup> Eiropas Arodbiedrību institūta (ETUI) veselības un drošības departaments kopš 2005. gada.

<sup>20</sup> Skat. <http://www.etui.org/fr/Themes/Sante-et-securite/Normalisation-et-securite-des-machines-en-anglais/Standardisation/Knowledge-base-for-an-active-ETUI/The-ETUI-interacting-with-CEN>, skatīts 05/12/2019.

Patiesībā Mašīnu Direktīvā tika pieprasīts, ka "Dalībvalstis veic attiecīgos pasākumus, lai sociālajiem partneriem dotu iespēju valsts līmenī ietekmēt saskaņoto standartu sagatavošanas un uzraudzības procesu." ( 7.4 pants). Pēc arodbiedrību pieprasījuma un bieži vien sadarbībā ar valsts iestādēm, valsts nelaiemes gadījumu apdrošināšanas kompānijām un pētniecības institūtiem, kas darbojas OHS jomā, tika izveidotas dažas īpašas valsts iestādes. Dažām ir trīs pušu organizācijas struktūra, piemēram, Vācijas Darba drošības un standartizācijas komisijai (KAN, dibināta 1994. gadā), kamēr citām ir vienlīdzīgas pārstāvības padome, kas pārstāv darba ņēmējus un darba devējus, piemēram, "Eurogrip" Francijā (dibināta 1991. gadā). Tajā pašā laikā dažas nacionālās arodbiedrības, īpaši "LO" Zviedrijā<sup>21</sup>, sāka iesaistīties standartu noteikšanas darbībās.

Eiropas standartizācijas pieaugošā politiskā nozīme pakalpojumu iekšējā tirgus izveidē, kā arī Regulas (1025/2012) par Eiropas standartizāciju stāšanās spēkā 2013. gadā mudināja ETUC rīkoties, lai stiprinātu arodbiedrību pārstāvību standartu noteikšanas darbībās. ETUC pieņēma vairākas politiskas rezolūcijas, kurās uzsvērtas galvenās bažas, ko rada arvien plašāka Eiropas standartu izmantošana politikas mērķiem. Kā norādīts ETUC Rezolūcijā par Eiropas standartizāciju, kas tika pieņemta 2013. gadā (skat. 1. teksta logu), šādas bažas bija vienlīdz saistītas ar reglamentējošām pilnvarām, kas bija piešķirtas nevalstiskiem dalībniekiem, t.i. Eiropas standartu noteicējiem, ar standartiem, kas var negatīvi ietekmēt esošos darba likumus, koplīgumus un jautājumus, kuri tradicionāli tiek risināti sociālā dialoga struktūras ietvaros, gan ar standartu iespējamo pozitīvo lomu Eiropas konkurētspējas veicināšanā pasaules tirgos vai darba apstākļu, kā arī arodveselības un darba drošības uzlabošanā. Efektīva dalība tehniskajā komitejā tika uzskatīta par izšķirošu, neatkarīgi no tā, vai nu lai novērstu standartu negatīvo ietekmi vai lai veicinātu darba apstākļu uzlabošanu. ETUC izmantoja jaunās Regulas sniegto iespēju saņemt EK finansējumu standartizācijas darbībām.

**1. teksta logs - Izraksts no "ETUC Rezolūcijas par Eiropas standartizāciju", kas tika pieņemta 2013. gada 5.-6. martā**

"ETUC atkārti, ka tā iebilst pret ļoti politisko soli, arvien vairāk izmantot standartizāciju iekšējā tirgū, lai aizstātu tiesību aktus, lai apietu sarežģītus likumdošanas procesus.

Daudzām jomām, kas tiek arvien vairāk pakļautas standartizācijai, ir politisks raksturs, un Eiropas politika ir jāvada, izmantojot demokrātiskas lēmumu pieņemšanas procedūras nevis tehniskās komitejas.

Papildus tam ETUC uzstāj uz sociālo partneru autonomiju un koplīgumu ievērošanu, ko iespējams apgrūtinā standartu izstrāde, jo īpaši pakalpojumu nozarēs un cilvēkresursu vadības jomā. ETUC atkārti, ka ILO ir par darba standartu izveidi un interpretēšanu atbildīgā starptautiskā organizācija.

Tomēr ETUC atzīst standartizācijas lomu kā galveno instrumentu rūpniecības politikā, inovāciju un produktu politikas virzīšanā. ETUC atkārti savu ilgstošo prasību, ka šādiem standartiem ir jānodrošina augsta līmeņa arodveselība un darba drošība Eiropā.

<sup>21</sup> Kopš 2000. gada Zviedrijas arodbiedrības ir ieguvušas, saņemot valsts finansējumu standartizācijas darbībām, un tās izveidoja arodbiedrību standartizācijas ekspertu grupu "ASTA". Šobrīd šī grupa pulcē vairāk nekā 70 arodbiedrību ekspertus dažādās standartizācijas jomās. 2019. gadā kopumā tika piešķirti 480 000€, lai atbalstītu patērētāju, NVO un arodbiedrību pārstāvju līdzdalību valsts, Eiropas un starptautiskajās standartizācijas darbībās. Skat.: [http://www.skaradet.se/Pdf/Swedish\\_Standards\\_Consumers\\_Workers\\_Council.pdf](http://www.skaradet.se/Pdf/Swedish_Standards_Consumers_Workers_Council.pdf) un [http://www.skaradet.se/Pdf/Presentation\\_Council\\_2019.pdf](http://www.skaradet.se/Pdf/Presentation_Council_2019.pdf), skatīts 19/12/2019.

Kopš 2015. gada ETUC ir oficiāli pievērsusies standartizācijas tēmai, it īpaši izveidojot komandu ETUC sekretariātā, kas nodarbojas ar šo tēmu, un izveidojot standartizācijas

Standarti ir daļa no kvalitātes programmas Eiropā attiecībā uz starptautisko konkurētspēju un iekšējā tirgus kvalitātes nodrošināšanu. Tajos jābūt integrētām prasībām, kas veicina ilgtspējīgu attīstību, padarot produktus un ražošanas procesus videi draudzīgākus.

vadības komiteju, kas pulcē ETUF un nacionālos sadarbības partnerus. Šajā saistībā ETUC izstrādāja savu standartizācijas darbību ar mērķi spēcīnāt arodbiedrību pārstāvību tehniskajā un politikas līmenī, t.i. standartu izstrādes komitejās, kas ir ESO pārziņā, kā arī EK komitejās un forumos, kas veido standartizācijas politiku. Lai atbalstītu vispārējo darbību, ETUC izstrādāja arī apmācību, spēju attīstīšanas, tīklu veidošanas, kā arī komunikācijas darbības.<sup>22</sup>

Lai gan "Jaunās Pieejas" direktīvas un tālākā regulatīvā reforma faktiski palielināja standartu nozīmi un to ietekmi uz darba ņēmējiem, arodbiedrības joprojām nav pietiekami pārstāvētas tehniskajās komitejās, kas izstrādā standartus. Standartizācijā tiek novērots "lielo minoritāšu" paradokss, kā to nosauca Vācijas KAN pārstāvis: "divas lielākās skartās grupas (370 miljoni patērētāju, tostarp 165 miljoni darbinieku ES) ir minoritātes standartu komitejās, ja tās vispār ir pārstāvētas" (Bamberg, 2004, 13. lpp.). Nesen EK pasūtītājā "Neatkarīgajā Eiropas Standartizācijas Sistēmas pārskatīšanā" tika ziņots, ka "kopumā šķiet, ka kaut gan lielie dalībnieki uzskata, ka sistēmā ir iesaistītas pareizas ieinteresētās personas, **'lielas minoritātes' sistēmā joprojām nav pareizi pārstāvētas** (attiecībā uz līdzdalību un ietekmi)" (EY, 2015, 113.lpp., uzsvars oriģinālā).

Starp bieži pieminētiem šķēršļiem tiek pieminēti laiks un nauda saistībā ar piekļuvi (dalības maksa) un piedalīšanos standartizācijas sanāksmēs dažādās vietās Eiropā vairākas reizes gadā, standartizācijas darba un apspriežu ārkārtīgi tehniskais raksturs, kā arī formālo un neformālo noteikumu, kas reglamentē standartizācijas procesu, sarežģītība. Tāpēc nav pārsteigums, ka arodbiedrību līdzdalība tradicionāli ir bijusi ierobežota uz produktu standartiem, piemēram, iekārtām un darba aprīkojumu.

Attiecībā uz pakalpojumu nozari ir vērts pieminēt, ka, kā minēts 3.2. sadaļā, ir lielāka iespēja, ka Eiropas pakalpojumu standartā paredzētie noteikumi mijiedarbosies un būs pretrunā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem un normatīvajiem noteikumiem, tostarp koplīgumiem. Turklāt, iekļaujot noteikumus par pakalpojumu saturu, kvalitātes novērtēšanas kritērijiem, personāla kvalifikāciju, nodarbinātības apstākļiem vai pakalpojumu sniegšanu, pakalpojumu standarti nenovēršami ietekmēs arī darbiniekus, jo tie ir pakalpojumu ražotāji. Rezultātā, lai arī pakalpojumu standarti nav izveidoti ar mērķi regulēt ar darbu saistītus jautājumus, paplašinot tos uz darbietilpīgiem un relacianāliem pakalpojumiem, tie vienā vai otrā veidā ietekmēs darbiniekus un darba vidi. Šajā sakarā ir svarīgi izpētīt pakalpojumu standartu ietekmi uz darba apstākļiem un sociālo dialogu. Nākamā sadaļā tiks izpētīta literatūra par nevalstisku standartu, kodeksu un citu brīvprātīgu iniciatīvu pieaugumu un ietekmi darba jomā.

## 4 Literatūras apskats

Standartizācijas pētījumi galvenokārt ietver pētījumus inženierzinātņu, ekonomikas un uzņēmējdarbības (ar uzsvaru uz rūpnieciskajiem lēmumiem), konkurences uzvedības un

<sup>22</sup> Papildu informācijai skat. <https://www.etuc.org/en/issue/standardisation>, skatīts 19/12/2019.

tehnoloģiju inovāciju jomā. Taču standarti ir pētījuma objekts, kas ir cieši saistīts ar globalizācijas pētījumiem, kas izceļ nevalstisko dalībnieku lomu, kā arī privātu iestāžu un mazāk tradicionālu regulējumu veidu parādīšanos. Pēdējās divās desmitgadēs ir bijis daudz literatūras par nevalstisko dalībnieku, privāto iestāžu un mazāk tradicionālo regulējuma veidu pieaugumu (Cutler, et al., 1999; Djelic and Sahlin-Andersson, 2006; Graz, 2019; Hall and Bierstecker, 2002). Akadēmiskajā vidē ir kopīgs pieņēmums, ka, lai šādas jaunas varas formas būtu efektīvas, ir jāievēro vismaz divi nosacījumi: to dalībnieku piekrišana, uz kuriem attiecas noteikumi, kuru veidošanā viņi nav bijuši iesaistīti un tieša vai netieša atzīšana no valsts puses (Graz un Nölke, 2008). Šo jauno varas veidu atšķirīga iezīme ir to paļaušanās uz brīvprātīgu nevis obligātu atbilstību, uz stimuliem nevis sankcijām un uz privātiem nevis publiskiem dalībniekiem, lai tos noteiktu, īstenotu un uzraudzītu (Hassel, 2008). Parasti to popularizēšanā, interpretēšanā, īstenošanā un izpildē ir iesaistīts plašs dalībnieku loks un dažādas aktivitātes. Tāpēc ir ieviesta "trīsdaļīgā standartu režīma" (TSR) koncepcija, lai vērstu uzmanību "režīmam, kurā ir ietverta standartu noteikšana, akreditācija un sertifikācija. Tehnikas profesionāļi šos procesus bieži dēvē par 'atbilstības novērtējumu' un praksē tie šķērso un integrē publisko un privāto sfēru gan valstu iekšienē, gan starp valstīm" (Loconto un Bush, 2010, 508. lpp.). Kamēr sertifikāciju vairumā gadījumu vada tirgus dalībnieki, akreditācija (t.i. process, ar kuru sertificētajiem tiek piešķirta iespēja apliecināt atbilstību standartiem) gandrīz visās valstīs ir valsts kompetencē. Tātad TSR piedāvā sistēmu Eiropas un starptautisko standartu un citu mazāk tradicionālu regulējumu veidu izplatīšanai un atzīšanai.

Nav pārsteigums, ka "pašregulācijas" (Haufler, 2001), "ieteikumu regulācijas" (Tsogas, 2009), "ārpakalpojumu regulācijas" (O'Rourke, 2003), "kodeksu" (Barrientos and Smith, 2007; Koçer and Franssen, 2009; Rodriguez-Garavito, 2005) un "standartu" (Giovannucci and Ponte, 2005; Locke, et al., 2007) paplašināšanās attiecībā uz darbu ir piesaistījusi ievērojamu uzmanību. Šie pētījumi galvenokārt izceļ riskus un potenciālus, kas ir saistīti ar nevalstisko dalībnieku pieaugumu darba reglamentēšanā, taču tajos ir atšķirīgi secinājumi par to, vai privāti darba standarti stiprinās darbinieku tiesības un papildinās esošos publiskos reglamentējošos noteikumus vai rezultēsies darba reglamentēšanas privatizācijā brīvprātības aizsegā. Vidējie uzskati par privāto darba standartu emancipācijas spējām ir piedāvāti, analizējot to ietekmi uz atšķirīgajām, bet saistītajām tēmām par tiesībām, kas sniedz iespējas vai aizsargā, vai uzsverot, cik lielā mērā nacionālā institucionālā vide ietekmē viņu rezultātus.

Proponenti argumentē, ka privātie darba standarti var būt efektīvs līdzeklis sliktu darba apstākļu adresēšanai (Haufler, 2001; Locke, et al., 2007; O'Rourke, 2003, 2006). Taču tradicionālie darba noteikumi nav piemēroti šādiem uzdevumiem globālās ražošanas laikmetā. Formāli respektējot valsts suverenitāti, privātie un brīvprātīgie darba standarti var papildināt nacionālos tiesību aktus, koplīgumus un starptautiskās organizācijas, piemēram, Starptautisko Darba organizāciju (ILO, angļu: International Labour Organization). Tie ir vērtīgi, piedāvājot alternatīvus līdzekļus represīvas valdības priekšā vai gadījumā, ja valdības regulējums ir strupceļš (Hassel, 2008). Patērētāju un NVO spiediens uz zīmoliem par sliktiem darba apstākļiem kopā ar piegādes ķēdi var rezultēties tajā, ka zīmolu uzņēmumi pieņem privātus darba standartus. Tāpēc jautājums par to efektivitāti kļūst centrāls. Salīdzinošā vairāku privāto darba standartu novērtējumā<sup>23</sup> O'Rourke identificēja konkrētus apstākļus, kas nosaka to efektivitāti (2003, 2006), tostarp 'likumību' vienlīdzīgi pārstāvēt visas ieinteresētās puses, 'stingrību' attiecībā uz uzraudzības metodēm un ILO konvencijām, 'atbildību' un

---

<sup>23</sup> Cita starpā "Social Accountability International" (SAI), "Fair Labor Association" (FLA), "Ethical Trade Initiative" (ETI) un "Worker Rights Consortium" (WRC).

'papildināmību' attiecībā uz valsts noteikumiem. Tiešām, pētot Nike rīcības kodeksu, Locke u.c. (2007) ierosināja, ka tā efektivitāti ietekmē arī valsts un rūpnīcas iezīmes, kā arī attiecību veids starp zīmoliem un konkrētiem piegādātājiem. Proponenti sliecas novērot privātu darba standartu konvergenci ar ILO galvenajiem darba standartiem<sup>24</sup>, kas uztur ideju, ka privātie darba standarti ir kā būvniecības bloki, kas uztur tradicionālos darba noteikumus.

Atšķirība starp tiesībām, kas sniedz iespējas un kas aizsargā, vai procesa tiesībām un tehniskiem standartiem, norāda uz darba ņēmēju tiesību nostiprināšanas jautājumu un tādējādi analīzes centrā liek varas asimetriju (Barrientos and Smith, 2007; Koçer and Fransen, 2009; Rodriguez-Garavito, 2005). Tiesības, kas sniedz iespējas, ir saistītas ar iepriekš pieminētajiem ILO galvenajiem darba standartiem, taču tiesības, kas aizsargā, vai tehniskie standarti - cita starpā - ir saistīti ar minimālajām algām, darba laiku un arodivesības un darba drošības nosacījumiem. Šī atšķirība ir būtiska, jo "(...) ilgtspējīgi aizsargājošo tiesību uzlabojumi globālās rūpnīcās ir ļoti atkarīgi no tiesību, kas sniedz iespējas, veicināšanas" (Rodriguez-Garavito, 2005, p. 206). Šeit privāto darba standartu ietekme ir tematiski specifiska. Privātie darba standarti var papildināt tradicionālos darba noteikumus aizsargājošo tiesību jomā, bet tie "nevar apstrīdēt valsts tiesību aktos noteikto pamata varas sadalījumu" (Koçer and Fransen, 2009, p. 254). Novērtējot ETI ietekmi, Barrientos un Smith sniedza papildu pierādījumus šai tematiskajai specifikai, kas "atspoguļo dziļāku nošķirtību starp atbilstības pieeju kodeksiem ar uzsvāru uz tehnisko rezultātu standartiem un procesu ar uzsvāru uz darba ņēmēju tiesību nostiprināšanu, lai pieprasītu savas tiesības" (2007, p. 727). Pirmā pieeja simbolizē korporatīvo viedokli, kamēr otrā pārstāv pilsoniskās sabiedrības uzskatus. Ar šo nošķiršanu tiek uzsvērts, ka standartu noteikšanas procesā izšķiroša nozīme ir pretsvara esamībai (nevis ieinteresētajām pusēm).

Oponenti ir fokusējuši analīzi uz varas asimetriju, uzskatot darba ņēmējus par būtisku pretsvaru (C. de Gramont and Lara Flores, 2010; Diceanu and O'Brien, 2007; Lipschutz, 2004). Taču, pirmkārt, tie redz privātos darba noteikumus kā "selektīvas reglamentēšanas" gadījumu, kas tiek definēts kā "starpvalstu regulējuma sistēma, kurā ir gan rūpīgi izstrādāti mehānismi un īstenošanas procedūra korporatīvām tiesībām un vāji vai neesoši mehānismi sociālām tiesībām" (Diceanu and O'Brien, 2007, p. 45). Tas rezultējas tādā situācijā, ka privātie darba standarti, "ja tie ir veiksmīgi paši par sevi, kalpo tikai tam, lai nostiprinātu tos noteikumus, kas vispirms radīja apstākļus, kurus ar tiem bija paredzēts uzlabot" (Lipschutz, 2004, p. 198). Tāpēc Lipschutz apgalvo, ka "efektīvu darba likumu pamats ir *valstīs* un aktīvismam ir jākoncentrējas uz juridisko, politisko un sociālo apstākļu uzlabošanu darbiniekiem uzņēmējvalstīs, nevis uz mēģinājumiem ietekmēt korporatīvo uzvedību galvenokārt ar patērētāju spiedienu" (2004, 198. lpp.). Meksikas dārzkopības gadījums sniedz pierādījumu pretrunai starp ārzemju patērētāju prasībām un vietējo darba ņēmēju labklājību (C. de Gramont and Lara Flores, 2010). Tehniskās izmaiņas, kas tika ieviestas, lai uzturētu piekļuvi ASV tirgum, un ar kurām tika pieprasīts ievērot stingrākus pārtikas nekaitīguma standartus, Meksikas darba ņēmējiem galu galā izraisīja darba nestabilitāti un darba apstākļi kļuva neveselīgāki. Kopsavilkumā oponenti nosoda paļaušanos uz tirgus mehānismiem darba ņēmēju tiesību nostiprināšanai, savukārt dalība tajos saistīta ar daudziem riskiem, piemēram, darba noteikumu privatizācijas leģitimizēšanu un darba ņēmēju balss samazināšanu, padarot tos tikai par NVO un patērētāju organizāciju interešu grupu.

---

<sup>24</sup> Tie ir: Apvienošanās brīvība un tiesības uz koplīgumiem, bērnu darba un piespiedu darba neizmantošana, nediskriminēšana.

Kopsavilkumā var teikt, ka attiecības starp privātajiem darba standartiem un tradicionālajiem noteikumiem ir pretrunīgas. Daži argumentē, ka privātās iniciatīvas var papildināt tradicionālos valsts noteikumus vai sniegt alternatīvu strupceļa gadījumā. Pastiprināts patērētāju aktīvistu spiediens un ar to saistītie reputācijas riski zīmoliem atbalstītu tādu privātu darba standartu pieņemšanu, kas “noteiktos apstākļos” var uzlabot darba noteikumus (Locke, et al., 2007; O'Rourke, 2003). Citi uzskata, ka privātie darba standarti var graut tradicionālos valsts noteikumus (C. de Gramont un Lara Flores, 2010; Lipschutz, 2004), norādot, ka tie nerisina fundamentālas varas asimetrijas starp darbu un kapitālu un, cita starpā, mēdz padarīt arodbiedrības par tikai interešu grupām. Lai gan šādi pētījumi piesaista uzmanību konkrētiem zīmoliem, rūpniecības nozarēm vai standartiem, kuru mērķis ir regulēt darbu, tajos lielā mērā tiek ignorēta tā saukto tehnisko specifikāciju ietekme uz darba ņēmējiem. Lai gan to tiešais mērķis nav regulēt darbu, Eiropas standarti un tehniskās specifikācijas veido darba vidi, ražošanas procesus un kvalifikāciju, tādējādi ietekmējot darba ņēmējus un nodarbinātības apstākļus. Standartu kā reglamentējošo instrumentu pieaugošā politiskā nozīme un Eiropas standartizācijas paplašināšana pakalpojumu jomā prasa iepriekšēju izpēti par pakalpojumu standartu ietekmi uz darba ņēmējiem, darba apstākļiem un sociālo dialogu.

## 5 Pakalpojumu standartu seku uz darba ņēmējiem Eiropā izpēte

Informācija, kas tika apkopota, veicot dokumentu izpēti, aptauju un intervijas, sniedz pierādījumus tam, ka pakalpojumu standarti ir darba ņēmējiem ir svarīgi un tie ietekmē darba apstākļus un sociālo dialogu. Visi tiešsaistes aptaujas respondenti, izņemot vienu, piekrita vai ļoti piekrita apgalvojumam, ka "pakalpojumu standarti ietekmē darba apstākļus". Taču to ietekme joprojām ir ļoti pretrunīga. Kā mēs redzēsīm vēlāk, dažiem pakalpojumu standartiem, kas ir izstrādāti valsts līmenī, ir potenciāls uzlabot darba apstākļus un pat atbalstīt koplīgumu procesus. Tomēr ir arī daudz pierādījumu, kas vērs uzmanību uz pakalpojumu standartizācijas trūkumiem. Šajā ziņā ir vērts uzsvērt, ka arodbiedrību nostājā, kā arī oficiālajos ziņojumos, kurus snieguši oponenti no Francijas vai Vācijas, parasti ir izteiktas bažas par nepilnībām, no kurām jāizvairās Eiropas pakalpojumu standartizācijas jomā - ar attiecīgiem aicinājumiem izslēgt dažas nozares vai konkrētas tēmas no pakalpojumu standartiem - nevis sagaidāmie ieguvumi. Šajā sakarā trūkumi izraisa lielāku satraukumu nekā ieguvumi. Tāpēc svarīgs ir ne tikai jautājums, vai pakalpojumu standartiem ir pozitīva vai negatīva ietekme, bet arī kāda ietekme dominē kādos apstākļos. Kā galvenais no šādiem nosacījumiem ir izteikta prasību izslēgšana attiecībā uz darba ņēmēju arodveselību un darba drošību. Nākamā apakšnodaļa būs tieši par šo punktu, tad pievērsīsimies pakalpojumu standartu iespējamajiem ieguvumiem un trūkumiem, tostarp ar uzsvāru uz tīrīšanas nozari. Balstoties uz šo, mēs izpētīsim dažas no konstatētajām dimensijām, kas veido standartu rezultātus.

### 5.1 Pakalpojumu standartizācija un arodveselība un darba drošība

Eiropas pakalpojumu standartu izstrāde nenotiek juridiskā vakuumā un pieņemts priekšnoteikums to pieņemšanai un ieviešanai tirgū ir tieši to spēja izvairīties no būšanas pretrunā ar esošo Eiropas un valstu tiesisko regulējumu. Šajā sakarā lielākoties kopīgā politika ietver dažu tēmu izslēgšanu no pakalpojumu standartu satura, jo īpaši arodveselības un darba drošības (OHS). Patiesībā šķiet, ka gan arodbiedrībām, gan Eiropas standartizācijas iestādēm, gan oponentiem un EK ir viena nostāja - skat., piemēram, "CEN Guide 15", kurā ir sniegti norādījumi pakalpojumu standartu izstrādei (2. teksta logs). Kā uzsver Vācijas KAN vai Francijas Valsts Izpētes un drošības institūts (INRS): "Ja standarti tiek izstrādāti pakalpojumiem, ir nenovēršami, ka tie ietvers atsauces uz cilvēkiem, kas sniedz šos pakalpojumus. Tā rezultātā šādos standartos var būt ietvertas prasības par pakalpojumu sniedzēju arodveselību un darba drošību, kas patiesībā būtu jāregulē katrai valstij atsevišķi OSH direktīvas īstenošanas ietvaros saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pantu" (KAN, INRS, Eurogip, 2014, 3. lpp.; skat. arī KAN, 1993). Citiem vārdiem, un attiecībā uz OHS, pakalpojumu standartiem vismaz teorētiski nevajadzētu ne graut, ne atbalstīt esošos darba likumus un koplīgumus; OHS prasībām vienkārši nemaz nevajadzētu būt formulētām Eiropas pakalpojumu standartos. Visbeidzot, EK tās pilnvarojumā par horizontālu pakalpojumu standartu izstrādi, kas adresēts ESO, pieprasa arī "...nodrošināt, ka nākotnes pakalpojumu standarti neietver prasības vai apgalvojumus, kas ir pretrunā ar piemērojamiem tiesību aktiem (...) saistībā ar arodveselību un darba drošību" (M 517, 4. lpp.).

**2. teksta logs: Izraksts no "CEN Guide 15:2012", «Pamatnostādnes pakalpojumu standartu izstrādei» saistībā ar OHS:**

« 7.2.3 Arodveselība un darba drošība

Prasības attiecībā uz darbinieku arodveselību un darba drošību nav jāformulē pakalpojumu standartos. Pakalpojumu sniedzējiem ir jāievēro attiecīgie OH&S noteikumi.

Saskaņā ar standartizācijā iesaistīto arodbiedrību pārstāvju viedokli, pakalpojumu standarti (2.14) neaizstāj koplīgumus. Tas obligāti nenozīmē to, ka standarti nevar būt veids, kādā tiek sasniegti labāki darba apstākļi, jo tas var pozitīvi ietekmēt arī pakalpojumu sniegšanu.

Attiecībā uz cilvēkresursiem piemērojamo prasību noteikšanu, jāņem vērā, ka prasības darbinieku arodveselības un darba drošības aizsardzībai ir pakļautas regulējumam nacionālā līmenī un direktīvām saskaņā ar EK Līguma 153. pantu. Šīs direktīvas nosaka tikai minimālās prasības un dalībvalstīm ir atļauts noteikt stingrākus noteikumus, pārnesot Eiropas direktīvu par arodveselību un darba drošību uz valsts tiesību aktiem. Arodveselības un darba drošības aspekti, kurus nevajadzētu iekļaut standartos vai citos rezultātos, ir, piemēram:

- Darba vietu aprīkošana ar sekundārām drošības tehnoloģijām, piemēram, avārijas izejām darbiniekiem.
- Darba vietas robežvērtību noteikšana.
- OH&S pasākumu organizācija un īstenošana uzņēmumā, piemēram, izmantojot OH&S pārvaldības sistēmas (2.12).
- Apmācības par OH&S jautājumiem.
- OH&S medicīnas pārbaudes.
- Individuālo aizsardzības līdzekļu izmantošana. Taču standartos var tikt noteiktas prasības attiecībā uz klientu veselības un drošības aspektiem (2.8). »

Kā pieminēts iepriekš, darbinieku pārstāvju lielākās bažas ir par to, lai Eiropas pakalpojumu standarti neiejauktos nacionālajos darba likumos un jautājumos, kurus sociālie partneri risina koplīgumu ietvaros. Tāpēc nav pārsteigums, ka tas ir pieminēts dažādās standartizācijas politikās, stratēģijās un nostājas dokumentos par pakalpojumu nozari. Piemēram, CEN Stratēģiskajā plānā par pakalpojumu standartizāciju (*CEN Strategic plan on services standardisation* (2017)) iesaka noteikt Eiropas vai nacionālos koplīgumus, izvēloties pakalpojumu nozari ar lielāko potenciālu gūt labumu no Eiropas standartiem: “Jāapsver Eiropas vai nacionālo koplīgumu neesamība vai esamība, lai nodrošinātu, ka attiecīgā gadījumā standartizācijā tiek ņemti vērā šādu koplīgumu noteikumi” (CEN, 2017, 23. lpp.).

Taču var izrādīties, ka šādu skaidru nostāju par OHS izslēgšanu no Eiropas pakalpojumu standartiem, ir grūti īstenot efektīvi. Patiesībā, tā kā pakalpojumu sniegšanu nevar nošķirt no darbiniekiem, kas tos sniedz, un darba vidi, kurā tie tiek sniegti, pat standarts, kurā netiek risināti OHS jautājumi, ietekmēs darbiniekus un viņu darba vidi. Dažas intervētās personas uzsvēra arī pakalpojumu specifisko dimensiju un no tās izrietošo smalko robežu starp pakalpojumu standartizāciju un OHS jautājumiem. Turklāt, neskatoties uz vienprātību politikas līmenī, šie dažādie iepriekš minētie ieteikumi var nenonākt līdz ekspertiem, kuri izstrādā pakalpojumu standartus; ekspertiem, kas piedalās pēc brīvprātības principa, var būt padziļinātas zināšanas par attiecīgo nozari, bet ne par vairumu ESO vadības struktūru sagatavoto politikas ieteikumu. Tāpēc mēs varam tikai domāt par to, vai konstatētie pakalpojumu standartu ieguvumi un trūkumi pielāgosies šīm politikām un ieteikumiem.

## 5.2 Pakalpojumu standartu izraisītie iespējamie uzlabojumi Eiropā

Kā redzējām iepriekš, arodbiedrību līdzdalība standartizācijas jomā galvenokārt bija saistīta ar ierīcēm, aprīkojumu un produktiem, kas ir iesaistīti ražošanas procesā. Šajā jomā ir novērtēts, ka Eiropas standarti parasti pozitīvi ietekmē drošības risku novēršanu vai samazināšanu un darbinieku, kas darbojas ar aizsargaprīkojumu, arodveselības un darba drošības



nodrošināšanu (Rey, 2009, 10. lpp.; Eiropas Komisija, 2018). Šādiem standartiem ir arī domino efekts uz darba ražīgumu, kā pieminēts nesenā pētījumā par standartu ietekmi uz Ziemeļvalstu ekonomiku: "Taču ilgtermiņā [arodveselības un darba drošības] standarta īstenošana varētu ietekmēt darbinieku saskatīto veselības risku saistībā ar nodarbinātību uzņēmumā vai nozarē, liekot viņiem prasīt mazāku riska kompensāciju, kas izpaužas kā algas, tādējādi samazinot kopējās algas izmaksas un palielinot darba ražīgumu" (Menon Economics, 2018, 9. lpp.).

Konkrētāk attiecībā uz pakalpojumu nozari, dokumentu izpēte un intervijas sniedz piemērus tam, ka Eiropas pakalpojumu standarti sniedz vai tiek sagaidīts, ka sniegs ieguvumus darbiniekiem. Nav pārsteigums, ka arī standartu noteikšanas organizācijas ir izklāstījušas iespējamus Eiropas pakalpojumu standartu izraisītos ieguvumus darbiniekiem. AFNOR savā "*White paper – how should services be standardized*" (2015, 29. lpp.) piemin, ka viens no pakalpojumu standartu plusiem varētu būt "darbinieki ar nostiprinātām tiesībām, skaidras un konsekventas komandas, sinerģijas"<sup>25</sup>. Pētījums, kuru veica "Technopolis group" CEN uzdevumā 2012. gadā, lai izpētītu pakalpojumu standartu īstenošanu un novērtētu to ietekmi, sniedz papildu pierādījumus no mēbeļu pārvadāšanas pakalpojumu nozares. Kā ziņoja mēbeļu pārvadāšanas un uzglabāšanas pakalpojumu uzņēmuma īpašnieks un vadītājs, kurš bija arī vadošs dalībnieks standarta EN 12522 par "Mēbeļu pārvadāšanas darbībām" izstrādē, tā īstenošana izrādījās labvēlīga darbiniekiem, nodrošinot, ka "personāls ir atbilstoši apmācīts un tiek veikti skaidri soļi, lai nodrošinātu darba ņēmēju un klientu drošību" (Technopolis, 2012, 39. lpp.).

Uz jautājumu par pakalpojumu standartu pozitīvo ietekmi vairums intervēto personu atbildi sāka, uzsverot, ka arodbiedrības un darbinieku pārstāvji parasti drīzāk iebilst pret standartu izstrādi pakalpojumu jomā, jo tie var būt pretrunā ar spēkā esošajiem darba likumiem un koplīgumiem. Papildus tam nevienam nebija skaidras analīzes par pakalpojumu standartu ietekmi uz ar darbu saistītiem jautājumiem. Viņi arī labi apzinās to, ka tad, kad standartu noteikšanas iestādes ir apstiprinājušas standartu izstrādi, to ir gandrīz neiespējami pārtraukt. Līdzdalība tiek aprakstīta kā izšķiroša, lai īstenotu "kaitējuma ierobežošanas stratēģiju" vai lai veicinātu iespējamu pakalpojumu standartu pozitīvu ietekmi uz problēmām. Ir vērts pieminēt arī to, ka Eiropas pakalpojumu standarti ir salīdzinoši jauni. Daudzas intervētās personas uzsver pieredzes trūkumu darbā ar šādiem standartiem un tāpēc grūtībām novērtēt to ietekmi. Taču viņi tomēr sniedz interesantu ieskatu par potenciāliem ieguvumiem, ko pakalpojumu standarti var sniegt darbiniekiem.

Starp izteikto pakalpojumu standartu iespējamo pozitīvo ietekmi vairākas intervētās personas pieminēja vienlīdzīgos konkurences apstākļus, ko pakalpojumu standarti var nodrošināt konkrētā nozarē: Pakalpojumu standarti "darba ņēmējiem var sniegt skaidrību par pakalpojumu prasībām, tie var sniegt... sava veida rīcības brīvību to darīt noteiktā laikā un netikt konfrontētiem ar neīstenojamām prasībām vai laiku attiecībā uz pakalpojumu sniegšanu"<sup>26</sup>. Saistībā ar šo bieži pieminēts gadījums ir Austrijas pieredze, nosakot nacionālo pakalpojuma standartu tīrīšanas nozarē, kam mēs pievēršsimies vēlāk. Pagaidām pietiek atzīmēt, ka nacionālais pakalpojumu standarts, kuru kopīgi izstrādāja darba ņēmēji un darba devēju asociācija, ir minēts koplīgumā par tīrīšanas darbiniekiem Austrijā<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Tajā pašā laikā AFNOR "White paper" uzsver arī dažus trūkumus un grūtības darbiniekiem, piemēram "pārmērīgu darba apjomu, kas ne vienmēr tiek saprasts. Ar standarta esamību vien nepietiek, lai mainītu uzvedību. Palielinātais procedūru skaits bieži izraisa pretēju efektu un dažkārt rada mazāku atbildības sajūtu" (*Ibid.*).

<sup>26</sup> Intervija ar ekspertu 10.

<sup>27</sup> Intervija ar ekspertu 9.

Intervētās personas pieminēja arī dažādus līmeņus, kuros pakalpojumu standarti var būt izdevīgi darbiniekiem. Šajā saistībā pakalpojumiem noteiktās specifiskācijas “darbinieki droši vien varētu izmantot, lai izdarītu spiedienu uz darba devējiem, - 'tas jums būtu jādara saskaņā ar standartu” vai kā “kā sava veida mērījumu latiņu, lai uzlabotu darba vietu, darot lietas drošākā veidā..”<sup>28</sup>. Pakalpojumu standarti var izrādīties izdevīgi darba ņēmējiem, risinot tādus jautājumus kā “ziņotāju aizsardzība” vai nodrošinot “darba ņēmēju privātumu” attiecībā uz videonovērošanas kameru izmantošanu darba vietā<sup>29</sup>. Intervētā persona, kas ir iesaistīta ISO pakalpojumu standartu noteikšanas darbībās par darbaspēka novecošanos, redz “dažas iespējas uzlabot darba apstākļus, it īpaši jaunattīstības valstīs...” un atbalstīt “augšupvērstu konvergenci” ar darbu saistītos jautājumos, kā arī iekļaut standartos arodbiedrību vārdus, kas pauž sociālo dialogu, piemēram, atsauci uz “darbinieku pārstāvi”<sup>30</sup>. Tāpat pakalpojumu standarti varētu uzlabot “darba vidi” vai “uzlabot darba materiālus un pozitīvi ietekmēt klienta-darbinieka attiecības”<sup>31</sup> vai “uzlabot (...) darbinieku pastāvīgu apmācību”<sup>32</sup>.

Vairums intervēto personu ir vienisprātis, ka pakalpojumu standarti var sniegt ieguvumus tikai tad, ja standartā noteiktās prasības ir virs pašreizējā noteikumu līmeņa par ar darbu saistītiem jautājumiem. Labu piemēru sniedz EN 16747, “Jūras un ostu drošības pakalpojumi”, kuros saskaņā ar Zviedrijas arodbiedrības pārstāvja teikto ir noteiktas prasības, kas pārsniedz valsts tiesību aktu prasības attiecībā uz veselības aprūpes un medicīnas aprūpes apdrošināšanas nodrošināšanu darbiniekiem šajā nozarē. Taču valsts līmenī Austrijas tīrīšanas pakalpojumu standarts sniedz piemēru tam, ka pakalpojumu standarti var pozitīvi ietekmēt darba apstākļus. Tādos gadījumos pakalpojumu standartu pozitīvā ietekme uz darba apstākļiem ir cieši saistīta ar to spēju papildināt esošos reglamentējošos noteikumus un koplīgumus.

Kopsavilkumā var teikt, ka pakalpojumu standarti noteiktos apstākļos var uzlabot darba apstākļus un sociālo dialogu. Ir vērts paturēt prātā, ka nevienam no intervētajiem arodbiedrību ekspertiem nebija skaidra nostāja par pakalpojumu standartu ietekmi attiecībā to, vai tie automātiski uzlabo vai pasliktina ar darbu saistītos jautājumus. Pakalpojumu standartu ieguvumi, kas tiek sniegti, balstoties uz atsevišķiem gadījumiem, vienlīdz attiecas uz to ietekmi uz konkrētu tirgu, piemēram, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus, un uz to ietekmi uz darba ņēmējiem un viņu vidi (piemēram, attiecībā uz apmācības iespējām vai privātumu darbā). Papildus tam pakalpojumu standarti var izrādīties noderīgi saistībā ar darba ņēmēju ideju un galveno jēdzienu izplatīšanu un popularizēšanu, piemēram, attiecībā uz darbinieku pārstāvību un līdzdalību. Mums nevajag novērtēt par zemu iespējamās pakalpojumu standartu ieguvumus, taču nākamā sadaļa sniegs pierādījumus tam, ka tos nevajag arī pārvērtēt.

### 5.3 Iespējamās pakalpojumu standartu izraisītās negatīvās sekas Eiropā

Mūsu izpētē tika konstatēti pierādījumi arī pakalpojumu standartizācijas negatīvām sekām un Eiropas pakalpojumu standartu negatīvai ietekmei uz darbiniekiem un sociālo dialogu. Iespēja, ka pakalpojumu standarti grauj esošos tiesību aktus vai apiet sociālo dialogu, ir identificēto un izteikto bažu priekšplānā. Kā mēs redzēsīm, tas varētu būt saistīts ar pakalpojumu standarta

---

<sup>28</sup> Intervija ar ekspertu 8.

<sup>29</sup> Intervija ar ekspertu 7.

<sup>30</sup> Intervija ar ekspertu 5.

<sup>31</sup> Intervija ar ekspertu 6.

<sup>32</sup> Intervija ar ekspertu 2.

saturu, pakalpojumu nozari vai plašākiem procesiem un politiskajām grūtībām noteikt standartu izmantošanu (atkārtotiem) reglamentējošiem nolūkiem.

Privatizācijas un noteikumu atcelšanas neoliberālajā kontekstā, standartu brīvprātīgā uz tirgu orientētā dimensija var pastiprināt prasības uzturēt tirgus brīvus no politiski tiesiskas iejaukšanās. Tātad standarti var būt instrumentāli, nododot reglamentējošo varu privātiem dalībniekiem, kas ir solis, pret kuru stingri iebilst arodbiedrības. Varas izmaiņas rada satraukumu par demokrātiju; daudzas intervētās personas uzsvēra ka tad, kad standarti faktiski kļūst par nepieciešamu nosacījumu, lai piekļūtu tirgum vai lai pierādītu atbilstību normatīvajām prasībām, tie ietekmē iedzīvotājus un darba ņēmējus, kuri oficiāli nekad nav deleģējuši savas tiesības organizācijām, kas nosaka standartus. Tieši šajā sakarā standartizācija tiek attēlota kā nedemokrātisks process, kas nesniedz nepieciešamās garantijas, lai risinātu darbinieku bažas un pārstāvētu viņu intereses.

Vairāki gadījumi dokumentē iespēju, ka pakalpojumu standarti grauj esošos tiesību aktus vai apiet sociālo dialogu. Labs piemērs ir CEN darbības veselības aprūpes nozarē, piemēram, CEN Veselības aprūpes grupas izveide vai CEN TC 449 izveide, kas nodarbojas ar "Vecu cilvēku aprūpes kvalitāti parastās vai stacionārās aprūpes iestādēs". 2016. gadā Eiropas arodbiedrības<sup>33</sup> un profesionālās asociācijas<sup>34</sup> kopīgā vēstulē stingri iebilda pret šīm izmaiņām, jo tās apgrūtinā "Dalībvalstu tiesības neatkarīgi organizēt un sniegt veselības pakalpojumus un medicīnas aprūpi, ko garantē TFEU." Viņi arī norāda, ka Eiropas standartizācijas tā sauktais brīvprātīgais un tirgus virzītais raksturs nav piemērots, lai nodrošinātu sabiedrisko pakalpojumu principu realizēšanu (piemēram, vienlīdzīga piekļuve sabiedriskiem pakalpojumiem vienlīdzīgā līmenī), kurus "var labāk sasniegt ar demokrātiskiem lēmumu pieņemšanas procesiem, apspriedēm un sociālo dialogu". Šiem iebildumiem pievienojās arī Polijas delegācijas, kas arī pauda savas bažas<sup>35</sup>. Kamēr TC 440 pašlaik izstrādā unikālu standartu, EN 17500 - gados vecāku cilvēku aprūpes un atbalsta kvalitāte, tā ietekme uz nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumu un darba apstākļiem tiek pārbaudīta.

Cits gadījums, kuru bieži pieminēja intervētās personas, ir Eiropas pakalpojumu standarta lidostu drošības pakalpojumiem, EN 16082 "Lidostu un aviācijas drošības pakalpojumi", izstrāde, kuru pieņēma 2011. gadā. Publicētajos standartos tieši ir iekļauti tāda veida noteikumi, kas grauj valstu noteikumus un koplīgumu, šajā gadījumā attiecībā uz "Nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem", kā arī "Nodarbinātības noteikumu un nosacījumu pārkāpumiem". Tas mudināja Zviedrijas arodbiedrības, kas piedalījās standartu izstrādes darbā, lūgt Zviedrijas nacionālajai standartizācijas iestādei ieviest tā saukto A-novirzi<sup>36</sup>. Šis gadījums ne tikai sniedz pierādījumus iespējamām Eiropas pakalpojumu standartu izraisītām sekām uz esošiem regulējumiem, bet arī rada būtiskus jautājumus par uzraudzības mehānismiem. Ņemot vērā iekļautās prasības, ir pārsteidzoši, ka tikai Zviedrija pieprasīja un veiksmīgi ieviesa A-novirzi, jo ir liela iespējamība, ka šādi noteikumi ir pretrunā ar esošo regulējumu arī citās Eiropas valstīs. Informētības vai pieejamas informācijas par

---

<sup>33</sup> ETUC un Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību federācija (EPSU).

<sup>34</sup> Tostarp "European Hospital and Healthcare Federation" (HOPE), "Standing Committee of European Doctors" (CPME) un "Council of European Dentists" (CED).

<sup>35</sup> Skat. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9487-2016-INIT/en/pdf>, , skatīts 19/12/2019.

<sup>36</sup> Kad Eiropas standarti ir pieņemti, tie tiek automātiski transponēti kā nacionālie standarti, taču A-novirze nacionālajām standartizācijas iestādēm sniedz iespēju prasīt atkāpes no standarta piemērošanas attiecīgajā valstī.

standarta konkrētu saturu trūkumus, kā arī būtiski resursi, kas ir nepieciešami, lai dokumentētu un pamatotu A-novirzi<sup>37</sup>, varētu sniegt atbilstošu paskaidrojumu.

Arī Nīderlandes arodbiedrības pārstāvis ziņoja par gadījumu, kad darba devēji ir izmantojuši standartu noteikšanas norises, lai apietu sarežģītus koplīgumus. Atsaucoties uz Nīderlandes standartu NEN 1824, kurā ir noteiktas minimālās prasības darba vietu virsmām birojos – un kas galvenokārt tiek piemērots zvanu centru nozarē, skat. arī De Vries et al. (2005), viņš uzsver: “Tas bija interesants gadījums, jo diskusija par darba ņēmēju telpu birojos sākās kā pārrunas par koplīgumu un kad arodbiedrības nepiekrita mazākām telpām darba ņēmējiem, uzņēmumi lūdza NEN (...) atjaunot standartu šajā jomā.” Tā kā tajā laikā tiesību aktos bija atsauce uz vecāku un darba ņēmējiem labvēlīgāku standartu, arodbiedrības ar panākumiem iebilda, ka pēc jaunā standarta publicēšanas uz to ir atsauce tiesību aktos. Šajā kontekstā pakalpojumu standarts ir izmantots kā alternatīvs instruments ar mērķi veidot likumdošanas un reglamentējošos jautājumus, ko tradicionāli aizsargā sociālie partneri un nacionālie likumdošanas procesi.

Lai gan iepriekš minētie gadījumi attiecas uz nozarēm specifiskiem standartiem, bažas tika izteiktas arī par horizontālu (vai vispārīgu) pakalpojumu standartu izstrādi, t.i. standartu, kas attiecas uz pakalpojumu dzīves cikla vispārējām iezīmēm, piemēram, informāciju klientiem, pakalpojumu līgumu vai iepirkumu procesu (M517). Šajā gadījumā CEN galīgajā ziņojumā (2015) par EK pilnvarojumu M517 izstrādāt horizontālus pakalpojumu standartus ir pieminēti daži saņemtie komentāri par “jauno pakalpojumu standartu iespējamo negatīvo ietekmi”. Tas ietver: “Pakalpojumu standartizācija galu galā var veidot darba apstākļus un sniegtu pakalpojumu kvalitāti. To nevar panākt, kaitējot sociālajam dialogam, darba tiesību aktiem un koplīgumiem” (233. lpp.); “Pastāv risks, ka arodbiedrību koplīgumi un darba likumi tiks negatīvi ietekmēti. Pastāv risks, ka sociālais dialogs, arodveselība un darba drošība un citi darba apstākļi pasliktināsies” (230. lpp.); “Daudzās valstīs iespēja arodbiedrību ekspertiem piedalīties standartizācijas procesā ir ļoti ierobežota daudzu faktoru dēļ, tostarp komandējuma laika, ceļa, naktsmītņu un projekta maksas izdevumu, izglītības un valodas prasmju dēļ” (233. lpp.).

Iespēja, ka pakalpojumu standarti graus esošos tiesību aktus vai apies esošo sociālo dialogu, ir izteikto pakalpojumu standartizācijas negatīvo seku priekšplānā. Pēdējā laika notikumi starptautiskā līmenī pastiprina šādas bažas, piemēram, ISO standarta par “kompensācijas sistēmu”<sup>38</sup> (izstrādāts ISO TC 260 ‘Cilvēkresursu pārvaldība’ ietvaros) vai OHS pārvaldības sistēmas standartu izstrādāšana. Lai gan tas nav pakalpojumu standarts, pārvaldības standarta ISO 45001 par OHS pieņemšana un tā pretrunīgā saistība ar pašreizējiem ILO Starptautiskajiem darba standartiem un vadlīnijām nevēsta neko labu par standartu spēju ņemt vērā vai vismaz būt saskaņā ar spēkā esošajiem darba noteikumiem. Ir vērts pieminēt, ka pēc ISO 45001 apstiprināšanas, ILO pārtrauca tā Saprāšanās memorandu<sup>39</sup> ar ISO. Kaut arī Saprāšanās memorands ISO nodrošināja ILO atbalstu ISO 45001 izstrādē, tas arī deva priekšroku ILO Starptautiskajiem darba standartiem (ILS, angļu: International Labour Standards) pār ISO standartu pretrunīgu prasību gadījumā. Novērojot, ka standartā pilnībā netika ievērotas ILS un ILO OHS vadlīnijas, ILO 2017. gada decembrī nolēma atcelt Saprāšanās memorandu.

---

<sup>37</sup> Intervija ar ekspertu 3.

<sup>38</sup> Skat. <https://www.iso.org/standard/68703.html>, skatīts 19/12/2019.

<sup>39</sup> Skat. «Agreement between the International Labour Organization (ILO) and the International Organization for Standardization (ISO)», pieejams [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_439862.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_439862.pdf), skatīts 19/12/2019.

Attiecīgajā ILO lēmumā<sup>40</sup> un pavaddokumentos ir uzsvērts, ka «izvērtējuma projekts ar ILO līdzdalību ISO procesos saskaņā ar 2013. gada vienošanos izrādījās sarežģīts attiecībā pret tā satura mērķi, procedūrām un resursu daudzumu, kuru ILO tam atvēlēja.»<sup>41</sup> Neskatoties uz papildu iebildumiem pret standartu no Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas (ITUC, angļu: International Trade Union Confederation) puses, kā arī Starptautiskās darba devēju organizācijas (IOE, angļu: International organisation of employers), kas arī bija pret šo ISO iniciatīvu<sup>42</sup>, 2018. gadā tika publicēts ISO 45001, kas izcēla to, cik sarežģīti ir apturēt standartu izstrādes darbu, kad tas ir iesākts, kā arī tradicionālo darba ņēmēju un darba devēju organizāciju vājo ietekmi uz standartu noteikšanas procesu.

Kopsavilkumā jāsecina, ka tomēr ir arī būtiski pierādījumi tam, ka pakalpojumu standartiem ir iespējama negatīva ietekme uz darba ņēmējiem. Starp identificētajiem potenciālajiem trūkumiem izceļas daži elementi, kas saistīti ar standartu saturu, piemēram, prasības, kas izraisa sliktākus darba apstākļus vai ir pretrunā ar spēkā esošajiem darba likumiem un koplīgumiem. Pakalpojumu standarti darbiniekiem un to pārstāvjiem var sniegt rīku, ar kuru izdarīt spiedienu uz darba devējiem par konkrētu jautājumu, taču tie var būt arī instrumentāli, apejot sarežģītus koplīgumus vai likumdošanas procesu. Arī šeit līdzdalība ir būtiska, lai īstenotu kaitējumu ierobežošanas stratēģiju un izvairītos no iespējamās pakalpojumu standartizācijas negatīvās ietekmes. Tā rezultātā rodas bažas par standartizācijas procesu, jo tas nevar nodrošināt vienlīdzīgu pārstāvību sociālajā dialogā vai trīs pušu ILO.

Citiem vārdiem, pakalpojumu standartu iespējamie trūkumi attiecas gan uz standartizācijas procesu, gan pakalpojumu standartu saturu, kas var radīt regulējuma neskaidrības un sadrumstalotību, jo to izpilde dažādās jurisdikcijās var ievērojami atšķirties. Taču pakalpojumu standartu negatīvā un pozitīvā ietekme, kuru mēs noteicām skaidrības dēļ, var izrādīties neviennozīmīga, kā to izcēla pakalpojumu standarti tīrīšanas nozarē, ko mēs detalizēti izpētīsim nākamajā sadaļā.

#### 5.4 Pakalpojumu standarti īpašumu pakalpojumu, īpaši tīrīšanas pakalpojumu, jomā

Nekustamo īpašumu pakalpojumu nozare ietver tādas jomas kā uzturēšanu, ēku pārvaldību un tīrīšanas pakalpojumus. Nekustamo īpašumu pakalpojumu nozare simbolizē pakalpojumu standartizāciju tādā mērā, ka a) tajā ir vairāk nacionālo standartu nekā Eiropas standartu un b) tās ietekme uz darba apstākļiem un sociālo dialogu izceļ gan iespējamās ieguvumus, gan trūkumus, kas rodas, izmantojot standartus kā reglamentējošu instrumentu. Standartizācija tīrīšanas, uzturēšanas un ēku pārvaldības jomā simbolizē pakalpojumu standartizācijas stāvokli Eiropā.

---

<sup>40</sup> Pieejams: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS\\_617802/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_617802/lang-en/index.htm), skatīts 19/12/2019.

<sup>41</sup> Skat. «Review of the implementation of ILO–ISO agreements», 4. lpp. Pieejams: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_586273.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586273.pdf), skatīts 19/12/2019.

<sup>42</sup> Par ITUC skat. <https://www.ituc-csi.org/ituc-statement-following-approval>, skatīts 19/12/2019.

Par IOE skat. [https://www.ioe-emp.org/en/news-events-documents/news/news/1506662935-employers-concerned-by-iso-45001-an-unbalanced-and-impractical-standard-for-smes/?tx\\_ioerelations\\_pi1%5Bcontext%5D=pid&tx\\_ioerelations\\_pi1%5Bfilter%5D=news&tx\\_ioerelations\\_pi1%5BcurrentPid%5D=&tx\\_ioerelations\\_pi1%5Bnews%5D=113970&cHash=2bfdb5af196045bfe3e0e12c9825b682](https://www.ioe-emp.org/en/news-events-documents/news/news/1506662935-employers-concerned-by-iso-45001-an-unbalanced-and-impractical-standard-for-smes/?tx_ioerelations_pi1%5Bcontext%5D=pid&tx_ioerelations_pi1%5Bfilter%5D=news&tx_ioerelations_pi1%5BcurrentPid%5D=&tx_ioerelations_pi1%5Bnews%5D=113970&cHash=2bfdb5af196045bfe3e0e12c9825b682), skatīts 19/12/2019.

Kā zemāk redzams attēlā, pakalpojumu standarti šajās nozarēs galvenokārt ir izstrādāti nacionālā līmenī un Eiropas standartu ir salīdzinoši maz. Attiecīgās CEN tehniskās komitejas ietver CEN TC 319 par apkopi, kas izveidota 1993. gadā (Itālijas sekretariāta pakļautībā), CEN TC 348 par ēku pārvaldību (FM), kas izveidota 2003. gadā (Norvēģijas sekretariāta pakļautībā), un likvidētā CEN TC 328 par tīrīšanas pakalpojumiem, kas tika izveidota 1995. gadā. Ir vērts pieminēt arī to, ka ēku pārvaldības sektorā pēdējā laika standartu izstrādes darbs ir veikts starptautiskā līmenī (ISO). Rezultātā 3 no 8 Eiropas standartiem ir ISO standarti, kas pēc tam tika pieņemti kā Eiropas standarti. Viens no tiem ir pārvaldības sistēmas standarts (ISO 41001:2018, izslēgts no zemāk redzamā attēla).

1. attēls - nacionālo un Eiropas pakalpojumu standartu skaits izvēlētās zonās

	Nacionālie standarti	Eiropas standarti (2012. gada skaitļi norādīti iekavās)
Tīrīšana	26	1 (1)
Apkope	35	10 (4)
Ēku pārvaldība	9	7 (6)
<b>Kopā</b>	<b>70</b>	<b>18 (11)</b>

Avoti: nacionālie standarti, Technopolis, 2012b; Eiropas standarti, savs aprēķins, 2019. gads.

Kamēr pakalpojumu standarti uzturēšanas un ēku pārvaldības jomā ir bijuši ETUC standartizācijas darba programmas daļa kopš sākuma 2015. gadā, tīrīšanas pakalpojumu standartiem tika pievērsta īpaša uzmanība pat pirms ETUC STAND projekta. Jau 2010. gadā ETUI standartizācijas tīkls uzrunāja šo jautājumu tā ikgadējā sanāksmē, kurā Fabjēna Skandela (*Fabienne Scandella*), ETUI pētniece, vadīja prezentāciju ar nosaukumu "Standartizācija Eiropas tīrīšanas nozarē". Noslēgumā viņa jautāja, vai "mums šajā nozarē standartizācija būtu jānosaka kā arodbiedrību prioritāte?" Gandrīz desmit gadus vēlāk šis jautājums joprojām ir aktuāls, jo standartizācijai tīrīšanas nozarē Eiropas līmenī ir potenciāls uzlabot darba apstākļus un atbalstīt sociālo dialogu dažās valstīs, bet vienlaicīgi pasliktināt citās. Izpētot tīrīšanas nozares standartu izveidi nacionālā (Austrijas) vai reģionālā (Ziemeļvalstis) līmenī un iespēju veicināt šādus standartus Eiropas līmenī, mēs labāk izpratīsim Eiropas pakalpojumu standartu neviennozīmīgo ietekmi uz darba apstākļiem un sociālo dialogu. Pirms pievēršanās standartiem un to ietekmei uz darbiniekiem tīrīšanas nozarē ir vērts īsi prezentēt dažas no šīs nozares galvenajām iezīmēm.

Tīrīšana ir vispārējs darbs, kas ietver dažādus uzdevumus, piemēram, virsmu tīrīšanu, mazgāšanu, putekļu noslaucīšanu, putekļu sūkšanu vai grīdas un darba virsmu pulēšanu. Tā tiek veikta visās darba vietās, privātās organizācijās un arī publiskās vietās. Tas ir būtisks uzdevums, kuram ir potenciāls sniegt labumu gan uzņēmumiem, gan darbiniekiem, piemēram, pildzinot darba vietas aprīkojuma lietošanas ilgumu vai uzturot grīdu un darba virsmas tīras un drošas citiem darbiniekiem. Svarīgas tīrīšanas nozares darbaspēka iezīmes ir, cita starpā, sieviešu dzimuma darba ņēmēju pārsvars (70%), liels viesstrādnieku īpatsvars, nepilna laika līgumi (68%), nekvalificēti vai mazkvalificēti darbinieki ar lielu mainību, kas palielina nelegāla darba iespēju (OSHA 2009, EFCI 2016). Saistībā ar to, ka šajā nozarē bieži ir izklaidēta

nodarbinātība, liela darbaspēka mainība un daudz nestandarta, nepilnas slodzes un nestabili nodarbinātu darbinieku, līmenis, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās tīrīšanas nozarē, paliek zems (Eurofound, 2012).

Kopš 1990. gadiem tīrīšanas nozarē Eiropā vērojama nozīmīga izaugsme. Saskaņā ar Eiropas Tīrīšanas un ēku pakalpojumu nozares (EFCl) publicēto tendenču ziņojumu par laika periodu no 1995. līdz 2016. gadam tīrīšanas nozares apgrozījums attiecīgajā periodā trīskāršojās līdz 107 miljardiem eiro, nodarbinātība pieauga par 80%, 2016. gadā nodarbinot vairāk nekā 3,9 miljonus cilvēku, un tīrīšanas uzņēmumu skaits divkāršojās, pārsniedzot 277 tūkstošus uzņēmumu Eiropā. Tīrīšana ir darbietilpīga nozare, kurā aptuveni 80% no klientiem izrakstīto rēķinu izmaksām ir darba izmaksas. Tāpēc nav pārsteigums, ka reizē ar tirgus izplešanos pieaug nodarbinātība, lai gan nodarbinātības skaitļu pieaugums ir jāvērtē piesardzīgi, jo tas var neatspoguļot jauno darba vietu skaitu neto - daļēji darba vietu pārceļšanas dēļ, ko izraisa ārpalpojumu izmantošana.

Kopš 1980. gadiem uzņēmumi tīrīšanas darbības arvien vairāk uztic ārpalpojumu sniedzējiem, lai samazinātu izmaksas. Ciktāl šķiet, ka klientu organizācijas ļoti bieži savu uzņēmējdarbības lēmumus balsta tikai uz finansēm, pastāv tiešs spiediens uz apkopēju darbu un darba apstākļiem. Rezultātā samaksa un darba apstākļi tīrīšanas nozarē vairumā valstu ir diezgan slikti (Eurofound 2012). Darbietilpīgās nozarēs izmaksu samazināšana bieži nozīmē personāla samazināšanu, darba intensitātes palielināšanu, arodveselības un darba drošības apstākļu pasliktināšanos utt. Konkurences spiediens un sīvā nozares iekšējā konkurence rada darba organizāciju, kas atbilst elastīga darbaspēka vajadzībām attiecībā uz darba laiku (dienas/nakts maiņa), nodarbinātības veidu (piemēram, nepilna laika līgumi uz noteiktu laiku) vai veicamajiem uzdevumiem. Negatīvas sekas apkopējiem atkarībā no veiktajiem uzdevumiem, izmantotajiem produktiem vai darba vietas ietver darbu naktī, izjauktu līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, bailes par darba zaudēšanu, pakļaušanu dažādiem apdraudējumiem.

Lai risinātu iepriekš minētās problēmas, ir veiktas dažādas darbības, tostarp 1999. gadā sociālie partneri, proti Eiropas Arodbiedrību apvienība UNI-Europa un Eiropas Tīrīšanas nozaru federācija, kas ir darba devēju organizācija, dibināja Eiropas nozares sociālā dialoga komiteju par rūpniecisko tīrīšanu. Galvenās jomas, kurās darbojas šī nozares sociālā dialoga komiteja, ietver arodveselību un darba drošību, normatīvos jautājumus, darba apstākļus, kā arī standartu noteikšanu un apmācības<sup>43</sup>. Šajos ietvaros sociālie partneri 2005. gadā kopā izveidoja rokasgrāmatu<sup>44</sup>(pārskatīta 2016. gadā) ar mērķi atbalstīt pircējus viņu iepirkuma procesā, lai iekļautu un mērītu kvalitātes un sociālos aspektus viņu iepirkuma procesā. Interesanti, ka CEN atsaucās uz šo rokasgrāmatu savā gala ziņojumā par EK programmēšanas pilnvarojumu M/340 (CEN, 2005), uzsverot, ka Eiropas standartus par personāla kvalifikāciju, prakses kodeksu un līgumu izstrādi tīrīšanas nozarē var turpināt attīstīt. Tas mūs noved pie tīrīšanas un nekustamo īpašumu pakalpojumu nacionālo, Eiropas un starptautisko standartu esamības un to lomas.

---

<sup>43</sup> Papildu informāciju par šo nozares sociālo dialogu, tostarp tā galvenajām jomām, var atrast Eiropas Komisijas tīmekļa vietnē, skat. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1839>, skatīts 19/12/2019.

<sup>44</sup> Selecting best value – A guide for private and public organisations awarding contracts for cleaning services”, pieejams <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2018/10/Selecting-Best-Value-English.pdf>, skatīts 19/12/2019.

Sīvā nozares iekšējā konkurence tīrīšanas nozarē bieži rezultējas palielinātā darba intensitātē, lai iepirkumu konkursos piedāvātu zemāko iespējamo cenu. Izpildāma snieguma uz kvadrātmetru noteikšana darba ņēmējiem tīrīšanas jomā šķiet būtiska, lai izvairītos no "kritiena lejup" un lai ierobežotu tālāku darba intensifikāciju un to, ka darbiniekiem tiek noteiktas neizpildāmas prasības. Kaut gan Eiropas arodbiedrību kustībā pastāv vienprātība par nepieciešamību risināt darba slodzes jautājumu tīrīšanas nozarē, veidi kā to darīt, tostarp standarti, ir pretrunīgi.

ETUI un ETUC notika vairākas diskusijas, lai izpētītu arodbiedrību vēlmi un iespēju ierosināt jauna Eiropas standarta izstrādi, nosakot sniegumu uz kvadrātmetru tīrīšanas nozarē. Sākotnējās diskusijas starp ETUI un dažām Beļģijas arodbiedrībām notika 2010. gadā bez būtiskiem rezultātiem. Šis jautājums tika pacelts ETUC standartizācijas projekta ietvaros, kas tika uzsākts 2015. gadā ar uzsvaru uz pakalpojumu nozari. 2016. gadā ETUC rīkoja divas ad hoc sanāksmes, pulcējot ieinteresētos partnerus un ETUF UNI Europa, lai izpētītu jautājumu par darba slodzi tīrīšanas nozarē, tostarp par nacionāliem standartiem. Rezultātā tika uzsākta aptauja, lai apkopotu Eiropas arodbiedrību kustības uzskatus un viedokļus. Lai gan ne ETUC, ne UNI Europa pēc tam nesaņēma pilnvarojumu izstrādāt tīrīšanas pakalpojumu standartu, šīs darbības sniedza interesantu ieskatu iespējamā jaunu tīrīšanas nozares Eiropas standartu ietekmē.

Piemēru pozitīvai mijiedarbībai starp pakalpojumu standartiem, koplīgumiem un darba apstākļiem sniedz Austrijas arodbiedrība "Vida", kas kopā ar nacionālo darba devēju organizāciju izstrādāja Austrijas standartu "Ö Norm D 2050:2017" ar nosaukumu "Tīrīšanas pakalpojumi - Sniegums uz kvadrātmetru pieminekļu, fasāžu un ēku tīrīšanas jomā"<sup>45</sup>. Kā minēts standarta darbības jomā, tā galvenais mērķis ir darbinieku pasargāšana no pārmērīga darba apjoma. Standarts regulē tīrīšanas pakalpojumu skaitļus atkarībā no tīrīšanas līmeņa, telpas platības un telpu izmantošanas veida. Tas nosaka maksimālo sniegumu kvadrātmetros, kas darbiniekiem ir jāsniedz atkarībā no darbībām un prasību līmeņa. Visbeidzot, uz šo standartu ir tieša atsauce koplīgumā par pieminekļu, fasāžu un ēku tīrīšanu un tāpēc attiecīgais sniegums uz kvadrātmetru ir saistošs gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Saskaņā ar VIDA pārstāvja teikto, šis standarts ir veiksmes gadījums, jo tas nodrošina vienlīdzīgus konkurences apstākļus šajā jomā, tādējādi novēršot "kritienu lejup" un tā kaitīgās sekas apkopējiem Austrijā. Lēmumu izstrādāt standartu - nevis iekļaut m<sup>2</sup> sniegumu tieši koplīgumā - galvenokārt pamudināja sociālo partneru vēlme sniegt publisku dokumentu, kas iekļautu tīrīšanas darbības, kuru nav koplīgumā.

Tīrīšanas standarti Ziemeļvalstīs arī ir interesants gadījums, kas izceļ apmēru, kādā standarti var papildināt un atbalstīt koplīgumus un darba apstākļus. Piemēram, Somijā mērījumi saskaņā ar laika standartiem ir publiskās nozares koplīguma daļa un pašvaldību darba devēji un arodbiedrības par to vienojās jau 1980. gados. Lai gan tīrīšanas darba metodes un laika standarti galvenokārt tika izstrādāti tāpēc, ka valsts iestādes konstatēja būtiskas atšķirības līdzīgu ēku tīrīšanas izmaksās, to izmantošana privātajā sektorā joprojām ir brīvprātīga. Somijas arodbiedrībām joprojām ir jāturpina risināt darba slodzes jautājums tīrīšanas nozarē. Šeit ir vērts pieminēt arī citu standartu, kas tiek plaši izmantots Ziemeļvalstīs - tīrīšanas

---

<sup>45</sup> Standarta pirmais izdevums tika publicēts 2014. gadā. Austrijas Tirdzniecības kamera šo standartu piedāvā par brīvu un tas ir pieejams šajā vietnē: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/anhang-c-reinigungsleistungen.pdf>, skatīts 19/12/2019.



kvalitātes standarts INSTA 800<sup>46</sup>, kuru izstrādāja tīrīšanas nozares pārstāvji, valsts iestādes un pētniecības institūti un arodbiedrības Dānijā, Somijā, Norvēģijā un Zviedrijā.

INSTA 800 standarts nodrošina tīrīšanas kvalitātes līmeņa noteikšanas un kvalitātes kontroles sistēmu un tas atbilst Eiropas standartā EN 13549, "Tīrīšanas pakalpojumi - Kvalitātes noteikšanas sistēmu pamatprasības un ieteikumi" noteiktajām pamatprasībām. INSTA 800 nosaka tīrīšanas objektu grupas, virsmas piesārņojuma veidus, paraugu ņemšanas stratēģijas, kvalitātes līmeņus un noteikumus atbilstības noteikšanai. Saskaņā ar Schjøning et al. (2002, 83.lpp.) standartos tika izteiktas izmaiņas veidā, kā apkopēji plāno savu darbu, jo viņiem ir iespēja izvēlēties izvēlēties tīrīšanas kvalitātes novērtēšanas metožu kopumu, ko viņi vēlas izmantot. Viņi ziņo, ka "pozitīvās atsauksmēs no apkopējiem tiek uzsvērts, ka šī jaunā pieeja viņiem dod lielāku ietekmi pār savu darbu un ka viņiem ir lielāka atbildība (...). Atsauksmes norāda, ka jaunā pieeja ir radījusi lielāku apmierinātību ar darbu." Interesanti, ka rakstā, kas tika publicēts Eiropas tīrīšanas žurnālā, kuru izdod Eiropas tīrīšanas nozare, ir pieminēts, ka Dānijas arodbiedrības izmanto standartus kā apmācības rīku tās biedriem<sup>47</sup> un ka gandrīz 400 darba ņēmēji Dānijā un Zviedrijā tika sertificēti jau 2014. gadā. Rakstā tiek arī uzsvērts, ka "šis standarts mūsu nozarei ir ļoti svarīgs, jo to ir skārušas daudzas problēmas, piemēram, sociālais dempings, izvairīšanās no nodokļu maksāšanas un slikta tīrīšanas kvalitāte. Tā nav tikai Dānijas vai ziemeļvalstu problēma, tāpēc es sagaidu, ka INSTA 800 sertifikācija nākotnē būs tirgus prasība."

Ziemeļvalstu tīrīšanas pakalpojumu standarta iepriekš minēto sagaidāmo pozitīvo ietekmi varētu paplašināt un uzlabot divi nesen notikumi. Pirmkārt, INSTA 800 tīrīšanas standarta pieņemšanu nesen sekmēja EK, 2018. gadā pieņemot lēmumu par ES ekomarķējuma kritēriju noteikšanu telpu uzkopšanas pakalpojumiem<sup>48</sup>. Lēmumā ir atsauce uz INSTA 800 sertifikāciju kā izvēles kritēriju, lai pierādītu pakalpojuma kvalitāti un tādējādi iegūtu punktus, lai tiktu piešķirts ES ekomarķējums. Kā minēts jau iepriekš, valsts iestādes joprojām ir svarīgi virzītāji brīvprātīgo standartu veicināšanā, atsaucoties uz standartiem normatīvajos aktos un publiskā iepirkuma politikā. Otrkārt, ar EK finansiālo atbalstu 2019. gadā tika uzsākts starptautisks projekts ar nosaukumu "Rentabla, uz vajadzībām balstīta tīrīšana – INSTA800" ar mērķi dalīties pieredzē starp INSTA800 lietotājiem, nodrošinot uzkopšanas laika grafiku pieciem standarta telpu veidiem un izstrādājot efektīvas apmācību programmas un metodes<sup>49</sup>. Šis standarts un saistīts notiekošs projekts varētu nodrošināt veidu, kādā uzlabot apkopēju darba apstākļus Eiropā un arodbiedrības varētu rūpīgāk aplūkot šo standartu un saistīto pašreizējo projektu.

Pakalpojumu standartu pozitīvo ietekmi uz darba apstākļiem vai to spēju papildināt kopīgumus nedrīkst novērtēt par zemu, bet tos nedrīkst arī pārvērtēt. Kā norādīja intervētās personas (skat. iepriekšējo sadaļu), 2016. gadā ETUC veiktās aptaujas respondenti arī norādīja, ka izšķirošs elements darba apstākļu uzlabošanā tīrīšanas nozarē bija ne tik daudz likumu,

---

<sup>46</sup> Standarts sastāv no divām daļām: "INSTA 800-1:2018. Tīrīšanas kvalitāte – 1. daļa: Mērījumu sistēma tīrīšanas kvalitātes novērtēšanai" un "INSTA 800-2:2018. Tīrīšanas kvalitāte – 2. daļa: Uzņēmumu un personu, kas izmanto INSTA 800-1, sertifikācija, atbilstības atestācijas prasības." 1. daļa pirmo reizi tika publicēta 2000. gadā un pēc tam pārskatīta 2006., 2011. un 2018. gadā.

<sup>47</sup> Skat.: <http://www.europecleaningjournal.com/magazine/articles/special-features/insta800-nordic-cleaning-standard-clean-with-your-eyes>, skatīts 19/12/2019.

<sup>48</sup> Komisijas Lēmums (ES) 2018/680 (2018. gada 2. maijs), ar ko nosaka kritērijus ES ekomarķējuma piešķiršanai telpu uzkopšanas pakalpojumiem.

<sup>49</sup> Papildu informācijai skat. projekta tīmekļa vietni: <https://insta800.wixsite.com/website>, skatīts 19/12/2019.

koplīgumu vai standartu izmantošana, bet gan drīzāk to efektīva ieviešana darbaspēka līmenī neatkarīgi no reglamentējošā instrumenta.

Lai gan iepriekš minēti piemēri parāda nacionālo vai reģionālo pakalpojumu standartu iespējamo pozitīvo ietekmi tīrīšanas nozarē, šādu iniciatīvu ieviešana Eiropas līmenī joprojām ir pretrunīga, jo dažās valstīs tas var graut esošos noteikumus. Piemēram, Vācijā maksimālais sniegums uz kvadrātmetru tīrīšanas nozarē ir tieši noteikts nacionālajā koplīgumā, nevis standartā. Tāpēc Vācijas arodbiedrības, citu starpā, ir pret Eiropas standarta izveidi attiecībā uz kvadrātmetra sniegumu. No šīs perspektīvas šis jautājums tiktu izslēgts no sociālā dialoga, lai par to diskutētu standartizācijas arēnās, kurās netiek pietiekami nodrošināta brīva un vienlīdzīga līdzdalība. Citiem vārdiem, šo jautājumu risinātu arēnās, kurās darba devēji un darba ņēmēji nav vienādi pārstāvēti un uzņēmumu pārstāvju ir daudz vairāk nekā arodbiedrību pārstāvju, ja tie vispār ir. Rezultātā šāds solis uz Eiropas pakalpojumu standartu grautu sociālo dialogu un arodbiedrības kā sociālos partnerus pārvērstu par tikai ieinteresētām personām - starp citām. Turklāt valstīs, kurās ir novērojama pozitīva ietekme, izmantojot tīrīšanas pakalpojumu standartus, šādu standartu noteikšanas nodošana Eiropas līmenī ietver risku zaudēt to *acquis*, jo nav drošības, ka Eiropas standarta saturs joprojām atspoguļos viņu intereses un praksi. Tāpēc nav pārsteigums, ka līdz šim ne ETUC, ne UNI Europa nav saņēmušas politisko pilnvarojumu izstrādāt tīrīšanas standartus Eiropas līmenī.

Kopsavilkumā var teikt, ka pakalpojumu standartu izstrāde tīrīšanas nozarē apstiprina, ka pakalpojumu standartizācija vairāk notiek nacionālā vai reģionālā līmenī, nevis Eiropas līmenī. Un, kas ir vissvarīgāk, tā izceļ apmēru, kādā pakalpojumu standartiem ir neviennozīmīga ietekme uz darba apstākļiem un sociālo dialogu. Eiropas tīrīšanas pakalpojumu standarts, kas risinātu darba slodzes jautājumu, varētu būt pretrunā ar esošajiem nacionālajiem noteikumiem un mazināt sociālo partneru lomu dažās valstīs, vienlaikus nodrošinot apsveicamu un atbalstošu instrumentu, kas sniedz ieguvumu citu jurisdikciju darba ņēmējiem. Tas attiecas arī uz standartiem saistībā ar apkopēju apmācību un kvalifikācijas atzīšanu. Tāpēc nav pārsteigums, ka mēģinājumi veicināt tīrīšanas pakalpojumu standartu izstrādi Eiropas līmenī ir bijuši pretrunīgi, tostarp arī starp arodbiedrību pārstāvjiem. Pakalpojumu standartu neviennozīmība ir saistīta ne tikai ar to relatīvo ietekmi, bet attiecas arī uz līdzekļiem, kas atbalsta to izplatīšanu, pieņemšanu un atzīšanu dažādās valstīs. Kā liecina INSTA tīrīšanas pakalpojumu standarts, tā izplatīšanu varētu atbalstīt ar uz tirgu balstītām sistēmām, ko vislabāk raksturo ienesīgais pasaules sertifikācijas tirgus, kā arī ar oficiālu atbalstu no valsts iestāžu puses, piemēram, atsaucoties uz standartiem tiesību aktos un politikā.

Tieši šajā saistībā standartu izraisītie jautājumi plešas tālāk par to saturu un izplešas uz katras valsts un tirgus ietekmi, izveidojot institucionālu sistēmu, kas atbalsta pakalpojumu standartu starptautisku atzīšanu.

## 5.5 Elementi, kuri veido pakalpojumu standartu iespējamo ietekmi

Kā mēs redzam šajā pētījumā, pakalpojumu standartu ietekme uz darbiniekiem Eiropas pakalpojumu ekonomikā nemaz nav acīmredzama. Tiem ir gan pozitīva, gan negatīva ietekme uz darba apstākļiem un sociālo dialogu. Taču intervijas, dokumentu izpēte un padziļināta tīrīšanas nozares aplūkošana sniedz ieskatu apstākļos, kas veido pakalpojumu standartu ietekmi. Lai gan tie nav ne izsmeļoši, ne galīgi, tie var būt noderīgi, novērtējot pakalpojumu standartu iespējamo ietekmi. Protams, šie nosacījumi ietver pakalpojumu saturu un tāpēc atsaucas uz arodbiedrību līdzdalības nozīmīgumu. Tie atsaucas arī uz standartu noteikšanas darbību iekļaušanu sociālā dialoga struktūrā, kas netieši atstāj standartu sociālās partnerības

un rūpniecisko attiecību tradīciju pakļautībā. Tie ir saistīti arī ar nozaru specifiku, līmeni, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās, un jauno standartu priekšlikumu sākotnējo struktūru vai pašas standartizācijas sistēmas robežām. Mēs novērojām, ka arī pakalpojumu standartu īstenošanas fāze ir izšķirošs moments, lai nodrošinātu saikni starp standartiem un darbiniekiem.

*Īstenošanas* nozīme pakalpojumu standartu rezultātu veidošanā var šķist triviāla. Tāpat ir divi svarīgi jautājumi: Vai (pakalpojumu) standarti vispār tiek īstenoti? Ja jā, tad vai arodbiedrībām būtu jāsniedz atbalsts darbinieku pārstāvjiem organizācijās, kurās tiek plānots īstenot standartu? Attiecībā uz pirmo punktu daži eksperti pauž bažas par standartu īstenošanu, kas pārsniedz "solīšanas nolūkus"<sup>50</sup>. Lai gan šis izceļ iespēju izvēlēties, vai īstenot standartu, tas norāda arī uz saistītu jautājumu par atbilstību normatīvajiem noteikumiem. "Kāpēc tām [organizācijām] ir jāievēro CEN standarti, ja tie neatbilst tiesību aktiem? (...)"<sup>51</sup>. Šajā sakarā standartā noteikto prasību ietekme ir atkarīga no to efektīvas ieviešanas. Tieši šeit rodas otrs jautājums: "mums ir jānodrošina, ka īstenošanas laikā līdzdalība nemazinās"<sup>52</sup>. Viņš tālāk norāda: "ir iespēja attīstīt līdzdalību, ja mūsu Eiropas Uzņēmumu padome ir aktīva īstenošanas procesā. (...) Tas ir iespējams tikai tad, ja viņi zina, kas notiek. Tātad mums ir nepieciešams viņus informēt sākuma posmā, lai viņi būtu sagatavoti īstenošanai. Ja nē, tad darba devēji ņems vērā tikai to standarta daļu, kas ir būtiska uzņēmuma produktivitātei, bet ne rūpēm par darba ņēmējiem." Šajā sakarībā grūti iegūtos punktus tehniskajās komitejās var zaudēt bez efektīvas īstenošanas vai ja nav atbalsta vai sākotnējās informācijas par standartiem un saistītām darbiniekiem interesējošām tēmām. Interesanti, ka tas atgādina arī par trīsdaļīgo standartu režīms (skat. 4. sadaļu), kas paldzina sastapšanās punktus starp standartiem un darba ņēmējiem līdz sertifikācijas procesam, kas varētu iegūt no precīzākas arodbiedrību pārbaudes.

Īstenošanas nozīme tiek uzsvērtā arī INRS pētījumā (2008). Lai gan tas nav par pakalpojumu standartiem, šis pētījums vērš uzmanību uz tā saukto OHS pārvaldības sistēmas standartu ietekmi Francijā. Rezultāti, kas ir balstīti uz 6 dažādu standartu, 18 institūciju un 300 interviju izpēti, ir atšķirīgi. Lai gan OHS pārvaldības sistēmas standarti palīdz strukturēt profilaksi un organizācijām nodrošina labu praksi, to efektivitāte arodveselības un darba drošības uzlabošanā ir mazāk atkarīga no konkrētām specifikācijām, nekā no uzņēmuma organizatoriskajām metodēm un profilakses stratēģijām. Citiem vārdiem, uzņēmumu stratēģijas un organizācija OHS jomā lielā mērā ietekmē standartu efektīvu īstenošanu un tātad arī to rezultātus. Šajā sakarā īstenošanas process sniedz papildu veidu adresēt plašāku OHS organizatorisko stratēģiju, un tāpēc ir pamats satraukumam.

Acīmredzama dimensija, kas veido pakalpojumu standartu potenciālo ietekmi, ir to *saturs*. Apmērs, kādā pakalpojumu standarti graus vai papildinās piemērojamu regulējumu un koplīgumu, lielā mērā ir atkarīgs no iekļauto prasību satura un adresētajām tēmām. Šajā sakarā lielākā daļa intervēto personu izceļ to duālos uzdevumus standartu izstrādāšanas komitejā: novērst darbiniekiem kaitējošu priekšlikumu iekļaušanu un veicināt darbiniekiem labvēlīgu saturu. Citiem vārdiem, viņu uzdevums ir mazināt iespējamus trūkumus un palielināt sagaidāmos ieguvumus attiecībā uz ar darbu saistīties jautājumiem, kuri ir ziņoti visā pētījumā.

---

<sup>50</sup> Intervija ar ekspertu 11.

<sup>51</sup> Intervija ar ekspertu 7.

<sup>52</sup> Intervija ar ekspertu 6.

Standarta saturs lielā mērā ir atkarīgs no tā, kas sēž pie galda un piedalās vienprātības panākšanas procesā, tādējādi uzsverot līdzdalības nozīmi.

*Līdzdalība* pakalpojumu standartu izstrādes komitejās ir ārkārtīgi svarīga visiem intervētajiem ekspertiem. Tiešsaistes aptaujā tas, kopā ar nebūšanu pretrunā ar esošajiem likumiem un koplīgumiem vai prasību noteikšanu, kas pārsniedz šādu esošo regulējumu, arī tika identificēts kā svarīgākais nosacījums tam, lai nodrošinātu, ka standarti sniedz labumu darbiniekiem. Visas intervētās personas uzsvēra, ka arodbiedrības standartizācijas komitejās gandrīz vienmēr tiek "izkonkurētas"<sup>53</sup> un atsaucās uz tradicionāliem apstākļiem (t.i., laika, naudas, ekspertīzes vai informētības trūkums) saistībā ar līdzdalību standartu noteikšanas darbībām. Šajā saistībā standartizācijas darbības bieži tiek uzskatītas par papildu šķērslī arodbiedrību dalībniekiem, kas ir darbojas pakalpojumu nozarē. Arodbiedrību pieejamie resursi pakalpojumu nozarē bieži vien ir mazāki salīdzinājumā ar tradicionālu rūpniecības nozari, kurā vairāk darba ņēmēju iesaistās arodbiedrībās. Tas, savukārt, ierobežo iesaistīto arodbiedrību iespējas iegūt attiecīgas zināšanas un apkopot darba ņēmēju bažas, kas var informēt par un ietekmēt standartu projektu saturu. Taču daži pozitīvi jaunumi ir sagaidāmi arī nacionālā līmenī<sup>54</sup> un ir novērtēti, ka Regula 1025/2012 un ETUC standartizācijas darbība zināmā līmenī mazina līdzdalības šķēršļus.

Līdzdalība ir būtiska kā *sine qua non* nosacījums, lai izpildītu iepriekš minēto duālo uzdevumu, pat gadījumos, kad arodbiedrības iebilst pret jaunu standarta priekšlikumu. Kā pieminēja viens eksperts: "Uzticot standartu izstrādi komerciālām pusēm un pusēm, kas pārstāv darba devējus, ir risks, ka viņi noteiks neizpildāmas prasības un noslogos darbiniekus"<sup>55</sup>. Atbildot uz jautājumu par veselības aprūpes nozari, intervētā persona uzsvēra "Mēs bijām pret TC izveidi, bet mēs zinājām, ka tā būs, to izveidos, tāpēc mums arī tur ir jābūt, jo citādāk viņi neiekļaut darba ņēmēju intereses"<sup>56</sup>. Arodbiedrību līdzdalības pievienotā vērtība tātad ir saistīta ar spēju standartā iekļaut "darba ņēmēju balsi"<sup>57</sup> un "virzīties pretī vārdiem, kas pauž sociālo dialogu", piemēram, atsauces uz "darbinieku pārstāvju" lomu<sup>58</sup>. "Vārdiem ir nozīme"<sup>59</sup> un darba ņēmēju terminoloģijas pieņemšanas panākšana nav vienkāršs uzdevums. Kā papildināja arodbiedrības eksperts: "cilvēki pie galda automātiski nedomās par darbiniekiem, viņi iekļaus vienu teikumu vai pieminēs, bet tālāk pie tā nestrādās, tāpēc tas ir mūsu uzdevums to iekļaut darba kārtībā"<sup>60</sup>. Arodbiedrību līdzdalība arī vispārīgāk var palīdzēt padarīt standartu skaidrāku, "saglabāt vienkāršu, viegli lasāmu, jo galu galā tas ir labi jebkurai auditorijai"<sup>61</sup>. Visbeidzot, viņi uzsver arī to, ka lai palielinātu līdzdalības ietekmi, būtiski elementi ir iepriekšēja sagatavošanās, pamatotas argumentācijas izstrāde un rakstisku priekšlikumu un komentāru iesniegšana.

---

<sup>53</sup> Intervija ar ekspertu 3.

<sup>54</sup> Piemēram, arodbiedrības Nīderlandē kopš 2017. gada var iegūt, saņemot valsts finansējumu standartizācijas darbībām. Cits intervētais informē, ka viņa valstī tie gatavots līdzīgs noteikums, cerot, ka rezultāti tiks sasniegti 2020. gadā. Skat. arī 16. zemsvītras piezīmi.

<sup>55</sup> Intervija ar ekspertu 10.

<sup>56</sup> Intervija ar ekspertu 7.

<sup>57</sup> Intervija ar ekspertu 4.

<sup>58</sup> Intervija ar ekspertu 7.

<sup>59</sup> Intervija ar ekspertu 2.

<sup>60</sup> Intervija ar ekspertu 6.

<sup>61</sup> Intervija ar ekspertu 8.

Papildus saturam un līdzdalībai attiecībā uz to, kas veido pakalpojumu standartu iespējamo ietekmi, tikai pieminēti arī kontekstuāli faktori. *Līmenis, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās vai spēcīgas apvienību tradīcijas* tiek minēti kā elementi ar iespējamo ietekmi pakalpojumu standartu izstrādē. Attiecībā uz līmeni, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās, arodbiedrības pārstāvim varētu būt sarežģīti ietekmēt standartizācijas procesu bez labām zināšanām par reālām darba situācijām, kuras piedzīvo darba ņēmēji - salīdzinājumā ar aprakstīto darbu, uz kuru parasti balstās standartizācija. Tātad līmenis, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās, ietekmē ne tikai pieejamos resursus nozarei specifiskām darbībām, bet ietekmē arī pieredzes un zināšanu plašumu, ko arodbiedrību eksperti var izmantot, izstrādājot standartus. Spēcīgas arodbiedrības tradīcijas jaunu standartizācijas priekšlikumu izcelsmes valstī arī tika pieminētas kā faktors, kas var radīt lielāku iespēju, ka standarts ir darba ņēmējiem labvēlīgs<sup>62</sup>. Šajā saistībā jauni standartizācijas priekšlikumi no valstīm, kurās ir spēcīgas arodbiedrību tradīcijas, drīzāk iekļaus vai ņems vērā esošos darba noteikumus un sociālo dialogu - un tādējādi ticamāk sniegs pozitīvu ietekmi.

Standartizācijas *iekļaušana* sociālā dialoga struktūrā arī šķiet būtiska attiecībā uz pakalpojumu nozares standartu iznākuma veidošanu. Kā mēs redzējām attiecībā uz tīrīšanas nozari, var tikt noteikts tāds pakalpojumu standarts, kas atbalsta koplīgumus un paplašina sociālā dialoga dinamiku arī standartizācijas arēnās. Šāda iekļaušana lielā mērā veicina pakalpojumu standarta pozitīvu rezultātu, kā piemēram, Austrijas tīrīšanas pakalpojumu nozarē. Mēģinājums apiet strupceļā nonākušo koplīgumu procesu, pārskatot Nīderlandes zvanu centros izmantoto biroju darba vietu standartu, kā arī tam sekojošā nespēja atsaukties uz pārskatīto standartu tiesību aktos, iespējams, liecina par standartu izslēgšanu no mijiedarbības sociālā konteksta. Tā ir tieši šī veida sociālā iesaistīšana, kuru arodbiedrību eksperti, piedaloties standartizācijas darbā, var īstenot, iekļaujot vārdus, kas pauž sociālo dialogu. Vāji iekļautiem standartizācijas procesiem var būt nepieciešami plašāki uzraudzības mehānismi.

Daži respondenti pieminēja bažas par trūkstošiem *uzraudzības mehānismiem* standartu noteikšanas darbā. Viņi brīnījās par lomu, kura dažreiz ir jāieņem, lai aizsargātu esošo regulējumu, it īpaši informējot tehniskās komitejas biedrus, ka prasības priekšlikums ir pretrunā ar esošu noteikumu. Tas ir noticis gan Eiropas, gan starptautiskā līmenī. Eksperts, kas bija iesaistīts ISO standartā par ziņošanu, pieminēja šo: "Man izdevās noraidīt priekšlikumus, kas būtu pretrunā ar ES direktīvu, bet man neizdevās pārņemt to, kas ir norādīts ES direktīvā, jo dažos aspektos direktīva ir ļoti detalizēta. Beigās man būs jāsaparavo ES rokasgrāmata par to, kā rīkoties ar šo ISO standartu Eiropā"<sup>63</sup>. Un šis uzraudzības mehānismu trūkums attiecas uz esošajiem noteikumiem, kā arī uz OHS izslēgšanas principu. Daži eksperti ievēro pragmatisku pieeju, balstoties uz savu pieredzi, lai izlemtu, vai ar OHS salīdzināmu prasību ir vērts integrēt standartā. Kaut gan formālu procesu, kas paredzēti, lai novērtētu standartu projektu atbilstību esošajiem noteikumiem vai iekšējai politikai, trūkumu var pamatot ar to, ka standarti ir brīvprātīgi, tas tomēr sagādā bažas arodbiedrībām. Tāpēc mums ir jāpievēršas paša standartizācijas procesa lomai un nepārtrauktajai saistībai ar sociālā dialoga struktūru un demokrātiskiem procesiem.

Taču kā minēts 4.1.2. sadaļā, apstākļi, kas pēc būtības ierobežo standartizācijas arēnu potenciālu pilnībā atbalstīt arodbiedrību darba kārtību, ir to privātais un brīvprātīgais raksturs.

---

<sup>62</sup> Intervija ar ekspertu 2.

<sup>63</sup> Intervija ar ekspertu 10.

Lai gan tas netiks atrisināts īstermiņā, oficiālu Eiropas standartizācijas organizāciju loma salīdzinājumā ar konsorciju ir vēlama. Citiem vārdiem, nav vērts kopā ar nevēlamo atbrīvoties arī no vēlamā. Ņemot vērā pašreizējos konsorciju standartus,<sup>64</sup> kas ir īstenoti Beļģijas slimnīcās un lielākoties izstrādāti Atlantijas okeāna otrā pusē, intervētā persona uzsver, ka arodbiedrībām ir vieglāk piekļūt Eiropas pakalpojumu standartiem, kas ir izstrādāti oficiālākā sistēmā, un tie ļauj raitāk identificēt notiekošas standartizācijas darbības<sup>65</sup>. Eiropas līmenī esošie noteikumi, lai nodrošinātu visu ieinteresēto pušu līdzdalību, tostarp arī arodbiedrību (piem., ES Regula 1025/2012), stiprina Eiropas standartizācijas sistēmu. Šādi noteikumi neeksistē starptautiskā līmenī vai konsorcijā, kas izstrādā standartus ar globālu ietekmi. Attiecīgi fakts, ka pakalpojumu standartus joprojām galvenokārt izstrādā oficiālo Eiropas standartizācijas iestāžu ietvaros, piemēram, CEN, ir labvēlīgs darba ņēmējiem.

Kopsavilkumā pakalpojumu standartu ietekme uz darbiniekiem Eiropā nav tieši skaidra, tai ir gan pozitīvas, gan negatīvas sekas uz darba apstākļiem un sociālo dialogu. Identificētie sistēmas apstākļi, kas var ietekmēt pakalpojumu standartu iznākumu, ir to saturs, arodbiedrību pārstāvju līdzdalība to noteikšanā un īstenošanā, lai nodrošinātu, ka arī progresīvas prasības arī tiek ieviestas. Augsts arodbiedrībās iesaistīšanās līmenis, spēcīgas arodbiedrību tradīcijas un standartizācijas sociālā iesaistīšana augstā līmenī arī padara lielāku iespējamību, ka standarti sniegs labumu darba ņēmējiem. Turpretī relatīvais pārraudzības mehānismu trūkums, kas lielā mērā ir saistīts ar pieņēmumu par standartu brīvprātīgo raksturu, izceļas kā viens no privāto regulēšanas formu ierobežojumiem. Lai gan tas pastiprina vajadzību arodbiedrībām darboties uzrauga lomā, Eiropas standartizācijas sistēma mums atgādina arī to, ka visas privāto regulējumu formas nav vienādas. Oficiālās standartizācijas iestādes, kas darbojas Regulas 1025/2012 ietvaros, piedāvā garantijas, kuras nepiedāvā starptautiskās standartu noteikšanas iestādes un konsorciji. Un to nedrīkst neņemt vērā kontekstā, kurā vairojas privātās iniciatīvas, kas risina darba ņēmēju jautājumus vai viņus ietekmē.

---

<sup>64</sup> Konsorciju standarti šeit ir standarti, kurus ir izstrādājusi firmu vai organizāciju apvienība vai slēgts organizāciju loks, un kuri gūst ievērību, plaši izmantojot tirgu, nevis oficiāli atzīstot to spēju noteikt standartus.

<sup>65</sup> Intervija ar ekspertu 1.

## 6 Secinājumi un ieteikumi

Standarti darbiniekiem ir nozīmīgi, neatkarīgi no tā, vai tie ir par produktiem, pārvaldības praksi vai pakalpojumiem. Šis pētījums sniedz pierādījumus tam, ka pakalpojumu standartu, kas ir izstrādāti nacionālā vai starptautiskā līmenī, ietekme uz darba apstākļiem un sociālo dialogu ir sarežģīta un daudzšķautņaina. Pakalpojumu standartu ietekme uz darbiniekiem itin nemaz nav tieši skaidra, tai ir gan pozitīvas, gan negatīvas puses. Noteiktos apstākļos pakalpojumu standarti var uzlabot darba apstākļus un sociālo dialogu. Ieguvumi ir, piemēram, pakalpojumu standartu ietekme veidojot atšķirīgu tirgu (piemēram, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus), to ietekme uz darba ņēmējiem un viņu vidi (piemēram, attiecībā uz apmācības iespējām), privātumu darbā vai darba slodzi, vai to ietekmi uz darba ņēmēju ideju un terminoloģijas izplatīšanu un popularizēšanu. Tomēr ir arī būtiski pierādījumi tam, ka pakalpojumu standarti var radīt negatīvas sekas darba ņēmējiem. Novērotās negatīvās sekas ir saistītas ar pakalpojumu standartiem, kas nosaka prasības, kas ir pretrunā ar spēkā esošajiem darba likumiem un koplīgumiem, vai kas rezultējas sliktākos darba apstākļos vai pakalpojumu standartizācijas izmantošana, lai apietu sarežģītus koplīgumus. Pakalpojumu standartu neviennozīmīgā ietekme uz darbiniekiem mudināja veikt tālāku izpēti par apstākļiem, kas veido pakalpojumu standartu ietekmi un rezultātus.

Lai gan tie nav ne izsmejoši, ne galīgi, tika noteikti vairāki nosacījumi, kas ietekmē pakalpojumu standartu rezultātus. Šajā saistībā arodbiedrību līdzdalība ir būtiska, lai veidotu pakalpojumu standartu saturu un ietekmi uz darba apstākļiem, darba likumiem un koplīgumiem. Līmenis, kādā standartu noteikšanas darbības ir iekļautas sociālā dialoga struktūrā, ir vēl viens būtisks elements, kas veido pakalpojumu standartu rezultātus. Nozaru specifika, līmenis, kādā darba ņēmēji iesaistās arodbiedrībās un darba tradīcijas arī var palīdzēt labāk saprast pakalpojumu nozarei izstrādāto standartu relatīvo ietekmi. Svarīgi ir arī tas, ka standartu ietekme uz darbiniekiem lielā mērā ir pakļauta to efektīvai īstenošanai, tādējādi aicinot arodbiedrības rīkoties arī ārpus standartizācijas procesa, lai nodrošinātu iespējamus ieguvumus vai mazinātu negatīvās sekas. Taču apmērs, kādā šie apstākļi var ietekmēt Eiropas un starptautiskajos reglamentējošos noteikumos iekļauto standartu spēku, joprojām ir neskaidrs.

Patiesībā svarīgākais darba apstākļu un sociālā dialoga drauds, kas rodas no pakalpojumu standartizācijas, nav standartu saturs pats par sevi, bet gan jaunās varas formas, kuras tie raksturo, paļaujoties uz virkni publisku un privātu dalībnieku un iesaistot dažādus teritoriāli balstītus (piemēram, akreditācija) un neteritoriālus mehānismus (piemēram, sertifikācija), lai panāktu ieinteresēto grupu piekrišanu. Citiem vārdiem, kurš ir iesaistīts un kā tiek novērtēta atbilstība, lielā mērā joprojām ir neviennozīmīgi un neskaidri salīdzinājumā ar tradicionālu darba regulējumu ar formāliem ILO starptautiskiem darba standartiem, likumdošanas procesu un koplīgumiem. Brīvprātīgo iniciatīvu pieaugums, apgalvojot, ka tām ir nozīme vai kas ietekmē darba regulējumu visās nozarēs un jomās, iejaucas cīņā starp kapitālu un darbu. Arodbiedrības un darba ņēmēji var izmantot standartus, lai nodrošinātu drošākas darba vietas (piemēram, standartus par mašīnu drošību vai maksimālo trokšņu piesārņojumu) vai lai iegūtu kvalitātes garantiju par patēriņa precēm, kuras tie iegādājas, taču uzņēmēji, tirgotāji un finansisti standartus pielīdzinās risku samazināšanai, tehnoloģiskajam progresam un stratēģiskai konkurences uzvedībai. Pakalpojumu standarti var būt iekļauti sociālā dialoga struktūrā un uzlabot darba apstākļus un vienlaicīgi nodrošināt normatīvus noteikumus, lai uzturētu tirgus brīvus no politiski tiesiskas iejaukšanās brīvprātības aizsegā. Kā novēro Graz, standartos var tikt ņemti vērā pretēji mērķi un varas konfigurācijas (2019, 15. lpp.), sākot no sociālā dialoga struktūrā iekļauto standartu izstrādes līdz standartu noteikšanai, kas veicina

minimālus tirgus noteikumus; un tieši pēdējais apdraud sociālo dialogu. Tas attiecas uz pakalpojumu standartizāciju, kā arī plašu nevalstisku brīvprātīgu norunu klāstu, apgalvojot esošas zināšanas, lai izstrādātu standartus, kodeksus un marķējumus par šo tēmu. Tāpēc ir vērts sniegt dažus ieteikumus, lai vairotu Eiropas pakalpojumu nozares standartu ieguvumus un mazinātu to trūkumus.

Tālāk norādītie ieteikumi ir balstīti uz pierādījumiem, kas tika gūti šī pētījuma laikā. Lai gan mūsu pētījuma materiāli sniedz vairākus ieguvumu un trūkumu piemērus, daži ierobežojumi ir pieminēšanas vērti. Šis pētījums nav izsmēlošs, jo tajā netika analizēta katra Eiropas pakalpojumu standarta ietekme uz darba ņēmējiem un darba apstākļiem; nozaru rādītāju izstrāde, lai novērtētu standartu ietekmi, un pieejamo datu identificēšana, kuri informē par šādiem rādītājiem, šķiet, pats par sevi ir pētniecības projekts. Dokumentu izpēte, intervētie eksperti un gadījuma izpēte sniedz uzticamus materiālus, lai identificētu un izpētītu dažāda veida iespējamu ietekmi, ko pakalpojumu standartu īstenošana rada uz darba pasauli. Otrs ierobežojums attiecas uz grūtībām konstatētajos gadījumos un piemēros konsekvēnti noteikt nacionālo iezīmju un plašāku konteksta elementu lomu, kas ietekmē pakalpojumu standartu ietekmi. Par dažādo apstākļu, kas ietekmē pakalpojumu standartu rezultātus, relatīvo nozīmi, kā arī to mijiedarbību, varētu veikt tālāku izpēti. Visbeidzot var argumentēt, ka daži no šajā pētījumā minētajiem pakalpojumu standartiem ir nacionāli, reģionāli un starptautiski, nevis tikai Eiropas; šeit apzināti tika dota priekšroka pēc iespējas plašāka ietekmes diapazona noteikšanai pret šauru Eiropas pakalpojumu standartu definīciju. Šo lēmumu atbalsta šī pētījuma izpētes raksturs un fakts, ka nacionālie standarti parasti ir Eiropas standartu pamatā, un tāpēc tos ir vērts izpētīt. Šo robežu ietvaros tika noformulēti šādi ieteikumi:

### **1. ieteikums – Pievērst uzmanību**

Standartu un citu brīvprātīgo reglamentējošo iniciatīvu par darba jautājumiem paplašinātā joma pieprasa uzmanību. Kā tika pieminēts iepriekš, šādas jaunas varas formas ietver pretrunīgus mērķus un politiskus projektus ar vismaz teorētisku potenciālu gan paplašināt, gan graut sociālo dialogu. Šajā saistībā oficiālās standartizācijas iestādes, kas darbojas Regulas 1025/2012 ietvaros, piedāvā garantijas, kuras nepiedāvā starptautiskās standartu noteikšanas iestādes un konsorcijs. Uzmanieties no jauniem regulējumu veidiem un Eiropas standartizācijas sistēmas *acquis*. Lai gan šis ieteikums prasa lielāku uzmanību no arodbiedrību puses attiecībā uz privātām reglamentēšanas formām, neatkarīgi no tēmas, tas atgādina arī par pakalpojumu standartu specifiku attiecībā uz to tieksmi mijiedarboties un būt pretrunā ar spēkā esošajiem valsts noteikumiem, piemēram, kā tas ir lidostu un aviācijas drošības gadījumā.

### **2. ieteikums – Piedalīties**

Standarti ir būtiski darbiniekiem un līdzdalība ir priekšnosacījums tam, lai nodrošinātu, ka standartos tiek ņemtas vērā darbinieku bažas. Šajā ziņā arodbiedrību līdzdalība ir ārkārtīgi svarīga vai nu, lai īstenotu kaitējuma ierobežošanas stratēģiju, kad tiek izstrādāti standarti, vai arī, lai sekmētu darbinieku terminoloģiju un intereses ārpus tradicionālajām pārrunām. Ciktāl standartizācijas arēnas ietver jaunas varas formas un reglamentācijas iestāžu pieaugumu, efektīva līdzdalība var sniegt noderīgu tiešu pieredzi un ieskatus Eiropas un globālo arodbiedrību stratēģiju izstrādei.

Tā kā arodbiedrības nav tādā pozīcijā, lai varētu būt pārstāvētas katrā standartizācijas komitejā, ir jāveic izvēles. Lai noteiktu prioritātes, atbalstu var sniegt spēcīga dalība biedrībās attiecīgajā nozarē, rūpīgāka nacionālā konteksta aplūkošana, no kura nāk jaunie standartizācijas priekšlikumi vai mijiedarbība ar esošajiem koplīgumiem (skat. 5.6. sadaļu).



Pakalpojumu standartu specifikai ir nepieciešama īpaša uzmanība, jo tie sliecas adresēt vai ietekmēt OHS jautājumus. Turklāt, neskatoties uz diezgan spēcīgo politisko uzsvāru uz pakalpojumu standartu izstrādi, pakalpojumu standartizācija attiecībā uz kopīgas sapratnes un vienotas sistēmas izveidi tās attīstīšanai joprojām "tiek radīta". Tāpēc arodbiedrību līdzdalība var palīdzēt veidot attiecīgu struktūru darbiniekiem izdevīgā veidā. Šeit ir vērts uzsvērt, ka arodbiedrības līdzdalībai saistībā ar pakalpojumu standartizāciju nav jābūt tikai standartizācijas komitejas ietvaros. Kā parāda vairāki piemēri (piemēram, Austrijas tīrīšanas standarts, Nīderlandes biroju standarts vai Zviedrijas novirze no Eiropas standarta par Lidostu un aviācijas drošību), standartizācijas rezultāti tiek ietekmēti arī ārpus standartizācijas norisēm, tostarp ar koplīgumiem vai tradicionāliem politikas procesiem. Tāpēc līdzdalībai standartizācijā ir jābūt plašākā politiskā kontinuumā. Šajā saistībā darba ņēmēju bažām par pakalpojumu standartizāciju jābūt pārstāvētām tajā pašā punktā šajā kontinuumā, kas sākas ar likumdošanas procesiem un koplīgumiem un beidzas ar standartizācijas komitejām un publiskiem akreditācijas dienestiem.

### **3. ieteikums – Ievērot standartus**

Šis ieteikums atspoguļo darbinieku pārstāvju efektīvas līdzdalības nozīmi standartu ieviešanas laikā un norāda uz atbalstīšanas iespējām. Šādas līdzdalības un atbalstīšanas mērķis ir saglabāt tehnisko komiteju apspriešanās laikā grūti iegūtos punktus, kā arī novērst izvēlēšanās stratēģiju īstenošanas laikā. Tas izceļ arī plaša darbību spektra nozīmi, piemēram, akreditācijas un sertifikācijas, lai radītu standartu reglamentējošo varu un iespējamo ietekmi, ko tie piedāvā, veidojot standartu rezultātus. Salīdzinājumā ar produktu standartiem, kas ir balstīti uz fizikas likumiem un kuri ir ietverti objektos, pakalpojumu standartus galvenokārt īsteno, izmantojot organizatoriskos procesus, un pakalpojumu standartos saglabāto noteikumu un zināšanu netehniskais raksturs rada iespēju veikt dažādas un mainīgas interpretācijas. Tas noteikti pastiprina vajadzību darbinieku pārstāvjiem konkrētāk aplūkot pakalpojumu standartu īstenošanu.

### **4. ieteikums – Piemērot standartus**

Standartizācijas *iekļaušana* sociālajā dialogā lielā mērā izraisa pakalpojumu standarta pozitīvus rezultātus un novērš negatīvas sekas. Šāda iekļaušana atbalsta darba ņēmēju zināšanu iegūšanu un saikņu izveidi ar citām arodbiedrību darbībām, piemēram, Eiropas uzņēmumu padomi, lai gūtu ietekmi standartu noteikšanas procesā un ārpus tā, kā minēts iepriekšējā ieteikumā. Lai gan šķiet, ka tas attiecas uz visu veidu standartiem, Austrijas tīrīšanas standarts sniedz izcilu piemēru tam, ka pakalpojumu standartizācija atbalsta koplīgumus. Šajā ziņā pakalpojumu standartizācija nenotiek vakuumā un tās rezultātus zināmā mērā ietekmē valsts iestādes, kā arī sociālā dialoga struktūra un tradīcijas. Tas ne tikai izceļ iespējamo savstarpējo papildināmību starp pakalpojumu standartiem un koplīgumiem, bet arī izceļ to, cik svarīgi, pirmkārt, ir uzbūvēt spēcīgu un dzīvīgu sociālā dialoga struktūru, lai veicinātu pakalpojumu standartu vēlamu iznākumu. Lai šādi piemēri izplestos ārpus katras atsevišķās valsts, ir jāturpina attīstīt spēcīga sociālā dialoga struktūra Eiropas līmenī, neatkarīgi no tā, vai katrai nozarei atsevišķi vai starp dažādām nozarēm.

## 7 Atsauces avoti:

- AFNOR. (2009) 'The economic impact of standardization. Technological change, standards growth in France', Paris: AFNOR
- Amengual, M., & Chiot, L. (2016). 'Reinforcing the State : Transnational and State Labor Regulation in Indonesia', *ILR Review*, 69(5), 1056-1080.
- AIM, CED, CPME, EPSU, ESIP and HOPE (2017). *Joint Letter by the Healthcare Stakeholder Group On the CEN Healthcare Services Focus Group*.
- Bamberg, U. (2004) *Le rôle des syndicats allemands dans le processus de normalisation national et européen. Newsletter du BTS*. 24-25. 12-16.
- Barrientos, S. and Smith, S. (2007) 'Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems', *Third World Quarterly* 28(4): 713-729.
- Blind, K. (2003) 'Standards in the Service Sector: An Explorative Study.' European Commission, Enterprise Directorate-General.
- Block, R. N., et al. (2001) 'Models of international labor standards', *Industrial Relations* 40(2): 258-292.
- Boström, M. (2006) 'Regulatory Credibility and Authority through Inclusiveness: Standardization Organizations in Cases of Eco-Labeling', *Organization* 13(3): 345-368.
- Boden, M. and Miles., I. (2000) "Conclusions: Beyond the services Economy." In *Services and the Knowledge-Based Economy*, edited by Mark Boden and Ian Miles. London: Continuum.
- Bryson, John R. and Peter W. Daniels. eds. (2007) *The Handbook of Service Industries*. Cheltenham: E.Elgar.
- C. de Gramont, H. and Lara Flores, S. M. (2010) 'Productive restructuring and 'Standardization' in Mexican horticulture: consequences for labour', *Journal of Agrarian Change* 10(2): 228-250.
- CEN (2005) *Final Report on European Commission Programming Mandate M/340 in the Field of Services*.
- CEN (2012) *CEN Guide 15: Guidance document for the development of service standards*.
- CEN (2015) *Mandate M/517 for the programming and development of horizontal service standards, Phase I, Final report*.
- CEN (2017) *CEN Strategic plan on services standardisation*.
- Cox, R. W. (1992) 'Global Perestroika', in Miliband, R. and Panitch, L. (eds) *Socialist Register 1992*, London: Merlin Press.
- Cutler, A. C., Haufler, V. and Porter, T. (eds) (1999) *Private authority and international affairs*, Albany: State University of New York Press.
- Czaya, A. and Hesser, W. (2001) 'Standardization Systems as Indicators of Mental, Cultural and Socio-Economic States'. *Knowledge, Technology, & Policy*, 14(3): 24-40.
- de Vries, H. J. (1999) *Standardization: A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations*, Boston: Kluwer Academic Publishers.
- De Vries, H. J., Willemse, H., & Dul, J. (2005) 'Balancing stakeholder representation : An example of stakeholder involvement in ergonomics standardization'. In W. Karwowski,

- Handbook of Standards and Guidelines in Ergonomics and Human Factors* (p. 149-156). CRC Press.
- Di Maggio, Paul J. and Walter W. Powell. 1983. 'The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields', *American Sociological Review* 48(2): 147-60.
- Diceanu, A. and O'Brien, R. (2007) 'Labour and business on a global scale', in Ronit, K. (ed.) *Global Public Policy. Business and the countervailing powers of civil society*, London and New-York: Routledge.
- DIN (2011) *The Economic benefits of standardization: An update on the study carried out by DIN in 2000*. DIN German Institute for Standardization
- Djelic, M.-L. and Sahlin-Andersson, K., (eds) (2006) *Transnational Governance: Institutional Dynamics of Regulation*: Cambridge University Press.
- DTI (2005) 'The Empirical Economics of Standards' DTI ECONOMICS PAPER NO.12. London
- Drais, E., Favaro, M., & Aubertin, G. (2008) *Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : Caractéristiques et conditions de mise en oeuvre. - Publication scientifique—INRS* (N° NS275; Les notes scientifiques et techniques de l'INRS, p. 49). INRS.
- Drahokoupil, J., van Apeldoorn, B. and Horn, L. (2009) 'Introduction: Towards a critical political economy of European governance.' in van Apeldoorn, B., Drahokoupil, J. and Horn, L. (eds) *Contradictions and Limits of Neoliberal European Governance. From Lisbon to Lisbon.*, London: Palgrave macmillan.
- Dudouet, F.-X., Mercier, D. and Vion, A. (2006) 'Politiques Internationales De Normalisation: Quelques jalons pour la recherche empirique', *Revue française de science politique*(3): 367-392.
- du Tertre, C. (2013) 'Configuration productives de services et internationalisation. Une approche réglementationniste.' In *Services sans frontières. mondialisation, normalisation et régulation de l'économie des services*, edited by Jean-Christophe Graz and Nafi Niang. Paris: Presses de Sciences Po.
- Egan, M. (2001) *Constructing a European Market. Standards, Regulation, and Governance*, Oxford: Oxford University Press.
- EIM Business & Policy Research (2009) *Access to standardisation. Study for the European Commission, Final report*, Zoetermeer, Netherlands
- Elliott, K. A. and Freeman, R. B. (2003) *Can Labor Standards Improve under Globalization?*, Washington DC: Institute for International Economics.
- Eurofound (2012) *Representativeness of the European social partner organisations : Cleaning activities industry.* Eurofound. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn1108048s/tn1108048s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1108048s/tn1108048s.pdf)
- Eurofound. (2014). *Industrial cleaning : Working conditions and job quality.* Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/industrial-cleaning-working-conditions-and-job-quality>.
- European Commission (2003) *Programming mandate addressed to CEN, CENELEC and ETSI in the field of services (M/340)*.

- European Commission (2003) *Second programming mandate addressed to CEN, CENELEC and ETSI in the field of services (M/371)*.
- European Commission (2011) *A strategic vision for European standards: Moving forward to enhance and accelerate the sustainable growth of the European economy by 2020. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, COM(2011) 311 final*.
- European Commission (2010) *Public consultation on standardisation package, Overview of the responses*.
- European Commission (2013) *Mandate addressed to CEN, CENELEC and ETSI for the programming and development of horizontal service standards (M/517)*.
- European Commission (2015) *Vademecum on European Standardisation in support of Union Legislation and policies, SWD(2015) 205 final*.
- European Commission (2016a) *Standardisation Package, Commission Staff Working Document. Tapping the Potential of European Service Standards to Help Europe's Consumers and Businesses, Brussels, 1 June, SWD(2016) 186 final*.
- European Commission (2016b) *Standardisation package. European Standards for the 21st Century. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, 1 June, COM(2016) 358 final*.
- European Commission (2018) *Evaluation of the Machinery Directive, SWD(2018) 161 final*.
- EY (2015) *Independent Review of the European Standardisation System, Final report*.
- Fransen, L., & Burgoon, B. (2017). Introduction to the Special Issue : Public and Private Labor Standards Policy in the Global Economy. *Global Policy, 8*, 5-14.
- Giovannucci, D. and Ponte, S. (2005) 'Standards as a new form of social contract? Sustainability initiatives in the coffee industry', *Food Policy 30*: 284-301.
- Graz, J.-C. (2006) 'Hybrids and Regulation in the Global Political Economy', *Competition and Change 10*(2): 230-245.
- Graz, J.-C. (2019) *The Power of Standards*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Graz, J.-C. and Hauert, C. (2014) 'Beyond the transatlantic divide: The multiple authorities of standards in the global political economy of services', *Business and Politics 16*(1): 113–150.
- Graz, J.-C. and Hauert, C. (2019) 'Translating technical diplomacy: The participation of civil society organisations in international standardisation', *Global Society 32*(2): 163–183.
- Graz, J.-C. and Nölke, A., (eds) (2008) *Transnational Private Governance and its Limits*, London: Routledge.
- Hall, R. B. and Bierstecker, T. J., (eds) (2002) *The Emergence of Private Authority in Global Governance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hallström, K. T. (2004) *Organizing international standardization : ISO and the IASC in quest of authority*, Cheltenham, UK ; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Hannah, J. and Bueno Fischer, C. M. (2002) 'Trade unions, globalization and training', in Harrod, J. and O'Brien, R. (eds) *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London: Routledge.

- Hassel, A. (2008) 'The evolution of a global labor governance regime', *Governance: An International Journal of Policy, Administration and Institutions* 21(2): 231-251.
- Hauert, C. (2010) 'Where are you? Consumers' associations in standardization. A case study on Switzerland.' *International Journal of IT Standards and Standardization Research* 8(1): 11-27.
- Haufler, V. (2001) *A public role for the private sector. Industry self regulation in a global economy*, Washington DC: Carnegie endowment for international peace.
- Hogan, O., Colm S. and R. Jayasuriya. (2015) 'The Economic Contribution of Standards to the UK Economy' Report. CEBR. Accessed June 27, 2017.
- ISO (2010) *Assessing Economic Benefits of Consensus-Based Standards: The ISO Methodology*. Geneva, International Organization for Standardization.
- ITUC. (2017) *ITUC Statement following approval of the ISO Standard 45001 on Occupational Health and Safety Management Systems*. International Trade Union Confederation
- KAN. (2009) *Beteiligung des Arbeitsschutzes an der Normung. Kolloquium anlässlich des 15-jährigen Bestehens der KAN, 1994-2009*. (KAN Bericht 45). KAN.
- KAN (1993) *German Consensus Statement on standardization in the field of directives based on Article 118a of the EC Treaty*
- Koçer, R. G. and Fransen, L. (2009) 'Codes of conduct and the promise of a change of climate in worker organization', *European Journal of Industrial Relations* 15(3): 237-256.
- Koukoulaki, T. and Boy, S., (eds) (2002) *La mondialisation des normes techniques. Impact et enjeux pour la santé et la sécurité au travail*, Bruxelles: Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.
- Lipschutz, R. (2004) 'Sweating it out: NGO campaigns and trade union empowerment', *Development in Practice* 14(1): 197-209.
- Locke, R. M., Qin, F. and Brause, A. (2007) 'Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike', *Industrial and Labor Relations Review* 61(1): 3-31.
- Loconto, A. and L. Busch (2010) 'Standards, techno-economic networks, and playing fields: Performing the global market economy.' *Review of International Political Economy* 17(3): 507-536.
- Loconto, A., J. V. Stone, and L. Busch. (2012) 'Tripartite Standards Regime' in Ritzer G. (ed), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization*, Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Menon Economics (2018) *Influence of standards on the Nordic economies*. Menon-Publication N° 31/2018.
- Murphy, C. (1994) *International Organization and Industrial Change. Global Governance since 1850*, Cambridge (MA): Polity Press.
- OECD (1999) *Regulatory Reform and International Standardisation*, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, Trade Committee Working Party.
- OECD (2016) *OECD Economic Surveys: European Union 2016*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018) *OECD Economic Surveys: European Union 2018*, OECD Publishing, Paris.
- O'Rourke, D. (2003) 'Outsourcing regulation: analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring', *The Policy Studies Journal* 31(1): 1-29.
- (2006) 'Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labour standards?' *World Development* 34(5): 899-918.

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publications.
- Rey, F. and de Gastines, C. (2009) *1989-2009. Vingt ans de directive Machines. Vingt ans d'actions syndicales pour améliorer les normes.*, Brussels: European Trade Union Institute.
- Rodriguez-Garavito, C. A. (2005) 'Global governance and Labor rights: codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala', *Politics & Society* 33(2): 203-233.
- Ruwet, C. (2009) *Des filetages à la RSE. Normalisation et démocratie. Sociologie du processus d'élaboration d'ISO 26000*. Faculté des sciences économiques, sociales et politiques, Louvain-la-Neuve: Université catholique de Louvain. Thèse en sciences politiques et sociales.
- Schepel, H. (2005) *The Constitution of Private Governance: Product Standards in the Regulation of Integrating Markets*, Oxford: Hart Publishing.
- Schepel, H. and J. Falke (2000) *Legal aspects of standardisation in the member states of the EC and EFTA*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schuessler, E., Frenkel, S. J., & Wright, C. F. (2019) Governance of Labor Standards in Australian and German Garment Supply Chains : The Impact of Rana Plaza. *ILR Review*, 72(3), 552-579.
- Swan, P (2000) "The economics of standardization". Report. University of Manchester.
- Swan, P (2010) "The economics of standardization: An update". Report. Innovative Economics Limited.
- Tallontire, A. (2007) 'CSR and Regulation: towards a framework for understanding private standards initiative in the agri-food chain', *Third World Quarterly* 27(4): 775-791.
- Technopolis group (2012) *Study on the implementation of service standards and their impact on service providers and users*, Final report, Brighton: Technopolis group.
- Technopolis group (2012b) *A study on services certification linked to service standards at national level in Europe*, Nordic Innovation publication 2012:03, Brighton: Technopolis group.
- Tsogas, G. (2009) 'International labour regulation. What have we really learnt so far?' *Industrial Relations* 64(1): 75-94.
- van Leeuwen, B. (2018) 'Standardisation in the internal market for services : An effective alternative to harmonisation?' *Revue internationale de droit économique*, t. XXXII(3), 319.
- Werle, R. and Iversen, E. J. (2006) 'Promoting Legitimacy in Technical Standardization', *Science, Technology & Innovation Studies* 2: 19-39.
- World Trade Organization (2012) *World Trade Report 2012: Trade and Public Policies: A Closer Look at Non-Tariff Measures in the 21st Century*, Geneva: WTO.



## 1. pielikums – saraksts ar orientējošiem jautājumiem intervijām

- Ievadā informācija par personu un līdzdalību standartizācijā.
- Kāds ir Jūsu viedoklis par pakalpojumu standartu izstrādi Eiropas un starptautiskā līmenī?
- Vai pakalpojumu standarti ir būtiski darbiniekiem? Kāpēc?
- Kāds ir Jūsu viedoklis par pakalpojumu standartu un darba likumu/koplīgumu mijiedarbību?
- Vai arodbiedrību līdzdalība pakalpojumu standartu sagatavošanā ir svarīga? Kāpēc?
- Kā, Jūsprāt, pakalpojumu standarti pozitīvi ietekmē darbiniekus?
- Kā, Jūsprāt, pakalpojumu standarti negatīvi ietekmē darbiniekus?
- Vai Jūs varat nosaukt pakalpojumu standartu piemērus, kas uzlaboja vai pasliktināja darba apstākļus?
- Kurā nozarē būtu jāizstrādā pakalpojumu standarti un kurā nē?
- Vai Jūsu organizācijā ir stratēģija attiecībā uz to, kā rīkoties ar pakalpojumu standartiem?
- Kā Jūs vērtējat standartu nozīmi, risinot darba apstākļu jautājumus?



Ar Eiropas Komisijas un EFTA finansiālu atbalstu.

