

Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem

Kopsavilkums

ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (OSHA) Eiropas līmeņa uzņēmumu aptaujas mērķis ir palīdzēt darbvietām efektīvāk risināt darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus un veicināt darbinieku veselības uzlabošanu un labklājību. Tā nodrošina politikas veidotājus ar salīdzināmu informāciju par dažādām valstīm jautājumā par jaunu politiku izstrādi un īstenošanu šajā jomā.

Satura rādītājs

Pamatinformācija	1
Svarīgākie secinājumi	1
Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība	3
Psihosociālie riski un to pārvaldība	8
Virzītāji un šķēršļi	10
Darbinieku līdzdalība	12
Aptaujas metodoloģija	15

Pamatinformācija

Ar Pamatdirektīvu 89/391/EEK un atsevišķām direktīvām Eiropas Savienības tiesību sistēma nodrošina tiesisko pamatu, lai darbiniekiem Eiropā būtu pieejama augsta līmeņa darba drošība un veselības aizsardzība. Šo noteikumu īstenošana dažādās valstīs atšķiras, un to praktiskais lietojums ir atkarīgs no nozares, darbinieku kategorijas un uzņēmuma lieluma. "Nākotnes" risku, piemēram, spriedzes, vardarbības un vajāšanas, pieaugoša nozīmība izraisa problēmas politikas veidotājiem, kad tie izstrādā profilakses pasākumus.

Tādēļ ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER) jautā vadītājiem un darbinieku pārstāvjiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā par to, kā darba drošības un veselības aizsardzības riski tiek pārvaldīti viņu darbvietās, jo īpaši pievēršoties psihosociālajiem riskiem, t. i., ar darbu saistītajai spriedzei, vardarbībai un vajāšanai. 2009. gada pavasarī aptaujā aptvertajā 31 valstī bija intervēti kopumā 28 649 vadītāji

un 7226 pārstāvji darba drošības un veselības aizsardzības un jomā: tās bija 27 ES dalībvalstis, kā arī Horvātija, Turcija, Norvēģija un Šveice.

ESENER aptaujas sagatavošanu Eiropas līmenī atbalstīja valdības un sociālie partneri, un tās mērķis ir palīdzēt darbvietām visā Eiropā efektīvāk risināt darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus un nodrošināt politikas veidotājus ar salīdzināmu informāciju par dažādām valstīm attiecībā uz jaunu politiku izstrādi un īstenošanu. Tāpat arī, izvērtējot pārvaldības praksi, ESENER detalizēti pēta, kā darbinieki ir iesaistīti darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībā, un tas ir nozīmīgs faktors profilakses pasākumu sekmīgai īstenošanai darbvietās.

Svarīgākie secinājumi

Tā kā sabiedrība attīstās jauno tehnoloģiju ietekmē un ekonomikas un sociālo apstākļu izmaiņu gaisotnē, arī darbvietas, darba prakse un ražošanas procesi pastāvīgi mainās. Šīs jaunās situācijas darbvietās rada jaunus un nākotnes riskus un problēmas, bet tiem savukārt ir nepieciešamas politiskās, administratīvās un tehniskās metodes, kas nodrošina augsta līmeņa darba drošību un veselības aizsardzību.

ESENER⁽¹⁾ apsekojuma konstatējumi ir tādi, ka Eiropas uzņēmumi izmanto oficiālus (uz politiku vai procedūru balstītus) pasākumus, lai risinātu gan vispārīgās darba drošības, gan veselības aizsardzības jautājumus un novērstu psihosociālos riskus, tomēr

(¹) ESENER aptauja neaptver uzņēmumus, kuros ir mazāk par desmit darbiniekiem, tāpat tā neaptver lauksaimniecību, mežsaimniecību un zivsaimniecību (NACE A), mājsaimniecības (NACE T) un ārpusreģionālās organizācijas (NACE U).

tieks izmantoti arī mazāk oficiāli (*ad hoc*) pasākumi, jo īpaši attiecībā uz psihosociālajiem riskiem.

- Oficiālas darba drošības un veselības aizsardzības politikas biežāk izmanto lielākos uzņēmumos, bet sadalījumā pa valstīm — Īrijā, Nīderlandē, Apvienotajā Karalistē un Skandināvijas valstīs, pretēji Dienvideiropas valstīm, jaunākajām dalībvalstīm un kandidātvalstīm. Iemesli var būt saistīti ar šo valstu atšķirīgo informētības un kompetences līmeni, kā arī tradīcijām, risinot darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus.
- Uzņēmumi, kuriem nav savas darba drošības un veselības aizsardzības politikas vai kuri neveic riska novērtējumus vai līdzīgus pasākumus ⁽²⁾, kā galveno iemeslu minēja apstākli, ka tie nav nepieciešami vai ka uzņēmumiem nav izpratnes par tiem. Biežāk šāda nostāja bija vērojama mazākos uzņēmumos un dažās atsevišķās valstīs. Interesanti ir tas, ka juridiskā sarežģītība netiek minēta kā galvenais šķērslis darba drošības un veselības aizsardzības politikas pieņemšanai.
- Riska novērtējumus vai līdzīgus pasākumus biežāk veic uzņēmumi, kuriem ir par darba drošību un veselības aizsardzību atbildīgais darbinieks, kā arī lielāki uzņēmumi un bīstamākajās nozarēs. Darba drošības un veselības aizsardzības problēmu risināšanā galvenais virzītājspēks ir darbinieku iesaistišanās.
- Vairāk nekā trešā daļa uzņēmumu, un jo īpaši mazākie uzņēmumi, pasūta riska novērtējumus ārējiem pakalpojumu sniedzējiem. Tomēr ir vērojamas būtiskas atšķirības starp valstīm, un par ļoti mazu šādu pasūtījumu skaitu tika ziņots Dānijā, Igaunijā, Zviedrijā, Apvienotajā Karalistē, pat starp mazākajiem uzņēmumiem.
- Apmēram 40 % uzņēmumu darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus regulāri izskata augstākās vadības sanāksmēs, bet lielākajā daļā uzņēmumu (75 %) kā ļoti augsts vai diezgan augsts tika vērtēts vidējā posma vadītāju iesaistes līmenis darba drošības un veselības

bas aizsardzības pārvaldībā. Tas ir daudzsoļi, jo vidējā posma vadītāju iesaistišanās ir vērtējama kā galvenais faktors labas darba drošības un veselības aizsardzības prakses ieviešanā.

- Eiropas uzņēmumos vislielākās bažas darba drošības un veselības aizsardzības jomā izraisa negadījumi, balsta un kustību sistēmas darbības traucējumi un ar darbu saistītā spriedze. Vardarbību un īpaši terorizēšanu un vajāšanu atzina par lielāko problēmu ļoti daudzos uzņēmumos.
- Psihosociālo risku pārvaldība vairāk ir izplatīta veselības aizsardzības un sociālā darba nozarēs, kā arī lielākos uzņēmumos. Dienvideiropas valstīs, izņemot Spāniju, ir zemāks informētības līmenis un mazāka iespējamība, ka tiks veikti pasākumi psihosociālo risku pārvaldīšanai.
- Tikai dažās valstīs plaši izmanto īpašas formalizētas procedūras, lai pārvaldītu psihosociālos riskus, piemēram, Īrijā, Nīderlandē, Apvienotajā Karalistē un Skandināvijas valstīs, kā arī lielajos uzņēmumos un valsts un pašvaldību, finanšu starpniecības, izglītības, veselības aizsardzības un sociālā darba nozarēs.
- Uzņēmumi pārsvarā risina psihosociālo risku problēmas, rīkojot mācības un veicot izmaiņas darba organizācijā. Tomēr tikai apmēram puse respondentu informē darbiniekus par psihosociālajiem riskiem un to ietekmi uz darba drošību un veselības aizsardzību.
- Izrādās, ka likumā noteikto pienākumu un darbinieku lūgumu izpilde ir galvenie virzītājspēki, risinot kā vispārīgo darba drošības un veselības aizsardzības risku, tā arī psihosociālo risku izraisītās problēmas.
- Būtiskākie šķēršļi psihosociālo risku novēršanā uzņēmumos ir priekšstati par šīs problēmas jutīgumu, kā arī informācijas un resursu trūkums.

⁽²⁾ Ņemiet vērā, ka ESENER jautā par pārbaudēm darbavietās, nevis par riska novērtējumiem, kam ir oficiāls raksturs.

- Vadītāji atzīst, ka darbinieku līdzdalība ir galvenā panākumu atslēga gan darba drošības un veselības aizsardzības, gan psihosociālo risku pārvaldībā, un tādēļ izšķiroša nozīme efektīvu pasākumu veikšanā arī turpmāk būs sociālajiem partneriem.

Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība

Darba drošība un veselības aizsardzība ir joma, kas aptver daudzas nozares saistībā ar darbā pieņemto cilvēku darba drošību, veselības aizsardzību un labklājības aizsardzību. Arvien sarežģītākie darba procesi un izmaiņas darba apstākļos, kā arī šo iemeslu dēļ radušies jaunie vai mainīgie apdraudējuma paveidi rada vajadzību pēc jaunas un sistemātiskas pieejas darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos. Nepieciešami tādi risinājumi, kas ļautu darba devējiem ņemt vērā darba drošības un veselības aizsardzības principus visos ražošanas līmeņos un attiecībā uz visa veida darbībām, kā arī īstenot šos principus atbilstošos pasākumos ikdienas darbā.

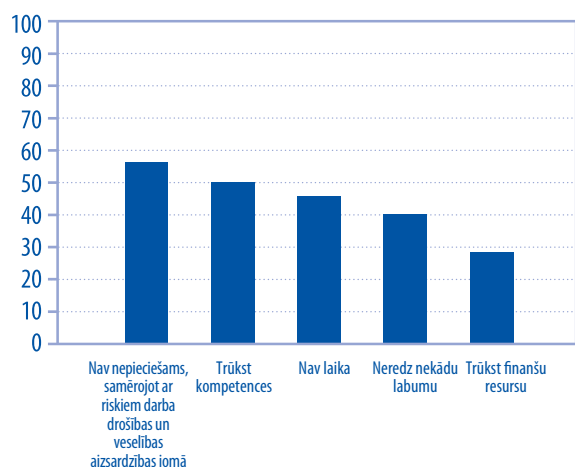
Vispārīgā darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība uzņēmumā

- Respondenti ziņoja, ka dokumentēta politika darba drošības un veselības aizsardzības jomā, izveidota pārvaldības sistēma vai rīcības plāns ir pieņemti lielākajā daļā uzņēmumu (76 %) un plašāka aktivitāte ir vērojama lielākos uzņēmumos. Sadalījumā pa valstīm augstāks līmenis ir atzīmēts Apvienotajā Karalistē (98 %), Spānijā (97 %) un Īrijā (96 %), pretēji Grieķijai (38 %), Turcijai (38 %) un Luksemburgai (46 %).
- No uzņēmumiem, kuriem ir šāda dokumentēta politika, apmēram 33 % uzskata, ka tai ir liela ietekme uz darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem attiecīgajās darbavietās, un apmēram 52 % domāja, ka tai ir zināma ietekme. Šis procentuālais īpatsvars ir augstāks lielākos uzņēmumos, un varbūt tas atspoguļo šiem uzņēmumiem pieejamo resursu līmeni,

lai nodrošinātu efektīvāku ieviešanu vai plašāk izmantotu oficiālās procedūras.

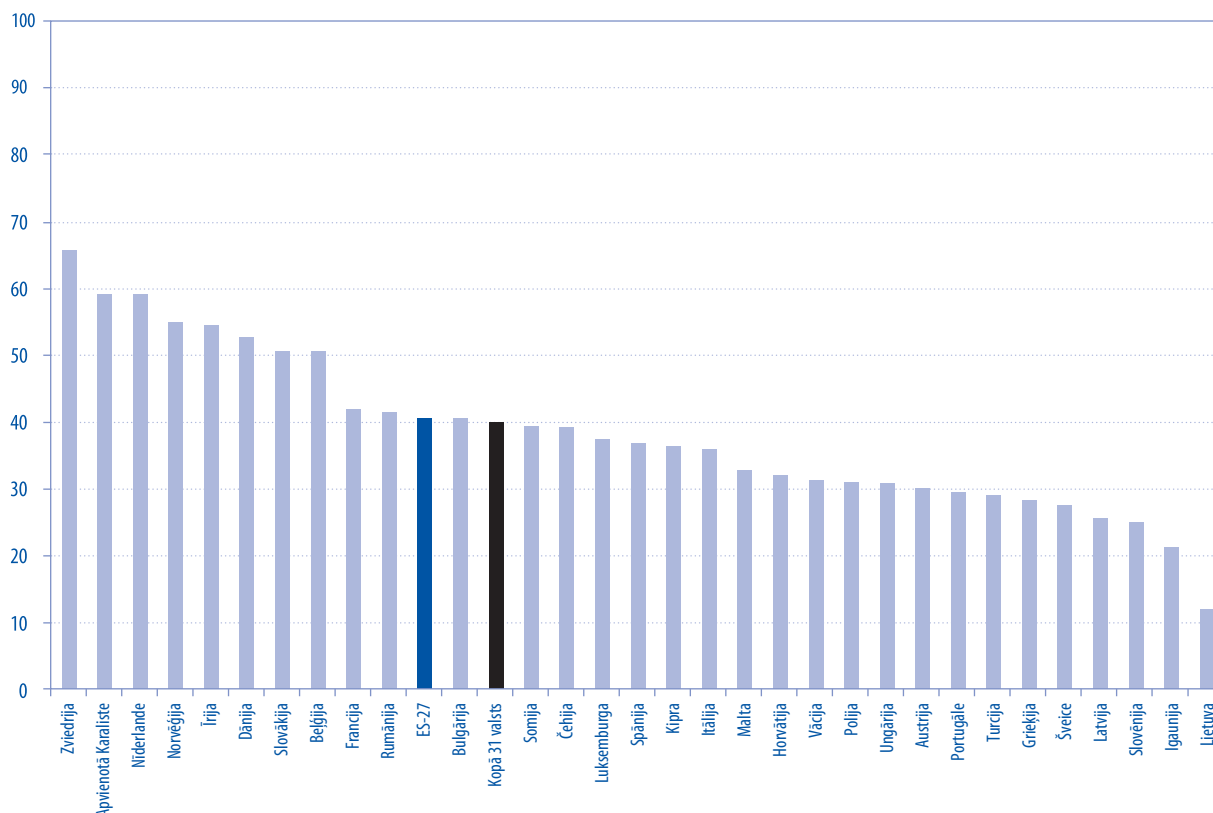
- Biežāk minētais iemesls, kādēļ uzņēmumiem nav šādas politikas, ir tāds, ka "tā nav uzskatāma par nepieciešamu, samērojot ar darba drošības un veselības aizsardzības riskiem uzņēmumā" (54 %) (1. attēls). Šis rādītājs visaugstākais ir finanšu starpniecības nozarē (69 %) un mazajos uzņēmumos; un tas var liecināt vai nu par reālu risku neesamību, vai zemāku informētības līmeni par šiem riskiem mazajos un vidējos uzņēmumos. Sadalījumā pa valstīm šai kategorijai visaugstākais līmenis ir Čehijā (71 %) un Polijā (70 %).
- Otrs biežāk minētais iemesls ir "kompetences trūkums" šo dokumentu izstrādē (51 %), un šis rādītājs visaugstākais ir Vācijā (65 %) un Francijā (60 %). Arī tas ir interesants konstatējums, jo liecina, ka pat vecākajās dalībvalstīs uzņēmumu līmenī var trūkt kompetences darba drošības un veselības aizsardzības politikas un sistēmu ieviešanā.
- Vadības iesaistīšanās darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu risināšanā tika atzīta par izšķirošo faktoru to pasākumu veikšanā,

1. attēls. Iemesli, kādēļ nav izstrādāta dokumentēta politika, pārvaldības sistēma vai rīcības plāns (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: uzņēmumi, kuros NAV izstrādāta dokumentēta politika, pārvaldības sistēma vai rīcības plāns.

2. attēls. Darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus regulāri izskata augstākās vadības sanāksmēs, sadalījumā pa valstīm (% no uzņēmumu skaita).



Bāze: visi uzņēmumi.

kuriem ir jānovērš darba drošības un veselības aizsardzības problēmas. ESENER pēta šo jautājumu gan augstāko, gan vidējā posma vadītāju līmenī.

- Tikai apmēram 40 % apsekoto uzņēmumu tika atzīts, ka darba drošības un veselības aizsardzības problēmas “regulāri” izskata **augstākās vadības** sanāksmēs, un šis īpatsvars pieauga līdz ar uzņēmumu izmēru. Sadalījumā pa valstīm biežāk tas tika novērots Zviedrijā (66 %), Apvienotajā Karalistē (60 %) un Nīderlandē (60 %), bet viszemākie rādītāji bija Lietuvā (14 %) un Igaunijā (22 %) (2. attēls).
- Apmēram 15 % respondentu apgalvoja, ka darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus gandrīz nekad neizskata augstākās vadības sanāksmēs.
- **Vidējā posma vadītāju** līdzdalību atzina par galveno panākumu atslēgu darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībā, tādēļ ir daudzsoļīgi, ka lielākajā daļā uzņēmumu (75 %) viņu iesaistīšanās līmenis tika atzīmēts kā augsts vai ļoti augsts. Visaugstākais iesaistīšanās līmenis ir atzīmēts Itālijā (92 %) un Nīderlandē (90 %).
- ES 27 dalībvalstīs darba drošības un veselības aizsardzības jomā visbiežāk izmantoja darba drošības ekspertu (71 %) un arodslimību ārstu (69 %) pakalpojumus. Lielākie uzņēmumi ziņoja par visa veida darba drošības un veselības aizsardzības pakalpojumu augstāku izmantošanas līmeni.
- Dažās valstīs, piemēram, Somijā, uzņēmumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā

1. tabula. Izmantotie darba drošības un veselības aizsardzības pakalpojumi — valstis ar augstāko un zemāko īpatsvaru (% no uzņēmumu skaita).

Eksperts (% no ES-27 vidēja rādītāja)	Valsts	
	Augsts līmenis	Zems līmenis
Drošības eksperts (71 %)	Itālija (93 %)	Dānija (15 %)
	Slovākija (87 %)	Igaunija (21 %)
	Latvija (87 %)	Turcija (23 %)
Arodslimību ārsts (69 %)	Somija (97 %)	Dānija (13 %)
	Ungārija (97 %)	Šveice (13 %)
	Beļģija (94 %)	Lietuva (15 %)
Vispārīgas konsultācijas darba drošības un veselības aizsardzības jomā (62 %)	Itālija (86 %)	Turcija (19 %)
	Spānija (82 %)	Francija (20 %)
	Ungārija (80 %)	Grieķija (24 %)
	Somija (77 %)	Grieķija (7 %)
Ergonomikas eksperts (28 %)	Zviedrija (68 %)	Ungārija (8 %)
	Spānija (59 %)	Austrija (11 %)
	Zviedrija (65 %)	Grieķija (4 %)
Psihologs (16 %)	Somija (52 %)	Lietuva (5 %)
	Dānija (48 %)	Turcija (6 %)

Bāze: visi uzņēmumi.

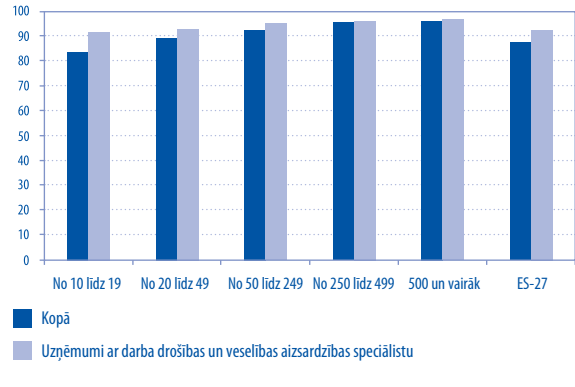
piesaistīja plašu ekspertu klāstu, bet citās valstīs izmantoto ekspertu loks bija daudz šaurāks (piemēram, Grieķijā). Šos konstatējumus var izskaidrot ar dažādiem iemesliem, piemēram, ar informācijas trūkumu, izpratnes trūkumu par prioritātēm vai ekspertīzes nepieejamību (1. tabula).

- Par “psihologu” piesaistīšanu visbiežāk ziņoja veselības aizsardzības un sociālā darba nozarē (37 %) un izglītības nozarē (33 %), un tas, iespējams, liecina par lielāku informētību un plašāku ziņošanu par psihosociālajiem riskiem, kas ir tipiski šajās nozarēs.

Riska novērtējums vai līdzīgs pasākums

- Svarīga darba drošības un veselības aizsardzības problēma, ko pētīja ESENER, ir jautājums par to, vai darbavietas tiek regulāri pārbaudītas attiecībā uz darba drošības un veselības aizsardzības riskiem riska novērtējuma vai līdzīga pasākuma ietvaros⁽³⁾.

3. attēls. Darbavietas uzņēmumā regulāri pārbauda attiecībā uz darba drošības un veselības aizsardzības nodrošinājumu riska novērtējuma vai līdzīga pasākuma ietvaros, pēc uzņēmumu lieluma (% no uzņēmumu skaita ES-27).



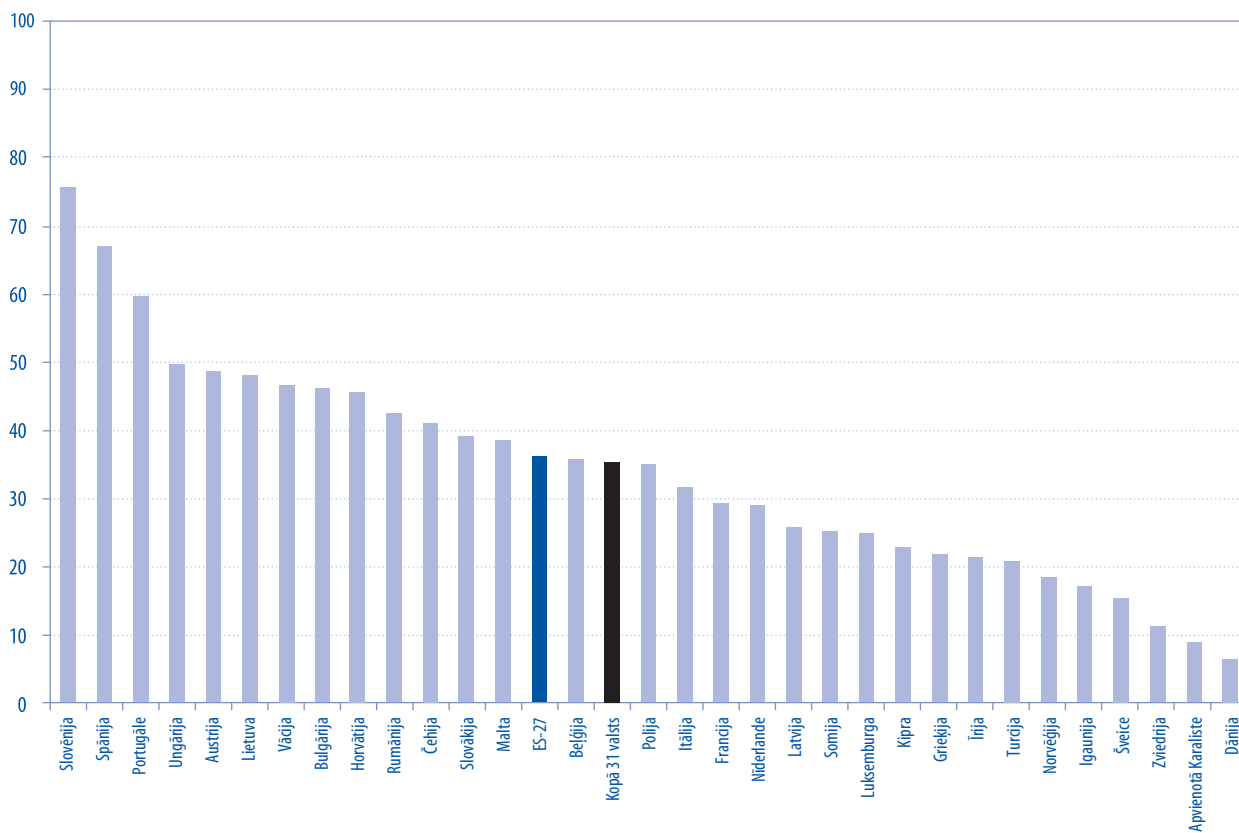
Bāze: visi uzņēmumi.

- Lielākā daļa uzņēmumu ES 27 dalībvalstīs (87 %) veic šādas pārbaudes riska novērtējuma vai līdzīga pasākuma ietvaros, un nedaudz biežāk to dara uzņēmumi, kuros ir atbildīgais par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem. Šis pozitīvais konstatējums apliecina, ka ir iespējams izmantot daudzus mazāk oficiālus līdzekļus, jo īpaši mazākos uzņēmumos (3. attēls).
- Sadalījumā pa valstīm uzņēmumi Itālijā (99 %), Apvienotajā Karalistē (97%) un Spānijā (95 %) ziņoja par visaugstāko riska novērtējuma vai līdzīgu pasākumu veikšanas līmeni. Vērtējot pa nozarēm, augstākais līmenis — virs 90 % — atbilst visbīstamākajām nozarēm, piemēram, kalnrūpniecībai (99 %), ražošanai (91 %) un būvniecībai (91 %), kā jau bija paredzams.
- Visā ES 36 % uzņēmumu ziņoja, ka pasūta riska novērtējumus ārējiem pakalpojumu sniedzējiem, taču rūpnieciski attīstītāko valstu starpā šie skaitļi ir ļoti atšķirīgi (4. attēls).

- Kopumā, jo mazāks uzņēmums, jo lielāka iespējamība, ka tas pasūtīs riska novērtējumu ārējiem pakalpojumu sniedzējiem. Tomēr dažās valstīs šāda pasūtīšana ir izņēmums, pat visma-

⁽³⁾ Jāpiebilst, ka ESENER jautā par pārbaudēm darbavietās, nevis par riska novērtējumiem, kam ir oficiāls raksturs.

4. attēls. Riska novērtējumi vai darbavietu pārbaudes parasti tiek pasūtītas ārējiem pakalpojumu sniedzējiem, sadalījumā pa valstīm (% uzņēmumu skaita).

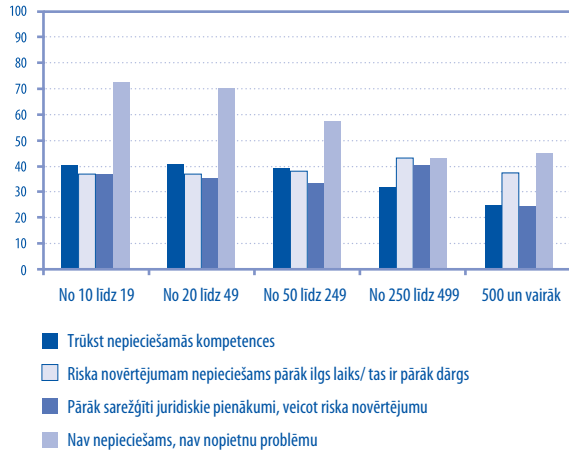


Bāze: uzņēmumi, kur darbavietās notiek regulāras pārbaudes darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

zākajos no apsekotajiem uzņēmumiem (piemēram, Dānijā).

- Šis atšķirības starp valstīm var būt radušās saistībā ar to, kādā veidā valstu līmenī tiek strukturēti pakalpojumi, kas attiecas uz darba drošību un veselības aizsardzību, vai to, kādas ir pasūtījumu piešķiršanas tradīcijas, tomēr jāpiebilst, ka pasūtīšanu uz āru var saistīt arī ar nepietiekamu vadības iesaistišanos darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu risināšanā.
- 83 % uzņēmumu ziņoja par to, ka pārbaudes notiek regulāros intervālos. Jo lielāks uzņēmums, jo lielāka iespējamība, ka pārbaudes notiek pēc "darbinieku pieprasījuma", un tas var liecināt par izvērstāku darba drošības un veselības aizsardzības pārstāvju darbību lielos uzņēmumos.
- Šādās pārbaudēs biežāk aptvertās jomas ir "aprikojums un darba vide" (96 %) un "darba organizācija" (75 %), bet turpmākās darbības vairāk pievēršas "aprikojumam un darba videi" (84 %), "mācību nodrošināšanai" (80 %) un "darba organizācijai" (63 %). Interesanti ir tas, ka, lai gan paziņotie pasākumi vairāk tiecas pievērsties tradicionālajiem aprikojuma, darba vides un mācību jautājumiem, liela daļa uzņēmumu ziņoja arī par pievērstanos darba organizācijas problēmām.
- 12 % uzņēmumu, kas **neveica** regulāras pārbaudes darba drošības un veselības aizsardzības jomā, biežāk minētais iemesls bija tāds, ka tās "nav nepieciešamas, jo mums nav nopietnu problēmu" (71 %). Attiecībā uz valstīm šāds iemesls ļoti bieži tika minēts Čehijā (95 %) un Dānijā (92 %), bet zemāk par vidējo rādītāju atradās Spānija (50 %) un Grieķija (52 %). Tā

5. attēls. Iemesli, kādēļ šīs pārbaudes netiek veiktas regulāri, pēc uzņēmuma lieluma (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: uzņēmumi, kur darbinātās nenotiek regulāras pārbaudes darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

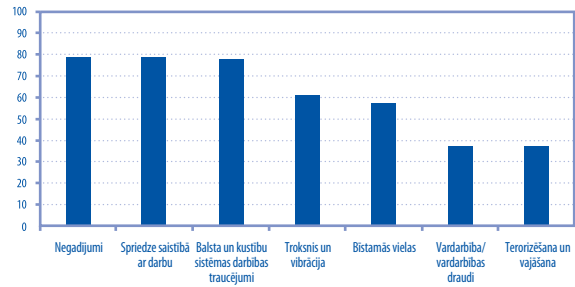
kā šādu iemeslu visbiežāk minējuši mazākie uzņēmumi, rodas jautājums, vai mazākos uzņēmumos nopietnas problēmas ir mazāk iespējamās, vai arī tie ir mazāk informēti par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem (5. attēls).

- No otras puses, tikai 37 % respondentu kā iemeslu pārbaudīšanu neveikšanai ir norādījuši "pārāk sarežģītos juridiskos pienākumus".

Darba drošības un veselības aizsardzības riski

- Negadījumi tiek minēti kā galvenais jautājums, kas rada problēmas vadītājiem Eiropā (80 % tie izraisa galvenās vai zināmas problēmas), tiem seko ar darbu saistītā spriedze (79 %) un balsta un kustību sistēmas darbības traucējumi (78 %) (6. attēls). Gandrīz 40 % respondentu ir minējuši vardarbību vai vardarbīgas izrēķināšanās draudus, kā arī terorizēšanu un vajāšanu kā galvenās vai zināmas problēmas radošu faktoru, un vislielākais īpatsvars ir vērojams veselības aizsardzības un sociālā darba, kā arī izglītības nozarē (2. tabula).

6. attēls. Jautājumi, kas rada zināmas vai galvenās problēmas (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: visi uzņēmumi.

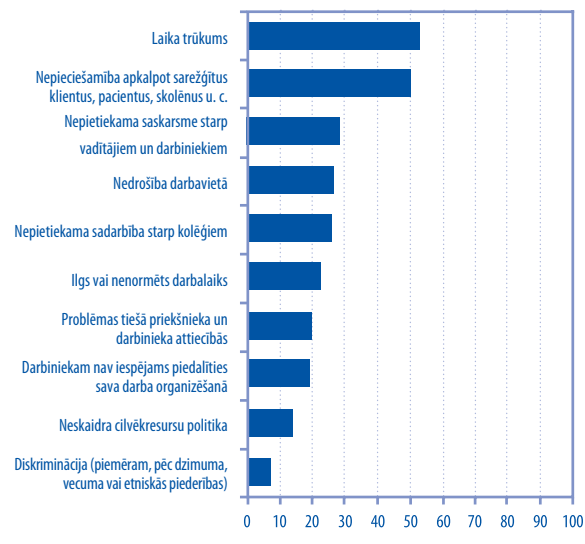
2. tabula. Darba drošības un veselības aizsardzības un problēmas un nozares, kurās visbiežāk ziņo par zināmām vai galvenajām problēmām (% no uzņēmumu skaita ES-27).

Problēmas (% no ES-27 vidējā rādītāja)	Darbības nozare
Negadījumi (80 %)	Būvniecība (90 %)
	Elektrības, gāzes un ūdensapgāde (87 %)
	Veselības aizsardzība un sociālais darbs (91 %)
Spriedze saistībā ar darbu (79 %)	Izglītība (84 %)
	Elektrības, gāzes un ūdensapgāde (87 %)
Balsta un kustību sistēmas darbības traucējumi (78 %)	Veselības aizsardzība un sociālais darbs (86 %)
	Kaln rūpniecība un karjeri (84 %)
Troksnis un vibrācija (61 %)	Būvniecība (82 %)
	Elektrības, gāzes un ūdensapgāde (75 %)
Bistamās vielas (58 %)	Kaln rūpniecība un karjeri (73 %)
	Veselības aizsardzība un sociālais darbs (57 %)
Vardarbība vai vardarbības draudi (37 %)	Izglītība (51 %)
	Veselības aizsardzība un sociālais darbs (47 %)
Terorizēšana vai vajāšana (37 %)	Izglītība (47 %)

Bāze: visi uzņēmumi.

- Mazākos uzņēmumos ir mazāka iespējamība, ka tiks ziņots par **jebkuru** risku, kas izraisa galvenās vai zināmas problēmas, un iemesls var būt patiesa riska neesamība šajos uzņēmumos vai arī vienkārši zemāks informētības līmenis par riskiem.

7. attēls. Vadītāju problēmas saistībā ar faktoriem, kas veicina psihosociālos riskus darbavietās (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: visi uzņēmumi.

Psihosociālie riski un to pārvaldība

Būtiskās izmaiņas, kas notiek darba pasaulē, veicina psihosociālo risku rašanos. Šie riski, kas ir saistīti ar veidu, kādā darbs tiek plānots, organizēts un vadīts, kā arī ar darba ekonomiskajiem un sociālajiem aspektiem, var izraisīt paaugstinātu spriedzi un veicināt ievērojamu garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos.

- Attiecībā uz faktoriem, kas veicina psihosociālo risku veidošanos, vadītājiem galvenās problēmas rada "laika trūkums" (52 %) un "nepieciešamība apkalpot sarežģītus klientus, pacientus u. c." (50 %) (7. attēls). "Laika trūkumu" visbiežāk norādīja kā problēmu lielākos uzņēmumos un nekustamā īpašuma nozarē (61 %), kā arī Skandināvijas valstīs (visbiežāk Zviedrijā, 80 %), bet vismazāk to pieminēja Itālijā (31 %), Ungārijā (37 %) un Latvijā (41 %).

Psihosociālo risku pārvaldība

- ESENER pēta psihosociālo risku pārvaldību divējādi: a) vai ir izstrādātas procedūras, kā oficiālā veidā mazināt ar darbu saistīto spriedzi,

vardarbību un vajāšanu; b) vai ir veikti pasākumi īpašu psihosociālo risku uzraudzībai.

- Mazāk nekā trešdaļa uzņēmumu ES 27 dalībvalstīs ziņoja, ka tiem ir izstrādātas **procedūras**, kā novērst terorizēšanu un vajāšanu (30 %), ar darbu saistīto vardarbību (26 %) vai ar darbu saistīto spriedzi (26 %). Augstāks līmenis ir minēts lielāko uzņēmumu ziņojumos.
- Šis vairāk formalizētās procedūras ir plaši izplatītas tikai dažās valstīs, saskaņā ar ziņojumiem — visbiežāk Īrijā, Apvienotajā Karalistē, Skandināvijas valstīs un Beļģijā (8. attēls). Sadalījumā pa nozarēm šīs procedūras ir visizplatītākās veselības aizsardzības un sociālā darba, izglītības un finanšu starpniecības jomās. Šie secinājumi var būt atkarīgi no darba veida attiecīgajās nozarēs, kā arī no informētības līmeņa un tradīcijām attiecībā uz psihosociālo risku novēršanu minētajās konkrētajās valstīs.

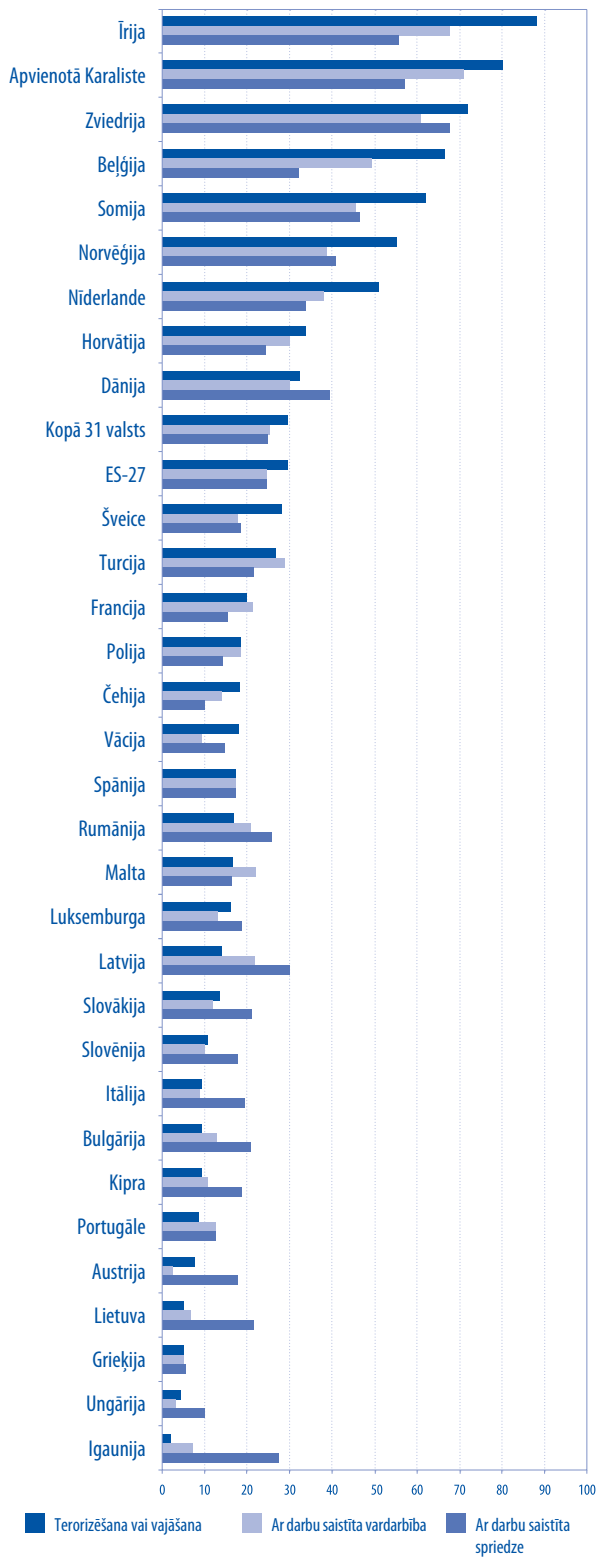
- Attiecībā uz veiktajiem **pasākumiem** visbiežāk tika ziņots par "mācību nodrošināšanu" (58 %) un "izmaiņām darba organizācijas veidā" (40 %) (9. attēls). Šis īpatsvars ir augstāks lielajos uzņēmumos, bet veselības aizsardzības un sociālā darba nozare pastāvīgi ziņoja par vislielākajiem skaitļiem attiecībā uz visām mērītajām kategorijām.

- Un atkal par pasākumiem psihosociālo risku pārvaldīšanai darbavietās visbiežāk ziņoja Īrijā, Apvienotajā Karalistē, Skandināvijas valstīs un Nīderlandē. Retāk psihosociālos pasākumus veic mazajos uzņēmumos, Dienvideiropas valstīs un ražošanas nozarē.

- 53 % uzņēmumu apgalvoja, ka tie informē darbiniekus par psihosociālajiem riskiem un to ietekmi uz darba drošību un veselības aizsardzību, bet 69 % informēja darbiniekus par to, ar ko jāsaņemas, ja rodas ar darbu saistītas psihosociālas problēmas. Abos gadījumos lieli uzņēmumi ziņoja par augstākiem rādītājiem.

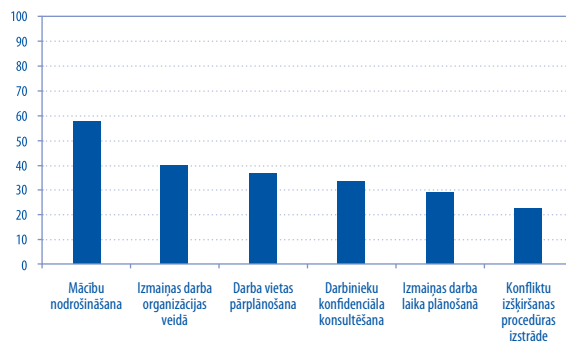
- Sadalījumā pa nozarēm darbinieku informēšana par psihosociālajiem riskiem un to ietekmi uz darba drošību un veselības aizsardzību

8. attēls. Procedūras psihosociālo risku novēršanai darbavietās, sadalījumā pa valstīm (% no uzņēmumu skaita).



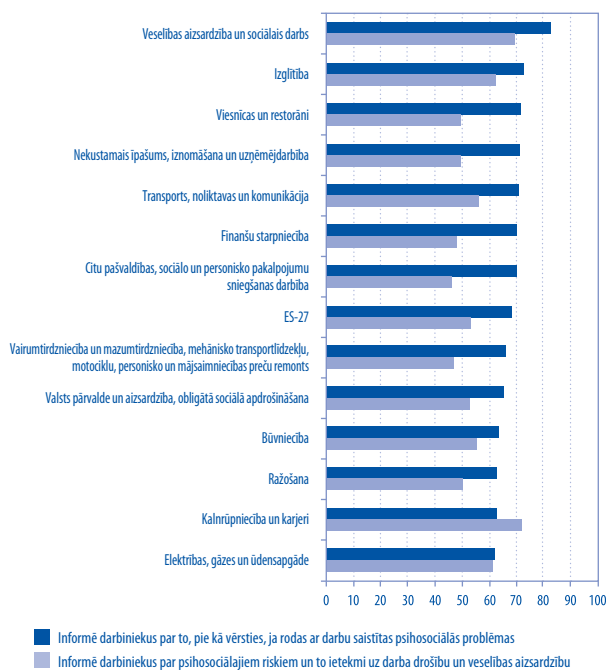
Bāze: visi uzņēmumi.

9. attēls. Pasākumi psihosociālo risku novēršanai darbavietās (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: visi uzņēmumi.

10. attēls. Darbinieku informēšana par psihosociālajiem riskiem, sadalījumā pa nozarēm (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: visi uzņēmumi.

biežāk tiek minēta kalnrūpniecības un karjeru (71 %) un veselības aizsardzības un sociālā darba (69 %) nozarēs. Informācija par to, pie kā vērsties, ja rodas ar darbu saistītas psihosociālās problēmas, biežāk tiek sniegta veselības aizsardzības un sociālā darba (83 %) un izglītības (73 %) nozarēs (10. attēls).



Virzītāji un šķēršļi

Iemesli, kādēļ uzņēmumi ir motivēti risināt darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības un psihosociālo risku pārvaldības jautājumus vai kādēļ tiem neizdodas šos jautājumus risināt, ir atkarīgi no daudziem faktoriem, piemēram, no to atbilstības normatīvajiem aktiem, racionalitātes, uzņēmuma labuma vai izmaksu izpratnes līmeņa, orientācijas uz vērtībām un standartiem u. c. Taču ir daudzi noteicošie apstākļi, piemēram, informētības līmenis un prioritātes, vadības gatavība iesaistīties un darbinieku līdzdalība, kas ir svarīgi virzītājspēki darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības un psihosociālo risku pārvaldības jomā.

Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības virzītāji

- Pazīstamākais iemesls darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu risināšanai ir “juridisko pienākumu izpilde”, un to pieminēja 90 % vadības pārstāvju ES 27 dalībvalstīs (3. tabula).

3. tabula. Iemesli darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu risināšanai uzņēmumā (% no uzņēmumu skaita, kas ziņojuši par “būtisku nozīmīgumu”).

Iemesls (% no ES-27 vidējā rādītāja)	Valsts	
	Augsts līmenis	Zems līmenis
Juridisko pienākumu izpilde (90 %)	Ungārija (97 %)	Grieķija (70 %)
	Rumānija (96 %)	Kipra (73 %)
	Somija (96 %)	Latvija (74 %)
Darbinieku vai to pārstāvju pieprasījumi (76 %)	Somija (96 %)	Horvātija (23 %)
	Rumānija (91 %)	Bulgārija (54 %)
	Dānija (90 %)	Slovēnija (55 %)
Klientu prasības vai bažas par organizācijas reputāciju (67 %)	Turcija (89 %)	Horvātija (12 %)
	Portugāle (83 %)	Slovēnija (40 %)
	Rumānija (83 %)	Austrija (46 %)
	Somija (93 %)	Horvātija (10 %)
Darbinieku noturēšanas un darba kavējumu pārvaldība (59 %)	Norvēģija (91 %)	Itālija (33 %)
	Nīderlande (87 %)	Polija (37 %)
	Vācija (80 %)	Horvātija (16 %)
Darba inspekcijas spiediens (57 %)	Turcija (73 %)	Austrija (25 %)
	Rumānija (68 %)	Bulgārija (28 %)
	Turcija (84 %)	Horvātija (15 %)
	Rumānija (83 %)	Itālija (35 %)
Ekonomiski vai ar uzņēmuma darbību saistīti iemesli (52 %)	Portugāle (78 %)	Luksemburga (38 %)

Bāze: visi uzņēmumi.

Šeit nav īpašu atšķirību atkarībā no uzņēmuma lieluma vai pārstāvētās nozares.

- Otrs biežāk minētais iemesls ir “darbinieku vai to pārstāvju pieprasījumi” (76 %), un šeit mazākais īpatsvars ir viesnīcu un restorānu nozarē (71 %), bet lielākais — kalnrūpniecības un karjeru (87 %) nozarē.
- Nozīmīgs virzītājspēks darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības jomā ir arī “klientu prasības vai bažas par organizācijas reputāciju” (67 %); to kā iemeslu minēja 77 % vadības pārstāvju viesnīcu un restorānu nozarē, bet tikai 53 % valsts pārvaldē.

Šķēršļi darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībā

- Attiecībā uz galvenajām grūtībām, kas rodas, risinot darba drošības un veselības aizsardzības problēmas, 36 % uzņēmumu ES 27 dalībvalstīs ziņoja par “resursu trūkumu (laiks, personāls vai naudas līdzekļi)” kā par galveno faktoru (4. tabula), un šis rādītājs pieauga līdz 51 % valsts pārvaldē. Sadalījumā pa valstīm šis šķērslis visnozīmīgākais ir Rumānijā (74 %), Portugālē (61 %) un Latvijā (60 %), pretēji Austrijai (19 %), Somijai (21 %) un Nīderlandei (22 %).

- Otrs izplatītākais faktors “informācijas trūkums” (26 %) ir ļoti būtisks šķērslis Rumānijā (69 %), Portugālē (61 %) un Kiprā (51 %), bet tam ir

4. tabula. Lielākās grūtības, risinot darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus (% no uzņēmumu skaita ES-27).

Faktors	% no uzņēmumu skaita ES-27
Resursu trūkums, piemēram, laiks, personāls vai naudas līdzekļi	36 %
Informācijas trūkums	26 %
Kompetences trūkums	24 %
Uzņēmuma iekšējā kultūra	24 %
Problēmas jutīgums	23 %
Tehniskā atbalsta vai norādījumu trūkums	21 %

Bāze: visi uzņēmumi.

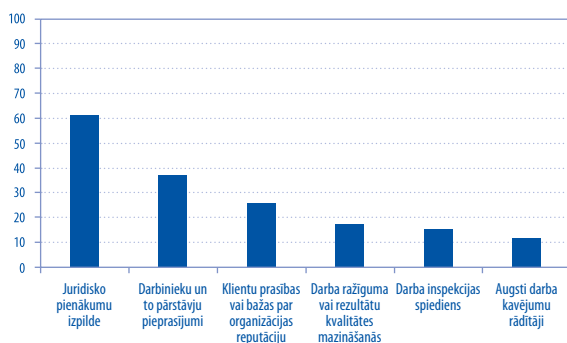
maza nozīme Dānijā (6 %), Horvātijā (8 %) un Slovākijā (8 %). "Kompetences trūkums" ir galvenais šķērslis 24 % uzņēmumu, svārstoties plašā intervālā no 5 % Slovēnijā, Horvātijā un Slovākijā līdz 57 % Portugālē, 55 % Turcijā un 54 % Rumānijā.

- Rezultātu sadalījums pa nozarēm liecina, ka "informācijas trūkumu" par lielāko šķērslī uzskata 31 % respondentu būvniecībā, salīdzinot ar 17 % finanšu starpniecības nozarē. Toties "kompetences trūkumu" kā šķērslī norādīja 28 % respondentu valsts pārvaldē, salīdzinot ar 14 % finanšu starpniecības nozarē.

Psihosociālo risku virzītāji

- Tajos uzņēmumos, kuri ziņoja par izstrādātām procedūrām, kā galvenais iemesls psihosociālo risku novēršanai tika minēta "juridisko pienākumu izpilde" (63 % respondentu ES 27 dalībvalstīs), tam ievērojamā attālumā sekoja "darbinieku un to pārstāvju pieprasījumi" (36 %) (11. attēls).
- Par "juridisko pienākumu izpildi" visbiežāk ziņoja Spānija (85 %), Īrija (78 %) un Bulgārija (77 %), pretēji Grieķijai (30 %), Slovākijai (33 %) un Kiprai (35 %).

11. attēls. Iemesli psihosociālo risku novēršanai (% no uzņēmumu skaita ES-27).



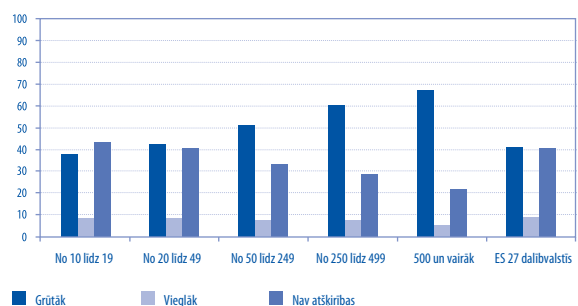
Bāze: uzņēmumi, kas ziņoja par izstrādātām procedūrām un veiktiem pasākumiem psihosociālo risku novēršanai.

- "Darbinieku un to pārstāvju pieprasījumi" lieajos uzņēmumos ir izplatītāks virzītājspēks psihosociālo risku pārvaldībā nekā mazajos. Attiecībā uz valstu rādītājiem atšķirības ir vērojamas starp Somiju (63 %), Zviedriju (59 %) un Dāniju (58 %), kurām ir labākie rezultāti, salīdzinot ar Itāliju (20 %), Slovēniju (20 %) un Horvātiju (23 %). Šādus rezultātus varēja izraisīt atšķirības nozares attiecību modeļos, jo īpaši jautājumā par uzņēmumu atsaucību uz darbinieku (vai to pārstāvju) pieprasījumiem.
- Sadalījumā pa nozarēm "darbinieku un to pārstāvju pieprasījumi" ir biežāk izmantoti kā virzītājspēks psihosociālo risku novēršanai veselības aizsardzības un sociālā darba nozarē (49 %), bet tos pieminēja tikai 29 % būvniecībā.

Šķēršļi psihosociālo risku jomā

- 42 % vadības pārstāvju uzskata, ka grūtāk ir novērst psihosociālos riskus nekā citas problēmas darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Pretēji gaidītajam lielākie uzņēmumi biežāk ziņoja par šīm papildu grūtībām nekā mazie uzņēmumi (12. attēls).
- Būtiskākie faktori, kas jo īpaši apgrūtina psihosociālo risku novēršanu, ir šīs "problēmas jutīgums", "informācijas trūkums", "resursu trūkums (laiks, personāls vai naudas līdzekļi)", kā arī "nepietiekamas mācības". Lielākos uzņēmumos priekšstatī par "problēmas jutīgumu"

12. attēls. Grūtības psihosociālo risku novēršanā, salīdzinot ar citām darba drošības un veselības aizsardzības problēmām, pēc uzņēmumu lieluma (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: visi uzņēmumi.

5. tabula. Faktori, kas īpaši apgrūtina psihosociālo risku novēršanu (% no uzņēmumu skaita ES-27).

Faktors	% no uzņēmumu skaita ES-27
Problēmas jutīgums	53 %
Informācijas trūkums	50 %
Resursu trūkums, piemēram, laiks, personāls vai naudas līdzekļi	49 %
Nepietiekamas mācības vai kompetences trūkums	49 %
Tehniskā atbalsta vai norādījumu trūkums	33 %
Uzņēmuma iekšējā kultūra	30 %

Bāze: uzņēmumi, kas norādīja, ka, salīdzinot ar citām darba drošības un veselības aizsardzības problēmām, īpaši grūta ir psihosociālo risku novēršana.

biežāk ir šķērslis nekā problēmas, kas saistītas ar “uzņēmuma iekšējo kultūru” (5. tabula).

- “Problēmas jutīgums” biežāk tika minēts kā šķērslis Turcijā (76 %) un Dānijā (68 %), bet daudz retāk Austrijā (18 %), Ungārijā (21 %) un Slovākijā (22 %). Toties “informācijas trūkuma” rādītāji ir īpaši augsti Turcijā (75 %), Igaunijā (64 %) un Apvienotajā Karalistē (61 %).
- “Resursu trūkums” ir vairāk izplatīts Turcijā (80 %), Portugālē (65 %) un Lietuvā (63 %) pretstatā Nīderlandei (34 %), Austrijai (35 %) un Itālijai (38 %).
- Sadalījumā pa nozarēm “resursu trūkums” ir visnopietnākais šķērslis psihosociālo risku novēršanai izglītībā (61 %) pretstatā 41 % finanšu starpniecības nozarē. Savukārt 61 % respondentu finanšu starpniecībā norādīja, ka šķērslis ir “informācijas trūkums”, bet veselības aizsardzības un sociālā darba nozarē tā domāja tikai 40 %. Attiecībā uz “nepietiekamu apmācību” un “kompetences trūkumu” tos kā šķērslis pieminēja 65 % respondentu finanšu starpniecībā un 39 % veselības aizsardzības un sociālā darba nozarē.
- Vidēji 38 % uzņēmumu ES 27 dalībvalstīs ir izmantojuši informāciju vai saņēmuši atbalstu no ārējiem avotiem, lai novērstu psihosociālos riskus darbavietās. Lielākie uzņēmumi (64 % no tiem, kuros ir 500 un vairāk darbinieku) šajā ziņā ir aktīvāki nekā mazākie uzņēmumi (32 % no tiem, kuros ir 10–19 darbinieku).

■ Sadalījumā par valstīm uzņēmumi Austrijā (21 %), Igaunijā (21 %) un Grieķijā (23 %) vis ticamāk mazāk paļausies uz ārējiem avotiem, salīdzinot ar uzņēmumiem Spānijā (68 %), Zviedrijā (59 %) un Slovēnijā (58 %) (13. attēls). Vērtējot pa nozarēm, veselības aizsardzības un sociālā darba nozare ziņoja par visplašāko ārējās informācijas vai atbalsta izmantošanu (53 %), salīdzinot ar ražošanu (33 %) un būvniecību (33 %).

■ No tiem uzņēmumiem, kuri izmantoja ārēju informāciju vai atbalstu, 35% apgalvoja, ka tiem vajadzēs papildu atbalstu šajā jautājumā; šī vajadzība visbiežāk tika pieminēta Kiprā (64 %), Latvijā (59 %) un Portugālē (58 %), bet visretāk Austrijā (10 %), Nīderlandē (15 %) un Šveicē (20 %). Skatot pēc nozarēm, vajadzība pēc papildu atbalsta vislielākā ir izglītībā (45 %) un valsts pārvaldē (45 %).

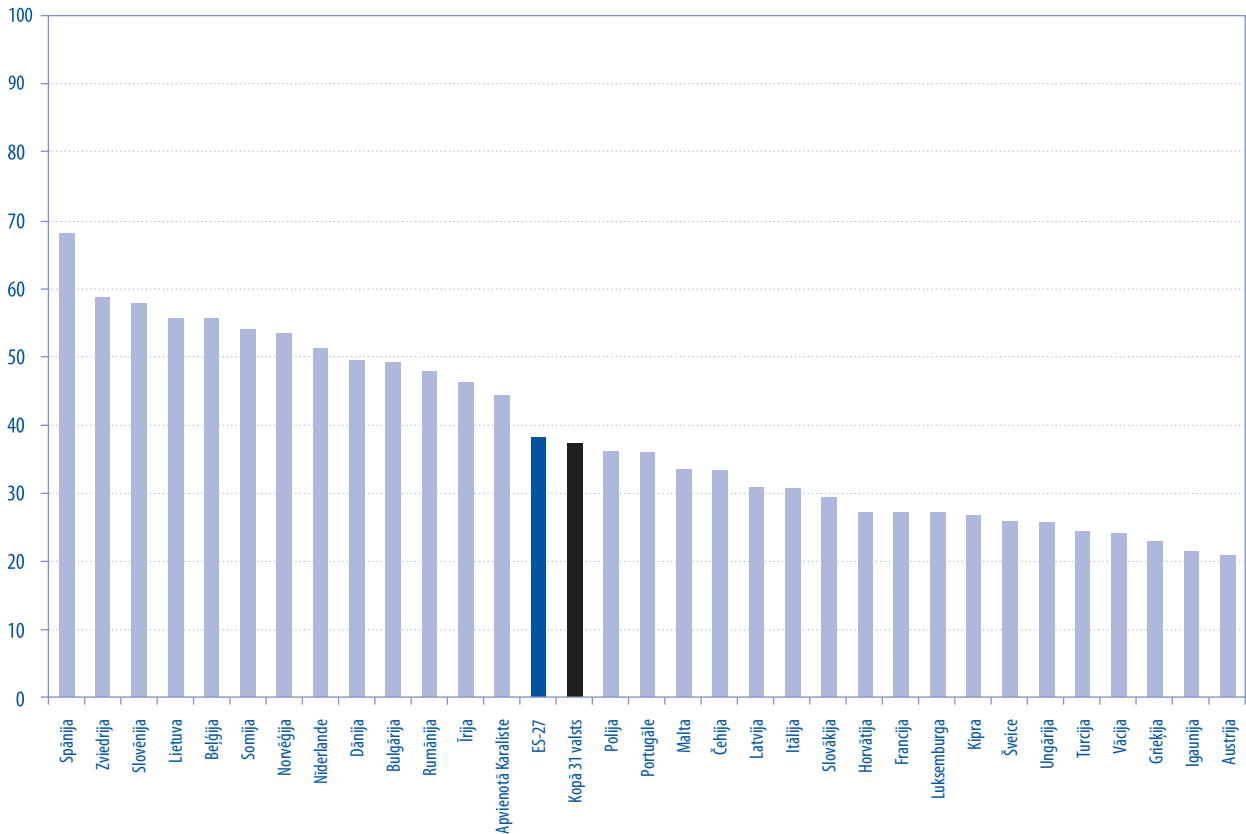
■ Tajos uzņēmumos, kuri **nav** izmantojuši ārēju informāciju vai atbalstu, 43 % vadības pārstāvju apgalvoja, ka šāda veida informācija viņu uzņēmumam būtu noderīga. Vērtējot pa nozarēm, visaugstākais īpatsvars ir valsts pārvaldē (61 %), veselības aizsardzības un sociālā darba jomā (58 %) un izglītībā (54 %), bet pa valstīm — augstākie skaitļi attiecas uz Portugāli (73 %), Turciju (72 %) un Rumāniju (71 %).

■ Joma, kurā šāda informācija vai atbalsts būtu īpaši noderīga, ir “profilaktisko pasākumu izstrāde un īstenošana” (91 %), tai seko “psihosociālo risku iekļaušana riska novērtējumos” (83 %) un “konkrētu problēmu risināšana, piemēram, vardarbība, terorizēšana vai spriedze” (77 %).

Darbinieku līdzdalība

ESENER atsevišķi izdala neoficiālo dalību (attiecībā uz darbinieku iesaistīšanos) un oficiālo darbinieku piedalīšanos, izmantojot pārstāvju darbinieku padomēs un uzņēmuma līmeņa arodbiedrību pārstāvniecībās. Šāds sadalījums ir pareizs, jo abi minētie paveidi atšķiras pēc dalības pakāpes un pēc tā, cik lielā mērā šī dalība tiek regulēta. Neoficiālā jeb “tiešā” dalība var notikt jebkura veida uzņēmumā neatkarīgi no tā lieluma vai pārstāvētās nozares. Pretēji tam, oficiālā jeb institucionālā dalība paredz, ka tiek izveidotas oficiālas struktūras saskaņā ar valsts tiesisko kārtību un sociālajām

13. attēls. Informācijas vai atbalsta saņemšana no ārējiem avotiem par to, kā novērst psihosociālos riskus darbvietās, sadalījumā pa valstīm (% no uzņēmumu skaita).



Bāze: visi uzņēmumi.

tradīcijām; loģiski, ka tā ir tieši atkarīga no uzņēmuma lieluma.

Ja augstā līmenī norit gan oficiālā, gan neoficiālā līdzdalība (sociālā dialoga veidā), tas liecina par labu darba kvalitāti, tostarp par darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības kvalitāti kopumā un jo īpaši par psihosociālo risku pārvaldības kvalitāti.

Darbinieku informēšana

- 54 % respondentu norādīja, ka viņu darbinieki ir informēti par līdzekļiem, kā novērst psihosociālos riskus, un līdz pat 67 % apgalvoja, ka mudina savus darbiniekus aktīvi piedalīties šādu pasākumu īstenošanā un novērtēšanā. Minētais īpatsvars lielajos uzņēmumos ir vēl lielāks.
- Vērtējot pa valstīm, Rumānija, Dānija un Norvēģija visbiežāk ziņoja par to, ka informē darbinie-

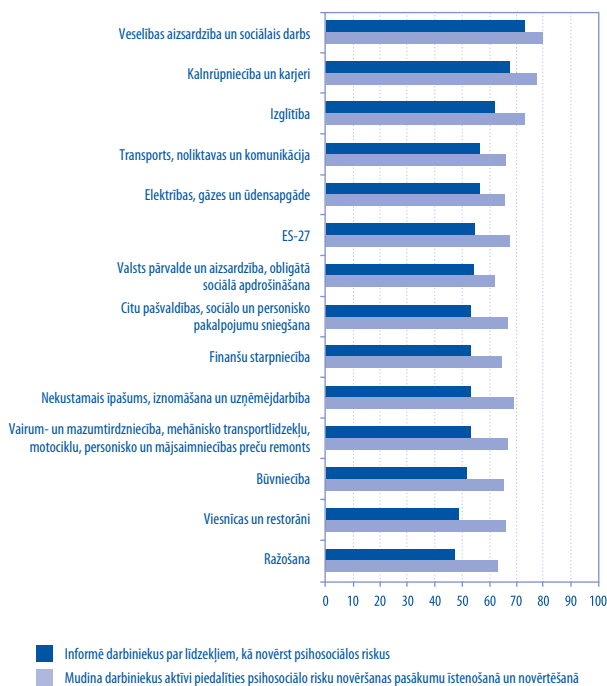
kus un aktīvi viņus mudina piedalīties attiecīgu pasākumu īstenošanā, pretēji Igaunijai, Ungārijai un Luksemburgai.

- Sadalījumā pa nozarēm visbiežāk par neoficiālo darbinieku līdzdalību ziņoja veselības aizsardzības un sociālā darba, kalnrūpniecības un karjeru, kā arī izglītības nozare (14. attēls).

Oficiālā darbinieku pārstāvēšana

- Attiecībā uz oficiālo darbinieku pārstāvēšanu vairāk nekā 40 % apsekoto vadītāju apgalvoja, ka viņu uzņēmumā ir darbinieku padome vai uzņēmuma līmeņa arodbiedrības pārstāvniecība.
- Acīmredzams, ka darbinieku oficiālā dalība paplašinās, ja uzņēmums ir lielāks (15. attēls).

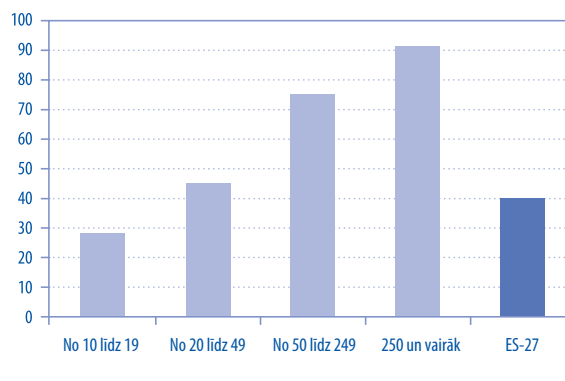
14. attēls. Darbinieku informēšana un līdzdalība attiecībā uz pasākumiem psihosociālo risku novēršanai, sadalījumā pa nozarēm (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: uzņēmumi, kas ziņoja par izstrādātām procedūrām un veiktiem pasākumiem psihosociālo risku novēršanai.

- Sadalījumā pa nozarēm elektrības, gāzes un ūdensapgādes, valsts pārvaldes un izglītības nozares visbiežāk ziņoja, ka uzņēmumā darbojas kāda oficiāla darbinieku pārstāvniecības forma — darbinieku padome vai uzņēmuma līmeņa arodbiedrības pārstāvniecība.
- Skandināvijas valstis visbiežāk ziņoja par kādas oficiālas darbinieku pārstāvniecības formas esamību uzņēmumos, pretēji Portugālei, Grieķijai un Čehijai. Attiecībā uz darbinieku padomēm Dānija (61 %) informēja par vislielāko īpatsvaru, tai sekoja Spānija (58 %) un Luksemburga (57 %). Runājot par uzņēmuma līmeņa arodbiedrības pārstāvniecībām, par tādu esamību visbiežāk ziņoja respondenti Norvēģijā (87 %), Zviedrijā (73 %), Dānijā (65 %) un Somijā (59 %).

15. attēls. Oficiālā darbinieku pārstāvniecība uzņēmumos, pēc uzņēmumu lieluma: darbinieku padome vai uzņēmuma līmeņa arodbiedrības pārstāvniecība (% no uzņēmumu skaita, ES-27).

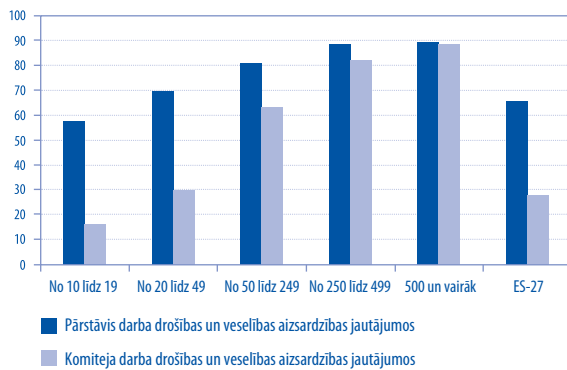


Bāze: visi uzņēmumi.
Piezīme. Darbinieku padomes: visas valstis, izņemot Kipru, Maltu un Zviedriju. Uzņēmuma līmeņa arodbiedrības pārstāvniecības: visas valstis, izņemot Vāciju, Austriju un Luksemburgu.

Oficiālā darbinieku pārstāvēšana darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos

- Attiecībā uz oficiālo darbinieku pārstāvēšanu darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos ESENER jautāja par to, vai uzņēmumā ir pārstāvis darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos vai attiecīga komiteja. Uzņēmumi ES 27 dalībvalstīs ziņoja par daudz lielāku skaitu gadījumu, kad uzņēmumos darbojas darbinieku pārstāvis darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos (65 %) nekā attiecīga komiteja (28 %). Kā jau bija paredzams, šī atšķirība nebija tik būtiska lielajos uzņēmumos (250–500 darbinieku), kuri ziņoja attiecīgi par 87 % un 83 % (16. attēls).
- Attiecībā uz oficiālo darbinieku pārstāvēšanu tai ir cieša saistība ar uzņēmumu lielumu, jo īpaši, kad ir runa par komitejas izveidošanu darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos — tās izveide acīmredzami ir biežāka, palielinoties uzņēmumu lielumam.
- Sadalījumā pa nozarēm par oficiālu darbinieku pārstāvniecību darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos biežāk ziņoja elektrības, gāzes un ūdensapgādes, veselības aizsardzības un sociālā darba un finanšu starpniecības nozaru pārstāvji. Attiecībā uz darbinieku pār-

16. attēls. Oficiālā darbinieku pārstāvniecība darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos uzņēmumos, pēc uzņēmumu lieluma: pārstāvji darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos un komitejas darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos (% no uzņēmumu skaita ES-27).



Bāze: visi uzņēmumi.

Piezīme. Pārstāvis darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos: visas valstīs, izņemot Šveici. Īpaša situācija ir Nīderlandē. Komiteja darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos: visas valstīs, izņemot Luksemburgu un Slovēniju.

stāvjiem darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos par vislielāko īpatsvaru ziņoja elektrības, gāzes un ūdensapgādes (75 %), veselības aizsardzības un sociālā darba (68 %) un ražošanas (68 %) nozares, bet par vismazāko — kalnrūpniecības un karjeru (53 %) un viesnīcu un restorānu (55 %) nozare. Par komiteju esamību darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos biežāk informēja elektrības, gāzes un ūdensapgādes (50 %), finanšu starpniecības (35 %) un izglītības (34 %) nozares pārstāvji.

- Sadalījumā pa valstīm oficiāla darbinieku pārstāvniecība darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos ir biežāk sastopama Dānijas, Norvēģijas, Bulgārijas un Īrijas uzņēmumos. Darbinieku pārstāvji darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos jo īpaši bieži ir izraudzīti Itālijā (98 %), Norvēģijā (92 %) un Dānijā (89 %), bet visretāk — Grieķijā (14 %), Turcijā (19 %) un Portugālē (27 %). Par komiteju izveidošanu darba drošības un veselības aizsardzības jomā visbiežāk ziņoja Dānija (71 %), Bulgārija (68 %) un Igaunija (48 %), pretēji Latvijai (3 %), Grieķijai (8 %) un Ungārijai (10 %).

Aptaujas metodoloģija

- Intervijas notika 2009. gada pavasarī uzņēmumos ar desmit un vairāk darbiniekiem, gan privātās, gan valsts organizācijās un visās ekonomiskās darbības nozarēs, izņemot lauksaim-

niecību, mežsaimniecību un zivsaimniecību (NACE A), privātās mājsaimniecības (NACE T) un ārusteritoriālās organizācijas (NACE U).

- Aptauja aptvēra 31 valsti: visas 27 Eiropas Savienības dalībvalstis, divas kandidātvalstis (Horvātiju un Turciju) un divas EBTA valstis (Norvēģiju un Šveici).
- Pavisam tika intervēti 28 649 vadītāji un 7226 pārstāvji darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos. Katrā valstī tika aptaujāti no apmēram 350 (Maltā) līdz 1500 uzņēmumu (sk. <http://www.esener.eu>). Dažādās valstīs ievērojami atšķīrās interviju skaits un īpatsvars, kurās piedalījās pārstāvji darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos.
- Datus ieguva, izmantojot tālruņa intervijas ar datora palīdzību (CATI).
- Tiešo darbu ar respondentiem veica *TNS Infratest Socialforschung*.
- Paraugi tika atlasīti saskaņā ar neproporcionālu paraugu atlasē modeli, kas vēlāk tika pārveidots, izmantojot svēršanu.
- Aptaujā tika mēģināts atlasīt tādus paraugus, kas nodrošinātu nepieciešamo kvalitāti un iespēju salīdzināt dažādu valstu rezultātus. Šis darbs tika veikts sadarbībā ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu (*Eurofound*).
- Tika izstrādātas divas aptaujas anketas (vadības pārstāvju anketa un darbinieku pārstāvju anketa), un to veica ekspertu grupa, kas specializējas aptauju plānošanā un darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos (īpaši psihosociālo risku jautājumos), kopā ar ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras darbiniekiem. Aģentūras sadarbības partneriem noderīgu jautājumu formulēšanā būtiska loma bija arī trīspusējai konsultatīvajai grupai, kurā darbojās ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras valdes un biroja pārstāvji.

- Papildu informācija par ESENER metodoloģiju ir pieejama vietnē: <http://www.esener.eu>.



Vai Jūsu uzņēmumā ir izstrādāta dokumentēta politika, izveidota pārvaldības sistēma vai izstrādāts rīcības plāns darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos?

Papildinformācija

Papildu informācija par rezultātiem ir atrodama vietnē <http://www.esener.eu> un, sākot no 2010. gada jūnija, ESENER dati būs pieejami, izmantojot Apvienotās Karalistes Datu arhīvu (UKDA) Esekssas (Essex) universitātes vietnē <http://www.data-archive.ac.uk>.

Papildu analīze tiks veikta 2010. gada laikā un publicēta 2011. gadā.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

Eiropas Riska Observatorija
 Gran Via 33, 48009 Bilbao, SPĀNIJA
 Tālrunis: +34 944794360
 E-pasts: information@osha.europa.eu.

