

Sauga ir sveikata darbe turi rūpintis visi. Tai naudinga jums. Tai naudinga verslui.

ESENER įmonių apklausa: saugos ir sveikatos darbe valdymo, psichosocialinės rizikos ir darbuotojų dalyvavimo reikšmės supratimas

Keturių papildomų analizių suvestinė ataskaita

Turinys

Pagrindinės išvados	1
Įvadas	2
Darbuotojų sveikatos ir saugos valdymas	2
Atstovavimas darbuotojams ir konsultavimasis su jais sveikatos ir saugos klausimais	5
Su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susiję veiksniai	7
Psichosocialinės rizikos valdymas: paskatos, kliūtys, poreikiai ir priemonės	10
ESENER metodika ir leidiniai	13
Apie ataskaitos rengėjus	14

kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų, streso, smurto ir priekabiavimo darbe – veiksmingų prevencinių priemonių būtina imtis visuose sektoriuose.

- DSS valdymo mastai įvairiose valstybėse skiriasi, todėl galima mokytis vieniems iš kitų, atliekant tolesnius tyrimus, kurių duomenis būtų galima palyginti tarpvalstybinio mastu.

Atstovavimas darbuotojams ir konsultavimasis su jais DSS klausimais

- Darboviečių, kuriose darbuotojai turi savo atstovus DSS klausimais, vadovai labiau įsipareigoja rūpintis sveikata ir sauga ir, siekdami apsaugoti darbuotojus nuo bendro pobūdžio ir psichosocialinės rizikos, imasi prevencinių priemonių.
- Labai gerų rezultatų pasiekama darbovietėse, kuriose ne tik darbuotojai turi savo atstovus DSS klausimais, bet ir vadovybė ryžtingai įsipareigoja rūpintis savo darbuotojų sveikata ir sauga, o ypač ten, kur veikia darbo tarybos arba darbuotojų profesinės sąjungos, taip pat darbuotojų atstovas yra tinkamai išmokytas ir sulaukia paramos.
- ESENER duomenys patvirtina būtinybę toliau remti darbuotojų atstovus DSS klausimais.
- Reikia ištirti, kokiais būdais atstovavimas darbuotojams gali būti naudingiausias mažinant psichosocialinę ir kitokią kylančią riziką.

Psichosocialinės rizikos valdymas

- Psichosocialinė rizika sistemingai valdoma daugelyje Europos darboviečių, tačiau įvairiose valstybėse šis požiūris yra nevienodai paplitęs, taip pat nevienodai visapusiškas.
- Svarbu ne tik skatinti plačiau taikyti sisteminių požiūrį į psichosocialinės rizikos prevenciją – taip pat reikėtų stengtis užtikrinti, kad įmonės imtųsi įvairių prevencinių priemonių.

Pagrindinės išvados

Darbuotojų sveikatos ir saugos valdymas

- Atrodo, jog Europos teisės aktai yra pakankamai veiksmingi, kad įmonės būtų skatinamos valdyti darbuotojų sveikatą ir saugą (DSS) vadovaudamosi nuosekliu sisteminiu požiūriu.
- Kuo mažesnė įmonė, tuo nustatytas žemesnis DSS valdymo lygis; ypač mažai DSS valdo tos įmonės, kuriose dirba iki 100 darbuotojų. Tačiau ši tendencija yra nevienodai ryški įvairiose valstybėse, ir iš to galima spręsti, kad įmanoma sudaryti palankias sąlygas, kuriomis net ir mažiausios įmonės galėtų imtis visapusiškų prevencinių priemonių.
- Apskritai DSS valdymas yra labiau paplitęs tradiciniuose „didelės rizikos“ sektoriuose, tačiau dėl didėjančių problemų –

- Mažųjų įmonių pastangos mažinti psichosocialinę riziką ypač priklauso nuo „kontekstinių“ veiksnių – įmonės veiklos aplinkos ypatumų; atsižvelgiant į šiuos veiksnius, įmanoma visoje Europoje pagerinti psichosocialinės rizikos valdymą.
- Statybos ir gamybos pramonės sektoriuose imamas mažiau priemonių negu švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose; tai rodo, kad reikia nuosekliau įgyvendinti prevencines priemones visuose sektoriuose.

Psichosocialinės rizikos valdymo paskatos, kliūtys, poreikiai ir priemonės

- Darbuotojų sveikatą ir saugą veiksmingai valdančios įmonės dažniau imasi psichosocialinės rizikos prevencijos priemonių. Visose įmonėse svarbiausios paskatos imtis priemonių yra darbuotojų arba jų atstovų prašymai, taip pat siekis mažinti nedarbingumą. Atrodo, kad konkrečių priemonių taikymas labiau priklauso nuo verslo poreikių, – apie tai galima spręsti iš to, kad įmonėms yra svarbu užtikrinti darbo našumą, mažinti nedarbingumą, tenkinti klientų poreikius arba kurti gero darbavio įvaizdį.
- Nustatyta, kad svarbiausios kliūtys, trukdančios mažinti psichosocialinę riziką, visais atvejais yra techninės paramos ir gairių trūkumas, taip pat išteklių trūkumas. Yra duomenų, kad tokios kliūtys kaip problemos „jautrumas“ arba išteklių trūkumas tampa labai svarbios įmonei tik tada, kai ji iš tiesų pradeda valdyti psichosocialinę riziką.
- Būtina didinti psichosocialinės rizikos supratimą, teikti paramą ir gaires. Siekiant padėti įmonėms valdyti psichosocialinę riziką darbo vietose pagal savo verslo poreikius, reikia atlikti tolesnius tyrimus.

Įvadas

2009 m. birželio mėn. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) užbaigė visoje Europoje vykdytą įmonių apklausą apie darbuotojų sveikatą ir saugą. Tai – Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką (ESENER)¹. Šios apklausos, per kurią surengta apie 36 000 pokalbių 31 šalyje (27 Europos Sąjungos valstybėse narėse, Norvegijoje, Šveicarijoje, Kroatijoje ir Turkijoje), tikslas – padėti veiksmingiau spręsti sveikatos ir saugos klausimus Europos darbovietėse ir užtikrinti gerą darbuotojų sveikatą bei gerovę, pateikiant politikams tarpvalstybiniu mastu palyginamų duomenų, kurių reikia naujai politikai šioje srityje formuoti ir įgyvendinti.

Per ESENER individualias apklausas telefonu įmonių vadovų ir darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų klausta, kaip jų darbovietėse valdoma sveikatos ir saugos rizika, ypač psichosocialinė rizika (su darbu susijusio streso, smurto ir priekabiavimo problemos).

Rezultatai paskelbti interneto svetainėje www.esener.eu. Taip pat pateikta išsami apžvalginė ataskaita, kurioje pateiktos pirminės dviatės analizės išvados (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management), ir šios ataskaitos santrauka 23 kalbomis (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm).

Be to, sukurta tiesioginė vaizdinės analizės priemonė (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>), kuria naudojantis galima peržiūrėti su kai kuriais apklausos metu užduotais klausimais susijusių rezultatų, suskirstytus pagal valstybę, sektorių ir įmonių dydį.

Remiantis šia pirmine analize, 2011 m. buvo įgyvendinti keturi išsami (daugiamatės) papildomos analizės projektai. Jie apžvelgti šioje suvestinėje ataskaitoje. Keturiuose minėtų projektų ataskaitose išnagrinėti šie klausimai:

- darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas;
- atstovavimas darbuotojams ir jų konsultavimas sveikatos ir saugos klausimais;
- veiksniai, nuo kurių priklauso veiksmingas psichosocialinės rizikos valdymas;
- psichosocialinės rizikos valdymas: paskatos, kliūtys, poreikiai ir priemonės.

Šių ataskaitų tikslas – padėti EU-OSHA teikti Europos ir valstybių politikams naudingą informaciją ir suteikti patikimų žinių, kuriomis būtų galima remtis diskutuojant svarbiausiais klausimais. Šios ataskaitos bus naudingos kuriant ir įgyvendinant darbovietėms skirtas priemones, nes bus geriau žinomi konkretūs poreikiai (pavyzdžiui, susiję su įmonės dydžiu, veiklos sektoriumi ir vieta), taigi bus galima geriau paskirstyti išteklius. Ataskaitose pateiktos išvados taip pat turėtų būti naudingos remiant ir skatinant tolesnius šios srities tyrimus.

Darbuotojų sveikatos ir saugos valdymas²

Šioje ataskaitoje nurodyti svarbiausi tyrimo tikslai:

1. Remiantis ESENER duomenimis, nustatyti su veiksmingu DSS valdymu susijusią praktiką.
2. Suklasifikuoti įmones pagal jų charakteristikas (valstybė, įmonės dydis, veiklos trukmė, sektorius arba pramonės šaka).
3. Remiantis mokslo žiniomis ir informacija apie reguliavimo bei verslo aplinką, paaiškinti „kontekstinius veiksnius“, nuo kurių labiausiai priklauso įmonių įsipareigojimas veiksmingai valdyti DSS.
4. Apsvarstyti empirinės analizės rezultatų reikšmę politikai.

¹ Žr. trumpą metodikos aprašymą šios ataskaitos pabaigoje.

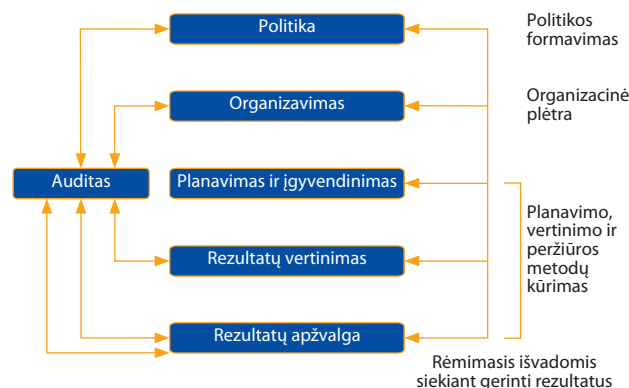
² Rengėjas: „RAND Europe“.

Atlikta analizė apėmė literatūros šaltinių apžvalgą ir ESENER duomenų modeliavimą. Literatūros šaltinių apžvalgos tikslas buvo nustatyti sąsajas tarp kintamųjų, kuriuos galima išbandyti modeliavimo etape, ir pasiūlyti konceptualią sistemą būsimai analizei atlikti, o modeliavimu (veiksnių analize) buvo siekiama suprasti įvairių svarbių DSS valdymo aspektų tarpusavio sąsajas. Šie DSS aspektai buvo nustatyti atlikus ESENER klausimų analizę, remiantis sukurta konceptualia sistema. Supratęs esamas sąsajas, buvo galima sudaryti DSS valdymo indeksą, kuriuo remiantis atliktas tyrimas naudojant įvairius nepriklausomus kintamuosius, tokius kaip įmonės dydis, vieta (valstybė), demografiniai kintamieji ir pramonės sektorius.

Literatūros šaltinių apžvalga: svarbiausios išvados

- Nors per keletą pastarųjų dešimtmečių darbuotojų sužeidimų ir susirgimų mažėjo, darbuotojai praneša apie nuolatinę ir naują kylančią riziką sveikatai ir saugai darbo vietoje. Menkas rūpinimasis darbuotojų sveikata ir sauga ne tik daro fizinę ir psichologinę žalą, bet ir daug kainuoja konkreitiems asmenims, darbovietei ir visuomenei.
- Iniciatyvos buvo nukreiptos skatinti veiksmingesnius DSS valdymo metodus, ypač pereiti nuo tradicinių reguliavimo pagrįstų metodų prie darnaus DSS integravimo į bendrą įmonės valdymo sistemą, skatinant tiek darbdavius, tiek darbuotojus prisiimti didesnę atsakomybę. Šiuos metodus galima bendrai priskirti DSS valdymo sistemoms.
- Nepaisant didėjančio DSS valdymo koncepcijų ir sistemų populiarumo tarp DSS suinteresuotų šalių (reguliavimo institucijų, darbdavių, darbuotojų ir saugos bei sveikatos agentūrų), trūksta patikimų mokslinių duomenų apie jų veiksmingumą – DSS padėties pagerėjimą ir kitus rezultatus. Vis dėlto, apžvelgus literatūrinius šaltinius, buvo nustatyti keli su veiksmingu DSS valdymu sietini veiksniai.
- Remiantis literatūros šaltinių apžvalga, buvo sukurta konceptuali sistema, kuria remiantis atlikta empirinė analizė. Šios sistemos pagrindą sudarė pagrindiniai DSS valdymo sistemos etapai: politikos formavimas, organizacinė plėtra, planavimas ir įgyvendinimas, organizacijai svarbiausių rizikos veiksnių nustatymas ir vertinimas, DSS priemonių veiksmingumo nustatymas (1 pav.).

1 pav. Konceptuali įgyvendinimo sistema



Šaltinis: HSE (1998).

Svarbiausios empirinės analizės išvados

- Empirinei analizei atlikti buvo pasirinkti keli su įvairiais DSS valdymo aspektais susiję klausimai iš ESENER vadovams skirto (MM) klausimyno (1 lentelė).
- Atlikta veiksnių analizė parodė, kad visi 11 tirtų kintamųjų yra glaudžiai susiję; tai reiškia, kad įmonės, kurios pranešė apie kurio nors valdymo aspekto įgyvendinimą, daugeliu atvejų pranešė ir apie kitų aspektų įgyvendinimą. Remiantis šia išvada, galima manyti, kad įmonės apskritai yra linkusios taikyti sisteminius DSS valdymo metodus ir kad pačią DSS rizikos valdymo sistemos koncepciją galima pagrįsti empiriniais duomenimis.
- Be to, atlikus veiksnių analizę sužinota, kad galima suformuluoti vieną kintamąjį, išreiškiantį visą DSS rizikos valdymo mastą, pagal kurį būtų galima apibūdinti įmones pagal vieną nepertraukiamą seką. Šis rodiklis buvo sudarytas iš devynių kintamųjų, atitinkančių 1 lentelėje išvardytus klausimus.

1 lentelė. Į DSS valdymo sudėtinį rodiklį įtraukti kintamieji*

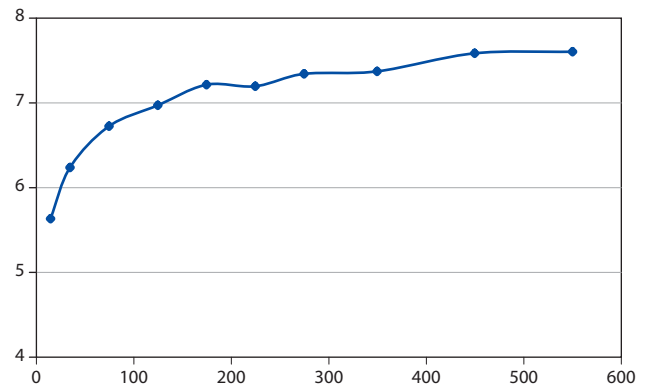
- Kokiomis sveikatos ir darbų saugos paslaugomis naudojats, nepriklausomai nuo to, ar specialistus turite įmonėje, ar samdote? (MM150)
- Ar Jūsų įmonėje nebuvimo darbe dėl ligos priežastys yra nagrinėjamos? (MM152)
- Ar imatės priemonių, kurios padėtų darbuotojams grįžti į darbą po ilgalaikio nebuvimo darbe dėl ligos? (MM153)
- Ar Jūsų įmonė turi dokumentais patvirtintą politiką, įdiegtą valdymo sistemą arba veiksmų planą sveikatos ir darbų saugos klausimais? (MM155)
- Ar aukšto lygio vadovybės posėdžiuose sveikatos ir darbų saugos klausimai yra keliami nuolat, kartais, o gal nekeliami niekada? (MM158)
- O kaip Jūs bendrai įvertintumėte kitų vadovaujančių asmenų Jūsų įmonėje dalyvavimą vykdant sveikatos ir darbų saugos priežiūrą? (MM159)
- Ar įmonėje yra reguliariai atliekama darbo vietų patikra sveikatos ir darbų saugos požiūriu, kuomet yra įvertinami rizikos veiksniai? (MM161)
- Ar Jūsų įmonė naudojosi informacija apie sveikatą ir darbų saugą iš bet kurios iš šių organizacijų arba institucijų? (MM173)
- Ar Jūsų įmonė turi darbuotojų atstovą darbų saugos ir sveikatos klausimais? (sujungti MM355 ir MM358 klausimai)

* „MM“ numeriais paženklinėti per apklausą pateikti klausimai. Klausimynai paskelbti ESENER svetainėje (www.esener.eu).

Šaltinis: ESENER – darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas, EU-OSHA (2012).

- Dažniausiai nurodyti indekso elementai – DSS politikos įgyvendinimas, DSS klausimų aptarimas aukšto lygio vadovybės posėdžiuose, vadovų dalyvavimas DSS valdyme ir reguliariai vykdomas rizikos vertinimas.
- Įmonės dydis, pramonės šaka ir vieta (valstybė) yra su DSS valdymu apskritai labiausiai siejami kintamieji. Kaip ir buvo galima numanyti, mažesnės įmonės nurodė kur kas mažiau DSS valdymo priemonių negu didesnės įmonės (2 pav.), tačiau svarbu turėti omenyje tai, kad įmonėse, kuriose dirba iki 100 darbuotojų, taikomų priemonių skaičius yra dar labiau mažėjantis, palyginti su įmonės dydžiu.

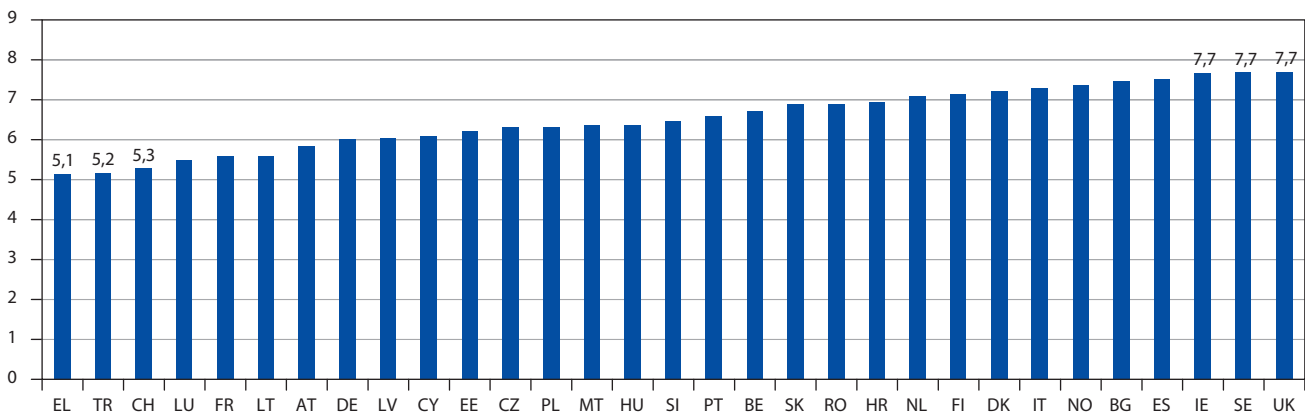
2 pav. Įmonių dydis (darbuotojų skaičius) ir DSS valdymo sudėtinis rodiklis



Šaltinis: ESENER – darbuotojų sveikatos ir saugos valdymas, EU-OSHA (2012).

- Pagal apklausos duomenis DSS valdymo rodikliai yra labiau būdingi statybos ir kalnakasybos, taip pat sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriams, negu viešojo administravimo ir nekilnojamojo turto sektoriams. Atlikus išsamesnę analizę nustatyta, kad svarbiausias veiksnys, nuo kurio priklauso prevencinių priemonių buvimas, yra susiklosčiusios aplinkybės konkrečiose valstybėse (3 pav.).
- Įvertinus kitus veiksnius (kaip antai įmonių dydį), nustatyti dideli valstybių skirtumai pagal vidutinį rodiklių skaičių: nuo

3 pav. DSS valdymo sudėtinis rodiklis pagal valstybes



Šaltinis: ESENER – darbuotojų sveikatos ir saugos valdymas, EU-OSHA (2012).

maždaug penkių (Graikija, Turkija ir Šveicarija) iki beveik aštuonių (Airija, Švedija ir Jungtinė Karalystė).

- Ar įmonė yra nepriklausoma, ar didesnės organizacijos padalinys, yra kiek mažiau svarbus, tačiau vis tiek reikšmingas veiksnys: nustatyta, kad nepriklausomose įmonėse DSS valdymo priemonių taikoma mažiau negu tose įmonėse, kurios yra didesnių subjektų padaliniai.
- Kitų demografinių kintamųjų, pavyzdžiui, darbuotojų amžiaus sudėties arba lyčių santykio, poveikis DSS valdymo priemonių taikymui yra labai nedidelis.

Reikšmė politikai

- Remiantis ESENER duomenimis, kai įmonės sprendžia DSS klausimus, jos paprastai vadovaujasi nuosekliu sisteminiu požiūriu, užuot pasirinkusios ir pritaikiusios atskiras priemones; taip galima sėkmingai įgyvendinti 1989 m. ES pagrindų direktyvoje (89/391/EEB) suformuluotą požiūrį į reguliavimą siekiant konkrečių nustatytų tikslų. ESENER duomenys rodo, kad bendras DSS valdymo lygis visoje Europoje yra aukštas, tačiau būtina atsižvelgti į tai, kad kuo mažesnė įmonė, tuo žemesnis joje DSS valdymo lygis, taip pat į didelius skirtumus tarp valstybių.
- Remiantis turimais duomenimis, kai kuriose valstybėse ir kai kuriuose sektoriuose net ir mažiausios įmonės užtikrina aukšto lygio DSS valdymą, todėl galima daryti prielaidą, kad sukūrus pakankamai palankią aplinką būtų įmanoma labai sustiprinti DSS valdymą mažesnėse įmonėse (ypač tose, kuriose dirba iki 100 darbuotojų). Reikia atlikti daugiau tarp valstybių palyginamų tyrimų, siekiant nustatyti, kokios sąlygos yra svarbiausios kuriant šią palankią aplinką.
- Atrodo, kad DSS valdymo praktika atitinka tradicinį rizikos suvokimą ir yra susijusi su technologinėmis naujovėmis: remiantis turimais duomenimis, DSS labiau rūpinasi įmonės, veikiančios tradiciniuose „didelės rizikos“ ir aukšto technologinio lygio pramonės sektoriuose. Tačiau, ypač atsižvelgiant į naujai kylančias arba didėjančias problemas – kaulų ir raumenų sistemos sutrikimus, stresą, smurtą ir priekabiavimą darbe, – būtina stiprinti palyginti žemo lygio DSS valdymą tam tikruose (ypač su paslaugų teikimu susijusiuose) sektoriuose.

Atstovavimas darbuotojams ir konsultavimasis su jais sveikatos ir saugos klausimais³

Per šį tyrimą buvo išsamiau išanalizuoti ESENER duomenys apie atstovavimą darbuotojams jų sveikatos ir saugos valdymo tikslais ir ištirtas ryšys tarp įmonėse taikomų sveikatos ir saugos darbe valdymo priemonių veiksmingumo ir darbuotojų atstovų dalyvavimo taikant šias priemones. Šiuo tikslu buvo atlikti toliau aprašyti veiksmai.

1. Nustatyta, kiek apklausos ESENER duomenys patvirtina per kitus tyrimus nustatytą darbuotojų dalyvavimo DSS valdyme praktiką.
2. Įmonės suklasifikuotos pagal jų ypatybes ir darbuotojų dalyvavimą lemiančius veiksnius.
3. Remiantis mokslo žiniomis ir informacija apie reguliavimo bei verslo aplinką, paaiškinti „kontekstiniai veiksniai“, nuo kurių labiausiai priklauso įmonių darbuotojų dalyvavimas valdant sveikatą ir saugą.
4. Remiantis atsakymų į susijusius ESENER klausimus analize, įvertintas darbuotojų dalyvavimo veiksmingumas.
5. Įvertinti galimi ryšiai tarp atstovavimo darbuotojams sveikatos bei saugos valdymo procesuose ir šių sričių reguliavimo pobūdžio konkrečiose valstybėse.
6. Apsvarstyta reikšmė politikai, įvardijant svarbiausias paskatas ir kliūtis, į kurias būtų galima atsižvelgti siekiant aktyvesnio ir veiksmingesnio darbuotojų dalyvavimo.

Literatūros šaltinių apžvalga: svarbiausios išvados

- Iš anksčiau paskelbtų ESENER duomenų⁴ galima spręsti apie „darbuotojų oficialaus dalyvavimo⁵ poveikį valdant su sveikata ir sauga susijusią riziką“; nustatyta, kad visos per apklausą tirtos bendro pobūdžio DSS rizikos valdymo priemonės „dažniau taikomos ten, kur yra oficialiai atstovaujama darbuotojams“. Nustatyta, kad DSS politikos, valdymo sistemų ir veiksmų planų buvimas yra teigiamai susijęs su konsultavimusi su darbuotojais, net ir įvertinus įmonės dydį.
- Remiantis literatūros šaltiniais, galima numanyti, kad atstovavimo darbuotojams mažesnėse įmonėse poveikis yra dar didesnis negu didelėse įmonėse. Taip pat nustatyta, kad oficialus atstovavimas darbuotojams yra susijęs su geresniu

³ Tyrimą atliko Kardifo universiteto Kardifo darbo aplinkos tyrimų centras (CWERC).

⁴ Apžvalginė ataskaita paskelbta internete adresu http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Taip pat apsilankykite ESENER svetainėje (www.esener.eu).

⁵ Sąvoka „oficialus dalyvavimas“ reiškia, kad vadovybė su darbuotojais bendrauja ne tiesiogiai, o per atstovą (išrinktą asmenį arba organą).

DSS rizikos valdymo priemonių sėkmingumo (pavyzdžiui, DSS politikos poveikio) vertinimu; teigiama, kad „atstovavimas darbuotojams (ir jų dalyvavimas) aiškiai yra svarbus užtikrinant tokios DSS politikos ir veiksmų planų įgyvendinimą.“

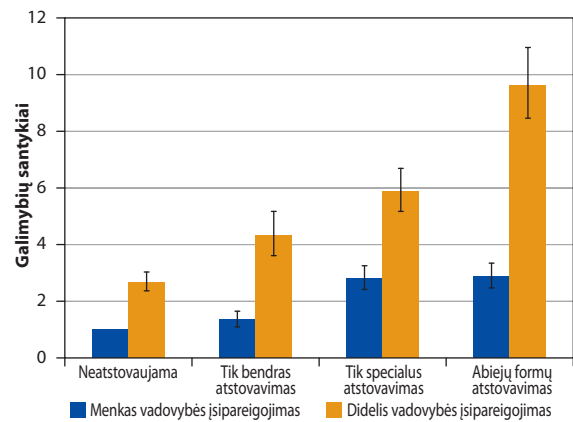
- Iš tiesų, remiantis tarptautiniuose literatūros šaltiniuose aptiktais patikimais duomenimis, apskritai galima teigti, kad darbuotojų sveikatos ir saugos rezultatai yra geresni tais atvejais, kai darbuotojai per savo atstovus dalyvauja darbdavio sveikatos ir saugos valdymo procese, ir kad tokių rezultatų dažnai pasiekama bendrais susitarimais, profesinių sąjungų veikla ir atstovavimu darbuotojams jų darbovietėse saugos ir sveikatos klausimais.
- Tačiau didelio masto tarptautiniai tyrimai, į kuriuos įtraukiami visų ES valstybių narių duomenys apie atstovavimą darbuotojams ir jų konsultavimą DSS klausimais, atliekami retai⁶. Todėl ESENER išvados ypač svarbios tuo, kad jose pateikta pakankamai daug duomenų, surinktų iš didelės respondentų imties visose ES valstybėse narėse.

Svarbiausios empirinės analizės išvados

- Nustatyti su atstovavimu darbuotojams susiję veiksniai atitinka ankstesnių tyrimų duomenis, kad darbuotojams dažniau atstovaujama didesnėse organizacijose, viešajame sektoriuje, tose organizacijose, kuriose didesnę darbuotojų dalį sudaro vyresnio amžiaus darbuotojai, ir darbovietėse, kuriose daug dėmesio skiriama darbuotojų sveikatai bei saugai ir išklausomos jų nuomonės.
- Taip pat svarbus yra vadovybės įsipareigojimas rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga, kuris kartu su atstovavimu darbuotojams (ypač tais atvejais, kai darbuotojams atstovaujama ir bendraisiais, ir konkrečiais DSS klausimais), be kita ko, yra reikšmingai susijęs su kiekviena iš DSS valdymo priemonių, įskaitant sveikatos ir saugos politikos taikymą, sistemingą nedarbingumo dėl ligos duomenų rinkimą ir reguliarius DSS tikrinimus darbo vietose.
- Pavyzdžiui, įvertinus kitų veiksmų poveikį, nustatyta, kad respondentai darbovietėse, kuriose darbuotojams atstovaujama abiem minėtais būdais ir kurių vadovybė yra įsipareigojusi rūpintis sveikata ir sauga, beveik 10 kartų dažniau (negu respondentai darbovietėse, kuriose darbuotojams visai neatstovaujama, o vadovybė menkai tesirūpina sveikata ir sauga) teigė, kad jų organizacijoje taikoma dokumentais patvirtinta darbuotojų sveikatos ir saugos politika (4 pav.).

⁶ Remiantis ETUI atlikto EPSARE tyrimo duomenimis (Menendez ir kiti, 2008 m.).

4 pav. Įvertinus kitus potencialiai reikšmingus veiksnius nustatyta sąsaja tarp: a) įvairių formų atstovavimo darbuotojams* ir b) teigimo, kad organizacijoje taikoma dokumentais patvirtinta sveikatos ir saugos politika; parodyta pagal tai, kiek vadovybė yra įsipareigojusi rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga.

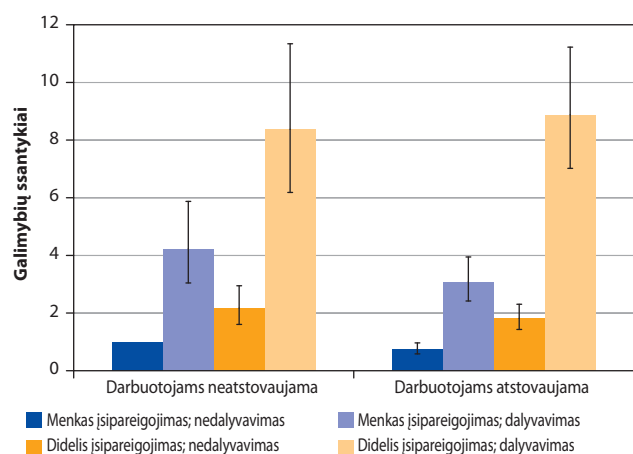


*Atstovavimo darbuotojams formos: bendras atstovavimas – darbo taryba ir (arba) profesinės sąjungos atstovas; specialus atstovavimas DSS klausimais – sveikatos ir saugos komitetas ir (arba) atstovas sveikatos ir saugos klausimais.

Šaltinis: ESENER – atstovavimas darbuotojams ir jų konsultavimas sveikatos ir saugos klausimais, EU-OSHA (2012).

- DSS valdymo priemonės dažniau suvokiamos kaip veiksmingos tose darbovietėse, kuriose yra atstovaujama darbuotojams, ir ypač tais atvejais, kai vadovybė taip pat yra įsipareigojusi rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga. Be to, iš atliktų analizių duomenų galima spręsti, kad psichosocialinė rizika, taip pat bendrai, daugiau valdoma tose darbovietėse, kuriose yra atstovaujama darbuotojams, ypač tais atvejais, kur vadovybė taip pat yra įsipareigojusi rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga (5 pav.).

5 pav. Įvertinus kitus potencialiai reikšmingus veiksnius nustatyta sąsaja tarp: a) darbuotojų dalyvavimo ir b) veiksmingo DSS valdymo psichosocialinės rizikos srityje; apie ją galima spręsti pagal tai, kiek vadovybė yra įsipareigojusi rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga, ir ar yra atstovaujama darbuotojams.*



*Atstovavimo darbuotojams formos: bendras atstovavimas – darbo taryba ir (arba) profesinės sąjungos atstovas; specialus atstovavimas DSS klausimais – sveikatos ir saugos komitetas ir (arba) atstovas sveikatos ir saugos klausimais.

Šaltinis: ESENER – atstovavimas darbuotojams ir jų konsultavimas sveikatos ir saugos klausimais, EU-OSHA (2012).

- Panašūs rezultatai išaiškėja atliekant palyginamas analizes naudojant duomenis, surinktus per pokalbius su darbuotojų atstovais sveikatos ir saugos klausimais; jie patvirtina minėtas išvadas ir ypač tai, kad egzistuoja glaudus ryšys su vadovybės įsipareigojimu rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga.
- Remiantis gautomis išvadomis, galima manyti, kad nepriklausomai nuo kitų veiksnių, DSS valdymas yra dažnesnis (ir dažniau veiksmingas) tose organizacijose, kuriose ne tik dirba darbuotojų atstovas, bet ir jam sudaromos tinkamos sąlygos dirbti, tai reiškia, kad vadovybė yra įsipareigojusi rūpintis sveikata ir sauga, darbuotojų atstovas yra visapusiškai mokomas, jam taikoma paramos sistema ir priemonės yra įdiegtos į DSS politiką bei praktiką, ir darbuotojų atstovas atlieka aktyvų ir pripažintą vaidmenį kasdieniame darbe, valdant darbuotojų sveikatos ir saugos tiek įprastą, tiek psichosocialinę riziką.
- Įvairių sektorių palyginimai atitinka ankstesnių nacionalinių tyrimų duomenis, kad darbuotojams daugiau atstovaujama komunalinių paslaugų, viešajame ir gamybos sektoriuose. Be to, didelis vadovybės įsipareigojimas rūpintis DSS ir susitarimai dėl darbuotojų dalyvavimo yra būdingi daugeliui sektorių, kurie priskiriami paskelbtoje ESENER ataskaitoje nurodytai „gamybos“ kategorijai⁷.
- Vertinant pagal valstybę, atvejai, kai darbuotojams atstovaujama tiek bendro pobūdžio, tiek konkrečiais DSS klausimais, ir kartu vadovybė yra rimtai įsipareigojusi rūpintis DSS, sudaro didžiausią procentinę dalį Skandinavijos valstybėse, o mažiausią – mažesniosiose Pietų Europos valstybėse. Apskritai dauguma valstybių, kuriose tokie atvejai yra dažnesni už vidurkį, yra EU-15 valstybės narės, tačiau pastarojoje grupėje gana svarbią vietą užima ir kelios naujos ES valstybės, tarp jų Bulgarija ir Rumunija; kita vertus, kai kuriose EU-15 valstybėse, tarp jų Vokietijoje ir Prancūzijoje, tokie atvejai yra retesni už vidurkį.

Šios išvados, daromos remiantis analizėmis, pagal kurias įvertinti kiti potencialiai svarbūs veiksniai, atitinka ir papildo ankstesnius tyrimus tuo, kad jose: a) nustatyta, kad atstovavimas darbuotojams yra svarbi veiksmingo darbuotojų saugai ir sveikatai gresiančios rizikos valdymo dalis, ir b) nustatyta, kad darbuotojų atstovų darbo sąlygos yra svarbus veiksnys, nuo kurio priklauso atstovavimo darbuotojams ryšys su DSS rizikos valdymu.

Reikšmė politikai

- Tolesnės ESENER duomenų analizės reikšmė politikams yra dvejopa. Pirma, patvirtinama, kad būtina toliau remti darbuotojų atstovus sveikatos ir saugos klausimais ir sudaryti tinkamas sąlygas, padėsiančias nustatyti geros praktikos atvejus. Antra, jeigu (kaip galima spręsti iš platesnio literatūros šaltinių tyrimo) tokios tinkamos sąlygos veiksmingam reikalavimų dėl atstovavimo darbuotojams sveikatos ir saugos klausimais ES vykdymui užtikrinti tesudarytos nedaugelyje darbo vietų, kurių toliau mažėja, tai yra problema, kuriai taip pat būtina skirti dėmesio.
- Kalbant apie poreikį atlikti tolesnius tyrimus, reikia pažymėti, kad yra palyginti nedaug dokumentuotų duomenų apie daugelio iš minėtų pasekmių poveikį veiksmingam darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimui gerinant sveikata, saugą ir gerovę darbe. Dar reikia išsiaiškinti daug dalykų, susijusių su tuo, kokiais būdais, atstovaujant darbuotojams, būtų galima veiksmingiausiai pašalinti psichosocialinę ir kitokią naują ar naujai kylančią riziką.

Su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susiję veiksniai⁸

Pagrindiniai šio tyrimo tikslai buvo:

- remiantis ESENER duomenimis, nustatyti su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susijusių praktiką;
- suklasifikuoti įmones pagal jų ypatybes (sektorių, įmonės dydį, veiklos trukmę, sektorių arba pramonės šaką);
- remiantis mokslo žiniomis ir informacija apie reguliavimo bei verslo aplinką, paaiškinti „kontekstinius veiksnius“, nuo kurių labiausiai priklauso įmonių įsipareigojimas veiksmingai valdyti psichosocialinę riziką;
- apsvarstyti empirinės analizės rezultatų reikšmę politikai.

Šiais tikslais buvo atlikta literatūros šaltinių apžvalga, siekiant nustatyti sąsajas tarp kintamųjų, kuriuos galima išbandyti modeliavimo etape, ir pasiūlyti konceptualią sistemą būsimai analizei atlikti. ESENER duomenų modeliavimu (veiksnių analize) buvo siekiama suprasti įvairių svarbių psichosocialinės rizikos valdymo aspektų tarpusavio sąsajas. Šie psichosocialinės rizikos aspektai buvo nustatyti atlikus ESENER klausimų analizę suskirstant juos į konceptualią struktūrą, pagal kurią nustatytas psichosocialinės rizikos valdymo indeksas. Pagal šį indeksą atliktas tyrimas naudojant įvairius nepriklausomus kintamuosius, tokius kaip įmonės dydis, valstybė, demografiniai kintamieji ir pramonės sektorius.

⁷ Gamybos pramonė: kalnakasyba ir karjerų eksploatavimas, gamyba, elektros, dujų ir vandens tiekimas (komunalinės paslaugos) ir statyba.

⁸ Tyrimą atliko „RAND Europe“.

Literatūros šaltinių apžvalga: svarbiausios išvados

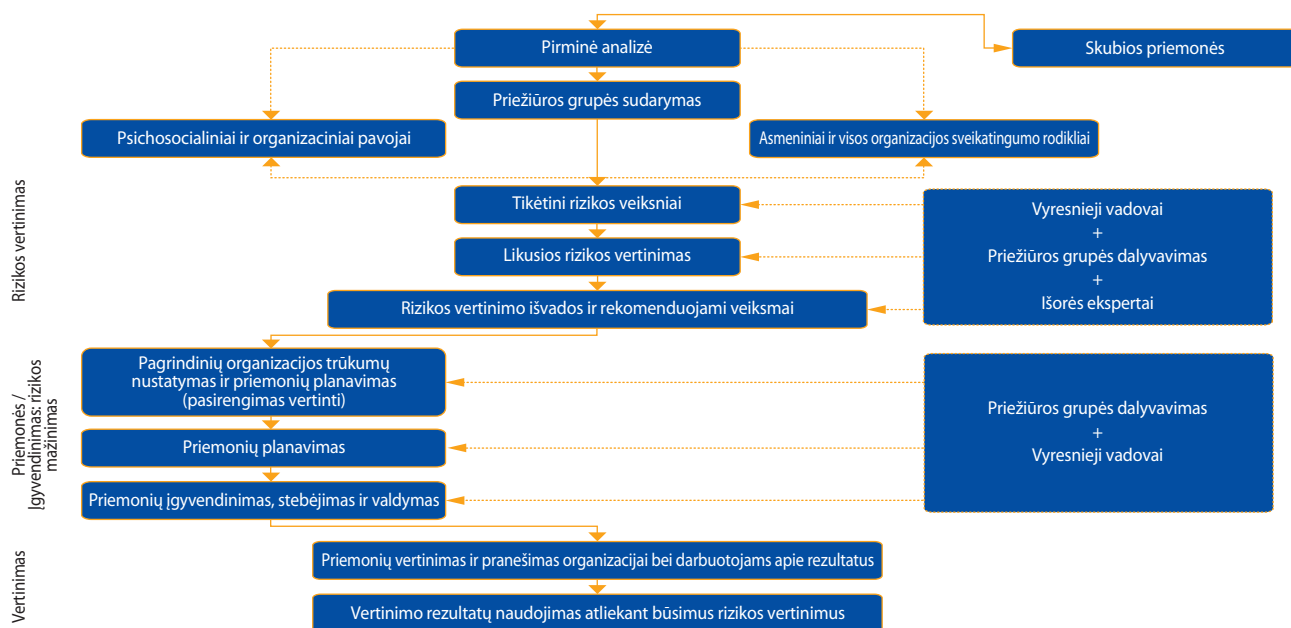
- Remiantis 2007 m. ES darbo jėgos tyrimo specialiu darbuotojų sveikatai ir saugai skirtu moduliui, 27,9 % (t. y. apie 55,6 mln.) darbuotojų pranešė apie kenksmingą poveikį jų psichikos sveikatai. Apie 14 % asmenų, patyrusių su darbu susijusių sveikatos problemų, nurodė, kad didžiausia jų sveikatos problema yra patiriamas stresas, depresija arba nerimas.
- Pagrindinis Europos politikų uždavinys yra pašalinti psichosocialinius pavojus ir su jais susijusius rizikos veiksnius. Nepaisant kelių ES ir nacionalinių politinių iniciatyvų, kurių imtasi nuo 9-ojo dešimtmečio pabaigos, teigiama, kad tarp politikos ir praktikos tebėra atotrūkis.
- Būtina geriau suprasti psichosocialinių pavojų ir su jais susijusių rizikos veiksnių esmę, siekiant suprasti, kaip galima veiksmingai juos vertinti ir mažinti. Yra pakankamai mokslinės literatūros, kurioje siūloma remtis rizikos valdymo paradigma siekiant veiksmingai valdyti psichosocialinę riziką. Nors taikant tokią paradigmą psichosocialinei rizikai kyla tam tikrų sunkumų, atrodo, kad ji yra veiksmingesnė negu paprastos darbo vietose taikomos ir kitos priemonės, pavyzdžiui, patiriamo streso tyrimai.

- Ištyrus literatūros šaltinius, remiantis rizikos valdymo paradigma, buvo sukurta konceptuali sistema, skirta empirinei analizei atlikti. Šią konceptualią sistemą sudaro keli etapai: rizikos vertinimai; konkrečių veiksnių vykdymas remiantis informacija apie riziką; rizikos mažinimo priemonių nustatymas ir valdymas; priemonių vertinimas ir naudojimas rezultatais taikant esamas priemones ir planuojant būsimus veiksmus (6 pav.).

Svarbiausios empirinės analizės išvados

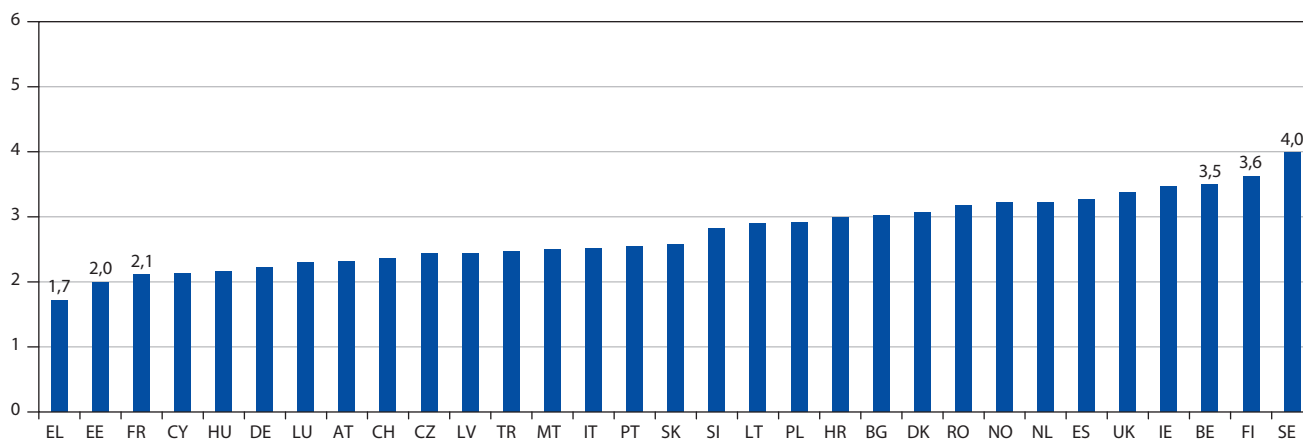
- Remiantis konceptualia sistema, atlikta veiksnių analizė parodė, kad aštuoni iš veiksnių arba kintamųjų, numatytų įtraukti į psichosocialinės rizikos valdymo sudėtinį rodiklį (žr. 2 lentelę), yra glaudžiai susiję. Tuo remiantis, galima sudaryti sudėtinį indeksą ir padaryti išvadą, kad įmonės apskritai yra linkusios taikyti sisteminius psichosocialinės rizikos valdymo metodus. Atrodo, kad rizikos valdymo metodo taikymą galima pagrįsti empiriniais duomenimis.
- Todėl buvo parengtas vienas bendras psichosocialinės rizikos valdymo masto rodiklis, pagal kurį galima apibūdinti įmones. Galutinį rodiklį sudarė šeši kintamieji, nes klausimai apie su darbu susijusį stresą (MM250), bauginimą ir priekabiavimą (MM251) bei smurtą (MM252) pasirodė taip glaudžiai susiję, kad jie buvo sujungti į vieną rodiklį.

6 pav. Psichosocialinės rizikos valdymo modelis



Šaltinis: parengta pagal E. Rial-González (2000).

7 pav. Psichosocialinės rizikos valdymo sudėtinis rodiklis pagal valstybes



Šaltinis: ESENER – su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susiję veiksniai, EU-OSHA (2012).

2 lentelė. Į psichosocialinės rizikos valdymo sudėtinį rodiklį įtraukti kintamieji.

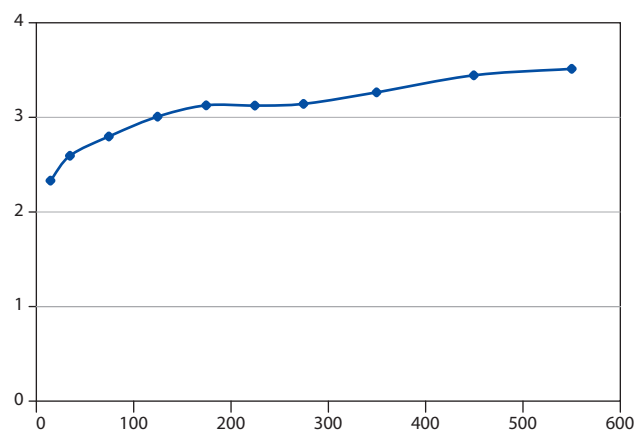
- Kokiomis sveikatos ir darbų saugos paslaugomis naudojate? Ar naudojate psichologo paslaugomis? (MM150_3)
- Ar Jūsų įmonė turi nustatytą tvarką, kaip spręsti su darbu susijusio streso klausimus? (MM250)
- Ar yra nustatyta tvarka, kaip spręsti klausimus, susijusius su darbuotojų persekiojimu arba priekabiavimu? (MM251)
- Ar Jūsų įmonė turi procedūras, nurodančias, kaip spręsti su darbu susijusios prievartos klausimus? (MM252)
- Ar per paskutinius 3 metus Jūsų įmonėje buvo imtasi darbuotojų mokymų mažinant psichologinius ir socialinius rizikos veiksniai? (MM253.6)
- Ar informuojate darbuotojus apie psichologinius ir socialinius rizikos veiksniai ir jų poveikį sveikatai ir darbų saugai? (MM259)
- Ar jie yra informuoti, į ką turėtų kreiptis, jei iškiltų su darbu susijusių psichologinių ir socialinių problemų? (MM260)
- Ar naudojate informaciją arba paramą iš išorės šaltinių apie tai, kaip spręsti klausimus, susijusius su psichologiniais ir socialiniais rizikos veiksniais darbe? (MM302)

Šaltinis: ESENER – su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susiję veiksniai, EU-OSHA (2012).

- Veiksniai, nuo kurių labiausiai priklauso psichosocialinės rizikos valdymo mastas, yra valstybė ir įmonės dydis. Veiklos sektorius yra taip pat, tik kiek mažiau, svarbus.

- Tyrimo metu „valstybės“ kintamajam priskirtų kultūrinių, ekonominių ir reguliavimo aplinkybių visuma yra reikšmingiausias su psichosocialinės rizikos valdymo priemonių taikymu siejamas veiksnys (7 pav.).
- Mažesnės įmonės nurodė kur kas mažiau psichosocialinės rizikos valdymo priemonių negu didesnės įmonės (8 pav.).

8 pav. Įmonių dydis (darbuotojų skaičius) ir psichosocialinės rizikos valdymo sudėtinis rodiklis



Šaltinis: ESENER – su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susiję veiksniai, EU-OSHA (2012).

- Įvairūs sektoriai labai skiriasi psichosocialinės rizikos valdymo mastu; apie aukštesnį šios rizikos valdymo lygį daugiausia pranešė įstaigos, veikiančios švietimo, sveikatos ir socialinio darbo srityse, palyginti su gamybos pramonės įmonėmis.
- Kaip ir bendrame DSS valdyme, kitų demografinių kintamųjų, tokių kaip darbuotojų sudėtis pagal amžių arba lyčių santykis, poveikis psichosocialinės rizikos valdymo lygiui tėra labai menkas.

- Dažniausios psichosocialinės rizikos mažinimo priemonės yra „užtikrinti, kad darbuotojai žinotų, į ką kreiptis psichosocialinės rizikos klausimais“, ir „organizuoti mokymą“. Kitos priemonės, tokios kaip psichologo konsultacijos ar nustatytos psichosocialinės rizikos mažinimo procedūros, taikomos rečiau.
- Apskritai psichosocialinės rizikos valdymas Europos įmonėse atsilieka nuo bendros DSS rizikos valdymo. Bet psichosocialinę riziką paprastai daug išsamiau valdo tos įmonės, kuriose patikimai valdoma bendro pobūdžio DSS rizika.

Reikšmė politikai

- Remiantis išvadomis, galima manyti, kad psichosocialinė rizika turi tendenciją būti valdoma pagal nuoseklų sisteminių metodą, taip pat kaip ir valdoma bendroji DSS, tačiau tam tikros prevencinės priemonės (pavyzdžiui, psichologo paslaugos ir nustatytos psichosocialinės rizikos mažinimo procedūros) labai retai taikomos kai kuriose šalyse. Nors atrodo, kad psichosocialinės rizikos mažinimo priemonės sėkmingai grindžiamos pagrindų direktyvoje nustatytu sisteminiu požiūriu į rizikos valdymą, tačiau būtina užtikrinti, kad visų valstybių įmonės imtųsi įvairių prevencinių priemonių.
- Sisteminiu požiūriu į psichosocialinės rizikos valdymą įmanoma vadovautis net ir mažesnėse įmonėse, tačiau šis požiūris įvairiose valstybėse yra nevienodai paplitęs. Tai gali reikšti, kad „kontekstiniai“ veiksniai, tokie kaip reguliavimo pobūdis, organizacinė kultūra ir organizacijų gebėjimai, yra svarbūs ir jais remiantis įmanoma pagerinti psichosocialinės rizikos valdymą visos Europos darbovietėse.
- Vertinant įvairius veiklos sektorius, nustatyta, kad psichosocialinė rizika didesniu mastu valdoma tose srityse, kuriose nustatyta daugiau su ja susijusių incidentų. Apie tai galima spręsti iš ankstesnių tyrimų, atliktų, pavyzdžiui, remiantis darbuotojų apklausomis. Statybos ir gamybos pramonės sektoriuose imamasi mažiau priemonių negu švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose; tai rodo, kad reikia nuosekliau įgyvendinti prevencines priemones visuose sektoriuose.

Psichosocialinės rizikos valdymas: paskatos, kliūtys, poreikiai ir priemonės⁹

Šio projekto tikslas buvo nustatyti paskatas ir kliūtis, su kuriomis susiduria Europos įmonės valdydamos psichosocialinę riziką,

⁹ Tyrimą atliko konsorciumas, vadovaujamas Notingemo universiteto, kartu su Italijos kompensacijų darbuotojams tarnyba (INAIL), „TNO Work & Employment“ ir Suomijos darbuotojų sveikatos institutu (FIOH).

siekiant paaiškinti šioje srityje esamus poreikius. Konkretesni jo tikslai buvo:

- nustatyti su psichosocialinės rizikos valdymu susijusias paskatas, kliūtis ir poreikius: įgyvendinant procedūras, skirtas kovoti su stresu, bauginimu arba priekabiavimu ir smurtu darbe, taip pat imtis konkrečių priemonių psichosocialinės rizikos problemoms spręsti;
- remiantis mokslo žiniomis ir informacija apie reguliavimo bei verslo aplinką, paaiškinti „kontekstinius veiksnius,“ nuo kurių labiausiai priklauso įmonių psichosocialinės rizikos valdymas;
- apsvarstyti reikšmę politikai, įvardijant svarbiausias paskatas ir kliūtis, į kurias būtų galima atsižvelgti.

Literatūros šaltinių apžvalga: svarbiausios išvados

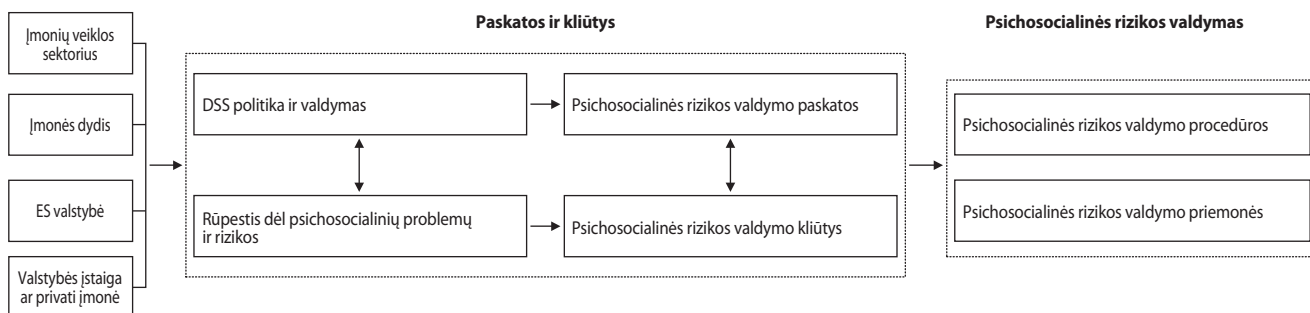
- ES padaryta nemaža pažanga siekiant pripažinti psichosocialinių rizikos veiksnių reikšmę bendro pobūdžio ir konkrečiai su darbu susijusiam stresui, taip pat priekabiavimui ir smurtui darbe apskritai. Tačiau, kaip jau minėta¹⁰, atrodo, kad tarp politikos ir praktikos yra atotrūkis, trukdantis valdyti psichosocialinę riziką įmonėse.
- Kad psichosocialinės rizikos valdymo politiką būtų galima veiksmingai diegti į praktiką, reikalingi tiek makro (valstybės, regiono), tiek konkrečių įmonių gebėjimai. Šie gebėjimai yra įvairiapusiai, pradedant svarbiausių dalyvių (vadovybės, darbuotojų, politikų) žiniomis ir patirtimi ir baigiant svarbia ir patikima informacija, reikalinga priimančioms sprendimams, ir veiksmingais ir patogiais naudoti metodais bei priemonėmis kartu su pagalbinėmis sistemomis (ekspertais, konsultantais, tarnybomis ir institucijomis, moksliniais tyrimais ir technologine plėtra).
- Ištyrus literatūros šaltinius, buvo parengta tyrimo konceptuali sistema, į kurią įtrauktos pagrindinės paskatos ir kliūtys, su kuriomis susiduria Europos įmonės valdydamos psichosocialinę riziką (9 pav.). Atliekant analizę taip pat atsižvelgta į organizacijų ypatybes, nuo kurių gali priklausyti sąsaja tarp paskatų (ar kliūčių) ir psichosocialinės rizikos valdymo (įmonės dydis, sektorius, ar tai yra valstybinė, ar privati įmonė, taip pat valstybė, kurioje ta įmonė veikia).

Svarbiausios empirinės analizės išvados

- DSS valdymo geros praktikos įgyvendinimas, taip pat susirūpinimas dėl su darbu susijusio streso, priekabiavimo ir smurto yra labai susiję tiek su nustatytų procedūrų, tiek su konkrečių priemonių įgyvendinimu siekiant spręsti šias problemas; tai nepriklauso nuo įmonės dydžio, sektoriaus ar valstybės. Tos įmonės, kuriose, kaip pranešta, aktyviau įgyvendinama DSS valdymo praktika, taip pat yra labiau linkusios aktyviau valdyti psichosocialinę riziką.

¹⁰ Su veiksmingu psichosocialinės rizikos valdymu susiję veiksniai.

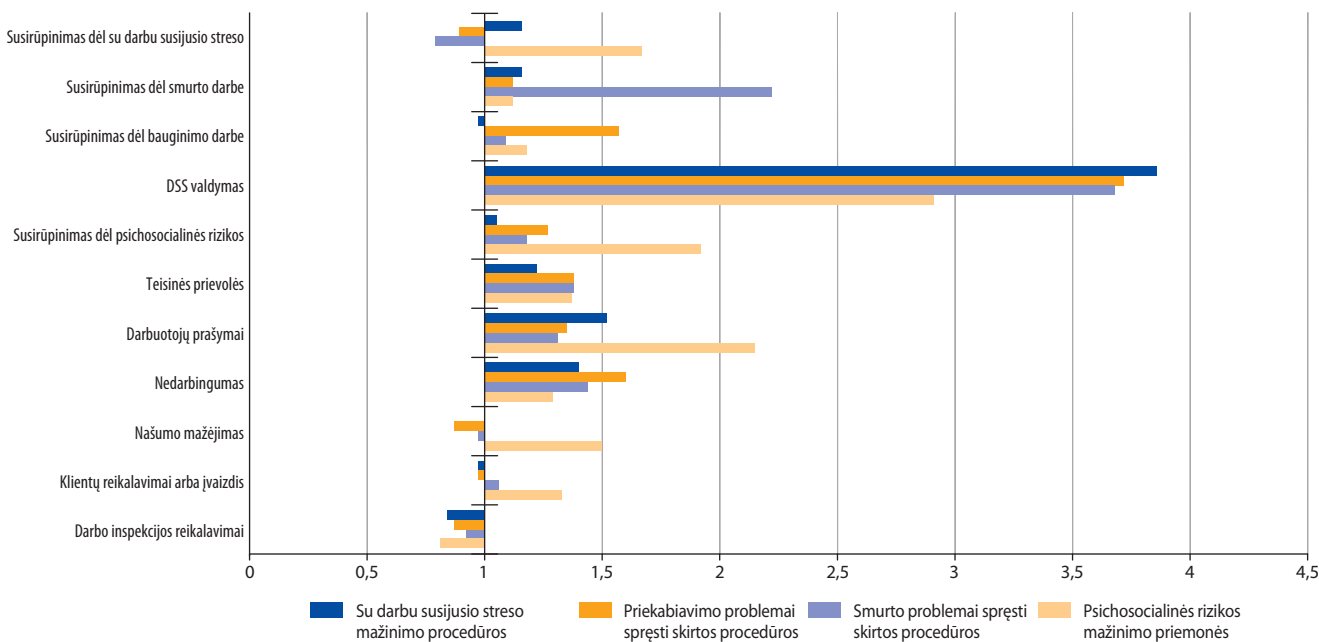
9 pav. Paskatų ir kliūčių, veikiančių psichosocialinę riziką Europos įmonėse, konceptualus modelis



Šaltinis: ESENER – psichosocialinės rizikos valdymas: paskatos, poreikiai ir priemonės, EU-OSHA (2012).

- Be to, nustatyta, kad darbuotojų prašymai ir nedarbingumas yra pagrindinės paskatos imtis veiksmų, todėl darbuotojams ypač svarbu dalyvauti valdant psichosocialinę riziką, kurios valdymas taip pat yra svarbus verslo poreikiams.
- Kalbant apie priekabiavimą, kurį galima laikyti jautresne problema, darbuotojų prašymai yra menkesnė paskata imtis priemonių negu nedarbingumas ir teisinės prievolės; tačiau, kai darbuotojai patiria su darbu susijusį stresą, jų prašymai yra svarbesnė paskata. Atrodo, kad konkrečių priemonių taikymas labiau priklauso nuo verslo poreikių, – apie tai galima spręsti iš to, kad įmonėms yra svarbu užtikrinti darbo našumą, mažinti nedarbingumą, tenkinti klientų poreikius arba kurti gero darbdavio įvaizdį.
- Kuo didesnė yra įmonė, tuo daugiau paskatų joje paprastai galima rasti. Vienintelė išimtis yra našumo sumažėjimas – pastaruoju atveju didesnės įmonės rečiau praneša apie šią konkrečią paskatą. Tai gali reikšti, kad verslo poreikiai yra ypač svarbūs mažosioms įmonėms.
- Vertinant pagal veiklos sektorių, viešojo administravimo ir sveikatos priežiūros bei socialinio darbo sektoriuose tiek susirūpinimas dėl psichosocialinės rizikos yra didesnis, tiek jos valdymo lygis aukštesnis. Kaip ir galima tikėtis, privačios įmonės dažniau nurodo apie našumo mažėjimą kaip pas-

10 pav. Kelių aiškinamųjų kintamųjų (paskatų) poveikis procedūroms (priemonėms), kuriomis valdoma psichosocialinė rizika Europos įmonėse (galimybių santykis)



Šaltinis: ESENER – psichosocialinės rizikos valdymas: paskatos, poreikiai ir priemonės, EU-OSHA (2012).

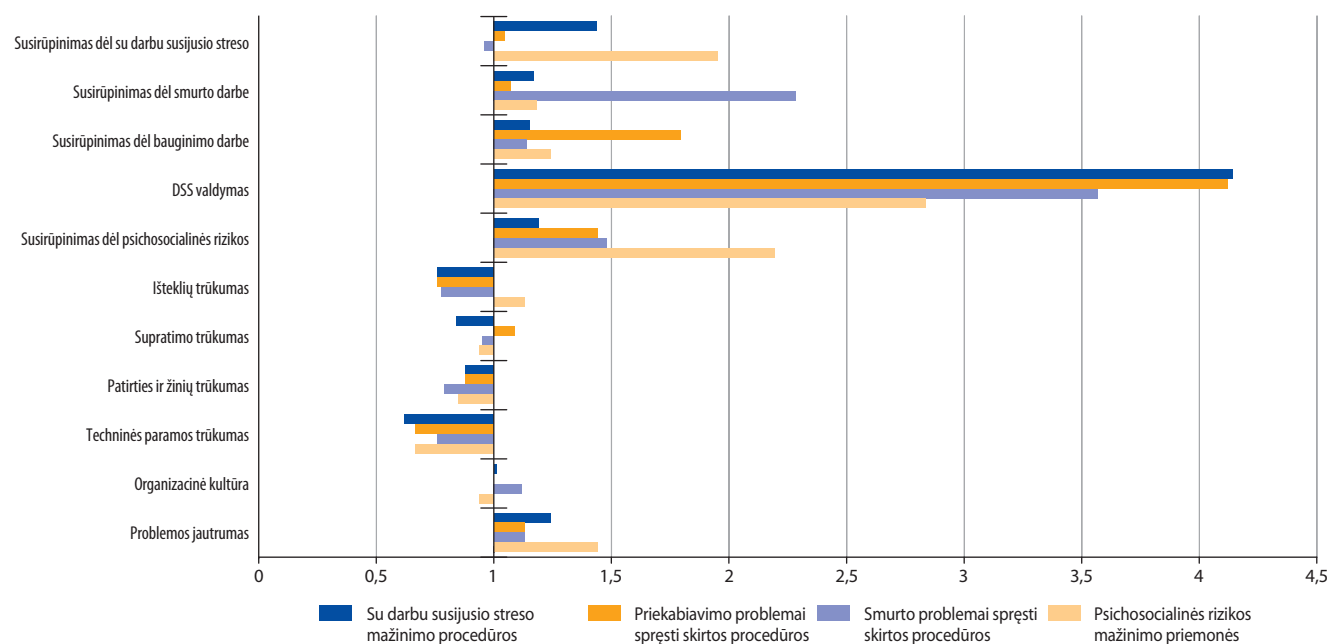
katą negu valstybinės įmonės, ir iš to galima numanyti, kad verslo poreikiai yra stipresnė paskata privačiajame sektoriuje.

- Vertinant psichosocialinės rizikos valdymo **klūtis**, atrodo, kad siekiant taikyti su darbu susijusio streso, priekabiavimo ir smurto mažinimo procedūras, didžiausia kliūtis yra metodinės paramos ir gairių trūkumas, šiek tiek mažesnė – išteklių trūkumas (11 pav.).
- Nors tos įmonės, kurios kaip kliūtį nurodo išteklių trūkumą, rečiau taiko psichosocialinės rizikos (streso, priekabiavimo ir smurto darbe) mažinimo procedūras, jos dažniau imasi konkrečių priemonių psichosocialinei rizikai mažinti. Tai galima paaiškinti taip: nors įmonės dėl išteklių trūkumo gali atsisakyti sisteminio psichosocialinės rizikos valdymo metodo, jos vis tiek turi imtis konkrečių priemonių šioje srityje kylančioms problemoms spręsti. Be to, išteklių trūkumas gali išaiškėti tik tada, kai prireikia imtis skubių priemonių ir įvertinama, kiek darbo reikės joms įgyvendinti.
- Išteklių, techninės paramos ir gairių trūkumas yra viešojo sektoriaus įstaigų dažniausiai nurodomos kliūtys, o privačiojo sektoriaus įmonės dažniau mini supratimo trūkumą. Be to, didesnės įmonės nurodo daugiau kliūčių, išskyrus

išteklių trūkumą. Kaip ir galima tikėtis, išteklių trūkumą kaip kliūtį dažniausiai nurodo mažiausios įmonės (kuriose dirba 10–19 darbuotojų).

- Įmonės, kurios valdo psichosocialinę riziką tam skirtomis procedūromis arba priemonėmis, dažniau kaip kliūtį nurodo problemos jautrumą; tai patvirtina požiūrį, kad tam tikros kliūtys tampa svarbesnės (nors nebūtinai užkerta kelią veiksmams) pradėjus mažinti psichosocialinę riziką.

11 pav. Kelių aiškinamųjų kintamųjų (kliūčių) poveikis procedūroms (priemonėms), kuriomis valdoma psichosocialinė rizika Europos įmonėse (galimybių santykis)



Šaltinis: ESENER – psichosocialinės rizikos valdymas: paskatos, poreikiai ir priemonės, EU-OSHA (2012).

Reikšmė politikai

- Tarp bendro DSS valdymo ir psichosocialinės rizikos valdymo esantis akivaizdus ryšys patvirtina, kad yra labai svarbu diegti DSS politiką ir veiksmų planą arba taikyti DSS valdymo sistemą, kurios svarbi dalis būtų psichosocialinės rizikos valdymas.
- Reikia remti iniciatyvas, pagal kurias įmonėms būtų labiau padedama mažinti psichosocialinę riziką; jose turėtų dalyvauti įvairios grupės, kaip antai sektorių organizacijos, DSS paslaugų teikėjai ir darbo inspektoriai. Šiomis iniciatyvomis reikėtų pabrėžti gerą DSS valdymo praktiką, ypač informuotumo didinimą, psichosocialinės rizikos prevencijos priemonių kūrimą ir įgyvendinimą, taip pat psichosocialinės rizikos vertinimą.
- Siekiant teikti įmonėms daugiau paramos ir gairių, reikėtų skirti dėmesio galimai darbo inspektorių įtakai (pripažintai per SLIC kampaniją¹¹) ir DSS paslaugų teikėjų, tinkamai išmokytų užsiimti psichosocialinės rizikos valdymo praktika, dalyvavimo svarbai.
- Reikėtų didinti darbdavių informuotumą apie psichosocialinės rizikos valdymo priemonių ekonominį naudingumą ir apie tai, kad valdyti psichosocialinę riziką yra įmanoma nepaisant problemos jautrumo.
- Reikia atlikti išsamesnius tyrimus, siekiant tvirtai įrodyti ryšį tarp psichosocialinės rizikos ir bendrovės veiklos rezultatų, įskaitant nedarbingumo mažinimą.

ESENER metodika ir leidiniai

- Per apklausą surengti 28 649 pokalbiai su aukščiausio lygio vadovais, atsakingais už darbuotojų sveikatą ir saugą, ir dar 7 226 pokalbiai su darbuotojų atstovais sveikatos ir saugos klausimais¹². Statistinę aibę sudarė visos įmonės, kuriose dirba 10 arba daugiau darbuotojų, įsisteigusios 31 apklausoje dalyvaujančioje šalyje ir veikiančios visuose ekonominės veiklos sektoriuose, išskyrus žemės ūkį, miškininkystę ir žvejybą. Naudojamas statistinis analizės vienetas – įmonė.
- Apklausoje dalyvavo 31 šalis: visos 27 ES valstybės narės, dvi šalys kandidatės (Kroatija ir Turkija) ir dvi ELPA šalys (Norvegija ir Šveicarija).
- Daugiau informacijos ir šios suvestinės ataskaitos vertimai į 25 kalbas paskelbti adresu (www.esener.eu).
- Pagrindiniai klausimynai ir nacionalinės versijos paskelbti adresu (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Išsami apžvalginė ataskaita paskelbta adresu (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Santrauka 23 kalbomis paskelbta adresu (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Taip pat paskelbta internetinė vaizdinės analizės priemonė (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>).
- Su visu ESENER duomenų rinkiniu galima susipažinti per Esekso universiteto Jungtinės Karalystės duomenų archyvą (*UK Data Archive*, UKDA) <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Naudotojai, norintys peržiūrėti failus su duomenimis, turi užsiregistruoti UKDA. Informacija apie registraciją paskelbta adresu (<http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>). Bet koku klausimu dėl registracijos arba priegos prie duomenų prašom kreiptis el. paštu help@esds.ac.uk.

¹¹ Vyresniųjų darbo inspektorių komiteto 2012 m. Europos psichosocialinės rizikos patikros kampanija (www.av.se/SLIC2012).

¹² Visose 27 ES valstybėse narėse surengta 24 680 pokalbių su vadovais ir 6 694 pokalbiai su darbuotojų atstovais sveikatos ir saugos klausimais.

Apie ataskaitos rengėjus

„RAND Europe“

„RAND Europe“ yra nepriklausoma pelno nesiekianti organizacija, atliekanti politikai ir sprendimams priimti reikalingus tyrimus ir analizės. Ji įsteigta 1992 m. kaip nepriklausomas JAV ekspertų centro-įmonės „RAND Corporation“ padalinys.

Kardifo universiteto Kardifo darbo aplinkos tyrimų centras (CWERC) ir Velso socialinių ir ekonominių tyrimų, duomenų ir metodų taikymo institutas (WISERD)

CWERC tiria darbuotojų sveikatos, saugos ir gerovės sąsajas darbo aplinkoje. Tai yra jungtinis tyrimų centras, remiamas Kardifo universiteto Psichologijos mokyklos ir Socialinių mokslų mokyklos.

WISERD bendrai finansuoja Velso vyriausybė (HEFCW) ir Jungtinės Karalystės ekonominių ir socialinių tyrimų taryba (ESRC), siekdamas sutelkti ir taikyti turimas su kiekybiniais ir kokybiniais tyrimų metodais ir metodikomis susijusias žinias ir patirtį Aberistvito, Bangoro, Kardifo, Glamorgano ir Svonsio universitetuose.

Notingemo universiteto Darbo, sveikatos ir organizacijų instituto (I-WHO) vadovaujamas konsorciumas.

Partneriai: Italijos kompensacijų darbuotojams tarnyba (INAIL), „TNO Work & Employment“ ir Suomijos darbuotojų sveikatos institutas (FIOH)

I-WHO yra Notingemo universiteto podiplominių taikomosios psichologijos studijų centras. Jame taikomoji psichologija taikoma darbuotojų ir visuomenės sveikatos ir saugos klausimams, taip pat teikiant susijusias sveikatos priežiūros paslaugas. Šis institutas yra WHO paskirtasis Bendradarbiavimo profesinės sveikatos srityje centras.

INAIL (Italijos kompensacijų darbuotojams tarnyba), be kita ko, siekia mažinti nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, užsiima darbuotojų draudimu ir padeda nelaimingus atsitikimus darbe patyrusiems asmenims grįžti į darbo rinką.

„TNO Work & Employment“ yra technologinius bei strateginius mokslinius tyrimus atliekantis ir konsultavimo paslaugas teikiantis institutas. TNO, mokslo žinias pritaikdamas praktikoje, siekia stiprinti universitetų ir vyriausybės inovacinius gebėjimus. TNO taip pat yra WHO paskirtasis Bendradarbiavimo profesinės sveikatos srityje centras.

Suomijos profesinės sveikatos institutas (FIOH) yra darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinių tyrimų ir specialistų organizacija. Tyrimais, kuriuos atlieka šis institutas, darbovietėse galima pasinaudoti per jo teikiamas konsultacines paslaugas ir mokymo bei informacijos sklaidos veiklą.

Santrauką suredagavo William Cockburn, Xabier Irastorza ir Malgorzata Milczarek.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros

(EU-OSHA) uždavinys – siekti, kad Europa taptų saugesne, sveikesne ir produktyvesne vieta dirbti. Agentūra renka, rengia, kuria ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą bei organizuoja visoje Europoje vykdomas informuotumo didinimo kampanijas. Europos Sąjungoje ši agentūra įsteigta 1996 m. Ispanijos Bilbao mieste, joje kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai, taip pat geriausi visų 27 ES valstybių narių ir kitų šalių ekspertai.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA

Tel. +34 944794360

Faks. +34 944794383

El. paštas: information@osha.europa.eu<http://osha.europa.eu>

Leidinių biuras

ISBN 978-92-9191-719-8



9 789291 917198