



Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas Europos darbo vietose. Antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2) duomenys

Europos rizikos stebėjimo tarnyba

Santrauka

Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas Europos darbo vietose. Antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2)

Autoriai: Emma Wadsworth ir David Walters, Kardifo darbo aplinkos mokslinių tyrimų centras, Kardifo universitetas.

Projektą administruoja Xabier Irastorza, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

Padėka

Norėtume padėkoti šio projekto patariamojo komiteto nariams Kajui Frickui, Philui Jamesui, Marinai Järvis ir Janui Popmai už jų pastabas dėl šios ataskaitos ir už labai naudingą pagalbą rengiant šio projekto praktinį seminarą. Taip pat esame labai dėkingi Melai Evans už jos pagalbą organizuojant šį praktinį seminarą. Galiausiai dėkojame EU-OSHA darbuotojams už jų taiklias pastabas, pateiktas įgyvendinant šį projektą.

Parengti šią santrauką užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Jos turinį, įskaitant bet kokią išreikštą nuomonę ir (arba) pateiktas išvadas, parengė tik autoriai, ir jis nebūtinai atitinka EU-OSHA nuomonę.

**„Europe Direct“ – tai tarnyba, padėsianti Jums rasti atsakymus
į klausimus apie Europos Sąjungą.**

Informacija teikiama nemokamai telefonu (*):

00 800 67891011

(*): Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikiama internete (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2018 m.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2018 m.

Leidžiama dauginti nurodžius šaltinį.

SANTRAUKA

Šio tyrimo tikslas buvo išsamiau išnagrinėti Antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2) duomenis, susijusius su darbuotojų saugos ir sveikatos valdymu Europos Sąjungos (ES) darbo vietose. Atlikti šį tyrimą, remiantis ankstesnėmis apklausų ESENER-1 ir ESENER-2 analizės išvadomis, užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Juo siekiama:

- nustatyti priemones, kurios paskatintų įmones siekti aukštesnių įsipareigojimų užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS);
- nustatyti, kokios rūšies įmonės nėra linkusios ryžtingai to siekti ir kokios paramos įmonėms reikėtų;
- padėti politikos formuotojams kuo geriau panaudoti ribotus išteklius, siekiant išvengti pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai.

Siekdami šių tikslų, savo tyrimo atskaitos tašku laikėme šias ankstesnės apklausų ESENER-1 ir ESENER-2 analizės išvadas:

- gerosios praktikos taikymo lygiai skiriasi pagal įmonės dydį ir sektorių;
- prevencinės gerosios praktikos taikymas darbo vietoje daugiausia susijęs su darbuotojų dalyvavimo principu ir tvirtu vadovybės palaikymu diegti DSS prevenciją darbo vietose;
- be to, ir nepriklausomai nuo šių sąsajų, gerosios praktikos taikymo lygiai šalyse skiriasi.

Iš šių ankstesnių analizžių matyti, kad įvairios vietinės, nacionalinės ir tarptautinės aplinkybės, kuriomis įmonės vykdo veiklą, turi lemiamos įtakos DSS valdymo darbo vietoje praktikai. Tai reiškia, kad geros ar geresnės praktikos taikymui palankias sąlygas galima stiprinti. Turėdami tai omenyje, atlikome antrinę apklausos ESENER-2 duomenų analizę, kaip nurodyta toliau, ir padarytas išvadas apsvaustėme atsižvelgdami į bendresnio pobūdžio literatūrą DSS valdymo klausimais, taip pat į veiksnius, padedančius ir trukdančius diegti gerą patirtį darbo vietoje.

Šioje ataskaitoje:

1. nustatėme sudėtines darbo vietoje taikomas praktikos priemones, susijusias su vadovybės įsipareigojimu užtikrinti DSS, darbuotojų saugai kylančios rizikos valdymu, darbuotojų sveikatai kylančios rizikos valdymu, DSS valdymu apskritai ir rizikos darbuotojų psichosocialinei gerovei valdymu;
2. apibrėžėme įmonių, kurios plačiau įgyvendina gerą praktiką, susijusią su kiekviena iš šių priemonių, tipologijas;
3. palyginome šias tipologijas, kad išsiaiškintume veiksnų, lemiančių aktyvų kiekvienos srities priemonių įgyvendinimą, panašumus ir skirtumus;
4. apsvaustėme tolesnes nepriklausomas sąsajas tarp gerosios praktikos aukšto taikymo lygio ir tuo pačiu sudarytų galimybių darbuotojų atstovavimui bei valstybių grupių, sugrupuotų pagal jų iš esmės panašias reglamentavimo sistemas, darbo santykius ir kitas susijusias aplinkybes;
5. išnagrinėjome apklausos ESENER-2 priemones, kurios galėtų būti kaip žemo DSS užtikrinimo rodikliai;
6. aptarėme išvadas, atsižvelgdami į bendresnio pobūdžio literatūrą, ir įvertinome jų poveikį politikai.

Metodai

Po apklausos ESENER-1 vykdyta apklausa ESENER-2 – tai visos Europos įmonių apklausa, kurios paskirtis – suteikti nacionaliniu lygiu palyginamą informaciją apie tai, kaip Europos darbo vietose valdoma darbuotojų sauga ir sveikata. Ši apklausa atlikta 2014 m. 36-iose šalyse: 28-iose ES valstybėse narėse ir Albanijoje, buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje, Islandijoje, Juodkalnijoje, Norvegijoje, Serbijoje, Šveicarijoje ir Turkijoje. Apklausos metu buvo sukaupta beveik 50 000 įmonių atstovų nuomonė ir patirtis, susijusi su DSS rizika, kasdienio darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo

Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas Europos darbo vietose. Antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2)

praktika ir politika, darbuotojų dalyvavimu ir paramos ištekliais geriausiai šią sritį išmanantiems asmenims.

Remdamiesi ankstesnėmis apklausų ESENER-1 ir ESENER-2 analizėmis, apklausos ESENER-2 priemonės suskirstėme į grupes, kurios gerą patirtį atspindi pagal tai, ką, mūsų supratimu, būtų galima laikyti vadovybės įsipareigojimo užtikrinti DSS ir rizikos veiksnių darbuotojų saugai ir sveikatai, DSS apskritai ir psichosocialinės gerovės valdymo priemonėmis. Paskui atliktos kelių kintamųjų analizės, siekiant išnagrinėti, kokios sąsajos sieja nustatytą aktyvaus šioms grupėms priskirtos praktikos įgyvendinimą pagal tokius aspektus - kaip įmonės ypatumai; darbuotojų saugos ir sveikatos problemų atsiradimo priežastys ir jų sprendimo sunkumai; naudojimas išorės šaltiniais informacijai apie darbuotojų saugą ir sveikatą; atstovavimo darbuotojams priemonės ir valstybė, kurioje įmonė vykdo veiklą.

Nustatyti faktai

Mūsų atliktų analizių išvados atitinka ankstesnių apklausų ESENER-1 ir ESENER-2 duomenų bei bendresnio pobūdžio literatūros tyrimų rezultatus. Iš jų matyti, kad tarp nustatytų įgyvendinamų rizikos valdymo priemonių yra tam tikra hierarchija: dažniausiai diegiamos saugai kylančios rizikos valdymo priemonės, po kurių rikiuojasi sveikatai kylančios ir psichosocialinės rizikos valdymo priemonės. Be to, įmonės, kuriose aktyviai taikomos šių sričių priemonės, ir vadovybė yra plačiai įsipareigojusi užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, paprastai:

- yra didesnės, dažnai priklausančios didesnei grupei (t. y. jos nėra nepriklausomos įmonės);
- veiklą vykdo tam tikruose sektoriuose (dažniausiai gamybos ir apdirbamosios pramonės sektorių įmonėse yra valdoma DSS, paslaugų ir viešojo sektoriaus įmonėse – psichosocialinė rizika, o gamybos ir viešojo sektoriaus įmonių vadovybė įsipareigoja užtikrinti DSS);
- suvokia, kad turi valdyti tradicinės rizikos (t. y. saugai kylančios rizikos), sveikatai kylančios ir psichosocialinės rizikos veiksnių derinį;
- laikosi nuomonės, kad patenkinti darbuotojų lūkesčius ir išlaikyti arba didinti jų našumą yra pagrindinės priežastys, dėl kurių reikia skirti dėmesio darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams (su aukšto lygio DSS valdymu taip pat siejami teisinių reikalavimų vykdymas ir baudų bei sankcijų vengimas, o su aktyviai valdoma psichosocialine rizika – reputacijos išsaugojimas);
- naudojami išoriniai informacijos apie DSS šaltiniai;
- yra paskyrusios už DSS atsakingą asmenį, kuriam tai yra pagrindinė užduotis, ir yra pasirūpinusios jo DSS mokymu.

Be to, nepriklausomai nuo šių sąsajų, aukšto lygio gerosios praktikos įgyvendinimas yra glaudžiai susijęs su darbuotojų atstovavimo sistema ir su įmonės veiklos vykdymo šalimi. Konkrečiai:

- įmonėse, kuriose yra aukšto lygio darbuotojų atstovavimas ir vadovybės įsipareigojimas užtikrinti DSS, palyginti su įmonėmis, kuriose šio veiksnių derinio nėra, yra beveik septynis kartus didesnė tikimybė, kad bus įgyvendinta geroji DSS valdymo praktika ir beveik penkis kartus didesnė tikimybė, kad bus įdiegta geroji psichosocialinės rizikos valdymo praktika;
- Britų salų ir šiaurės bei pietų Europos šalių įmonės yra labiau linkusios aktyviai taikyti gerąją praktiką negu kituose ES regionuose įsteigtos įmonės.

ESENER-2 duomenys rodo, kad daugybė atskirų DSS valdymo priemonių taikymo lygis darbo vietose yra aukštas, ir netgi aukštesnis, nei rodo įvairūs kiti tyrimai; tai, tikėtina, būdinga bendrai ES įmonėms. Kaip ir daugumos apklausų telefonu atveju, kai respondentų prašoma įvertinti savo veiklą, dvi pagrindinės tokių rezultatų priežastys yra šios: pirma, imtis dažniausiai atspindi „geresniąją“ tiriamosios visumos pusę (t. y. labiausiai įsipareigojusią tiriamosios visumos dalį) ir, antra, kai šių dalyvių paprašoma įvertinti savo veiklą, jie taip pat linkę ją subjektyviai pervertinti, o ne nuvertinti. Vis dėlto netgi šioje imtyje ženkliai respondentų mažuma nurodė, kad jų įmonėje neatliekamas rizikos vertinimas (23 proc.) arba neorganizuojamas joks su DSS susijęs mokymas (6 proc.). Tokios įmonės dažniausiai

yra labai mažos arba mažosios paslaugų sektoriuje veiklą vykdančios įmonės, kuriose retai taikoma DSS praktika ir psichosocialinės rizikos valdymo priemonės.

Išvados

Mūsų analizės rezultatai atitinka ankstesnius tyrimus. Iš jų matyti, kad dauguma įmonių praneša taikančios daug darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo priemonių, kurias turėtų taikyti šios srities ES ir nacionalinių teisės reikalavimų besilaikančios įmonės. Vis dėlto iš jų taip pat matyti, kad esama galimybių tinkamiau įgyvendinti šias priemones visose darbo vietose, taip pat plačiau taikyti gerosios patirties pavyzdžius darbo vietose.

Be to, atsižvelgiant į ankstesnes išvadas, iš mūsų analizių taip pat matyti, kad geroji DSS valdymo praktika grindžiama darbdavių noru ir gebėjimu taikyti kompetentingą dalyvaujamoju požiūriu grindžiamą DSS valdymo metodiką:

- kuria remiantis darbuotojų dalyvavimo ir įtraukimo priemonėms skiriamas svarbus vaidmuo;
- kuri grindžiama darbo vietoje kylančios rizikos veiksnių nustatymo ir jų vertinimo valdymo sistemos įdiegimu;
- kuri remiasi reglamentuota sistema su nustatytais veiklos parametrais.

Šios pagrindinės išvados taip pat susijusios su esminiais dabartinio ES darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo reikalavimais. Kaip jau buvo nustatyta atlikus ankstesnius tyrimus, įmonės, galinčios skirti lėšų šiems klausimams spręsti, dažniau aktyviai vadovaujasi su DSS susijusios gerosios patirties pavyzdžiais ir supranta, kad DSS yra esminis sėkmingo jų verslo veiksnys. Taip atskleidžiama svarbi sąsaja su ES darbuotojų saugos ir sveikatos politika. Be to, verta atkreipti dėmesį į tai, kaip pastarojo meto ES politika siekiama dar labiau padėti visose ES valstybėse narėse įgyvendinti ir taikyti tokius principus. Tai matyti iš naujausių ES pareiškimų. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje nustatyti ES darbuotojų saugos ir sveikatos srities uždaviniai, kaip antai vienas jų:

- geriau įgyvendinti esamas darbuotojų saugos ir sveikatos taisykles, visų pirma didinant labai mažų ir mažųjų įmonių gebėjimą įgyvendinti veiksmingą ir efektyvią rizikos prevencijos strategiją.

Kaip aiškiai matyti iš šioje ataskaitoje pristatomos analizės, Europos Sąjungoje yra įmonių, kurios jau imasi tokių veiksmų, tačiau galimybių gerokai pagerinti padėtį dar esama. Tai ypač pasakytina apie mažesnes įmones, todėl mūsų išvados galėtų padėti nukreipti dabartinę ES politiką. Jos taip pat yra naudingas atskaitos taškas būsimiems vertinimams šiuo klausimu atlikti.

Šioje programoje taip pat kviečiama ieškoti būdų:

- kaip pagerinti su darbu susijusių ligų prevenciją šalinant naują ir atsirandančią riziką, tačiau nepamirštant ir esamos rizikos.

Išnagrinėjus apklausos ESENER-2 duomenis, susijusius su psichosocialinės rizikos valdymu, matyti, kad kai kuriose įmonėse taikomi tam tikri gerosios patirties pavyzdžiai, susiję su nauja ir atsirandančia rizika, tačiau ir šiuo atveju esama aiškių požymių, kad reikia toliau gerinti padėtį ir kaupti patirtį, kaip pastangas suvaldyti naują riziką reikėtų derinti su veiksmais, kuriais siekiama panaikinti gerai žinomas DSS problemas. Apskritai, remiantis mūsų išvadomis, galima teigti, kad dalyvaujamojo DSS valdymo gerąją patirtį galima išplėtoti, siekiant veiksmingai spręsti atsirandančios rizikos keliamas problemas, bet nepamirštant esamos rizikos.

Strateginėje programoje nurodoma, kad tokius uždavinius reikėtų spręsti įgyvendinant keletą tarpusavyje susietų strategijų, be kita ko, toliau stiprinant nacionalines darbuotojų saugos ir sveikatos strategijas, pavyzdžiui, užtikrinant politikos koordinavimą ir tarpusavio mokymąsi, reikalaujant teikti praktinę paramą mažosioms ir labai mažoms įmonėms, taip siekiant padėti joms geriau laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių, ir užtikrinant, kad valstybės narės tinkamiau vykdytų teisės aktus, ir prireikus supaprastinant galiojančius teisės aktus, kartu išlaikant aukšto lygio darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą. Iš apklausos ESENER-2 analizės matyti, kad šie politikos aspektai tam

Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas Europos darbo vietose. Antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2)

tikru mastu aktualūs dabartinei praktikai, taip pat jie yra svarbus pagrindas, kuriuo remiantis galima įvertinti būsimą šios strategijos poveikį.

Kitomis svarbiomis ES politikos priemonėmis, pavyzdžiui, 2017 m. birželio mėn. patvirtintu Europos socialinių teisių ramsčiu ir 2017 m. sausio mėn. Europos Komisijos komunikatu dėl ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ir politikos atnaujinimo, taip pat numatoma užtikrinti aukšto lygio darbuotojų apsaugą nuo darbo vietoje kylančios rizikos sveikatai ir saugai, o valstybės narės ir darbdaviai primygtinai raginami neapsiriboti būtiniausiais reikalavimais ir siekti sukurti tokią darbo aplinką, kurioje patiriama kuo mažiau avarijų ir nelaimingų atsitikimų. Ir šiuose dokumentuose teigiama, kad tai reiškia, jog reikia ne tik taikyti taisykles, bet ir kurti nuolat tobulinamą darbuotojų saugos ir sveikatos politiką, pasitelkiant tokias priemones kaip rizikos vertinimai ir dialogas su darbuotojais ir tiekėjais; visi šie procesai turėtų būti papildomi rekomendacijomis ir grįžtamąja informacija. Šioje ataskaitoje nagrinėjami apklausos ESENER-2 duomenys tiesiogiai susiję su daugeliu šių siekių ir yra pagrindas, kuriuo remiantis galima įvertinti, kaip sekasi jų siekti.

Todėl galima įžvelgti tam tikrą dabartinės politikos ir apklausos ESENER-2 duomenų analizėje nustatytos praktikos sąveiką, iš kurios matyti, kad yra galimybių, kuriomis pasinaudojant galima gerinti padėtį. Kartu reikia pripažinti, kad ES ekonomikos struktūroje esama pokyčių, kurie, atliekant per apklausą ESENER-2 surinktų duomenų analizę, tinkamai neįvertinti, tačiau taip pat turi įtakos gerosios praktikos taikymo sąlygoms. Kaip keletą kartų pažymėjome šioje ataskaitoje, tikėtina, kad daugumą duomenų, surinktų atliekant apklausą ESENER-2, pateikė respondentai iš gana stabiliai ir sėkmingai veikiančių organizacijų. Tokių duomenų analizė nesuteikia reikšmingos informacijos apie darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas ne tokiuose stabiluose ir ne taip sėkmingai veikiančiuose ekonomikos sektoriuose, kurių, remiantis kitomis ekonominėmis analizėmis, Europos Sąjungoje apskritai daugėja. Jei norėsime, kad būsiami tyrimai padėtų susidaryti išsamesnį darbuotojų saugos ir sveikatos praktikos ES vaizdą, juos atliekant reikės atsižvelgti į šį aspektą.

Vis dėlto ši ataskaita ir joje atlikta analizė padeda reikšmingai palyginti, kaip šiuo metu valstybėse narėse ir ES valdoma DSS, ir suprasti dabartines aplinkybes, susijusias su šalimi, sektoriumi ir įmonės dydžiu, padedančias nustatyti dabartinę DSS valdymo padėtį.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) padeda užtikrinti, kad Europa taptų saugesne, sveikesne ir našesne vieta dirbti. Agentūra atlieka mokslinius tyrimus, rengia ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą ir visoje Europoje rengia informuotumo didinimo kampanijas. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Santiago de Compostela 12, 5 aukštas
48003 Bilbao, Ispanija
Tel. +34 944358400
Faks. +34 944358401
E. paštas information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

<http://osha.europa.eu>



■ Publications Office