

Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką

Santrauka

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) Europos mastu atliktos įmonių apklausos tikslas – padėti veiksmingiau spręsti darbuotojų sveikatos ir saugos klausimus ir užtikrinti gerą darbuotojų sveikatą ir gerovę Europos darbovietėse. Ji politikams suteiks tarpvalstybiniu mastu palyginamų duomenų, kurių reikia naujai šios srities politikai formuoti ir įgyvendinti.

Turinys

Įvadas	1
Pagrindinės išvados	1
Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas	2
Psichosocialinė rizika ir jos valdymas	7
Paskatos ir kliūtys	9
Darbuotojų dalyvavimas	12
Apklausos metodologija	15

Įvadas

Pagrindų direktyva 89/391/EEB ir jos atskiros direktyvos sudaro Europos Sąjungos teisės aktų sistemą, užtikrinančią Europos darbuotojams aukštą saugos ir sveikatos lygį jų darbovietėse. Šios nuostatos kiekvienoje šalyje įgyvendinamos skirtingai, o jų taikymas praktikoje priklauso nuo veiklos sektoriaus, darbuotojų kategorijos ir įmonės dydžio. Didėjant kylančios rizikos, pvz., streso, smurto ir priekabiavimo, svarbai, politikams tenka iššūkis sukurti veiksmingas prevencines priemones.

EU-OSHA Europos apklausoje apie naują ir kylančią riziką (ESENER) įmonių vadovų ir darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų klausta, kaip jų darbovietėse valdoma sveikatos ir saugos rizika, ypač psichosocialinė rizika, t. y. su darbu susijęs stresas, smurtas ir priekabiavimas. 2009 m. pavasarį iš viso buvo apklausti 28 649 vadovai ir 7 226 sveikatos ir saugos specialistai trisdešimt vienoje šalyje: ES-27,

taip pat Kroatijoje, Turkijoje, Šveicarijoje ir Norvegijoje.

Su Europos vyriausybės ir socialinių partnerių parama parengta ESENER apklausa siekiama padėti veiksmingiau spręsti sveikatos ir saugos klausimus Europos darbovietėse ir pateikti politikams tarpvalstybiniu mastu palyginamų duomenų, kurių reikia naujai politikai šioje srityje formuoti ir įgyvendinti. Taip pat atsižvelgiant į valdymo praktiką ESENER apklausoje išsamiai tiriama, kaip darbuotojai dalyvauja saugos ir sveikatos darbe valdyme, nes tai yra svarbus veiksnys sėkmingai įgyvendinant prevencines priemones darbovietėse.

Pagrindinės išvados

Kadangi mūsų visuomenės vystymuisi didelę įtaką turi naujausios technologijos ir kintančios ekonominės ir socialinės sąlygos, todėl mūsų darbo vietos, darbo praktika ir gamybos procesai nuolat keičiasi. Šios naujos darbo aplinkybės sukelia naują riziką ir problemas, kurioms spręsti reikia politinio, administracinio ir techninio pobūdžio priemonių, užtikrinančių aukštą saugos ir sveikatos lygį darbe.

ESENER¹ apklausos išvadose siūloma, kad Europos įmonės imtųsi oficialių (paremtų politiniu sprendimu arba procedūromis) veiksmų siekdamas išspręsti bendrus darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) klausimus ir psichosocialinės rizikos problemas, taip pat imtųsi ne tokių oficialių (*ad hoc*) veiksmų, ypač tuomet, kai kalbama apie psichosocialinę riziką.

¹ Į ESENER apklausą neįtrauktos įmonės, kuriose dirba mažiau nei 10 darbuotojų, taip pat žemės ūkio, miškininkystės ir žvejybos (NACE A), privačių namų ūkių (NACE T) sektoriai ir tarptautinės organizacijos (NACE U).

- Oficiali DSS politika dažniau vykdoma didesnėse įmonėse ir šalyse – Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose bei Skandinavijos šalyse, palyginti su Pietų Europos šalimis, naujosiomis valstybėmis narėmis ir šalimis kandidatėmis. Taip gali būti dėl supratimo, žinių ir tradicijų skirtumų sprendžiant DSS klausimus šiose šalyse.
- Įmonės, kuriose nėra DSS politikos arba kurios neatlieka rizikos vertinimo ar netaiko panašių priemonių², kaip pagrindines priežastis nurodo, kad tai nereikalinga arba kad tam trūksta patirties ir žinių. Pasirodo, kad tai dažniau pasitaiko mažesnėse įmonėse ir tam tikrose šalyse. Įdomu tai, kad teisinis sudėtingumas nebuvo nurodyta kaip pagrindinė kliūtis DSS politikai įgyvendinti.
- Dažniau rizikos vertinimą atlieka arba panašias priemones taiko įmonės, kuriose yra atstovas sveikatos ir saugos klausimais, ir didesnės įmonės, taip pat pavojingesniuose sektoriuose veikiančios įmonės. Pasirodo, kad atstovavimas darbuotojams yra pagrindinė paskata spręsti DSS klausimus.
- Daugiau nei trečdalis įmonių – ypač mažesnės – rizikai įvertinti samdo išorės paslaugų teikėjus. Tačiau esama svarbių skirtumų tarp šalių, kuriose apie išorės paslaugų teikėjų samdymą pranešama labai retai, t. y. Danija, Jungtinė Karalystė, Švedija ir Estija, net ir mažesnėse įmonėse.
- Maždaug 40 proc. įmonių DSS klausimai periodiškai keliami aukšto lygio vadovybės posėdžiuose, o kitų tiesioginių vadovų dalyvavimas valdant DSS daugumoje įmonių yra labai aktyvus arba gana aktyvus (75 proc.). Tai teikia vilčių, nes vadovujančių asmenų dalyvavimas yra pagrindinis veiksnys įgyvendinant gerą DSS praktiką.
- Nelaimingi atsitikimai, kaulų ir raumenų sistemos sutrikimai bei su darbu susijęs stresas yra pagrindinis su DSS susijęs Europos įmonių rūpestis. Pranešama, kad smurtas, ypač bauginimas ir priekabiavimas, kelia didelį susirūpinimą daugelyje įmonių.
- Psichosocialinė rizika dažniau valdoma sveikatos **priežiūros** bei socialinio darbo sektoriuje ir didesnėse įmonėse. Pietų Europos šalyse, išskyrus Ispaniją, informuotumui skiriama mažiau dėmesio ir mažiau tikėtina psichosocialinės rizikos valdymo tikimybė.
- Labiau formalizuotos psichosocialinės rizikos valdymo procedūros yra plačiai paplitusios tik keliose šalyse, pvz., Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose ir Skandinavijos šalyse, taip pat didelėse įmonėse ir viešojo, finansinio tarpininkavimo, švietimo bei sveikatos **priežiūros** ir socialinio darbo sektoriuose.
- Įmonėse psichosocialinė rizika paprastai mažinama užtikrinant mokymus ir įgyvendinant darbo organizavimo pokyčius. Tačiau tik maždaug pusė respondentų informuoja darbuotojus apie psichosocialinę riziką ir jos poveikį sveikatai ir saugai.
- Teisinių prievolių vykdymas ir darbuotojų prašymai yra pagrindinės paskatos spręsti bendrus su DSS ir psichosocialine rizika susijusius klausimus.
- Pasirodo, kad svarbiausios kliūtys įmonėse mažinant psichosocialinę riziką yra pastebimas klausimo jautrumas, taip pat suvokimo ir išteklių trūkumas.
- Vadovai pripažįsta, kad darbuotojų dalyvavimas yra pagrindinis sėkmės veiksnys valdant DSS ir psichosocialinę riziką, ir dėl to socialinių partnerių vaidmuo įgyvendinant veiksmingas priemones yra lemiamas.

DSS valdymas

Darbuotojų sauga ir sveikata (DSS) yra tarpdisciplininė sritis, susijusi su dirbančių asmenų saugos,

² Atkreipiame dėmesį, kad ESENER apklausoje klausiama apie darbovietės patikras, o ne rizikos vertinimą, kuris yra oficialesnis.

sveikatos ir socialinio aprūpinimo užtikrinimu. Vis labiau sudėtingėjantys darbo procesai ir darbo sąlygų pokyčiai, taip pat naujos arba besikeičiančios pavojų rūšys lemia naują ir sisteminių požįūrį į saugą ir sveikatą darbe. Būtinai sprendimai, kurie leistų darbdaviams atsižvelgti į saugos ir sveikatos principus visuose darbo organizavimo etapuose bei visų veiklos rūšių atžvilgiu ir paversti juos tinkamomis kas dieną įgyvendinamomis priemonėmis.

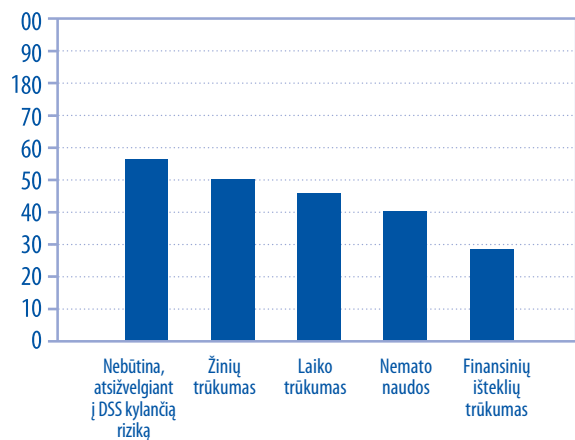
Bendras saugos ir sveikatos valdymas įmonėje

- Pranešama, kad daugumoje įmonių (76 proc.) egzistuoja dokumentuota DSS politika, įdiegta valdymo sistema arba veiksmų planas, didesnis paplitimas pastebimas didesnėse įmonėse. Pagal šalis aukščiausi rodikliai yra Jungtinėje Karalystėje (98 proc.), Ispanijoje (97 proc.) ir Airijoje (96 proc.), priešingai nei Graikijoje (38 proc.), Turkijoje (38 proc.) ir Liuksemburge (46 proc.).
- Maždaug 33 proc. įmonių, kurios turi tokią dokumentais patvirtintą politiką, mano, kad tai turi didelę įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai, o 52 proc. mano, kad tai turi dalinę įtaką. Didesnėse įmonėse šie rodikliai yra aukštesni. Tai galėtų atspindėti šioms įmonėms prieinamų išteklių lygį, leidžiantį joms veiksmingai įgyvendinti politiką, arba dažnesnį oficialių procedūrų taikymą jose.
- Pagrindine tokios politikos neturėjimo priežastimi nurodoma tai, kad „manoma, jog, atsižvelgiant į DSS riziką įmonėje, tai nereikalinga“ (54 proc.) (1 diagrama). Šis rodiklis aukščiausias finansinio tarpininkavimo sektoriuje (69 proc.) ir mažose įmonėse. Tai gali atspindėti arba faktinį rizikos nebuvimą, arba mažesnį informuotumą apie riziką mažose ir vidutinėse įmonėse. Pagal šalis ši kategorija yra aukščiausia Čekijoje (71 proc.) ir Lenkijoje (70 proc.).
- Antra dažniausiai nurodoma priežastis – „žinių trūkumas“ (51 proc.), šis rodiklis aukščiausias

Vokietijoje (65 proc.) ir Prancūzijoje (60 proc.). Vėlgi tai yra įdomi išvada, kuria remiantis galima teigti, kad net ir senųjų valstybių narių įmonės galėtų susidurti su patirties ir žinių trūkumu įgyvendindamos DSS politiką ir sistemas.

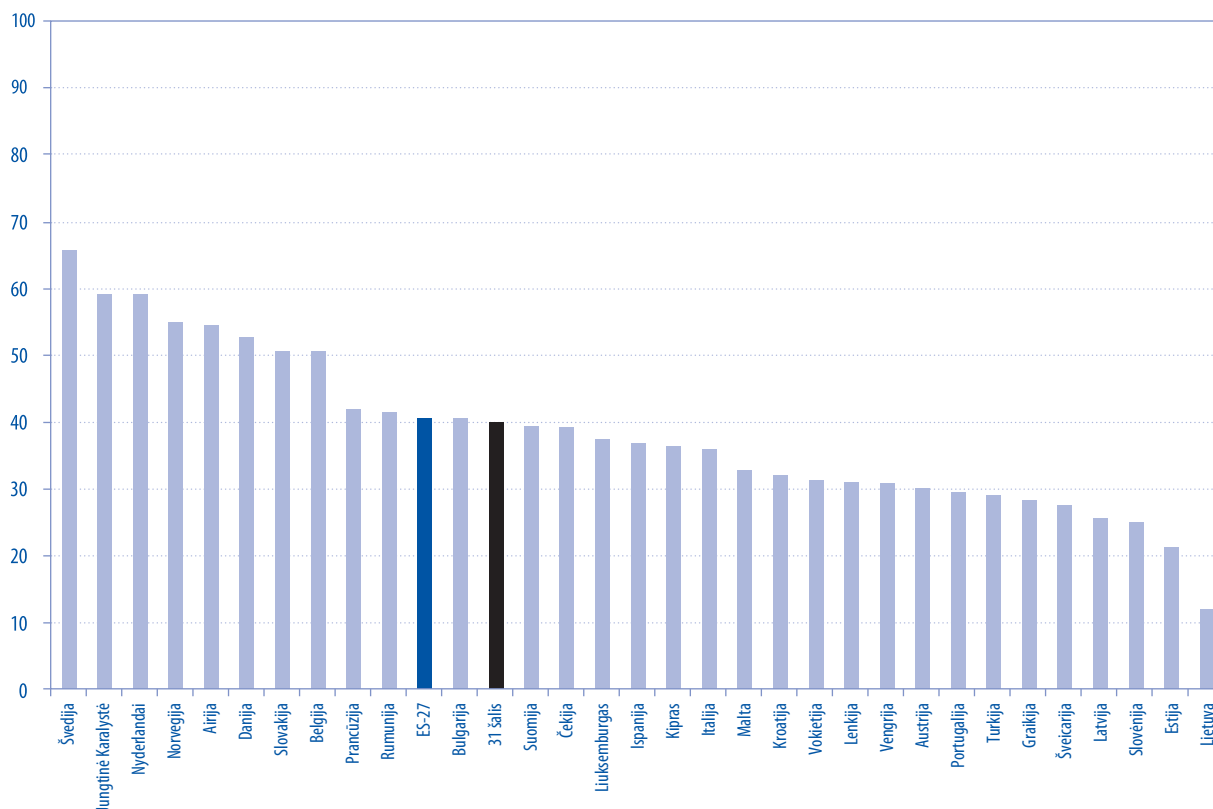
- Pripažįstama, kad vadovybės dalyvavimas DSS veikloje yra pagrindinis veiksnys įgyvendinant veiksmus, skirtus DSS klausimams spręsti. ESENER apklausoje tai tiriama atsižvelgiant į abu – aukšto lygio vadovų ir kitų vadovaujančių asmenų – lygmenis.
- Pranešama, kad DSS klausimai **aukšto lygio vadovybės** posėdžiuose periodiškai keliami tik maždaug 40 proc. apklaustų įmonių, šis rodiklis didėja kartu su įmonės dydžiu. Pagal šalis apie tai dažniau pranešama Švedijoje (66 proc.), Jungtinėje Karalystėje (60 proc.) ir Nyderlanduose (60 proc.), o žemesni procentiniai rodikliai yra Lietuvoje (14 proc.) ir Estijoje (22 proc.) (2 diagrama).
- Maždaug 15 proc. respondentų praneša, kad DSS klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose praktiškai niekada nekeliama.

1 diagrama. Dokumentuotos politikos, valdymo sistemos arba veiksmų plano neturėjimo priežastys (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: įmonės, kurios NETURI dokumentuotos politikos, valdymo sistemos arba veiksmų plano.

2 diagrama. Periodiškai keliami saugos ir sveikatos klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose, pagal šalis (įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

- **Tiesioginių vadovų** įsipareigojimas laikomas pagrindiniu sėkmės veiksniu valdant DSS, ir tai teikia vilčių, kai pranešama, kad jų dalyvavimas daugelyje įmonių (75 proc.) yra aktyvus arba labai aktyvus. Aukščiausi dalyvavimo rodikliai yra Italijoje (92 proc.) ir Nyderlanduose (90 proc.).
- ES-27 darbų saugos ekspertų (71 proc.) ir darbo medicinos gydytojų (69 proc.) paslaugos yra DSS paslaugos, kuriomis dažniausiai naudojama. Didesnėse įmonėse pranešama apie dažnesnį naudojimąsi visų rūšių DSS paslaugomis.
- Kai kurių šalių, pvz., Suomijos, įmonėse naudojama didelė DSS ekspertų įvairovė, o kitose šalyse (pvz., Graikijoje) naudojama daug mažesnė ekspertų grupė. Šias išvadas būtų galima pagrįsti daugeliu priežasčių, pvz., infor-

muotumo, prioritetų nustatymo arba galimybės pasinaudoti ekspertais trūkumu (1 lentelė).

- Apie naudojamąsi psichologų pagalba dažniau pranešama sveikatos **priežiūros** bei socialinio darbo (37 proc.) ir švietimo (33 proc.) sektoriuose. Tai galbūt atspindi didesnę informuotumo lygį ir praneša apie psichosocialinės rizikos, kuri būdinga šiems sektoriams, buvimą.

Rizikos vertinimas arba panaši priemonė

ESENER apklausoje domėtasi svarbiu DSS klausimu, t. y. ar darbo vietose periodiškai atliekama patikra sveikatos ir saugos klausimais, kaip sudėtinė rizikos vertinimo dalis, arba vykdomos panašios priemonės³.

³ Reikėtų pažymėti, kad ESENER apklausoje klausiama apie darbuotojų patikras, o ne rizikos vertinimą, kuris yra oficialesnis.

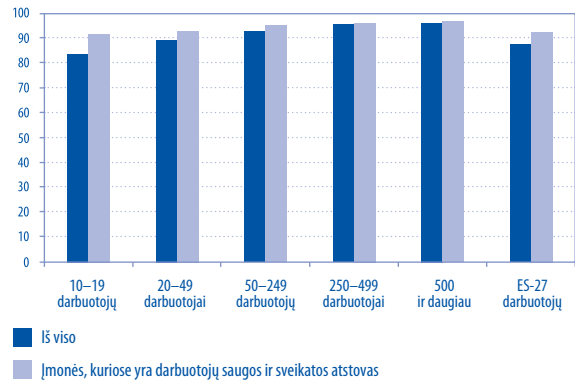
1 lentelė. Saugos ir sveikatos paslaugos, kuriomis naudojamos: šalys, kurių rodikliai aukščiausi ir žemiausi (įmonės, proc.)

Ekspertai (ES-27 vidurkis, proc.)	Šalis	
	Aukštas	Žemas
Saugos darbe ekspertai (71 proc.)	Italija (93 proc.)	Danija (15 proc.)
	Slovakija (87 proc.)	Estija (21 proc.)
	Latvija (87 proc.)	Turkija (23 proc.)
	Suomija (97 proc.)	Danija (13 proc.)
Darbo medicinos gydytojai (69 proc.)	Vengrija (97 proc.)	Šveicarija (13 proc.)
	Belgija (94 proc.)	Lietuva (15 proc.)
	Italija (86 proc.)	Turkija (19 proc.)
Bendrosios DSS konsultacijos (62 proc.)	Ispanija (82 proc.)	Prancūzija (20 proc.)
	Vengrija (80 proc.)	Graikija (24 proc.)
	Suomija (77 proc.)	Graikija (7 proc.)
	Ergonomikos ekspertai (28 proc.)	Švedija (68 proc.)
Psichologai (16 proc.)	Ispanija (59 proc.)	Austrija (11 proc.)
	Švedija (65 proc.)	Graikija (4 proc.)
	Suomija (52 proc.)	Lietuva (5 proc.)
	Danija (58 proc.)	Turkija (6 proc.)

Šaltinis: visos įmonės.

- Dauguma ES-27 įmonių (87 proc.) atlieka patikras, kaip sudėtinę rizikos vertinimo arba panašios priemonės dalį. Šis procentinis rodiklis įmonėse, kuriose yra atstovas saugos ir sveikatos klausimams, šiek tiek aukštesnis. Šioje teigiamoje išvadoje atspindimas ne tokių oficialių priemonių, kurias gali naudoti visų pirma mažesnės įmonės, ratas (3 diagrama).
- Pagal šalis Italijos (99 proc.), Jungtinės Karalystės (97 proc.) ir Ispanijos (95 proc.) įmonėse pranešama apie aukščiausius rizikos vertinimų arba panašių priemonių įgyvendinimo rodiklius. Pagal sektorius, kaip ir tikėtasi, aukščiausias rodiklis – daugiau nei 90 proc. – yra susijęs su pavojingesniais sektoriais, pvz., kasyba (99 proc.), gamyba (91 proc.) ir statyba (91 proc.).
- Visoje ES 36 proc. įmonių praneša, kad rizikos vertinimams samdo išorės paslaugų teikėjus, tačiau atskirose šalyse šis skaičius gerokai skiriasi (4 diagrama).

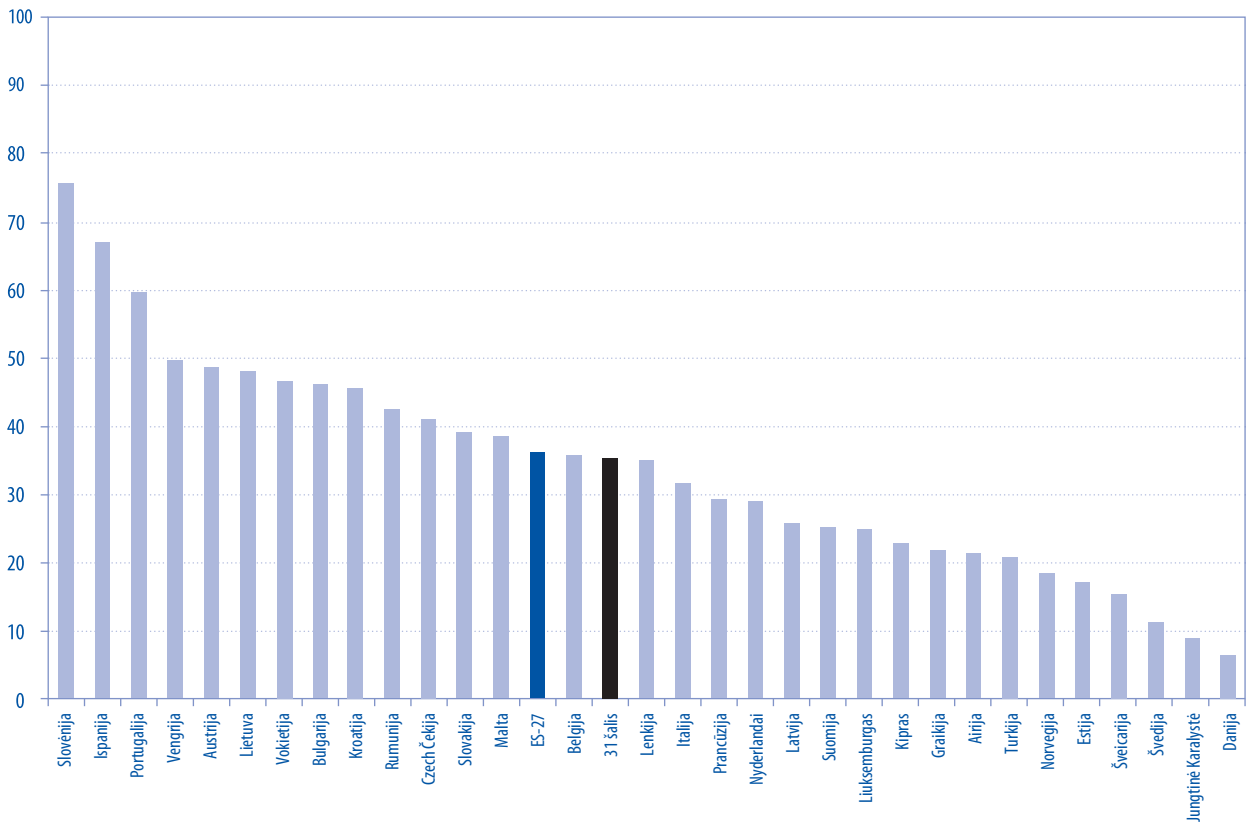
3 diagrama. Įmonės, kuriose periodiškai atliekamos patikros sveikatos ir saugos požiūriu, kaip sudėtinė rizikos vertinimo arba panašios priemonės dalis, pagal įmonės dydį (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

- Apskritai kuo mažesnė įmonė, tuo didesnė tikimybė, kad ji rizikai vertinti samdys išorės paslaugų teikėją. Tačiau kai kuriose šalyse (pvz., Danijoje) išorės paslaugų teikėjo samdymas yra išimtis net ir mažiausiose apklaustose įmonėse.
- Šie šalių skirtumai gali atsirasti, nes su DSS susijusios paslaugos yra skirtingai struktūrizuotos nacionaliniu lygmeniu, arba dėl išorės paslaugų teikėjų samdymo praktikos, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad išorės paslaugų teikėjų samdymas taip pat gali būti susijęs su menkais vadovybės įsipareigojimais dėl DSS.
- Pranešama, kad 83 proc. įmonių periodiškai atlieka patikrinimus. Kuo didesnė įmonė, tuo didesnė tikimybė, kad joje atliekami patikrinimai dėl „darbuotojų prašymo“. Tai galėtų atspindėti, kad didesnėse įmonėse yra daugiau atstovų saugos ir sveikatos klausimais.
- Dažniausiai atliekant šiuos patikrinimus tikrinama „įranga ir darbo aplinka“ (96 proc.) bei „darbo organizavimas“ (75 proc.), o paskesnės priemonės yra nukreiptos į „įrangą ir darbo aplinką“ (84 proc.), „mokymų užtikrinimą“ (80 proc.) ir „darbo organizavimą“ (63 proc.). Įdomu tai, kad nors veiksmai, apie kuriuos pra-

4 diagrama. Rizikos vertinimo arba darbuotojų patikrų perdavimas išorės paslaugų teikėjams atlikti pagal šalis (įmonės, proc.)



Šaltinis: įmonės, kuriose periodiškai atliekamos sveikatos ir saugos patikros.

nešama, dažniausiai yra nukreipti į labiau tradicines sritis, kaip įrenginiai, darbo aplinka ir mokymai, dauguma įmonių taip pat praneša apie tai, kad jos dėmesį sutelkia į darbo organizavimo klausimus.

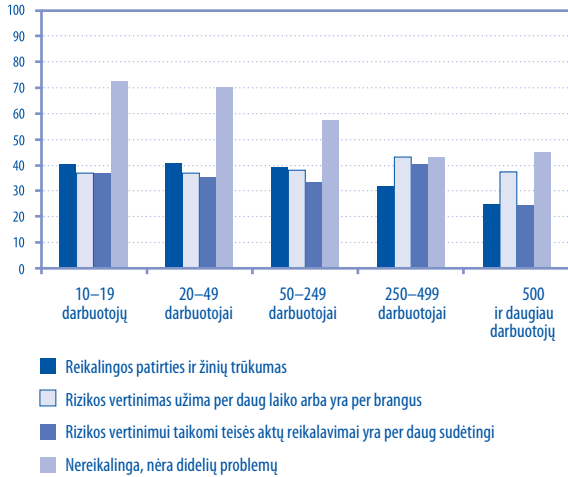
- 12 proc. įmonių **neatlieka** periodinių sveikatos ir saugos patikrinimų ir dažniausiai nurodoma priežastis – tokios patikros „nereikalingos, nes mes neturime jokių didelių problemų“ (71 proc.). Pagal šalis ši priežastis labai dažnai nurodoma Čekijoje (95 proc.), Danijoje (92 proc.), o žemesnis už šį vidurkį rodiklis yra Ispanijoje (50 proc.) ir Graikijoje (52 proc.). Kadangi ši priežastis yra bendra mažiausioms įmonėms, kyla klausimas, ar mažesnės įmonės turi mažiau didelių problemų, ar jos mažiau susipažinusios su DSS klausimais (5 diagrama).

- Priešingai, „teisės aktų reikalavimų sudėtingumą“ kaip patikrų nevykdymo priežastį nurodė tik 37 proc. respondentų.

Sveikatai ir saugai kylanti rizika

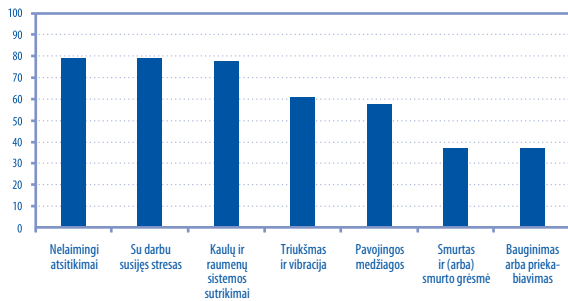
- Pranešama, kad nelaimingi atsitikimai kelia didelį susirūpinimą Europos vadovams (80 proc. vadovų tai kelia didelį arba tam tikrą susirūpinimą), toliau eina su darbu susijęs stresas (79 proc.) ir kaulų ir raumenų sistemos sutrikimai (78 proc.) (6 diagrama). Pranešama, kad smurtas arba smurto, bauginimo ir priekabiavimo grėsmė beveik 40 proc. respondentų kelia didelį arba tam tikrą susirūpinimą. Aukščiausi rodikliai yra sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo sektoriuose (2 lentelė).

5 diagrama. Priežastys, dėl kurių šios patikros neatliekamos periodiškai, pagal įmonės dydį (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: įmonės, kuriose periodiškai neatliekamos sveikatos ir saugos patikros.

6 diagrama. Klausimai, kurie kelia tam tikrą arba didelį susirūpinimą (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

- Tikimybė, kad **kokia nors** rizika kelia didelį arba tam tikrą susirūpinimą, mažesnėse įmonėse nėra tokia didelė. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad šiose įmonėse visiškai nėra rizikos arba paprasčiausiai informuotumas apie riziką yra mažesnis.

Psichosocialinė rizika ir jos valdymas

Žymūs pokyčiai, kurie vyksta darbo pasaulyje, lemia psichosocialinės rizikos išryškėjimą. Tokia rizika,

2 lentelė. Susirūpinimą keliantys sveikatos ir saugos klausimai ir sektoriai, kuriuose pranešama, kad jie kelia tam tikrą arba didelį susirūpinimą (ES-27 įmonės, proc.)

Klausimai (proc., ES-27 vidurkis)	Veiklos sektoriai
Nelaimingi atsitikimai (80 proc.)	Statyba (90 proc.) Elektros, dujų ir vandens tiekimas (87 proc.)
Su darbu susijęs stresas (79 proc.)	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (91 proc.) Švietimas (84 proc.)
Kaulų ir raumenų sistemos sutrikimai (78 proc.)	Elektros, dujų ir vandens tiekimas (87 proc.) Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (86 proc.)
Triukšmas ir vibracija (61 proc.)	Kasyba ir karjerų eksploatavimas (84 proc.) Statybos (82 proc.)
Pavojingos medžiagos (58 proc.)	Elektros, dujų ir vandens tiekimas (75 proc.) Kasyba ir karjerų eksploatavimas (73 proc.)
Smurtas arba smurto grėsmė (37 proc.)	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (57 proc.) Švietimas (51 proc.)
Bauginimas arba priekabiavimas (37 proc.)	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (47 proc.) Švietimas (47 proc.)

Šaltinis: visos įmonės.

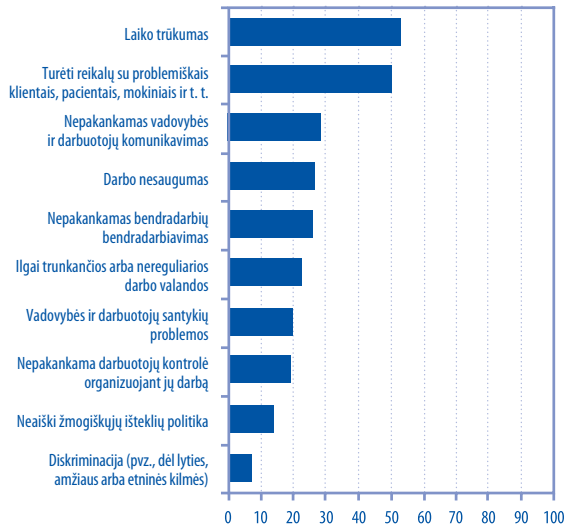
kuri yra susijusi su darbo planavimo, organizavimo ir valdymo pobūdžiu, taip pat ekonominėmis ir socialinėmis darbo sąlygomis, lemia padidėjusį stresą ir gali sukelti rimtus psichinės ir fizinės sveikatos sutrikimus.

- Atsižvelgiant į veiksnius, prisidedančius prie psichosocialinės rizikos, pagrindiniai vadovų rūpesčiai yra „laiko trūkumas“ (52 proc.) ir „turėti reikalų su problemiškais klientais, pacientais ir t. t.“ (50 proc.) (7 diagrama). Apie „laiko trūkumą“ kaip keliantį susirūpinimą dažniausiai pranešama didesnėse įmonėse, nekilmos sektoriuje (61 proc.) ir Skandinavijos šalyse (aukščiausias rodiklis Švedijoje – 80 proc.), o žemiausias Italijoje (31 proc.), Vengrijoje (37 proc.) ir Latvijoje (41 proc.).

Psichosocialinės rizikos valdymas

- ESENER apklausoje psichosocialinės rizikos valdymas tiriamas dviem būdais: a) ar yra nusta-

7 diagrama. Vadovams susirūpinimą keliantys klausimai dėl veiksmų, įtakančių psichosocialinę riziką darbe (ES-27 įmonės, proc.)

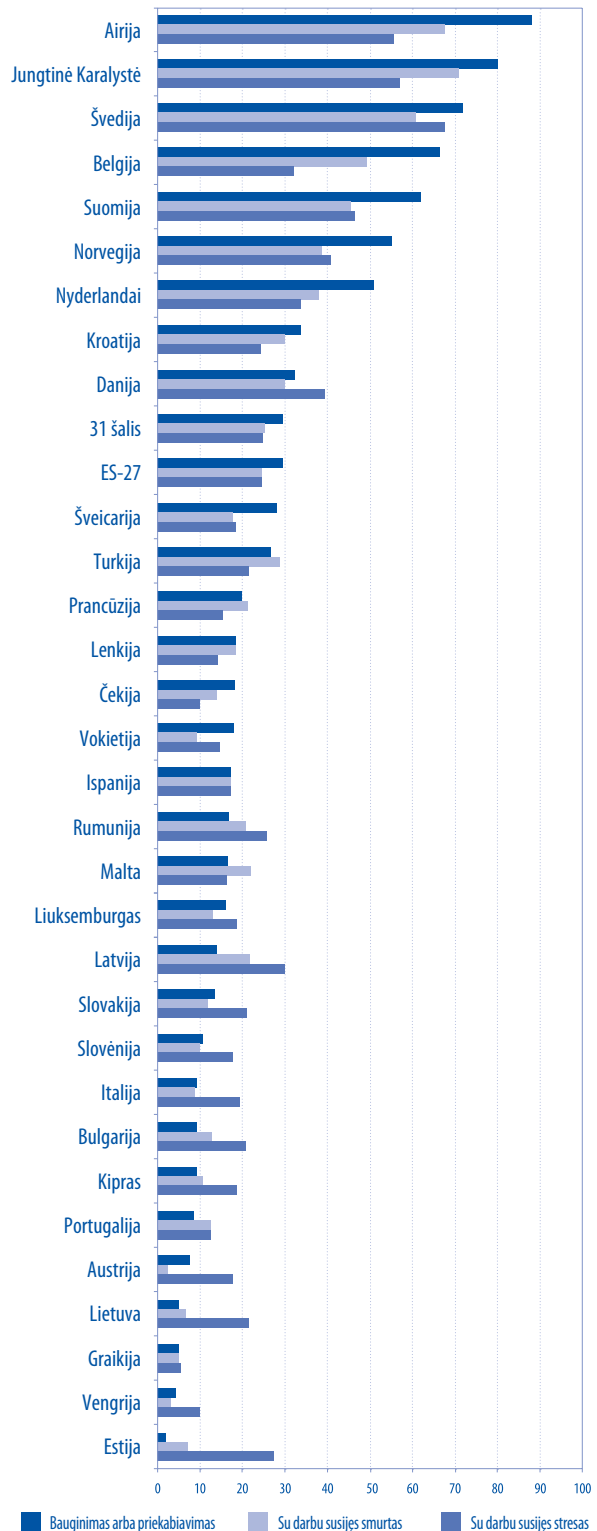


Šaltinis: visos įmonės.

tytos procedūros, skirtos su darbu susijusio streso, smurto ir bauginimo klausimams oficialiai spręsti, ir b) ar buvo imtasi priemonių siekiant kontroliuoti konkretų psichosocialinės rizikos veiksnį.

- Mažiau nei trečdalis ES-27 įmonių yra nustatčiusios **procedūras**, skirtas su bauginimu ir priekabiavimu susijusiems klausimams (30 proc.), su darbu susijusios prievartos (26 proc.) arba su darbu susijusio streso (26 proc.) klausimams spręsti. Apie didesnę paplitimą pranešama didesnėse įmonėse.
- Šios labiau oficialios procedūros plačiai paplitusios tik keliose šalyse; dažniausiai apie jas pranešama Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Skandinavijos šalyse ir Belgijoje (8 diagrama). Pagal sektorius šios procedūros dažniau pasitaiko sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo ir finansinio tarpininkavimo sektoriuose. Šios išvados gali būti susijusios su darbo pobūdžiu šiuose konkrečiuose sektoriuose ir informuotumo lygiu bei įprastine psichosocialinės rizikos sprendimo praktika konkrečiose šalyse.

8 diagrama: Procedūros, skirtos psichosocialinei rizikai darbe mažinti, pagal šalis (įmonės, proc.).



Šaltinis: visos įmonės.

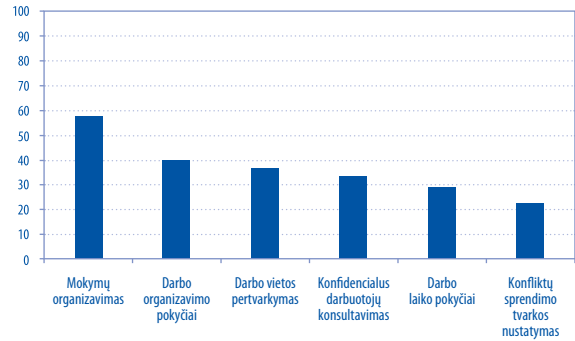


- **Priemonės**, kurių buvo imtasi, kaip „mokymų organizavimas“ (58 proc.) ir „darbo organizavimo pakeitimai“ (40 proc.), yra dažniausiai nurodomos (9 diagrama). Procentinis rodiklis aukštesnis didelėse įmonėse, o sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje nuolat pranešama apie didesnius skaičius pagal visas vertintas kategorijas.
- Vėlgi apie priemones, skirtas psichosocialinei rizikai darbe valdyti, dažniau pranešama Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Skandinavijos šalyse ir Nyderlanduose. Mažiau priemonių psichosocialinės rizikos klausimams spręsti imasi mažose įmonėse, Pietų Europos šalyse ir gamybos sektoriuje.
- 53 proc. įmonių praneša, kad jos informuoja darbuotojus apie psichosocialinę riziką ir jos poveikį sveikatai ir saugai, o 69 proc. įmonių informuoja darbuotojus, į ką galima kreiptis iškilus su darbu susijusioms psichosocialinėms problemoms. Abiem atvejais didelės įmonės apie tai praneša dažniau.
- Sektorių atžvilgiu darbuotojų informavimas yra toks: apie psichosocialinę riziką ir jos poveikį sveikatai ir saugai pranešama dažniau kasybos ir karjerų eksploatavimo (71 proc.) bei sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (69 proc.) sektoriuose. Informacija apie tai, į ką kreiptis su darbu susijusių psichosocialinių problemų atveju, dažniausiai suteikiama sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (83 proc.) ir švietimo (73 proc.) sektoriuose (10 diagrama).

Paskatos ir kliūtys

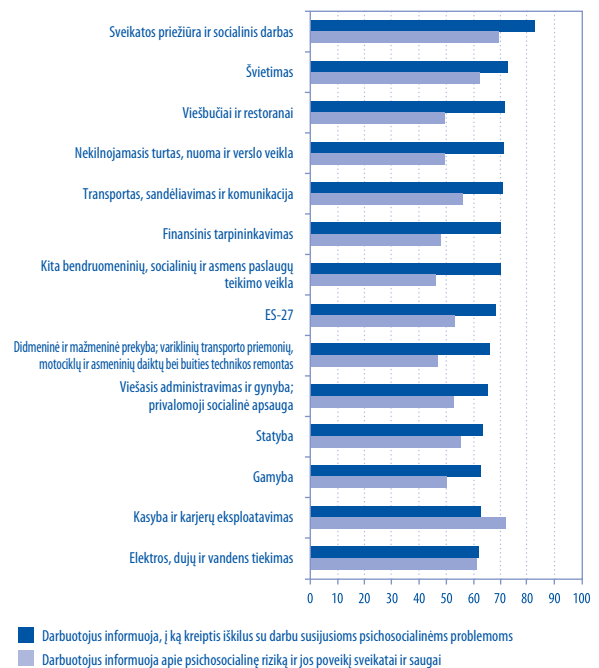
Priežastis, dėl kurių įmonės yra motyvuotos spręsti DSS valdymo ir psichosocialinės rizikos valdymo klausimus, – arba kodėl jos to nedaro, – lemia daugelis veiksnių, pvz., įstatymų ir kitų teisės aktų laikymasis, racionalumas, verslo naudos arba išlaidų suvokimas, orientacija į vertybes ir normas ir t. t. Tačiau esama daugybės svarbesnių veiksnių, pvz., informuotumo lygis ir prioritetų nustatymas, valdymo įsipareigojimai ir darbuotojų dalyvavimas, kurie yra svarbios DSS ir psichosocialinės rizikos valdymo paskatos.

9 diagrama. Priemonės psichosocialinei rizikai darbe mažinti (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

10 diagrama. Darbuotojams teikiama informacija apie psichosocialinę riziką pagal sektorius (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

DSS valdymas: paskatos

- Dažniausiai sveikatos ir saugos problemos sprendžiamos dėl „teisinių prievolių“; tai nurodo 90 proc. vadovybės atstovų ES-27 (3 lentelė). Didelių skirtumų tarp įmonių dydžio arba sektoriaus nėra.

3 lentelė. Sveikatos ir saugos klausimų sprendimo įmonėje priežastys (didelę svarbą tam teikiančios įmonės, proc.)

Priežastis (ES-27 vidurkis (proc.))	Šalis	
	Aukštas	Žemas
Teisinių prievolių vykdymas (90 proc.)	Vengrija (97 proc.)	Graikija (70 proc.)
	Rumunija (96 proc.)	Kipras (73 proc.)
	Suomija (96 proc.)	Latvija (74 proc.)
Darbuotojų arba jų atstovų prašymai (76 proc.)	Suomija (96 proc.)	Kroatija (23 proc.)
	Rumunija (91 proc.)	Bulgarija (54 proc.)
	Danija (90 proc.)	Slovėnija (55 proc.)
Klientų reikalavimai arba susirūpinimas organizacijos reputacija (67 proc.)	Turkija (89 proc.)	Kroatija (12 proc.)
	Portugalija (83 proc.)	Slovėnija (40 proc.)
	Rumunija (83 proc.)	Austrija (46 proc.)
Darbuotojų išlaikymas ir nebuvimo darbe valdymas (59 proc.)	Suomija (93 proc.)	Kroatija (10 proc.)
	Norvegija (91 proc.)	Italija (33 proc.)
	Nyderlandai (87 proc.)	Lenkija (37 proc.)
Darbo inspekcijos spaudimas (57 proc.)	Vokietija (80 proc.)	Kroatija (16 proc.)
	Turkija (73 proc.)	Austrija (25 proc.)
	Rumunija (68 proc.)	Bulgarija (28 proc.)
Ekonominės arba su darbo atlikimu susijusios priežastys (52 proc.)	Turkija (84 proc.)	Kroatija (15 proc.)
	Rumunija (83 proc.)	Italija (35 proc.)
	Portugalija (78 proc.)	Liuksemburgas (38 proc.)

Šaltinis: visos įmonės.

- Antra dažniausiai nurodoma priežastis – „darbuotojų arba jų atstovų prašymai“ (76 proc.), žemiausias rodiklis yra viešbučių ir restoranų sektoriuje (71 proc.), o aukščiausias – kasybos ir karjerų eksploatavimo sektoriuje (87 proc.).
- „Klientų reikalavimai arba susirūpinimas organizacijos reputacija“ taip pat yra svarbi paskata valdyti DSS (67 proc.); ją kaip priežastį nurodo 77 proc. vadovybės atstovų viešbučių ir restoranų sektoriuje, tačiau tik 53 proc. viešojo administravimo vadovybės atstovų.

DSS valdymas: kliūtys

- Atsižvelgiant į pagrindinius sunkumus sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus pranešama, kad „išteklų (laiko, darbuotojų arba pinigų) trūkumas“ ES-27 yra pagrindinis veiksnys 36 proc. įmonių (4 lentelė), viešojo administravimo sek-

toriuje šis rodiklis didėja iki 51 proc. Pagal šalis ši kliūtis yra svarbiausia Rumunijoje (74 proc.), Portugalijoje (61 proc.) ir Latvijoje (60 proc.), priešingai nei Austrijoje (19 proc.), Suomijoje (21 proc.) ir Nyderlanduose (22 proc.).

- Antras dažniausiai nurodomas veiksnys – „supratimo trūkumas“ (26 proc.) – Rumunijoje (69 proc.), Portugalijoje (61 proc.) ir Kipre (51 proc.) yra labai aktuali kliūtis, tačiau Danijoje (6 proc.), Kroatijoje (8 proc.) ir Slovakijoje (8 proc.) – ne tokia svarbi. „Patirties ir žinių trūkumas“ yra pagrindinė kliūtis 24 proc. įmonių – šis rodiklis smarkiai kinta nuo 5 proc. Slovėnijoje, Kroatijoje ir Slovakijoje iki 57 proc. Portugalijoje, 55 proc. Turkijoje ir 54 proc. Rumunijoje.
- Specifiniai sektorių rezultatai rodo, kad „supratimo trūkumą“ pagrindine kliūtimi laiko 31 proc. respondentų statybų sektoriuje, palyginti su 17 proc. respondentų finansinio tarpininkavimo sektoriuje. Tuo tarpu apie „patirties ir žinių trūkumą“ kaip kliūtį praneša 28 proc. respondentų viešojo administravimo sektoriuje, palyginti su 14 proc. respondentų finansinio tarpininkavimo sektoriuje.

Psichosocialinė rizika: paskatos

- Įmonėse, kurios praneša apie nustatytas procedūras, pagrindinė priežastis spręsti psichosocialinės rizikos klausimą – „teisinių priev-

4 lentelė. Pagrindinės kliūtys sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus (ES-27 įmonės, proc.)

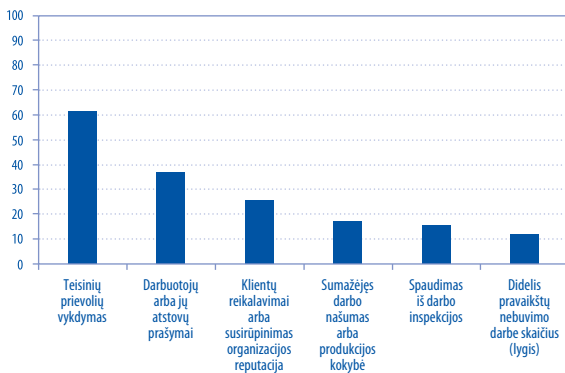
Veiksnys	ES-27 įmonėse, proc.
Išteklų trūkumas, pvz., laiko, darbuotojų arba pinigų	36 proc.
Informuotumo supratimo trūkumas	26 proc.
Patirties ir žinių trūkumas	24 proc.
Įmonės vidaus kultūra	24 proc.
Klausimo jautrumas	23 proc.
Techninės paramos arba konsultacijų gairių trūkumas	21 proc.

Šaltinis: visos įmonės.

lių įvykdymas“ (63 proc. respondentų ES-27), nuo jos gerokai atsilieka „darbuotojų arba jų atstovų prašymai“ (36 proc.) (11 diagrama).

- Apie „Teisinių prievolių vykdymo“ priežastis dažniausiai nurodoma Ispanijoje (85 proc.), Airijoje (78 proc.) ir Bulgarijoje (77 proc.), priešingai nei Graikijoje (30 proc.), Slovakijoje (33 proc.) ir Kipre (35 proc.).
- „Darbuotojų arba jų atstovų prašymai“ kaip paskata dažniau nurodoma psichosocialinės rizikos valdymui didesnėse, o ne mažesnėse įmonėse. Atsižvelgiant į šalių rezultatus skirtumai pastebimi Suomijoje (63 proc.), Švedijoje (59 proc.) ir Danijoje (58 proc.), kuriose šis rodiklis aukščiausias, palyginti su Italija (20 proc.), Slovėnija (20 proc.) ir Kroatija (23 proc.). Šiuos rezultatus gali lemti gamybinių santykių sistemos skirtumai, ypač atsižvelgiant į įmonių atvirumą darbuotojų (arba jų atstovų) prašymams.
- Pagal sektorius „darbuotojų arba jų atstovų prašymai“ yra dažniausiai nurodoma paskata, sprendžiant psichosocialinės rizikos klausimus sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje (49 proc.), tačiau statybų sektoriuje jį nurodė tik 29 proc. respondentų.

11 diagrama. Psichosocialinės rizikos mažinimo kontrolės priežastys (ES-27 įmonės, proc.)

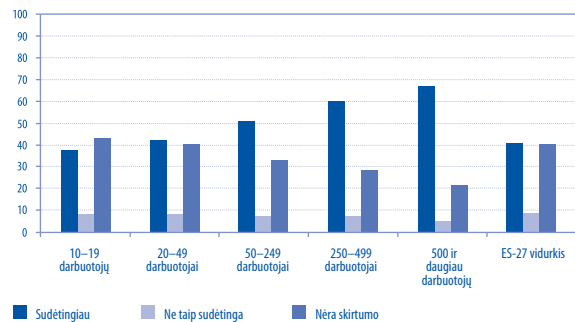


Šaltinis: įmonės, kurios praneša turinčios nustatytas psichosocialinės rizikos mažinimo kontrolės procedūras ir priemones.

Psichosocialinė rizika: kliūtys

- 42 proc. vadovų atstovų mano, kad psichosocialinės rizikos klausimus spręsti sunkiau nei kitus saugos ir sveikatos klausimus. Priešingai nei tikėtasi, didesnės įmonės apie šiuos papildomus sunkumus praneša dažniau nei mažesnės įmonės (12 diagrama).
- Svarbiausi veiksniai, dėl kurių ypač sunku spręsti psichosocialinės rizikos klausimus – „klausimo jautrumas“, „informuotumo supratimo trūkumas“, „išteklių (laiko, darbuotojų arba pinigų) trūkumas“ ir „mokymų trūkumas“. „Klausimo jautrumo“ supratimas dažniau yra problema didesnėse įmonėse, kaip ir problemos, susijusios su „įmonės vidaus kultūra“ (5 lentelė).

12 diagrama. Psichosocialinės rizikos mažinimo kliūtys, palyginti su kitais saugos ir sveikatos klausimais, pagal įmonės dydį (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

5 lentelė. Veiksniai, kurie ypač apsunkina psichosocialinės rizikos mažinimą (ES-27 įmonės, proc.)

Veiksnys	ES-27 įmonėse, proc.
Klausimo jautrumas	53 proc.
Informuotumo trūkumas	50 proc.
Išteklų trūkumas, pvz., laiko, darbuotojų arba pinigų	49 proc.
Mokymų ir (arba) patirties ir žinių trūkumas	49 proc.
Techinės paramos arba gairių trūkumas	33 proc.
Įmonės vidaus kultūra	30 proc.

Šaltinis: įmonės, kurios nurodė, kad, palyginti su kitais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, psichosocialinės rizikos klausimus sunkiau spręsti.

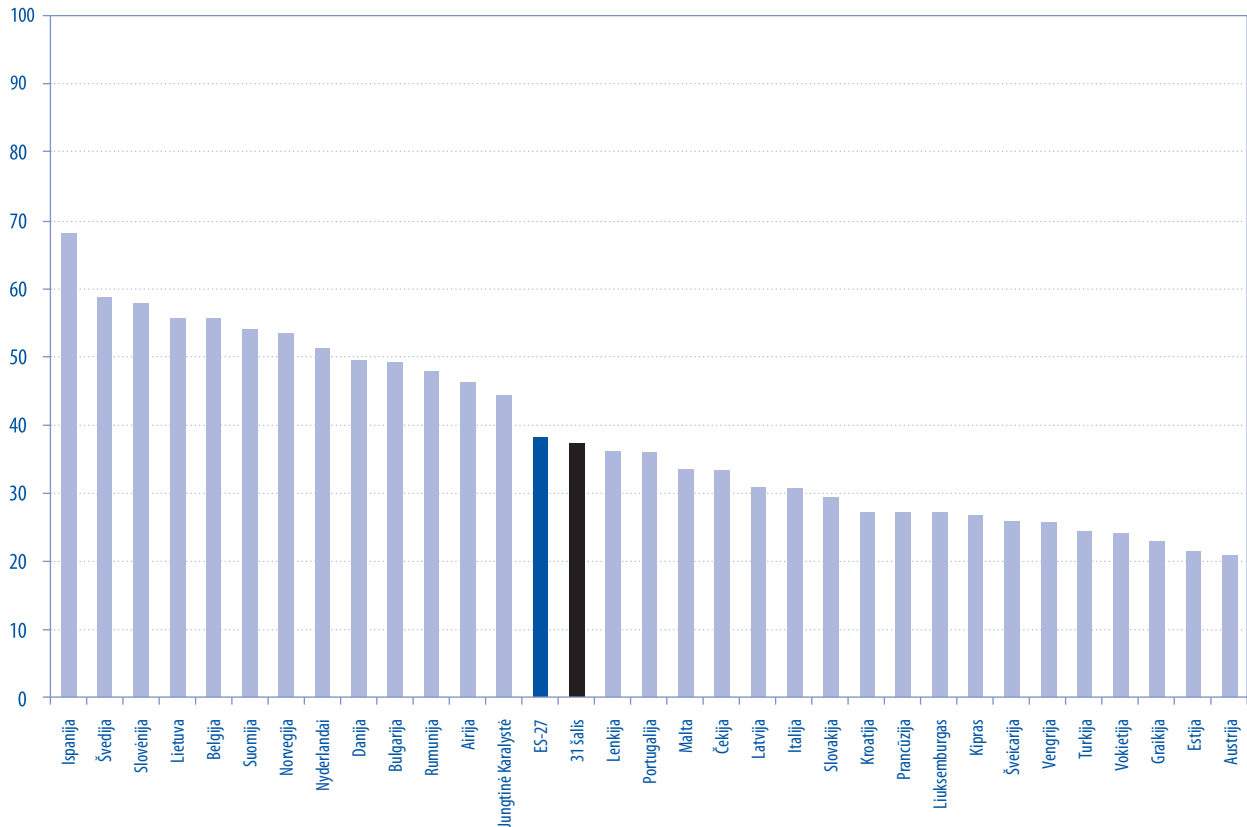
- Apie „klausimo jautrumą“ kaip kliūtį dažniau pranešama Turkijoje (76 proc.) ir Danijoje (68 proc.), tačiau tai nėra toks dažnas reiškinys Austrijoje (18 proc.), Vengrijoje (21 proc.) ir Slovakijoje (22 proc.) „Informuotumo trūkumas“ ypač didelis Turkijoje (75 proc.), Estijoje (64 proc.) ir Jungtinėje Karalystėje (61 proc.).
- „Išteklių trūkumas“ dažniau pasitaiko Turkijoje (80 proc.), Portugalijoje (65 proc.) ir Lietuvoje (63 proc.), priešingai nei Nyderlanduose (34 proc.), Austrijoje (35 proc.) ir Italijoje (38 proc.).
- Pagal sektorius „išteklių trūkumas“ yra svarbiausia kliūtis psichosocialinės rizikos klausimus sprendžiant švietimo sektoriuje (61 proc.), priešingai nei 41 proc. finansinio tarpininkavimo sektoriuje. Priešingai, 61 proc. respondentų finansinio tarpininkavimo sektoriuje kaip kliūtį paminėjo „informuotumo supratimo trūkumą“, tačiau tik 40 proc. – sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje. Kalbant apie „Mokymų ir (arba) patirties ir žinių trūkumą“, kad tai yra kliūtis, nurodė 65 proc. respondentų finansinio tarpininkavimo sektoriuje ir 39 proc. sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje.
- Vidutiniškai 38 proc. įmonių ES-27, mažindamos psichosocialinę riziką darbe, naudojosi išorės šaltinių informacija arba parama. Didesnės įmonės (64 proc. įmonių, kuriose yra 500 ir daugiau darbuotojų) šiuo atžvilgiu yra aktyvesnės nei mažesnės įmonės (32 proc. įmonių, kuriose yra 10–19 darbuotojų).
- Pagal šalis Austrijos (21 proc.), Estijos (21 proc.) ir Graikijos (23 proc.) įmonės mažiau pasitiki išorės šaltiniais, palyginti su Ispanijos (68 proc.), Švedijos (59 proc.) ir Slovėnijos (58 proc.) įmonėmis (13 diagrama). Atsižvelgiant į sektorius, sveikatos **priežiūros** ir socialinio darbo sektoriuje išorės informacija arba parama yra dažniausiai naudojama (53 proc.), palyginti su gamybos (33 proc.) ir statybos (33 proc.) sektoriais.
- 35 proc. įmonių, kurios naudojosi išorės informacija arba parama, pareiškė, kad joms šiuo klausimu reikėtų papildomos paramos; apie šį poreikį dažniausiai pranešama Kipre (64 proc.), Latvijoje (59 proc.) ir Portugalijoje (58 proc.), o rečiausiai – Austrijoje (10 proc.), Nyderlanduose (15 proc.) ir Šveicarijoje (20 proc.). Pagal sektorius papildomos paramos poreikis didžiausias yra švietimo sektoriuje (45 proc.) ir viešojo administravimo sektoriuje (45 proc.).
- 43 proc. įmonių, kurios **nesinaudojo** išorės informacija arba parama, vadovybės atstovų pranešė, kad šios rūšies informacija būtų naudinga jų įmonei. Atsižvelgiant į sektorius, aukščiausias rodiklis yra viešojo administravimo (61 proc.), sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (58 proc.) ir švietimo (54 proc.) sektoriuose, o pagal šalis aukščiausi rodikliai yra Portugalijoje (73 proc.), Turkijoje (72 proc.) ir Rumunijoje (71 proc.).
- Sritis, kurioje ši informacija arba parama duotų daugiausia naudos, yra klausimai, „kaip sukurti ir įgyvendinti prevencines priemones“ (91 proc.), toliau – „kaip į rizikos vertinimą įtraukti psichosocialinę riziką“ (83 proc.) ir „kaip spręsti konkrečius klausimus, pvz., smurto, priekabiavimo arba streso“ (77 proc.).

Darbuotojų dalyvavimas

ESENER apklausoje skirtumas daromas tarp neformalaus dalyvavimo (darbuotojų įtraukimo požiūriu) ir oficialaus darbuotojų dalyvavimo, kai jiems atstovauja darbo tarybos ar darbuotojų profesinė sąjunga. Šis skirtumas yra svarbus, nes šios dvi dalyvavimo rūšys skiriasi dalyvavimo ir jo reguliavimo mastu. Neformalus arba „tiesioginis“ dalyvavimas gali atsirasti visų rūšių įmonėse, nepaisant jų dydžio arba sektoriaus. Priešingai, oficialiam arba instituciniam dalyvavimui būtina įsteigti oficialius organus pagal nacionalinių teisės aktų reikalavimus ir socialinius papročius; dėl to logiška, kad tai yra glaudžiai susiję su įmonės dydžiu.

Aukšto lygio oficialaus ir neformalaus dalyvavimo derinys (socialinio dialogo požiūriu) rodo gerą

13 diagrama. Naudojimasis išorės šaltinių informacija arba parama dėl to, kaip mažinti psichosocialinę riziką darbe, pagal šalis (įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

darbo kokybę, įskaitant DSS valdymą bendrąja prasme ir ypač psichosocialinės rizikos valdymą.

Konsultavimas

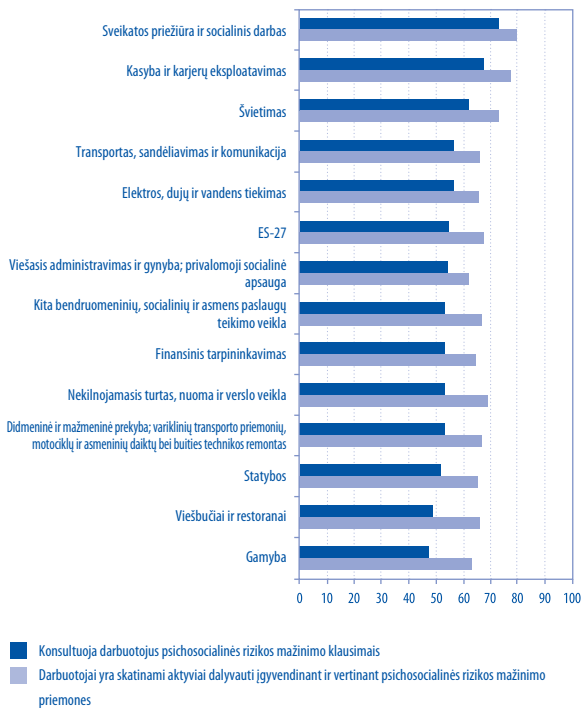
- 54 proc. respondentų pareiškė, kad darbuotojai konsultuojami, kaip spręsti psichosocialinės rizikos klausimus, ir iki 67 proc. praneša skatinantys savo darbuotojus aktyviai dalyvauti įgyvendinant ir vertinant priemones. Didesnėse įmonėse proporcijos yra netgi didesnės.
- Pagal šalis Rumunija, Danija ir Norvegija dažniausiai praneša konsultuojančios savo darbuotojus ir aktyviai skatinančios juos dalyvauti įgyvendinant priemones, priešingai nei Estija, Vengrija ir Liuksemburgas.

- Pagal sektorius aukščiausias neformalaus darbuotojų dalyvavimo laipsnis yra sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, kasybos ir karjerų eksploatavimo bei švietimo sektoriuose (14 diagrama).

Oficialus atstovavimas darbuotojams

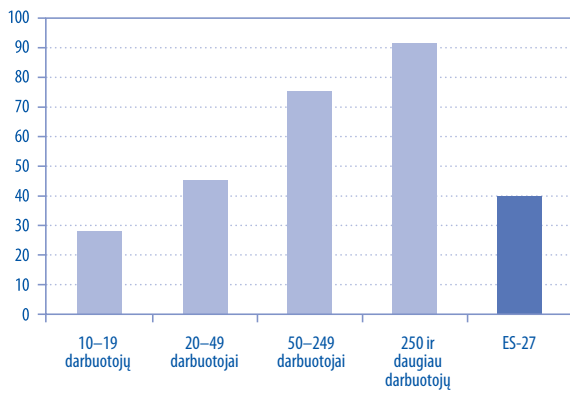
- Atsižvelgiant į oficialų atstovavimą darbuotojams, daugiau nei 40 proc. apklaustų vadovų pranešė, kad įmonėje yra darbo taryba arba darbuotojų profesinė sąjunga.
- Oficialus darbuotojų dalyvavimas akivaizdžiai didėja kartu su įmonės dydžiu (15 diagrama).

14 diagrama. Darbuotojų konsultavimas psichosocialinės rizikos kontrolės klausimais ir jų dalyvavimas jas mažinant (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: įmonės, kurios praneša apie nustatytas psichosocialinės rizikos mažinimo procedūras ir priemones.

15 diagrama. Oficialus atstovavimas darbuotojams įmonėje pagal įmonės dydį: darbo taryba arba darbuotojų profesinė sąjunga (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

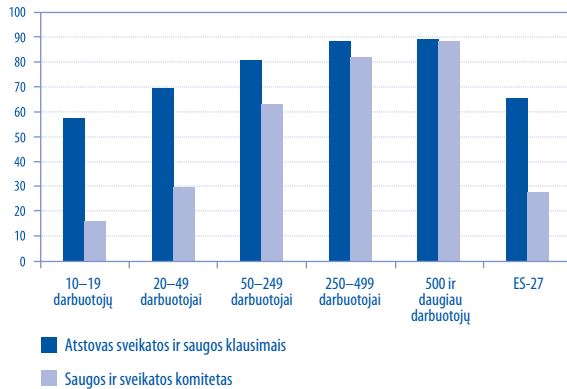
Pastaba: Darbo taryba: visos šalys, išskyrus Kiprą, Maltą ir Švediją.
Darbuotojų profesinė sąjunga: apklaustos visos šalys, išskyrus Vokietiją, Austriją ir Liuksemburgą.

- Elektros, dujų ir vandens tiekimo, viešojo administravimo ir švietimo sektoriuose dažniausiai pranešama apie tam tikros rūšies oficialų atstovavimą darbuotojams įmonėje, t. y. darbo taryba arba darbuotojų profesinė sąjunga.
- Skandinavijos šalyse dažniausiai pranešama apie tam tikrą oficialų atstovavimą darbuotojams įmonėje, priešingai nei Portugalijoje, Graikijoje ir Čekijoje. Kalbant apie darbo tarybas, Danijos rodiklis yra aukščiausias (61 proc.), toliau eina Ispanija (58 proc.) ir Liuksemburgas (57 proc.). Atsižvelgiant į profesinės sąjungos atstovus, apie jų buvimą dažniausiai pranešama Norvegijoje (87 proc.), Švedijoje (73 proc.), Danijoje (65 proc.) ir Suomijoje (59 proc.).

Oficialus atstovavimas DSS klausimais

- Kalbant apie oficialų atstovavimą DSS klausimais, ESENER apklausoje buvo klausiama apie darbuotojų sveikatos ir saugos atstovo ir darbuotojų sveikatos ir saugos komiteto buvimą. ES-27 įmonėse atstovų sveikatos ir saugos klausimais pasitaiko gerokai dažniau (65 proc.) nei sveikatos ir saugos komitetų (28 proc.). Kaip ir tikėtasi, šis skirtumas yra mažesnis didelėse įmonėse (250–500 darbuotojų), kuriose atitinkamai pranešama apie 87 proc. ir 83 proc. (16 diagrama).
- Kalbant apie oficialų atstovavimą darbuotojams, pastebimas aiškus ryšys su įmonės dydžiu, ypač kai kalbama apie sveikatos ir saugos komiteto buvimą: didesnėse įmonėse jų pasitaiko dažniau.
- Pranešama, kad pagal sektorius oficialus atstovavimas DSS klausimais dažnesnis elektros, dujų ir vandens tiekimo, sveikatos **priežiūros** ir socialinio darbo bei finansinio tarpininkavimo sektoriuose. Kalbant apie atstovus sveikatos ir saugos klausimais, aukščiausi rodikliai yra elektros, dujų ir vandens tiekimo (75 proc.), sveikatos **priežiūros** ir socialinio darbo (68 proc.) ir gamybos (68 proc.) sektoriuose, o žemiausi rodikliai yra kasybos ir karjerų **eksploatavimo**

16 diagrama. Oficialus atstovavimas DSS klausimais įmonėje pagal įmonės dydį: atstovas sveikatos ir saugos klausimais ir sveikatos ir saugos komitetas (ES-27 įmonės, proc.)



Šaltinis: visos įmonės.

Pastaba: Atstovas sveikatos ir saugos klausimais: visos šalys, išskyrus Šveicariją. Speciali versija Nyderlanduose.
Saugos ir sveikatos komitetas: visos šalys, išskyrus Liuksemburgą ir Slovėniją.

(53 proc.) bei viešbučių ir restoranų (55 proc.) sektoriuose. Apie sveikatos ir saugos komitetus dažniau pranešama elektros, dujų ir vandens tiekimo (50 proc.), finansinio tarpininkavimo (35 proc.) ir švietimo sektoriuose (34 proc.).

- Pagal šalis oficialus atstovavimas DSS klausimais yra dažnesnis Danijos, Norvegijos, Bulgarijos ir Airijos įmonėse. Atstovų sveikatos ir saugos klausimais rodikliai ypač aukšti Italijoje (98 proc.), Norvegijoje (92 proc.) ir Danijoje (89 proc.), o Graikijoje (14 proc.), Turkijoje (19 proc.) ir Portugalijoje (27 proc.) jie žemiausi. Apie sveikatos ir saugos komitetus dažniau pranešama Danijoje (71 proc.), Bulgarijoje (68 proc.) ir Estijoje (48 proc.), priešingai nei Latvijoje (3 proc.), Graikijoje (8 proc.) ir Vengrijoje (10 proc.).

Apklauso metodologija

- Apklausa atlikta 2009 m. pavasarį viešo ir privataus sektorių visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse, kuriose yra dešimt ar daugiau darbuotojų, išskyrus žemės ūkį, miškininkystę ir

žvejybą (NACE A), privačius namų ūkius (NACET) ir tarptautines organizacijas (NACE U).

- Tyrimas buvo atliekamas trisdešimt vienoje šalyje: visose 27 Europos Sąjungos valstybėse narėse, dviejose kandidatėse šalyse (Kroatijoje ir Turkijoje) ir dviejose ELPA šalyse (Norvegijoje ir Šveicarijoje).
- Iš viso buvo apklausti 28 649 vadovai ir 7 226 atstovai darbuotojų sveikatos ir saugos klausimais. Kiekvienoje šalyje apklausta maždaug nuo 350 (Maltoje) iki 1 500 įmonių (žr. <http://www.esener.eu>). Atstovų darbuotojų sveikatos ir saugos klausimais apklausų dalis ir skaičius tarp šalių labai skiriasi.
- Duomenys buvo renkami atliekant kompiuterinę apklausą telefonu (angl. CATI).
- Faktines apklausas atliko *TNS Infratest Socialforschung*.
- Pavyzdžiai apklausai buvo atrinkti pagal neproporcingo pavyzdžių atrinkimo metodą, kuris vėliau buvo išlygintas nustatant svorio koeficientą.
- Stengtasi atrinkti tuos pavyzdžius, kurie suteiktų reikiamą kokybę ir užtikrintų palyginamą tarpvalstybiniu mastu. Darbas buvo atliktas bendradarbiaujant su Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondu (*Eurofound*).
- Komanda, kurią sudarė apklausų rengimo ekspertai ir DSS (ypač psichosocialinės rizikos) ekspertai bei EU-OSHA darbuotojai, parengė du klausimynus (vadovybės atstovų klausimynas ir darbuotojų atstovų klausimynas). Be to, Trišalė patariamoji taryba, kurią sudarė EU-OSHA valdybos ir biuro nariai, atliko svarbų vaidmenį formuluojant jiems svarbius klausimus.
- Daugiau informacijos apie ESENER metodologiją galima rasti: <http://www.esener.eu>.



Papildoma informacija

Išsamesnius rezultatus galima rasti adresu: <http://www.esener.eu>, o nuo 2010 m. birželio mėn. ESENER duomenų rinkinys bus prieinamas Jungtinės Karalystės Esekso universiteto duomenų archyve adresu: <http://www.data-archive.ac.uk>.

Gilesnė analizė bus atliekama 2010 m. ir paskelbta 2011 m.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)

Europos rizikos stebėjimo tarnyba
 Gran Via 33, E-48009 Bilbao, ISPANIJA
 Tel. (+34) 944 794 360
 E. paštas: information@osha.europa.eu