



Stjórnun vinnuverndarmála á evrópskum vinnustöðum — niðurstöður úr seinni evrópskri fyrirtækjakönnun um nýja og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2)

Evrópska áhættumiðstöðin

Stutt yfirlit

Stjórnun vinnuverndarmála á evrópskum vinnustöðum — niðurstöður úr seinni evrópskri
fyrirtækjakönnun um nýja og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2)

Höfundar: Emma Wadsworth og David Walters, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University

Verkefnisstjórn: Xabier Irastorza, Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA)

Þakkir:

Okkur langar að þakka meðlimum ráðgjafanefndar verkefnisins: Kaj Frick, Phil James, Marina Jarvis og Jan Popma fyrir athugasemdir þeirra við þessa skýrslu og fyrir afar gagnlegt framlag þeirra til vinnustofu verkefnisins. Þar að auki erum við mjög þakklát Mel Evans fyrir hjálp hennar við að skipuleggja vinnustofuna. Að lokum, fara þakkir okkar til starfsfólks EU-OSHA fyrir vel ígrundaðar athugasemdir á meðan á verkefninu stóð.

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA) fól viðkomandi aðilum gerð þessa yfirlits. Efni þess, þar á meðal álit og/eða niðurstöður eru einungis á ábyrgð höfundanna og endurspeгла ekki endilega skoðanir EU-OSHA.

Europe Direct er þjónusta sem hjálpar þér að finna svör
við spurningum þínum um Evrópusambandið

Gjaldfrjálst númer (*):

00 800 67891011

(*): Sum farsímafyrirtæki leyfa ekki a

gjald fyrir 00800 númerum e a taka

Frekari upplýsingar um Evrópusambandið má finna á Netinu (<http://europa.eu>).

Lúxemborg: Miðstöð fyrir opinberar útgáfur Evrópusambandsins, 2018

© Vinnuverndarstofnun Evrópu, 2018

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.

STUTT YFIRLIT

Markmið þessarar rannsóknar var að takast á hendur ítarlegri greiningu á gögnum úr annarri evrópsku fyrirtækjakönnuninni um nýjar og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2) varðandi vinnuvernd á vinnustöðum í Evrópusambandinu (ESB). Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA) fól viðkomandi aðilum gerð þessa yfirlits til að byggja á fyrri niðurstöðum greininga á ESENER-1 og ESENER-2 með það að markmiði að:

- einangra ráðstafanir sem gætu leitt til þess að fyrirtæki hlúðu betur að vinnuvernd;
- einangra gerðir fyrirtækja sem eru líklegri til að hugsa lítið um vinnuvernd og sem ætti að beina stuðningi sérstaklega til;
- hjálpa stefnumótandi aðilum að gera sem mest við takmarkaðar auðlindir þegar kemur að vinnuverndarráðstöfunum.

Til að ná þessu takmarki var notuð rannsókn okkar sem sýnir eftirfarandi niðurstöður fyrri greininga, á ESENER-1 og ESENER-2 gögnum, sem upphafspunktur:

- innleiðingarstig góðra starfsvenja er misjöfn eftir stærð fyrirtækja og geira
- þátttökunálgun studd með skuldbindingu stjórnar við vinnuvernd er með sterkustu fylgnina við innleiðingu góðra starfsvenja sem tengjast forvörnum
- að auki, og óháð þessari fylgni, eru frávik í innleiðingarstigi góðra starfsvenja eftir löndum.

Þessar fyrri greiningar benda því til að hinar ýmsu aðstæður á staðar-, lands- og alþjóðavísu sem fyrirtæki vinna í hafi mikil áhrif á vinnuverndarstjórnun. Og þetta gefur til kynna að hægt sé að hlúa að aðstæðum sem eru góðum eða bættum starfsvenjum í hag. Á þessum grundvelli, tókumst við á hendur aðra greiningu á gögnum ESENER-2, eins og lýst er hér að neðan, og skoðuðum niðurstöður okkar með tilliti til útgefins efnis um vinnuverndarstjórnun og hvað styður og hvað hamlar innleiðingu góðra starfsvenja á vinnustað.

Í þessari skýrslu höfum við:

1. sett saman ráðstafanir fyrir starfsvenjur á vinnustað í tengslum við skuldbindingu stjórnar við vinnuvernd; stjórnun áhættu sem hefur áhrif á öryggi starfsfólks; stjórnun áhættu sem stuðlar að heilbrigði starfsfólks; almenna vinnuverndarstjórnun; og stjórnun áhættu sem beinist að sálfélaglegri velferð starfsfólks;
2. skilgreint formgerðarflokkun þar sem hæsta stigs innleiðing góðra starfsvenja í tengslum við þessar ráðstafanir eru líklegri;
3. borið þessar formgerðarflokkunir saman til að skoða líkindi og mismun á milli þátta sem tengjast háu innleiðingarstigi á hverju svæði;
4. skoðað frekari óháða fylgni á milli hárra innleiðingastiga góðra starfsvenja og bæði nærveru fulltrúa starfsfólks og aðild ríkja sem eru hópuð saman til að endurspegla svipaðar reglugerðir, launþegatengsl, og aðrar viðeigandi aðstæður
5. kannað ESENER-2 ráðstafanir sem gætu verið vísbending um litla skuldbindingu við vinnuvernd;
6. rætt niðurstöðurnar í samhengi við útgefið efni og íhugað skírskotanir þeirra á stefnu

Aðferðir

ESENER-2, sem kom í kjölfar ESENER-1, er fyrirtækjakönnun um alla Evrópu sem er ætlað að gefa sambærilegar upplýsingar á landsvísu um hvernig vinnustaðir í Evrópu stjórna öryggi og heilbrigði. Könnunin var framkvæmd árið 2014 í 36 löndum: ESB löndunum 28 auk Albaníu, Makedóníu, Íslands, Svartfjallalands, Noregs, Serbíu, Sviss. Hún safnaði skoðunum og reynslu af vinnuverndarhættum, daglegum vinnuverndarstjórnunarstarfsvenjum og -stefnu, þátttöku starfsfólks og uppruna stuðnings fyrir „manneskjuna sem veit best“ um heilbrigði og öryggi í næstum 50.000 fyrirtækjum.

Við fórum eftir fordæmi fyrri greininga á ESENER-1 og ESENER-2, og flokkuðum ráðstafanir úr ESENER-2 könnuninni í þær sem lýsa góðum starfsvenjum með tilliti til okkar skilnings á því hvað mætti

telja ráðstafanir skuldbindingar stjórnar við vinnuvernd og stjórnun áhættu sem stafar að öryggi og heilbrigði starfsfólks, vinnuvernd almennt og sálfélagslegri velferð. Greiningar með margar breytistærðir voru því sem næst notaðar til að skoða fylgni á milli hás stigs innleiðingar þessara hópa starfsvenja og eftirfarandi; einkennum fyrirtækisins; ástæður fyrir og erfiðleika við að finna lausn á vandamálum er tengjast öryggi og heilbrigði; notkun á upplýsingum um heilbrigði og öryggi frá ytri uppruna; hvernig þátttöku launamanna er háttáð; og landið sem fyrirtækið starfar í.

Niðurstöður

Niðurstöður greininga okkar koma heim og saman við fyrri rannsóknir á gögnum ESENER-1 og ESENER-2 og við útgefið efni. Þær bentu til að tilkynntar innleiðingar ráðstafana til áhættustjórnunar sýni stigveldi, þannig að hæsta stig innleiðingar tengist öryggi, þar á eftir heilbrigði og að lokum sálfélagslegri áhættu. Þar að auki eru fyrirtæki með hátt innleiðingarstig á þessum svæðum og í tengslum við skuldbindingu stjórnar við vinnuvernd almennt:

- stærri fyrirtæki, oft þau sem eru hluti af stærri samstæðu (frekar en sjálfstæð fyrirtæki);
- þau sem eru í vissum geirum (framleiðslu geiranum fyrir vinnuverndarstjórnun, þjónustu- og opinbera geiranum fyrir sálfélagslega hættustjórnun, og framleiðslu og opinbera geiranum fyrir skuldbindingu stjórnar við vinnuvernd);
- meðvituð um að þau þurfa að hafa stjórn á samsetningu hefðbundinna (þ.e. öryggis), heilbrigðis og sálfélagslegra áhætta;
- á þeirri skoðun að það að uppfylla væntingar starfsfólks og viðhalda eða auka framleiðni þeirra eru stórar ástæður fyrir því að takast á við heilbrigði og öryggi (að uppfylla lagalegar skyldur og forðast sektir og refsiaðgerðir tengist líka háu stigi vinnuverndarstjórnunar og að viðhalda orðspori tengist líka háu stigi sálfélagslegrar áhættustjórnunar);
- þau sem fá upplýsingar um vinnuvernd utan frá;
- þau sem hafa gert vinnuvernd að aðal verkefni ákveðins starfsmanns og veitt hinum sama vinnuverndarþjálfun.

Þar að auki, og óháð hinum atriðunum, var sterk fylgni á milli hás stigs innleiðingar á góðum starfsvenjum og því að starfsmenn hefðu vinnuverndarfulltrúa og í hvaða landi fyrirtækið hefði rekstur. Sérstaklega:

- Fyrirtæki þar sem starfsfólk hefur fulltrúa og stjórn er einörð um mikilvægi vinnuverndar voru meira en sjö sinnum líklegri til að hafa hátt stig innleiðinga góðra vinnuverndarstjórnunar starfsvenja og næstum fimm sinnum líklegri til að hafa hátt stig innleiðinga góðra sálfélagslegra áhættustjórnunar starfsvenja heldur en fyrirtæki þar sem þetta tvennt fór ekki saman.
- Fyrirtæki frá Bretlandseyjum, Norðurlöndum og Suður-Evrópu voru líklegri til að vera með hátt innleiðingarstig góðra starfsvenja heldur en önnur lönd innan ESB.

ESENER-2 gögnin sýna að tilkynnt stig innleiðingar á ýmiss konar sjálfstæðum ráðstöfunum sem tengjast vinnuverndarstjórnun er yfirleitt hátt, og raunar, hærra en ýmsar aðrar rannsóknir sýna, er almennt líklegt til að eiga við um fyrirtæki í ESB. Eins og á við um flestar símakannanir þar sem svarendur eru beðnir um að leggja sjálfir mat á sínar eigin aðgerðir, eru tvær megin ástæður fyrir þessu. Fyrst að úrtakið er líklegt til að sýna ‚betri enda‘ hópsins í heild (þ.e. þann hluta hópsins sem tekur vinnuvernd alvarlegast), og í öðru lagi, þegar þessir svarendur eru beðnir um að leggja sjálfir mat á frammistöðu sína eru þeir einnig líklegri til að óafvitandi ofmeta hana heldur en vanmeta. Engu að síður, jafnvel á meðal þessa úrtaks, gaf umtalsverður minnihluti svarenda til kynna að fyrirtæki þeirra framkvæmdi ekki áhættumat (23%) eða veitti neina vinnuverndartengda þjálfun (6%). Slík fyrirtæki eru venjuleg mjög lítil eða miðlungs stór fyrirtæki, í þjónustugeiranum, og voru með lágt stig innleiðingar vinnuverndar og sálfélagslegrar áhættustjórnunar.

Niðurstöður

Niðurstöður greininga okkar koma heim og saman við fyrri rannsóknir. Þeir gefa til kynna að meirihluti fyrirtækja skýri frá innleiðingu margra ráðstafanna vegna heilbrigðis og öryggisstjórnunar sem vænta má á meðal þeirra sem uppfylla reglugerðir ESB og landa sinna að þessu leyti. Engu að síður sýna þær

Stjórnun vinnuverndarmála á evrópskum vinnustöðum — niðurstöður úr seinni evrópskri fyrirtækjakönnun um nýja og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2)

einnig að hægt er að bæta um betur í tengslum við innleiðingu þessara ráðstafana á öllum vinnustöðum og notkun góðra starfsvenja í rekstri vinnustaða.

Aftur í samræmi við fyrri niðurstöður, gefa greiningar okkar til kynna að góð vinnuverndarstjórnun sé studd af vilja og getu atvinnurekenda til vera með fullnægjandi nálgun við vinnuverndarstjórnun með þátttöku starfsfólks:

- þar sem þátttaka starfsfólks spilar mikilvægt hlutverk;
- sem er grundvöllur í kringum mat á áhættu á vinnustað og innleiðingu kerfa sem stjórna áhættunni sem finnst þannig;
- innan reglugerðarramma sem gefur umgjörð um innan hvernar reglugerðar hægt að framkvæma þetta.

Þessar helstu niðurstöður tengjast líka kjarna krafna núverandi ESB-vinnuverndarreglugerða. Eins og hefur verið sýnt fram á í fyrri rannsóknnum, eru fyrirtæki sem hafa getuna til að veita fjármagni í þennan málaflokk líklegri til að vera bæði með hærra stig góðra vinnuverndarstarfsvenja og að skilja að vinnuvernd er undirstöðuatriði þess að fyrirtækið njóti velgengni. Þetta gefur líka mikilvæga tengingu við stefnu ESB varðandi vinnuvernd. Og það er góðs viti að sjá hvernig nýleg stefna ESB hefur reynt að styðja enn betur við innleiðingu og framkvæmd slíkra nálgana í öllum aðildarríkjum ESB. Nýlegar stefnuyfirlýsingar ESB eru til marks um það. Vinnuverndarstefnuramma ESB 2014-2020 undirstrika áskoranir fyrir vinnuvernd í ESB, þ.m.t.:

- umbætur á innleiðingu fyrirliggjandi heilbrigðis- og öryggisreglna, sérstaklega með því að auka getu mjög lítilla og meðalstórra fyrirtækja til að setja upp skilvirkar og áhrifaríkar forvarnir.

Eins og er augljóst af greiningunni í þessari skýrslu, eru fyrirtæki innan ESB sem gera þetta nú þegar, en það er enn eftir svigrúm fyrir verulegar umbætur. Þetta á sérstaklega við um minni fyrirtæki, og niðurstöður okkar veita því núverandi stefnu ESB nokkurn stuðning. Þær gefa líka gagnlegan upphafspunkt fyrir framtíðar mat að þessu leyti.

Ramminn kallar einnig eftir stefnumörkun:

- Til að bæta forvarnir gegn vinnutengdum sjúkdómum með því að takast á við nýjar og aðsteðjandi hættur án þess að vanrækja fyrirliggjandi hættur.

Greining okkar á gögnum ESENER-2 í tengslum við stjórnun á sálfélagslegum áhættum sýnir að það eru ákveðin svæði góðra starfsvenja sem hafa verið innleidd í sumum fyrirtækjum í tengslum við nýjar og aðsteðjandi hættur, en hérna, eru sterkar vísbendingar um þörfina á frekari umbótum, auk þess að lærdómur sé dreginn af samræmingu tilrauna til að stjórna nýjum hættum við þær sem miðast við betur þekktar vinnuverndaráhættur. Almennu gefa niðurstöður okkar til kynna að margt í hópi góðra starfsvenja í þáttökustjórnun á vinnuvernd sé hægt að útvíkka þannig að þær tækli á áhrifaríkan hátt aðsteðjandi hættur á sama tíma og þær taki á núverandi áhættu.

Stefnuramminn bendir til þess að slíkum áskorunum ætti að taka á með þó nokkrum innbyrðis tengdum úrræðum, þ.m.t. frekari sameiningu vinnuverndarstefnumörkunar á landsvísi, í gegnum til dæmis, samræmingu stefnu og gagnkvæms lærdóms, krefjast hagnýts stuðnings við lítil og meðalstór fyrirtæki til að hjálpa þeim að eiga auðveldara með að uppfylla vinnuverndarreglur, auk umbóta á eftirfylgni aðildarríkja, og einföldun núverandi löggjafar þegar við á, á sama tíma og háu stigi verndunar á heilbrigði og öryggi launþega er viðhaldið. ESENER-2 greiningin bendir til að þessi stefnumál hafi ákveðið mikilvægi í tengslum við núverandi starfsvenjur, auk þess að gefa mikilvæga grunnlínu sem hægt er að meta framtíðar áhrif þessara úrræða út frá.

Aðrar mikilvægar þróanir á stefnu ESB, s.s. stofnun Evrópustólpa félagslegra réttinda, sem innleiddur var í júní 2017, og samskiptum Framkvæmdastjórnar ESB í janúar 2017 um nútímavæðingu vinnuverndarlöggjafar og -stefnu ESB, sjá líka fyrir sér mikla vernd starfsfólks frá áhættum sem stafa af öryggi þeirra og heilbrigði í vinnu og hvetja aðildarríkin og atvinnurekendur til að fara umfram lágmarkskröfur til að verða jafn nálægt og hægt er vinnuumhverfi án slysa og banaslysa. Aftur færa þau rök fyrir að þetta þýði að ekki þarf aðeins að beita reglunum, heldur einnig að koma á vinnuverndarstefnu sem bætir sig í sífellu með hjálp áhættumats og samskipta við starfsfólk og birgja vinnustaðarins, sem allt ætti að vera stutt af leiðbeiningum og endurgjöf. Gögnin frá ESENER-2 sem greind eru í þessari

Stjórnun vinnuverndarmála á evrópskum vinnustöðum — niðurstöður úr seinni evrópski fyrirtækjakönnun um nýja og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2)

skýrslu tengjast beint mörgum þessara metnaðarmála og gefa grunnlínu sem hægt er að mæla þróun þeirra út frá.

Þar af leiðir að það er mögulegt að koma auga á vissa samvirkni á milli núverandi stefnu og starfsvenjanna sem einangraðar voru í greiningunni á ESENER-2, sem gefur vísbendingar um tækifæri sem hægt er að byggja á og styrkja umbætur. Á sama tíma þarf einnig að taka fram að það eru breytingaröfl í byggingunni á efnahag ESB sem eru ekki nægilega vel mældar í greiningunni á gögnunum sem safnað var í ESENER-2 og þau hafa einnig áhrif á nærveru forsendanna fyrir því að góðar starfsvenjur séu teknar upp. Eins og við bendum á þó nokkrum sinnum í skýrslunni er líklegt að megnið af gögnunum sem safnað var í ESENER-2 hafi komið frá svarendum í tiltölulega stöðugum og vel stæðum fyrirtækjum. Greiningar á slíkum gögnum gefa ekki sterkbyggðar upplýsingar varðandi heilbrigðis- og öryggisaðstæður við vinnu í þeim hlutum hagkerfisins sem eru ekki eins stöðugir og vel stæðir og sem, samkvæmt öðrum hagfræðilegum greiningum, fara vaxandi í ESB í heildina. Framtíðar rannsóknir munu þurfa að taka tillit til þess ef þær eiga að gefa heildstæðari mynd af vinnuverndarframkvæmd í ESB.

Á heildina litið gefur núverandi skýrsla og greining á henni, hins vegar, mikilvæga samanburðarmynd af stöðunni í tengslum við vinnuverndarstjórnun í aðildarríkjum ESB og vísbendingu um núverandi aðstæður, með tilliti til þjóða, geira og stærðar, sem hjálpa til við að reikna hana út.

Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA)

leggur sitt af mörkunum við að gera Evrópu að öruggari, heilbrigðari og afkastameiri stað til að vinna á. Stofnunin rannsakar, þróar og dreifir áreiðanlegum, yfirveguðum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundarherferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópusambandinu árið 1994 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, fulltrúa frá stjórnslu aðildarríkjanna, frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi sérfræðingum frá hverju af hinum aðildarríkjum ESB og annars staðar frá.

Evrópska vinnuverndarstofnunin

Santiago de Compostela 12, 5th floor

48003 Bilbao, Spain

Sími +34 944358400

Fax: +34 944358401

Netfang: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

<http://osha.europa.eu>



Publications Office