

Drošība un veselība darbā skar ikvienu no mums. Ieguvums jums. Ieguvums jūsu uzņēmumam.

Kopsavilkums

Otrais Eiropas uzņēmumu apsekojums par jauniem un nākotnes riskiem (ESENER-2)

EU-OSHA otrā Eiropas mēroga uzņēmumu apsekojuma mērķis ir palīdzēt darbvietām efektīvāk risināt darba aizsardzības problēmas un veicināt darbinieku veselību un labklājību. Ar šī pētījuma palīdzību ir pieejama valstu starpā salīdzināma informācija, kas kalpo par pamatu jaunas politikas izstrādei un dažādu pasākumu īstenošanai darba aizsardzības jomā.

Saturs

Pamatinformācija	1
Būtiskākie secinājumi	2
Darba aizsardzības pārvaldība	3
Psihosociālie riski un to pārvaldība	10
Virzītājfaktori un šķēršļi	12
Darbinieku līdzdalība	14
Apsekojuma metodika	16
Papildu informācija	16

Pamatinformācija

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) otrajā Eiropas uzņēmumu apsekojumā par jauniem un nākotnes riskiem (ESENER-2) uzņēmumu pārstāvji, kas vislabāk pārzina darba aizsardzības jautājumus, tika iztaujāti par darba vides risku novēršanu darbvietā, īpaši pievēršoties psihosociālajiem riskiem, t. i., ar darbu saistītam stresam, emocionālai un fiziskai vardarbībai. Apsekojumā iekļautajās 36 valstīs 2014. gada vasarā un rudenī visās darbības nozarēs¹ tika aptaujāti kopumā 49 320 uzņēmumu, kuros nodarbina vismaz piecus cilvēkus: tās bija ES 28 valstis, kā arī Albānija, Islande,

Melnkalne, bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Serbija, Turcija, Norvēģija un Šveice.

ES pamatdirektīvu par drošību un veselības aizsardzību darbā (Direktīva 89/391/EEK) un ar to saistītās atsevišķās direktīvas darbiniekiem Eiropā nodrošina tiesisko pamatu drošai un veselībai nekaitīgai darba videi. Šo normatīvo aktu īstenošana dažādās valstīs atšķiras, un to praktiskā piemērošana ir atkarīga no darbības nozares, darbinieku kategorijas un uzņēmumu lieluma. To apstiprina ESENER-1 pētījuma dati, kurā ir salīdzināta dažādu valstu prakse, palīdzot gūt labāku priekšstatu par to, kā dažādi uzņēmumu parametri un uzņēmējdarbības vide ietekmē darba aizsardzības sistēmas izveidi un darbību.

ESENER-2 ir izstrādāts ar valdību un Eiropas līmeņa sociālo partneru atbalstu, tā mērķis ir turpināt iesākto un palīdzēt darbvietām visā Eiropā, labāk izprast to vajadzības, kā arī apzināt faktorus, kas sekmē vai kavē uzņēmumu rīcību. ESENER sīkāk pētīja četras darba aizsardzības jomas.

1. Uzņēmumu vispārējā pieeja darba aizsardzības sistēmai.
2. Psihosociālo risku problēmas risināšana.
3. Galvenie darba aizsardzības sistēmas virzītājfaktori un šķēršļi.
4. Darbinieku līdzdalība darba aizsardzībā jautājumu risināšanā.

Šajā kopsavilkuma ziņojumā ir sniegts pārskats par ESENER-2 galvenajiem secinājumiem katrā no minētajām četrām jomām. Sīkāka informācija par rezultātiem un analīze būs pieejama pārskata ziņojumā, kas tiks publicēts vēlāk 2015. gadā.

¹ Izmērot individuālās māsaimniecības (NACE T) un eksteritoriālās organizācijas (NACE U).

Būtiskākie secinājumi

Ekonomisko un sociālo apstākļu pārmaiņu ietekmē Eiropas darbavietas pastāvīgi mainās. Dažas no šīm pārmaiņām ir redzamas *ESENER-2*, piemēram, 21 % no ES 28 valstu uzņēmumiem norāda, ka vairāk nekā ceturtdaļu to darbaspēka veido par 55 gadiem vecāki darbinieki. Valstis ar lielāko šādu darbinieku īpatsvaru ir Zviedrija (36 %), Latvija (32 %) un Igaunija (30 %). Tajā pašā laikā 13 % ES 28 valstu uzņēmumu norāda, ka tajos ir darbinieki, kuri regulāri strādā no mājām, un lielākais šādu uzņēmumu īpatsvars ir Nīderlandē (26 %) un Dānijā (24 %). Jāatzīmē arī, ka 6 % no ES 28 valstu uzņēmumiem norāda, ka tajos strādā darbinieki, kuriem ir grūtības saprast uzņēmumā lietoto valodu. Šis rādītājs ir augstākais Luksemburgā un Maltā (16 %), kā arī Zviedrijā (15 %). Šis darba situācijas rada jaunas problēmas, kas jārisina, lai nodrošinātu augsta līmeņa darbinieku aizsardzību.

- *ESENER-2* rezultāti atspoguļo pakalpojumu nozares pastāvīgo pieaugumu. Visbiežāk konstatētie riska faktori ir vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, skolēniem, pacientiem (58 % uzņēmumu ES 28 valstīs), kam seko darbs neērtās piespiedu (nogurdinošās un sāpīgās) pozās (56 %) un atkārtotas vienvēidīgas plaukstu vai roku kustības (52 %).
- Psihosociālā riska faktori tiek uzskatīti par problemātiskākiem salīdzinājumā ar citiem. Gandrīz katrs piektais no uzņēmumiem, kas norāda, ka tam nākas tikt galā ar sarežģītiem klientiem vai tie izjūt laika trūkumu, arī norāda, ka tiem trūkst informācijas vai atbilstošu rīku efektīvai riska inovēšanai.
- *ESENER-2* apliecina, ka 76 % uzņēmumu ES 28 valstīs regulāri veic darba vides riska novērtējumu. Kā bija gaidāms, šajā ziņā pastāv pozitīva korelācija ar uzņēmumu lielumu, savukārt sadalījumā pa valstīm rādītāji svārstās no 94 % uzņēmumu Itālijā un Slovēnijā līdz 37 % Luksemburgā.
- Vairākums apsekoto ES 28 valstu uzņēmumu, kas veic regulāru riska novērtējumu, uzskata tos par noderīgu darba aizsardzības sistēmas elementu (90 %), un šādi rezultāti tika novēroti visās darbības nozarēs un visu lielumu uzņēmumos.
- Analizējot uzņēmumus pēc darba vides riska novērtējuma veicēja, tika novērotas būtiskas atšķirības. Paša uzņēmuma darbinieki riska novērtējumu visbiežāk veic Dānijā (76 % uzņēmumu), Apvienotajā Karalistē (68 %) un Zviedrijā (66 %). Zemākais īpatsvars ir Slovēnijā (7 %), Horvātijā (9 %) un Spānijā (11 %).
- Galvenie iemesli, ar kuriem uzņēmumi, kas neveic darba vides riska novērtējumu, pamato savu rīcību, ir šādi: "kaitīgie

faktori un riski jau ir zināmi" (83 % uzņēmumu) un "nav lielu problēmu" (80 %).

- Vairākums ES 28 valstu uzņēmumu (90 %) norāda, ka tiem ir dokuments, kurā ir skaidroti ar darba aizsardzību saistītie pienākumi un procedūras. Īpaši bieži šāda atbilde minēta lielajos uzņēmumos. Sadalījumā pa darbības nozarēm nav vērā ņemamu atšķirību, bet sadalījumā pa valstīm augstākie rādītāji ir Apvienotajā Karalistē, Slovēnijā, Rumānijā, Polijā un Itālijā (98 % visās šajās valstīs) pretstatā Melnkalnei (50 %), Albānijai (57 %) un Islandei (58 %).
- Augstākās vadības līmenī darba aizsardzības jautājumi tiek regulāri apspriesti 61 % ES 28 valstu uzņēmumu, un šis rādītājs palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu. Sadalījumā pa valstīm diskusijas biežāk notiek Čehijas Republikā (81 %), Apvienotajā Karalistē (79 %) un Rumānijā (75 %), bet zemākais īpatsvars ir Melnkalnē (25 %), Igaunijā (32 %), Islandē un Slovēnijā (35 %).
- Gandrīz trīs ceturtdaļas no apsekotajiem ES 28 valstu uzņēmumiem (73 %) apgalvo, ka nodrošina saviem grupu vadītājiem un vidējā posma vadītājiem apmācību par darba aizsardzības sistēmas darbību viņu grupās, šis rādītājs pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu, un par to visbiežāk ziņo uzņēmumi, kas darbojas būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes (82 %) un lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (81 %) nozarē. Sadalījumā pa valstīm apmācība biežāk tiek nodrošināta Čehijas Republikā (94 %), Itālijā (90 %), Slovēnijā un Slovākijā (84 %), bet retāk Islandē (38 %), Luksemburgā (43 %) un Francijā (46 %).
- Kā svarīgu iemeslu, kas uzņēmumus motivē pārvaldīt darba aizsardzību, 85 % ES 28 valstu uzņēmumu norāda juridiska pienākuma izpildi. Pastāv pozitīva korelācija ar uzņēmumu lielumu, savukārt sadalījumā pa valstīm līmenis svārstās no 68 % uzņēmumu Dānijā līdz 94 % Portugālē. Dažās valstīs, jo īpaši tajās, kas pievienojās Eiropas Savienībai 2004. gadā, un dažās kandidātvalstīs, motivējošais faktors, ko uzņēmumi visbiežāk min kā svarīgu darba aizsardzības problēmu risināšanas iemeslu, ir organizācijas reputācijas uzturēšana.
- Otrs svarīgākais veicinošais faktors darba aizsardzības jomā ir darbinieku vai viņu pārstāvju prasību apmierināšana. Saskaņā ar *ESENER-2* vairāk nekā četri no pieciem uzņēmumiem, kas ES 28 valstīs veic regulāru riska novērtējumu (81 %), norāda, ka riska novērtējumam sekojošo pasākumu izstrādē un īstenošanā iesaista darbiniekus.
- *ESENER-2* rāda, ka nevēlēšanās atklāti runāt par šiem jautājumiem šķiet galvenais iemesls, kas apgrūtina

psihosociālo risku problēmas risināšanu (30 % no ES 28 valstu uzņēmumiem). Ziņošanas biežums par grūtībām palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu.

- Nedaudz vairāk par pusi no visiem aptaujātajiem ES 28 valstu uzņēmumiem (53 %) apgalvo, ka to rīcībā ir pietiekama informācija, kā riska novērtējumā iekļaut psihosociālos riskus. Kā bija gaidāms, šis rādītājs vairāk atšķiras nevis sadalījumā pa nozarēm, bet atkarībā no uzņēmumu lieluma un jo īpaši sadalījumā pa valstīm - tas ir visaugstākais Slovēnijā (75 %) un Itālijā (74 %) pretstatā Maltai (35 %) un Slovākijai (40 %).
- Darba aizsardzības pakalpojumu izmantošana atklāj, ka visbiežāk tiek izmantoti arodveselības ārstu (68 %), plaša profila darba aizsardzības speciālistu (63 %) un nelaimes gadījumu profilakses ekspertu (52 %) pakalpojumi. Runājot par psihosociāliem riskiem, tikai 16 % ES 28 valstu uzņēmumunorādīja, ka izmanto psihologu pakalpojumus.
- Attiecībā uz darbinieku pārstāvības veidiem visbiežāk tiek minēts pārstāvis darba aizsardzības jautājumos: to min 58 % ES 28 valstu uzņēmumu, un šis rādītājs ir visaugstākais starp uzņēmumiem izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarē (67 %), apstrādes rūpniecībā (64 %) un valsts pārvaldē (59 %). Kā bija gaidāms, šos rezultātus lielā mērā ietekmē uzņēmumu lielums.
- Pievēršoties uzņēmumiem, kas norāda, ka pēdējos trīs gados pirms apsekojuma ir īstenojuši psihosociālo risku profilakses pasākumus, 63 % ES 28 valstu uzņēmumu norāda, ka šo pasākumu izstrādē un ieviešanā ir piedalījušies darbinieki. Šie rezultāti atšķiras pa valstīm, sākot ar 77 % uzņēmumu Dānijā un Austrijā un beidzot ar 43 % uzņēmumu Slovākijā. Ņemot

vērā psihosociālo risku būtību, pasākumi šajā jomā varētu būt saistīti ar darbinieku tiešu iesaistīšanu un īpaši augstu visu darbavietas dalībnieku sadarbības pakāpi.

Darba aizsardzības pārvaldība

Darba aizsardzība ir starpdisciplīnu joma, kas attiecas uz darbā iesaistītu cilvēku drošības, veselības un labklājības aizsardzību. Arvien sarežģītāki darba procesi un pārmaiņas darba apstākļos, kā arī šo iemeslu dēļ radušies jauni vai mainīgi darba vides riska faktori rada vajadzību pēc jaunas un sistemātiskas pieejas darba aizsardzībai. Ir vajadzīgi risinājumi, kas darba devējiem ļautu ņemt vērā darba aizsardzības principus visos darbības līmeņos un attiecībā uz visu veidu darbībām, kā arī īstenot šos principus ikdienas darbā.

Darba aizsardzības riski

- Šajā sabiedrības pārmaiņu kontekstā *ESENER-2* rezultāti atspoguļo pakalpojumu nozares pastāvīgo pieaugumu. Visbiežāk konstatētie riska faktori (sk. 1. attēlu) ir vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, skolēniem, pacientiem (58 % uzņēmumu ES 28 valstīs), kam seko nogurdinošas un sāpīgas pozas (56 %) un atkārtotas plaukstu vai roku kustības (52 %).
- Kā bija gaidāms, rezultāti sadalījumā pa darbības nozarēm apliecina dažas interesantas atšķirības. 1. tabulā ir redzami divi riska faktori, par kuriem nozaru uzņēmumi ziņo visbiežāk, — visās nozarēs visretāk minētais riska faktors ir diskriminācija.
- Nelaimes gadījumu risks, strādājot ar mehānismiem vai rokas darbarīkiem, ir visbiežāk sastopamais riska faktors

1. attēls. Uzņēmumā sastopamie riska faktori (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstis).



Bāze: visi uzņēmumi ES 28 valstīs.

Piezīme: psihosociālā riska faktori iekrāsoti oranžā krāsā.

1. tabula. Divi uzņēmumā visbiežāk sastopamie riska faktori sadalījumā pa darbības nozarēm (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstis).

Darbības nozare	Visbiežāk sastopamie riska faktori (% no nozares uzņēmumu skaita ES 28 valstīs)	
	Pirmais	Otrais
A: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība.	Nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar mehānismiem vai rokas darbarīkiem (78 %)	Nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar transportlīdzekļiem (73 %)
B, D, E, F: būvniecība, atkritumu apsaimniekošana, ūdensapgāde un elektroapgāde.	Nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar mehānismiem vai rokas darbarīkiem (82 %)	Cilvēku vai smagu priekšmetu celšana un pārvietošana (71 %)
C: apstrādes rūpniecība.	Nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar mehānismiem vai rokas darbarīkiem (77 %)	Atkārtotas plaukstu vai roku kustības (58 %)
G, H, I, R: tirdzniecība, transports, ēdināšanas pakalpojumi/izmitināšana un atpūtas darbības.	Vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. (62 %)	Atkārtotas plaukstu vai roku kustības (49 %)
J, K, L, M, N, S: IT pakalpojumi, finanšu darbības, operācijas ar nekustamo īpašumu un pārējās tehniskās, zinātniskās un individuālo pakalpojumu sniegšanas darbības.	Nogurdinošas un sāpīgas pozas, tostarp ilgstoša sēdēšana (64 %)	Vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. (56 %)
O: valsts pārvalde.	Nogurdinošas un sāpīgas pozas, tostarp ilgstoša sēdēšana (76 %)	Vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. (68 %)
P, Q: izglītība, veselības un sociālā aprūpe.	Vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. (75 %)	Nogurdinošas un sāpīgas pozas, tostarp ilgstoša sēdēšana (61 %)

Bāze: visi uzņēmumi ES 28 valstīs.

- būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes (82 % nozares uzņēmumu ES 28 valstīs), lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē (78 %) un apstrādes rūpniecībā (77 %).
- Vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. ir izplatītākais riska faktors izglītības, veselības un sociālās aprūpes (75 %) un tirdzniecības, transporta, ēdināšanas pakalpojumu/izmitināšanas un atpūtas darbību (62 %) nozarē. Tāpat kā par pārējiem psihosociālā riska faktoriem, par šiem faktoriem visbiežāk ziņo uzņēmumi valsts pārvaldē un pakalpojumu jomā.
 - Nogurdinošas un sāpīgas pozas, tostarp ilgstoša sēdēšana, ir izteiktākie riska faktori valsts pārvaldē (76 %) un IT pakalpojumu, finanšu darbību, operāciju ar nekustamo īpašumu un pārējo tehnisko, zinātnisko un individuālo pakalpojumu sniegšanas (64 %) nozarē. Interesanti, ka par šiem faktoriem, tāpat kā par atkārtotām plaukstu vai roku kustībām, bieži ziņo visu nozaru uzņēmumi, apstiprinot, ka balsta un kustību aparāta slimību (BKAS) fizikālie riska faktori ir izplatīti visās darbības jomās.
 - Pētījuma rezultāti liecina, ka lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības uzņēmumos ir augstākais šādu riska faktoru īpatsvars: karstums, aukstums vai caurvējš (65 % nozares uzņēmumu ES 28 valstīs), ķīmiskas vai bioloģiskas vielas (63 %), atkārtotas plaukstu vai roku kustības (63 %), garas vai neregulāras darba stundas (35 %) un iepriekš minētais nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar transportlīdzekļiem (73 %). Šie rezultāti liecina par fiziski smagajiem darba apstākļiem šajā nozarē (sk. 2. tabulu).
 - Būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes nozare atrodas rangu tabulas augšgalā šādu riska faktoru ziņā: nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar mehānismiem vai rokas darbarīkiem (82 %), cilvēku vai smagu priekšmetu celšana un pārvietošana (71 %), paaugstināts

2. tabula. Riska faktori un darbības nozares, kurās tie visbiežāk sastopami (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstis).

Riska faktors (% no visu nozaru uzņēmumu skaita ES 28 valstīs)	Visbiežāk minētā nozare (% no nozares uzņēmumu skaita ES 28 valstīs)
Vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. (58 %)	P, Q: izglītība, veselības un sociālā aprūpe. (75 %)
Nogurdinošas un sāpīgas pozas, tostarp ilgstoša sēdēšana (56 %)	O: valsts pārvalde. (76 %)
Atkārtotas plaukstu vai roku kustības (52 %)	A: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. (63 %)
Nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar mehānismiem vai rokas darbarīkiem (48 %)	B, D, E, F: būvniecība, atkritumu apsaimniekošana, ūdensapgāde un elektroapgāde. (82 %)
Cilvēku vai smagumu celšana un pārvietošana (47 %)	B, D, E, F: būvniecība, atkritumu apsaimniekošana, ūdensapgāde un elektroapgāde. (71 %)
Nelaiemes gadījumu risks, strādājot ar transportlīdzekļiem (46 %)	A: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. (73 %)
Laika trūkums (43 %)	P, Q: izglītība, veselības un sociālā aprūpe. (50 %)
Ķīmiskas vai bioloģiskas vielas (38 %)	A: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. (63 %)
Paaugstināts slidēšanas, klupšanas un krišanas risks (36 %)	B, D, E, F: būvniecība, atkritumu apsaimniekošana, ūdensapgāde un elektroapgāde. (63 %)
Karstums, aukstums vai caurvējš (36 %)	A: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. (65 %)
Skaļš troksnis (30 %)	B, D, E, F: būvniecība, atkritumu apsaimniekošana, ūdensapgāde un elektroapgāde. (61 %)
Garas vai neregulāras darba stundas (23 %)	A: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. (35 %)
Vāja komunikācija vai sadarbība organizācijā (17 %)	O: valsts pārvalde. (26 %)
Darbavietas nedrošība (15 %)	O: valsts pārvalde. P, Q: izglītība, veselības un sociālā aprūpe. (19 %)
Darbinieku nespēja ietekmēt darba tempu vai darba procesus (13 %)	O: valsts pārvalde (18 %)
Diskriminācija, piemēram, dzimuma, vecuma vai etniskās izcelsmes dēļ (2 %)	P, Q: izglītība, veselības un sociālā aprūpe. (4 %)

Bāze: visi uzņēmumi ES 28 valstīs.

paslīdēšanas, pakļūšanas un pakrišanas risks (63 %) un skaļš troksnis (61 %). Valsts pārvaldes un izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozare ir pirmajā vietā pārējo septiņu riska faktoru ziņā.

Riska novērtējums

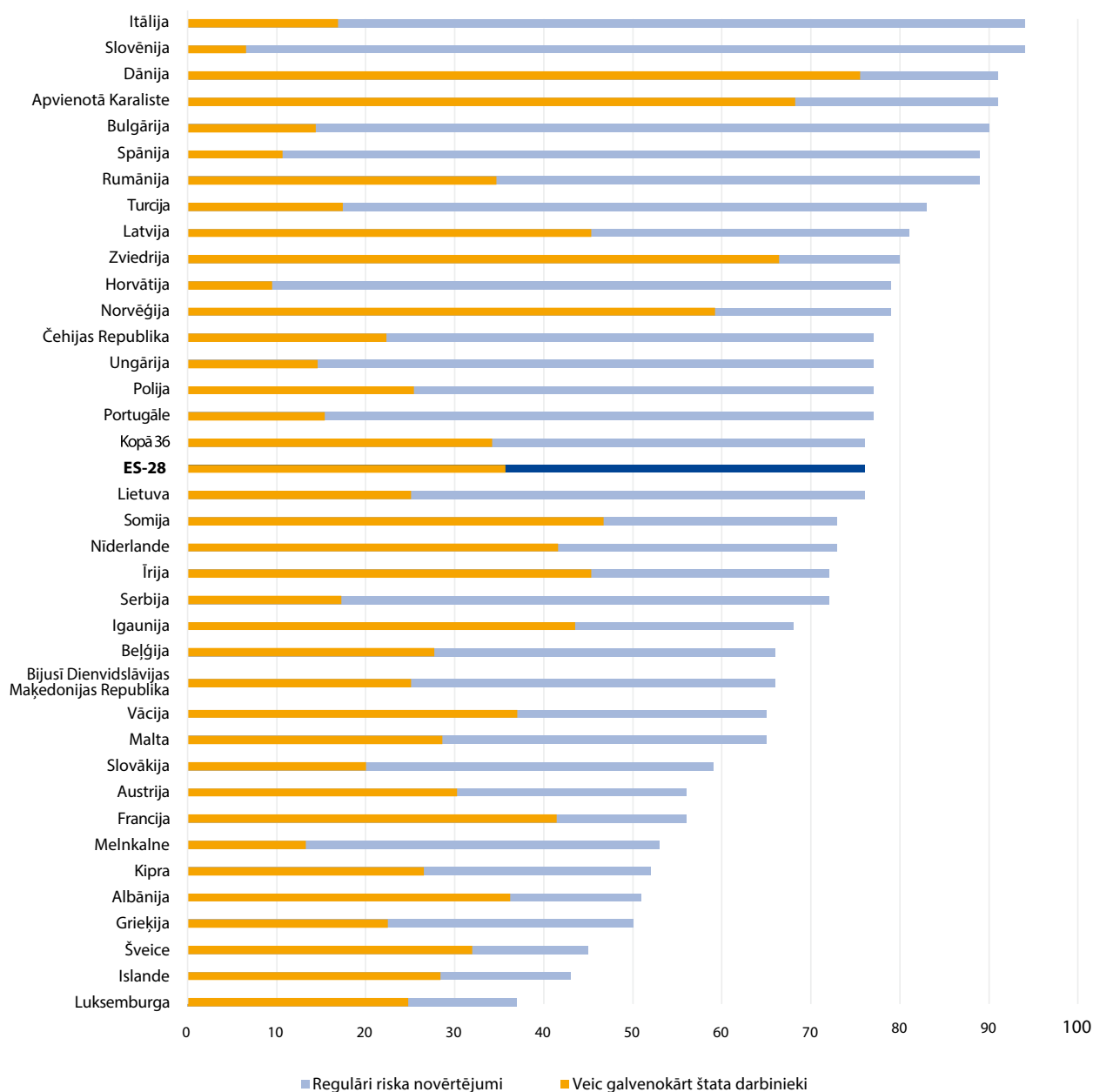
Svarīgs *ESENER-2* pētīts darba aizsardzības aspekts ir jautājums par to, vai darba vietas tiek regulāri pārbaudītas, veicot darba vides riska novērtējumu, kas ir Eiropas darba aizsardzības sistēmas stūrakmens, kā norādīts ES pamatdirektīvā par drošību un veselības aizsardzību darbā (Direktīva 89/391/EEK).

- Saskaņā ar *ESENER-2* 76 % uzņēmumu ES 28 valstīs regulāri² veic riska novērtējumu, turklāt vairākums norāda, ka tas tiek dokumentēts (92 %). Kā bija gaidāms, riska novērtējuma veikšanas biežums ir atkarīgs no uzņēmumu lielumu, tā īpatsvars svārstās no 69 % starp mikrouzņēmumiem, kas nodarbina 5–9 darbiniekus, līdz 96 % starp uzņēmumiem, kuros ir vairāk nekā 250 darbinieku.
- Sadalījumā pa valstīm īpatsvars svārstās no 94 % uzņēmumu Itālijā un Slovēnijā līdz 37 % Luksemburgā. Sadalījumā pa nozarēm augstākais līmenis konstatēts visbīstamākajās nozarēs, piemēram, apstrādes rūpniecībā (85 %), lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (84%) un būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes (83 %) nozarē.
- Interesanti, ka tādu uzņēmumu īpatsvara ziņā, kuros riska novērtējumu veic galvenokārt paša uzņēmuma darbinieki, pastāv ievērojamas atšķirības (sk. 2. attēlu). Valstu rangu tabula ievērojami mainās, tās augšgalā atrodas Dānija (76 % uzņēmumu), Apvienotā Karaliste (68 %) un Zviedrija (66 %). Zemākais īpatsvars ir Slovēnijā (7 %), Horvātijā (9 %) un Spānijā (11 %).

2 *ESENER-2* norādītais riska novērtējuma absolūtais līmenis zināmā mērā varētu būt pārvērtēts. Šāda veida mērījumu kļūda ir raksturīga visiem apsekojumiem, un *ESENER-2* ir pieliktas visas pūles, lai tā būtu minimāla. Galvenais, ka metodika nodrošina iespēju izmantot aprēķināto līmeni apsekojuma galvenajiem mērķiem — ticamiem dažādu valstu salīdzinājumiem un analīzei, salīdzinot ar citiem mainīgajiem lielumiem.

- Šķiet, ka pastāv korelācija ar uzņēmumu lielumu, jo to uzņēmumu īpatsvars, kuros riska novērtējumu veic galvenokārt paša uzņēmuma darbinieki, pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu. Tas neļauj izdarīt nekādus secinājumus par šo riska novērtējumu kvalitāti, jo dažās valstīs, iespējams, pastāv juridisks pienākums šādu uzdevumu veikšanai piesaistīt darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējus, taču principā, pieņemot, ka personas, kas uzrauga darbu, vislabāk spēj kontrolēt riskus, visiem uzņēmumiem būtu jāspēj veikt pamata riska novērtējumu tikai pašu spēkiem.
- Darba vides riska faktori, ko visbiežāk iekļauj darba vides riska novērtējumā, ir mehānismu, aprīkojuma un iekārtu drošība (84 %), kam seko piespiedu darba pozas, fiziskās darba prasības un atkārtotas kustības (75 %).
- Interesanti, ka tikai 29 % no uzņēmumiem, kas veic riska novērtējumus un norāda, ka uzņēmumā ir darbinieki, kuri strādā no mājām, norāda, ka riska novērtējumi aptver darbavietas mājās, un lielākais šādu uzņēmumu īpatsvars ir konstatēts starp valsts pārvaldes uzņēmumiem (40 %). Lai gan šie rezultāti attiecas tikai uz 13 % no aptaujāto uzņēmumu kopējās izlases, tos tomēr ir vērts paturēt prātā kā darba aizsardzības pārvaldības prakses iezīmi, sastopoties ar jauniem darba organizācijas modeļiem.
- Līdzīgā kārtā, tuvāk pievērsties uzņēmumiem, kam līdzās tieši nodarbinātām personām, ir citu kategoriju darbinieki, piemēram, pagaidu darbinieki, apakšuzņēmēji, pašnodarbinātās personas u. tml., izrādās, ka 62 % no ES 28 valstu uzņēmumiem, kas veic riska novērtējumu, tajā iekļauj arī šo kategoriju darbiniekus.
- Vairākums aptaujāto ES 28 valstu uzņēmumu, kas veic regulāru riska novērtējumu, uzskata tos par noderīgu darba aizsardzības pārvaldības veidu (90%). Šādi rezultāti raksturīgi visām darbības nozarēm un visu lielumu uzņēmumos.
- Aplūkojot uzņēmumus, kas neveic regulārus riska novērtējumus, galvenie iemesli, ar kuriem tie pamato novērtējumu neveikšanu, ir “kaitīgie faktori un riski jau ir zināmi” (83 % uzņēmumu) un “nav lielu problēmu” (80 %). Šie rezultāti attiecas uz 24 % aptaujāto uzņēmumu, tomēr rodas jautājums, vai šiem uzņēmumiem, jo īpaši mazākajiem, tiešām ir mazāk problēmu, vai tie vienkārši ir slīktāk informēti par darba vides riskiem?

2. attēls. Uzņēmumi, kas regulāri veic darbavietas riska novērtējumu, un uzņēmumi, kuros riska novērtējumu veic galvenokārt paša uzņēmuma darbinieki, sadalījumā pa valstīm (% no uzņēmumu skaita).



Bāze: visi uzņēmumi visās 36 valstīs.

Piezīme. Jautājumi par riska novērtējumiem, ko veic galvenokārt paša uzņēmuma darbinieki, tika uzdoti uzņēmumiem, kas norādīja, ka regulāri veic riska novērtējumu. Īpatsvars diagrammā pārrēķināts attiecībā uz visu uzņēmumu kopējo bāzi.

- Interesanti, ka vismazākie uzņēmumi retāk nekā lielāki uzņēmumi norāda, ka procedūra ir pārāk apgrūtināša: uz to norāda 22 % uzņēmumu, kas nodarbina 5–9 cilvēkus, pretstatā 31 % uzņēmumu, kuros ir nodarbināti vairāk nekā 250 darbinieku (sk. 3. attēlu).

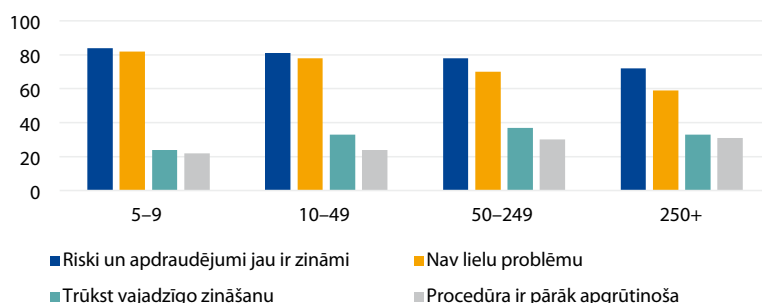
Vispārējā darba aizsardzības sistēma uzņēmumā

- Dokuments, kurā ir skaidroti ar darba aizsardzību saistītie pienākumi un procedūras, ir pieejams darbiniekiem 90 % ES 28 valstu uzņēmumu, turklāt biežāk šāds dokuments ir sastopams lielākos uzņēmumos. Sadalījumā pa darbības nozarēm nav vērā ņemamu atšķirību, bet sadalījumā pa valstīm augstākie rādītāji ir Apvienotajā Karalistē, Slovēnijā, Rumānijā, Polijā un Itālijā (98 % visās šajās valstīs) pretstatā Melnkalnei (50 %), Albānijai (57 %) un Islandei (58 %).
- Īpašu budžetu darba aizsardzības pasākumiem un aprīkojumam katru gadu atvēl 41 % ES 28 valstu uzņēmumu, turklāt īpatsvars pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu. Sadalījumā pa nozarēm šis rādītājs ir ievērojami augstāks starp valsts pārvaldes uzņēmumiem (63 %). Rezultātu analīze, salīdzinot pa valstīm atklāj, ka vislielākais šādu uzņēmumu īpatsvars ir Rumānijā (66 %), Turcijā (64 %) un Lietuvā (62 %), bet vismazākais Dānijā (15 %), Islandē (19 %) un Austrijā (23 %).
- Vadības iesaistīšanās darba aizsardzībā ir svarīgs faktors, lai tiktu īstenoti darba aizsardzības pasākumi. *ESENER-2* rāda, ka augstākās vadības līmenī darba aizsardzības jautājumi tiek regulāri apspriesti 61 % ES 28 valstu uzņēmumu, un šis rādītājs palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu. Sadalījumā pa valstīm diskusijas biežāk notiek Čehijas Republikā (81 %), Apvienotajā Karalistē (79 %) un Rumānijā (75 %), bet zemākie rādītāji ir Melnkalnē (25 %), Igaunijā (32 %), Islandē un Slovēnijā (35 %).
- Grupu vadītājiem un vidējā posma vadītājiem 73 % uzņēmumu tiek nodrošināta apmācība par darba aizsardzību viņu grupās,

šis rādītājs pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu, un uz to visbiežāk norāda uzņēmumi, kas darbojas būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes (82 %) un lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (81 %) nozarē. Sadalījumā pa valstīm apmācība biežāk tiek nodrošināta Čehijas Republikā (94 %), Itālijā (90 %), Slovēnijā un Slovākijā (84 %), bet retāk Islandē (38 %), Luksemburgā (43 %) un Francijā (46 %).

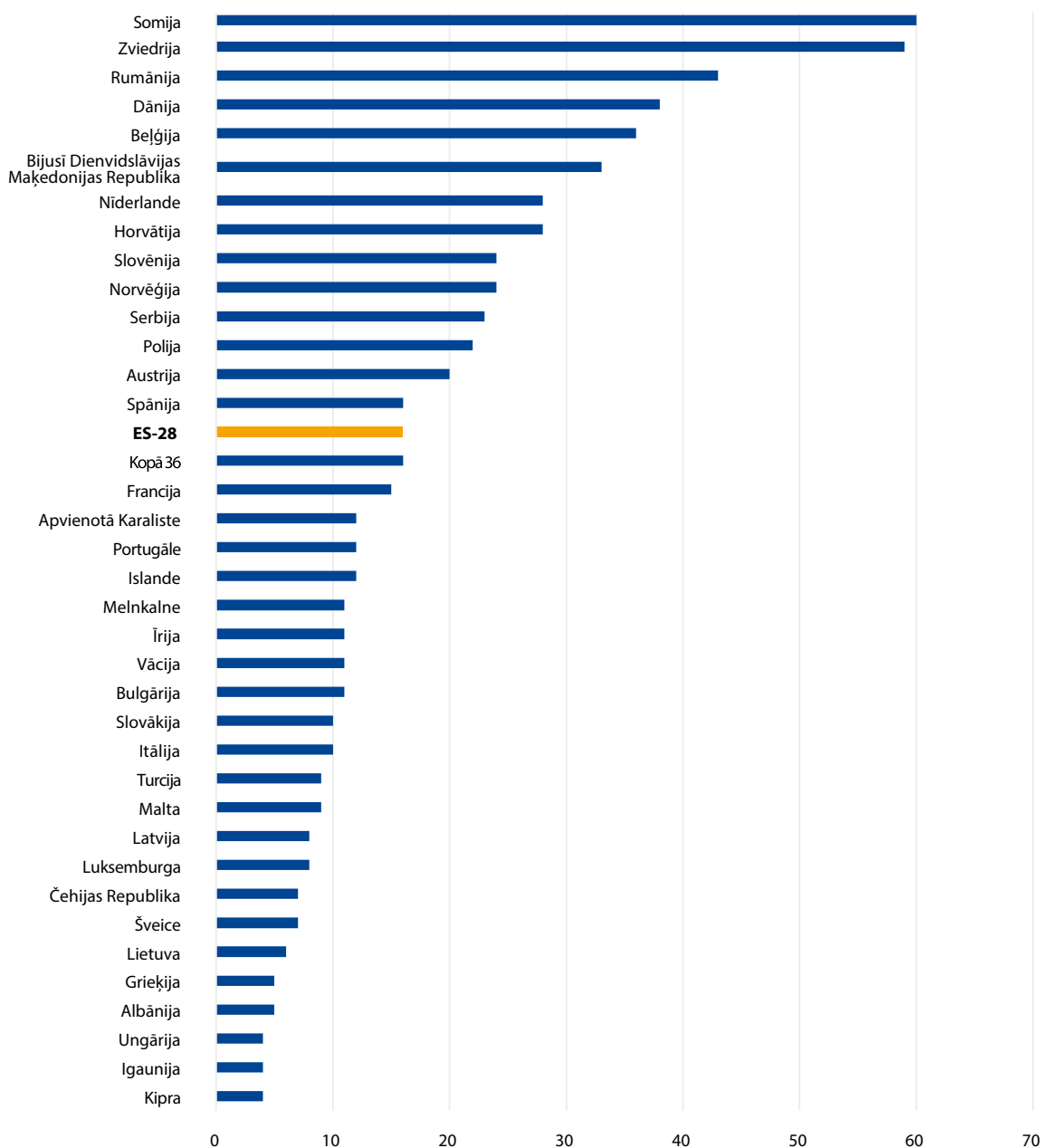
- Darba aizsardzības pakalpojumu izmantošana atklāj, ka visbiežāk tiek izmantoti arodveselības ārstu (68 %), plaša profila darba aizsardzības speciālistu (63 %) un nelaimes gadījumu profilakses ekspertu (52 %) pakalpojumi. Runājot par psihosociālajiem riskiem, tikai 16 % ES 28 valstu uzņēmumu min, ka izmanto psihologu pakalpojumus (sk. 4. attēlu). Interesanti, ka šajā ziņā starp valstīm pastāv ievērojamas atšķirības: Somijā un Zviedrijā štata vai ārštata psihologa pakalpojumus izmanto aptuveni 60 % aptaujāto uzņēmumu.
- *ESENER-2* uzņēmumiem tika uzdoti jautājumi par veselības veicināšanas pasākumiem darbinieku vidū. Visbiežāk minētais pasākums (to min 35 % no ES 28 valstu uzņēmumiem) ir izpratnes paaugstināšana par atkarību (smēķēšanas, alkohola, narkotiku) profilaksi, kam seko izpratnes paaugstināšana par uzturu (29 %) un sporta nodarbību veicināšanu ārpus darba laika (28 %). Sadalījumā pa nozarēm par veselības veicināšanas pasākumiem visbiežāk ziņo izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozares uzņēmumi. Sadalījumā pa valstīm ar augstākajiem rādītājiem izceļas Somijas uzņēmumi, kas ieņem pirmo vietu izpratnes paaugstināšanā par atkarību profilaksi (59 % uzņēmumu) un otro vietu attiecībā uz pārējiem trim pasākumiem, turklāt ar ļoti lielu tādu uzņēmumu īpatsvaru (78 %), kas norāda uz sporta nodarbību veicināšanu ārpus darba laika (80 % Zviedrijā).

3. attēls. Iemesli, kāpēc uzņēmumi neveic regulāru darba vides riska novērtējumu, sadalījumā pēc uzņēmumu lieluma (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstis).



Bāze: ES 28 valstu uzņēmumi, kas neveic regulāru darba vides riska novērtējumu.

4. attēls. Štata vai ārštata psihologa pakalpojumu izmantošana, sadalījumā pa valstīm (% no uzņēmumu skaita).



Bāze: visi uzņēmumi visās 36 valstīs.

- Kā minēts iepriekš, par riska faktoriem, kas var izraisīt BKAS, vienlīdz bieži ziņo visu darbības nozaru uzņēmumi. Attiecībā uz preventīviem pasākumiem ESENER-2 atklāj, ka 85 % uzņēmumu, kas ziņo par cilvēku vai smagumu celšanas un pārvietošanas riska pastāvēšanu, ir aprikojums, kas

atvieglo šā un citu fiziski smagu darbu veikšanu. Šis rādītājs paaugstinās līdz ar uzņēmumu lielumu un, kā bija gaidāms, uz to visbiežāk norāda tādu nozaru uzņēmumi, kuras raksturo fiziski smags darbs, piemēram, apstrādes rūpniecības (96 %), lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (93 %)

un būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes (92 %) nozares uzņēmumi. Sadalījumā pa valstīm augstākie rādītāji ir Somijā (94 %), Melnkalnē (93 %) un Islandē (90 %) pretstatā Slovākijai (71 %), Horvātijai (72 %) un Grieķijai (73 %).

- Ergonomiska aprīkojuma nodrošinājums ir otrs biežāk minētais BKAS profilakses pasākums (73 %), kura īpatsvars arī paaugstinās līdz ar uzņēmumu lielumu un kuru visplašāk izmanto IT pakalpojumu, finanšu darbību, operāciju ar nekustamo īpašumu un pārējo tehnisko, zinātnisko un individuālo pakalpojumu sniegšanas nozarē (82%) un valsts pārvaldē (82 %). Uzņēmumu vidū tas ir visbiežāk sastopams Zviedrijā (84 %) un Dānijā (83 %) pretstatā Slovākijai, Lietuvai un Bulgārijai (51 % visās trīs valstīs).

Psihosociālie riski un to pārvaldība

Būtiskās izmaiņas, kas notiek darba tirgū, veicina psihosociālu risku rašanos. Šie riski, kas ir saistīti ar veidu, kādā darbs tiek plānots, organizēts un vadīts, kā arī ar darba ekonomisko un sociālo kontekstu, rada paaugstinātu stresu un var novest pie garīgās un fiziskās veselības ievērojamas pasliktināšanās.

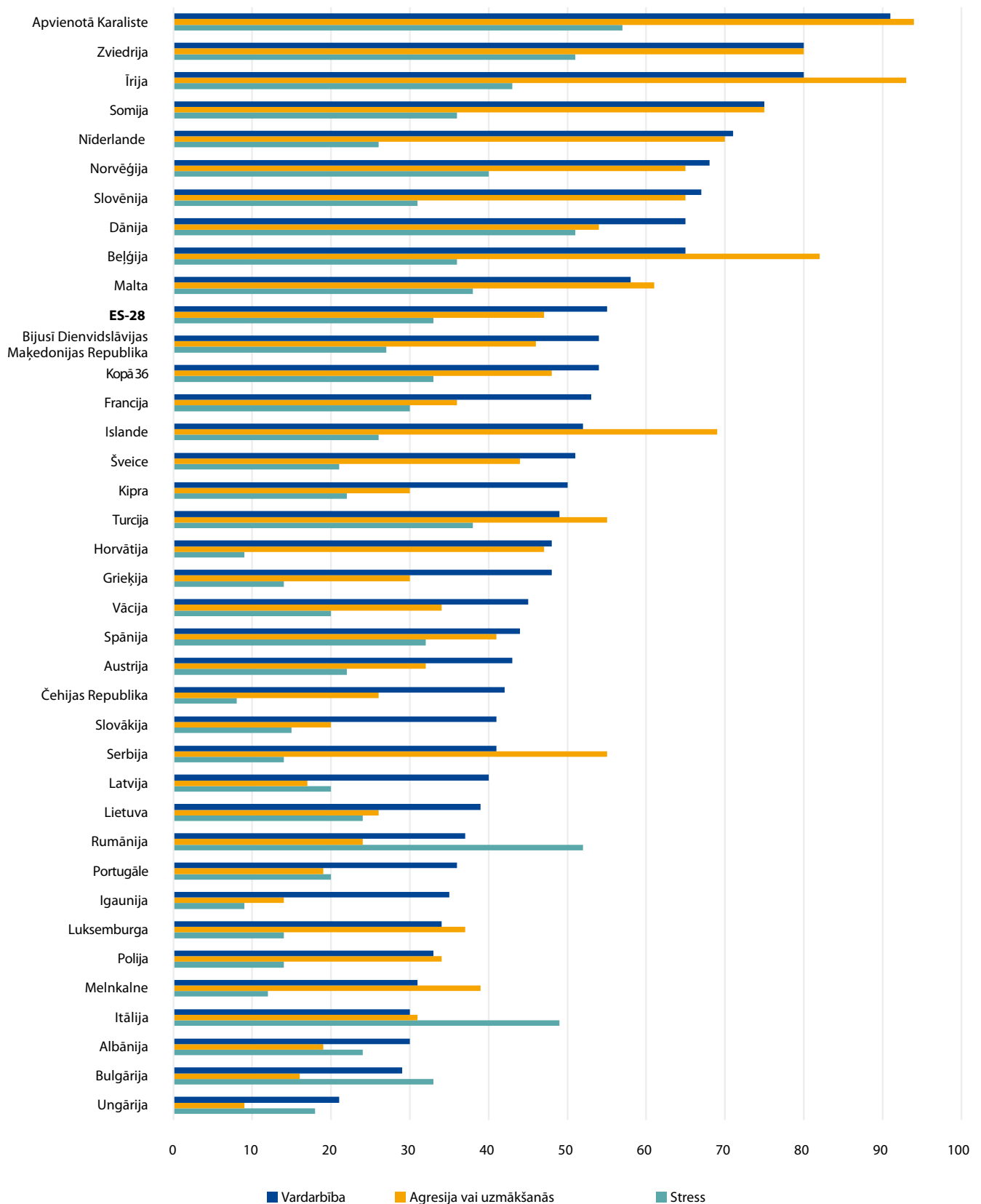
- Kā minēts iepriekš, divi biežāk sastopamie psihosociālā riska faktori ES 28 valstu uzņēmumos ir vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. (58 %) un laika trūkums (43 %). Abiem riska faktoriem ir līdzīgs nozaru profils, tie ir visvairāk izplatīti starp izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozares un valsts pārvaldes uzņēmumiem, bet vismazākais to īpatsvars konstatēts lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē un apstrādes rūpniecībā. Abu riska faktoru (jo īpaši laika trūkuma) izplatība palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu.
- Par vajadzību tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. tml. kā par riska faktoru biežāk informē Melnkalnes (78 %), Francijas un Igaunijas (70 %) uzņēmumi pretstatā Turcijas (28 %), Itālijas (37 %) un Lietuvas (39 %) uzņēmumiem.
- Ja runa ir par laika trūkumu, šķiet, ka pastāv valstu kopa, kurā tas ir īpaši izplatīts — uz laika trūkumu visbiežāk norāda

Ziemeļvalstu uzņēmumi — un kura izceļas pārējo valstu vidū: Zviedrijai un Somijai (74 %) cieši seko Dānija (73 %), Norvēģija un Islande (71 %). Nākamā valsts šajā rangu tabulā ir Nīderlande (62 %). Zemākais līmenis atkal konstatēts Turcijā (15 %), Lietuvā (16 %) un Itālijā (21 %).

Psihosociālo risku novēršana

- Psihosociālā riska faktorus uzskata par sarežģītāk novēršamiem salīdzinājumā ar citiem. Gandrīz katrs piektais no uzņēmumiem, kuri norāda, ka tiem nākas tikt galā ar sarežģītiem klientiem vai tie izjūt laika trūkumu, norāda, ka tiem trūkst informācijas vai atbilstošu rīku, lai risku efektīvi pārvaldītu.
- Sadalījumā pa nozarēm *ESENER-2* ir konstatēts, ka lielākais tādu uzņēmumu īpatsvars, kuri norāda uz informācijas vai rīku trūkumu, kas neļauj efektīvi pārvaldīt riskus, ir valsts pārvaldē, kam seko finanšu darbību, operāciju ar nekustamo īpašumu un pārējo tehnisko, zinātnisko un individuālo pakalpojumu sniegšanas nozare, no vienas puses, un izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozare, no otras puses.
- Pamatojoties uz šiem rezultātiem, *ESENER-2* ir pētīts, kā uzņēmumi pārvalda psihosociālos riskus, uzdodot jautājumus par a) rīcības plāniem un procedūrām, lai novērstu stresu, agresiju un uzmākšanos, kā arī draudu, ļaunprātīgas rīcības un vardarbības gadījumus, un b) konkrētiem pasākumiem, kas veikti pēdējos trīs gados.
- Aptuveni 33 % ES 28 valstu uzņēmumu, kuros ir vairāk nekā 20 darbinieku, norāda, ka tiem ir rīcības plāns ar darbu saistīta stresa novēršanai (sk. 5. attēlu). Šis rādītājs paaugstinās līdz ar uzņēmumu lielumu un ir ievērojami augstāks izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarē. Sadalījumā pa valstīm pastāv ievērojamas atšķirības: lielākais īpatsvars konstatēts Apvienotajā Karalistē (57 %), Rumānijā (52 %), Zviedrijā un Dānijā (51 %) pretstatā Čehijas Republikai (8 %), Horvātijai un Igaunijai (9 %).
- To uzņēmumu vidū, kas norāda, ka tiem ir vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem vai skolēniem, 55 % no uzņēmumiem, kuros ir 20 un vairāk darbinieku, norāda, ka tiem ir procedūra šāda veida risku pārvaldībai (vidējais rādītājs ES 28 valstīs). Izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozares uzņēmumu vidū šis rādītājs sasniedz 72 %. Sadalījumā pa valstīm lielākais īpatsvars ir Apvienotajā Karalistē (91 %),

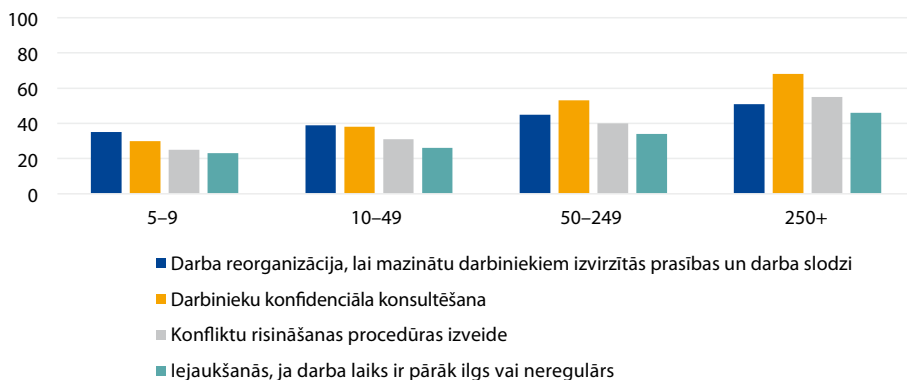
5. attēls. Rīcības plāns ar darbu saistīta stresa novēršanai un ieviestās procedūras, lai novērstu agresiju vai uzmākšanos, kā arī draudu, jaunprātīgas rīcības vai vardarbības gadījumus (% no uzņēmumu skaita).



Bāze: uzņēmumi, kuros ir vairāk nekā 19 darbinieku, visās 36 valstīs.

Jautājums par procedūrām, lai novērstu klientu, pacientu, skolēnu vai citu ārēju personu draudu, jaunprātīgas rīcības un vardarbības gadījumus, tika uzdots tikai uzņēmumiem, kas bija minējuši riska faktora "vajadzība tikt galā ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u.tml." pastāvēšanu.

6. attēls. Pēdējos trīs gados veiktie psihosociālo risku novēršanas pasākumi (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstis).



Bāze: visi uzņēmumi ES 28 valstīs.

Zviedrijā un Īrijā (80 %), bet mazākais Ungārijā (21 %) un Bulgārijā (29 %).

- Runājot par pasākumiem, ES 28 valstīs divi biežāk minētie pasākumi ir darba reorganizācija, lai mazinātu darbiniekiem izvirzītās prasības un darba slodzi (38 %), kā arī darbinieku konfidenciāla konsultēšana (36 %). Kā redzams 6. attēlā, īpatsvars pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu. Sadalījumā pa valstīm šķiet, ka uz šiem pasākumiem biežāk norāda Ziemeļvalstis, taču nav skaidras tendences, savukārt sadalījumā pa nozarēm vislielākais īpatsvars nepārprotami ir izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarē.
- Nedaudz vairāk par pusi no visiem apsekotajiem ES 28 valstu uzņēmumiem (53 %) apgalvo, ka to rīcībā ir pietiekama informācija par to, kā riska novērtējumā iekļaut psihosociālos riskus. Kā bija gaidāms, šis rādītājs vairāk atšķiras nevis sadalījumā pa nozarēm, bet atkarībā no uzņēmumu lieluma un jo īpaši sadalījumā pa valstīm, un tas ir visaugstākais Slovēnijā (75 %) un Itālijā (74 %) pretstatā Maltei (35 %) un Slovēnijai (40 %).

Virzītājfaktori un šķēršļi

Faktori, kas motivē uzņēmumus risināt darba aizsardzības un psihosociālo risku problēmas vai kuru dēļ uzņēmumi tās nerisina, ir dažādi, piemēram, normatīvo aktu prasību ievērošana, racionalitāte, izpratne par uzņēmuma ieguvumiem un izmaksām, orientācija uz vērtībām un standartiem u. tml. Taču ir daudz īpaši svarīgu faktoru, piemēram, informētības un prioritātes noteikšanas līmeņi, vadības apņemšanās un darbinieku iesaistīšana, kas ir uzskatāmi par būtiskiem darba aizsardzības sistēmas un psihosociālo risku novēršanas virzītājfaktoriem.

Virzītājfaktori

- Runājot par iemesliem, kas uzņēmumus motivē īstenot darba aizsardzības pasākumus, 85 % ES 28 valstu uzņēmumu kā svarīgu iemeslu norāda juridisko pienākumu izpildi. Šajā ziņā pastāv neliela pozitīva korelācija ar uzņēmumu lielumu, bet sadalījumā pa nozarēm nav būtisku atšķirību. Sadalījumā pa valstīm īpatsvars svārstās no 68 % uzņēmumu Dānijā (ārpus ES 28 valstīm zemākais īpatsvars ir Melnkalnē: 57 %) līdz 94 % Portugālē (sk. 3. tabulu).
- Otrs svarīgākais rīcības virzītājfaktors darba aizsardzības jomā ir darbinieku vai viņu pārstāvju prasību apmierināšana (79 %), un šis rādītājs ir visaugstākais starp uzņēmumiem izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarē. Nav vērojamas būtiskas atšķirības atkarībā no uzņēmumu lieluma.
- Dažās valstīs, jo īpaši tajās, kas pievienojās Eiropas Savienībai 2004. gadā, un dažās kandidātvalstīs, motivējošais faktors, ko uzņēmumi visbiežāk min kā svarīgu darba aizsardzības pārvaldības iemeslu, ir organizācijas reputācijas uzturēšana.

Šķēršļi

- Pētījuma rezultāti atklāj, ka, risinot darba aizsardzības problēmas, visbiežāk sastopamais šķērslis ir juridisko prasību sarežģītība (to min 40 % ES 28 valstu uzņēmumu), kam seko formalitāšu kārtošana (29 %). Par abiem šiem šķēršļiem biežāk ziņo apstrādes rūpniecības un valsts pārvaldes, kā arī būvniecības, atkritumu apsaimniekošanas, ūdensapgādes un elektroapgādes nozares uzņēmumi, turklāt šķiet, ka vismazākie uzņēmumi ar tiem saskaras biežāk nekā lielāki uzņēmumi.
- Sadalījumā pa valstīm zemākais īpatsvars ir Serbijā (9 %), Melnkalnē (11 %), Slovēnijā (14 %) un Lietuvā (14 %), bet

3. tabula. Iemesli darba aizsardzības jautājumu risināšanai uzņēmumā (% no uzņēmumu skaita, kas norādījuši uz "būtisku iemeslu", ES 28 valstīs)

Iemesli (% vidēji ES 28 valstīs)	Valsts	
	Augsts līmenis	Zems līmenis
Juridisko pienākumu izpilde (85 %)	Portugāle (94 %) Igaunija (92 %) Norvēģija (92 %)	Melnkalne (57 %) Islande (65 %) Dānija (68 %)
Darbinieku vai viņu pārstāvju prasību apmierināšana (79 %)	Itālija (93 %) Igaunija (91 %) Norvēģija (90 %)	Polija (48 %) Slovākija (53 %) Čehijas Republika (53 %)
Izvairšanās no darba inspekcijas sodiem (78 %)	Itālija (96 %) Portugāle (93 %) Bulgārija (91 %)	Šveice (57 %) Islande (57 %) Melnkalne (60 %)
Organizācijas reputācijas uzturēšana (77 %)	Igaunija (93 %) Kipra (92 %) Itālija (92 %)	Polija (39 %) Francija (61 %) Dānija (68 %)
Produktivitātes saglabāšana vai palielināšana (64 %)	Portugāle (88 %) Turcija (86 %) Kipra (86 %)	Polija (30 %) Francija (41 %) Ungārija (51 %)

Bāze: visi uzņēmumi ES 28 valstīs.

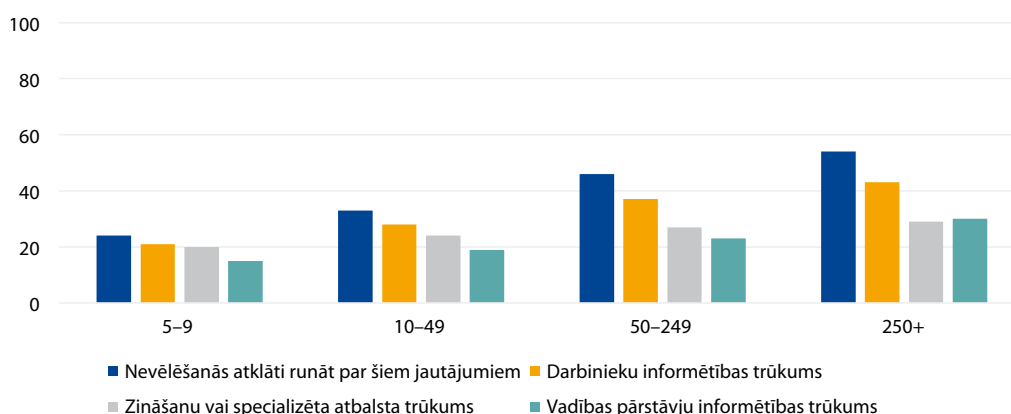
augstākais Itālijā (67 %), Turcijā (60 %) un Grieķijā (54 %). Interesanti, ka Ziemeļvalstīs (Dānijā, Somijā, Norvēģijā un Zviedrijā) laika vai personāla trūkums sagādā lielākās grūtības darba aizsardzības problēmu risināšanā. Savukārt naudas trūkumu kā šķērslī, kas sagādā lielas grūtības, visbiežāk min uzņēmumi Lietuvā, Latvijā, Melnkalnē, Maltā, Rumānijā, Serbijā, Slovēnijā, Slovākijā, Bulgārijā un Kiprā.

- Kā minēts iepriekš, daži psihosociālā riska faktori, proti, vajadzība tikt galā ar sarežģītiem pacientiem, klientiem un skolēniem, kā arī laika trūkums, ir sastopami lielā daļā

ES 28 valstu uzņēmumu. Iepriekš ir uzsvērts arī, ka psihosociālā riska faktori šķiet sarežģītāk pārvaldāmi, ko apliecina to efektīvai pārvaldībai nepieciešamās informācijas vai atbilstošu preventīvu rīku trūkums.

- ESENER-2 rāda, ka šo rezultātu pamatā ir nevēlēšanās atklāti runāt par šiem jautājumiem, kas ir galvenais iemesls, kurš apgrūtina psihosociālo risku problēmas risināšanu (30 % no ES 28 valstu uzņēmumiem), un ziņošanas biežums par šīm un visām pārējām grūtībām palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu (sk. 7. attēlu).

7. attēls. Grūtības psihosociālo risku novēršanā, sadalījumā pēc uzņēmumu lieluma (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstīs).



Bāze: uzņēmumi ES 28 valstīs, kas norāda uz vismaz viena psihosociālā riska faktora klātbūtni uzņēmumā.

- Rezultāti sadalījumā pa nozarēm atklāj, ka uz šīm grūtībām visbiežāk norāda valsts pārvaldes uzņēmumi (38 %), bet sadalījumā pa valstīm vislielākais īpatsvars ir Somijā (44 %), Īrijā (40 %) un Francijā (36 %) pretstatā bijušajai Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikai, Slovēnijai (15 %) un Ungārijai (17 %). Šis ir visbiežāk minētās psihosociālo risku problēmas risināšanas grūtības 20 valstīs.
- Otrs nozīmīgākais šķērslis ir darbinieku informētības trūkums (26 %), kas faktiski ir visbiežāk sastopamais apgrūtinājums uzņēmumos Igaunijā, Spānijā, Horvātijā, Ungārijā, Maltā, Nīderlandē, Portugālē, Rumānijā, Serbijā, Zviedrijā un Turcijā. Ziņošanas biežums par darbinieku informētības trūkumu palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu, bet sadalījumā pa nozarēm vislielākais īpatsvars ir apstrādes rūpniecībā (32 %).

Darbinieku līdzdalība

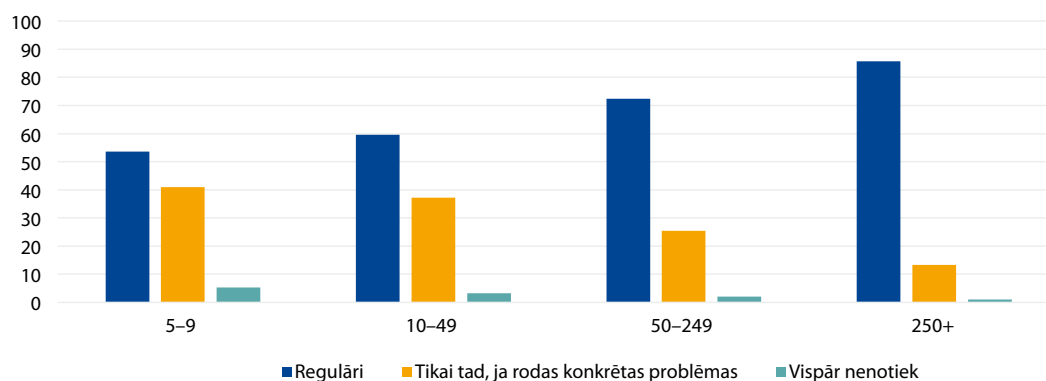
ESENER ir nošķirta neoficiāla līdzdalība (ar to saprotot darbinieku tiešu iesaistīšanu) un oficiāla darbinieku līdzdalība, izmantojot pārstāvību uzņēmumu padomēs un darbinieku arodbiedrību pārstāvību. Šāds sadalījums ir būtisks, jo abi līdzdalības veidi atšķiras pēc līdzdalības apjoma un pēc tā, cik lielā mērā tā tiek regulēta. Neoficiāla jeb tieša līdzdalība var notikt jebkura veida uzņēmumā neatkarīgi no tā lieluma un nozares. Savukārt oficiālai jeb institucionālai līdzdalībai ir jāizveido oficiālas struktūras saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu un sociālajām tradīcijām. Loģiski, ka tā ir cieši saistīta ar uzņēmumu lielumu.

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

Konsultācijas

- Pievērsties uzņēmumiem, kas norāda, ka trīs gados pirms pētījuma ir īstenojuši psihosociālo risku novēršanas pasākumus, redzam, ka 63 % ES 28 valstu uzņēmumu norāda, ka šo pasākumu izstrādē un ieviešanā ir piedalījušies darbinieki. Šie rezultāti sadalījumā pa valstīm atšķiras, sākot ar 77 % uzņēmumu Dānijā un Austrijā un beidzot ar 43 % uzņēmumu Slovēnijā.
- Ņemot vērā psihosociālo risku būtību, pasākumi šajā jomā varētu būt saistīti ar darbinieku tiešu iesaistīšanu un īpaši augstu visu darbavietas dalībnieku sadarbības pakāpi.
- *ESENER-2* ir konstatēts, ka 81 % uzņēmumu ES 28 valstīs riska novērtējumam sekojošo pasākumu izstrādē iesaista darbiniekus un šajā ziņā starp nozarēm nav būtisku atšķirību. Interesanti, ka rezultāti sadalījumā pēc uzņēmumu lieluma atklāj, ka to uzņēmumu daļa, kuri riska novērtējumam sekojošo pasākumu izstrādē iesaista darbiniekus, pakāpeniski samazinās no 84 % starp uzņēmumiem, kas nodarbina 5–9 cilvēkus, līdz 77 % starp uzņēmumiem, kuros strādā vairāk nekā 250 cilvēku.
- *ESENER-2* atklājas, ka darbinieku pārstāvju un vadības diskusijas par darba aizsardzības jautājumiem regulāri notiek 56 % ES 28 valstu uzņēmumu, kuros ir darbinieku pārstāvība. Šis rādītājs ievērojami palielinās līdz ar uzņēmumu lielumu. Savukārt mazākajos uzņēmumos biežāk ir sastopama *ad hoc* reakcija, jo 41 % no tiem norāda, ka šādas diskusijas notiek tikai tad, ja rodas konkrētas problēmas, un šis rādītājs samazinās, pieaugot uzņēmumu lielumam (sk. 8. attēlu).

8. attēls. Cik bieži notiek darbinieku pārstāvju un vadības diskusijas par darba aizsardzības jautājumiem (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstīs)



Bāze: ES 28 valstu uzņēmumi, kas norāda, ka tajos ir darbinieku pārstāvība.

- Ja šādas sanāksmes notiek, 70 % no ES 28 valstu uzņēmumiem apliecina, ka faktiski nekad nerodas ar darba aizsardzību saistītas domstarpības. Pieaugot uzņēmumu lielumam, ir skaidri redzama lejupejoša tendence, proti, jo lielāks uzņēmums, jo lielāka iespējamība, ka tajā pastāv domstarpības.
- Domstarpības galvenokārt attiecas uz veicamajiem pasākumiem (56 %) un ieguldījumiem aprīkojumā (45 %). Šie rezultāti ir samērā konsekventi visās darbības nozarēs un visu lielumu uzņēmumos.

Oficiāla darbinieku pārstāvība

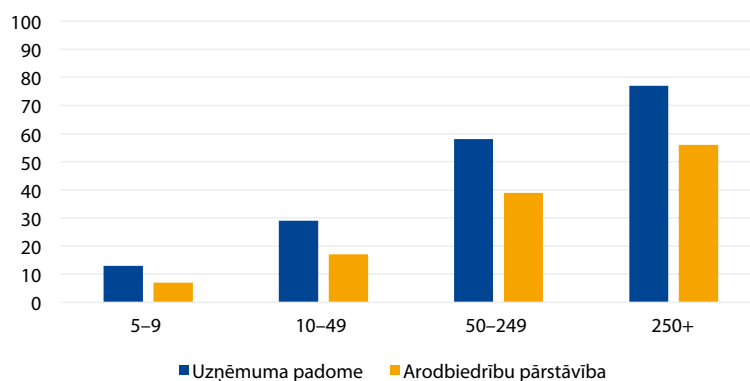
Runājot par oficiālu darbinieku pārstāvību, 25 % ES 28 valstu uzņēmumu ir uzņēmumu padomes, bet arodbiedrību pārstāvji ir 15 % uzņēmumu. Kā redzams 9. attēlā - oficiāla darbinieku pārstāvība nepārprotami pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu.

- Sadalījumā pa darbības nozarēm lielākais uzņēmumu padomju, kā arodbiedrību pārstāvības īpatsvars ir valsts pārvaldes un izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozares uzņēmumos.
- Uz lielāko arodbiedrību pārstāvības īpatsvaru norāda Ziemeļvalstis Norvēģija (71 %), Islande (55 %) un Zviedrija (54%) pretstatā Albānijai (6%) un Igaunijai (7%). Uzņēmumu padomju izplatības ziņā augstākie rādītāji ir Luksemburgā (41 %), Francijā (39 %) un Slovākijā, bet zemākie konstatēti Islandē (4 %), Čehijas Republikā, Serbijā un Portugālē (5 %).

Oficiāla pārstāvība darba aizsardzības jautājumos

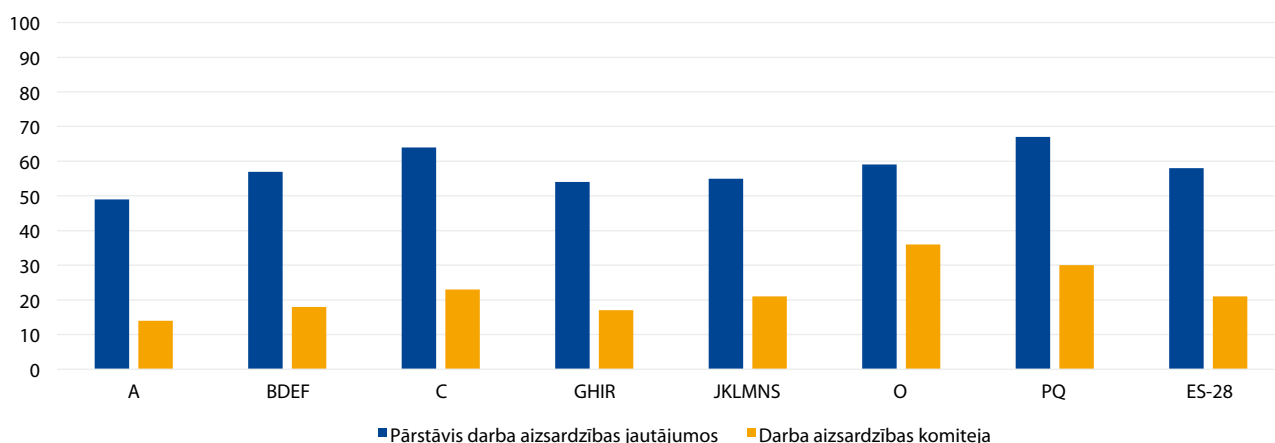
- Attiecībā uz oficiālu pārstāvību darba aizsardzības jautājumos (sk. 10. attēlu) ESENER-2 respondentiem tika jautāts, vai uzņēmumā ir pārstāvis darba aizsardzības jautājumos vai darba aizsardzības komiteja. Visbiežāk tiek minēts pārstāvis darba aizsardzības jautājumos: uz to norāda 58 % ES 28 valstu uzņēmumu, un šis rādītājs ir visaugstākais starp uzņēmumiem izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarē (67 %), apstrādes rūpniecībā (64 %) un valsts pārvaldē (59 %).
- Par darba aizsardzības komitejām ziņo 21 % ES 28 valstu uzņēmumu, un sadalījumā pa nozarēm arī tās visbiežāk ir sastopamas valsts pārvaldes (36 %) un izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozares (30%) uzņēmumos.
- Kā bija gaidāms, šos rezultātus lielā mērā nosaka uzņēmumu lielums, jo īpaši darba aizsardzības komiteju gadījumā, kuru īpatsvars ievērojami pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu.
- Sadalījumā pa valstīm pārstāvji darba aizsardzības jautājumos visbiežāk ir sastopami Itālijā (87 %), Rumānijā un Lietuvā (78 %), bet visretāk Melnkalnē (17 %), Grieķijā (17 %) un Albānijā (20 %). Runājot par darba aizsardzības komitejām, vislielākais to īpatsvars ir Dānijā (50 %) Bulgārijā (44 %) un Turcijā (40 %) pretstatā Latvijai (2 %), bijušajai Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikai (3 %) un Ungārijai (3 %).
- Visbeidzot, 80 % ES 28 valstu uzņēmumu, kuros ir pārstāvji darba aizsardzības jautājumos, min, ka darba laikā nodrošina viņiem apmācību, lai palīdzētu veikt pienākumus. Rezultāti sadalījumā pa nozarēm neliecina par lielām atšķirībām,

9. attēls. Oficiāla darbinieku pārstāvība uzņēmumos: uzņēmumu padomes un arodbiedrību pārstāvība, sadalījumā pēc uzņēmumu lieluma (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstis).



Bāze: visi ES 28 valstu uzņēmumi, jautājums uzdots valstīs, uz kurām attiecas šie pārstāvības veidi.

10. attēls. Oficiāla pārstāvība uzņēmumos darba aizsardzības jautājumos sadalījumā pa nozarēm: pārstāvji darba aizsardzības jautājumos un darba aizsardzības komitejas (% no uzņēmumu skaita, ES 28 valstīs).



Bāze: visi ES 28 valstu uzņēmumi, lielums atkarīgs no šo pārstāvības veidu sliekšņiem dalībvalstīs.

NACE 2. red. sadaļas: **A:** lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. **B, D, E, F:** būvniecība, atkritumu apsaimniekošana, ūdensapgāde un elektroapgāde. **C:** apstrādes rūpniecība. **G, H, I, R:** tirdzniecība, transports, ēdināšanas pakalpojumi/izmitināšana un atpūtas darbības. **J, K, L, M, N, S:** IT pakalpojumi, finanšu darbības, operācijas ar nekustamo īpašumu un pārējās tehniskās, zinātniskās un individuālo pakalpojumu sniegšanas darbības. **O:** valsts pārvalde. **P, Q:** izglītība, veselības un sociālā aprūpe.

izteiktāka tendence ir vērojama sadalījumā pēc uzņēmumu lieluma, jo īpatsvars pieaug līdz ar uzņēmumu lielumu. Sadalījumā pa valstīm ir dažas atšķirības: par visaugstāko līmeni ziņo Slovēnija (94 %), Igaunija (92 %) un Čehijas Republika (89%) pretstatā Albānijai (43 %), Melnkalnei (53 %) un Ungārijai (64 %).

Apsekojuma metodika

- Intervijas notika 2014. gada vasarā un rudenī sākumā uzņēmumos ar pieciem un vairāk darbiniekiem, gan privātās, gan valsts organizācijās un visās saimniecisko darbību nozarēs, izņemot individuālās mājsaimniecības (NACE T) un eksteritoriālās organizācijas (NACE U).
- Apsekojums aptvēra 36 valstis: visas 28 Eiropas Savienības dalībvalstis, sešas kandidātvalstis (Albāniju, Islandi, Melnkalni, bijušo Dienvidslāvijas Maķedonijas Republiku, Serbiju un Turciju) un divas EBTA valstis (Norvēģiju un Šveici).
- Kopumā tika aptaujāti 49 320 uzņēmumu, par respondentiem izvēloties cilvēkus, kuri uzņēmumā vislabāk pārzina darba aizsardzības jautājumus. Sadalījumā pa valstīm uzņēmumu izlases lielums svārstījās no aptuveni 450 uzņēmumiem Maltā līdz 4250 uzņēmumiem Apvienotajā Karalistē (valstu izlašu lielumu sk. <http://www.esener.eu>).
- Valsts standarta izlases tika palielinātas (ar attiecīgo valstu iestāžu finansējumu) trīs valstīs: Slovēnijā, Spānijā un Apvienotajā Karalistē.
- Dati tika vākti, izmantojot datorizētas telefonintervijas (CATI).

- Datu vākšanu uz vietas veica *TNS Deutschland GmbH* un tā datu vākšanas centru tīkls apsekojumā iesaistītajās valstīs.
- Izlases tika veidotas saskaņā ar neproporcionāli stratificētas izlases plānu, vēlāk datus sverot.
- Ir pieliktas pūles, lai izveidotu izlases, kas nodrošina nepieciešamo kvalitāti un dažādu valstu salīdzināmību.
- Anketu izstrādāja ekspertu grupa, kas specializējās apsekojumu plānošanas un darba aizsardzības (jo īpaši psihosociālo risku) jautājumos, kopā ar *EU-OSHA* darbiniekiem.
- Papildu informācija par *ESENER* metodiku: <http://www.esener.eu>.

Papildu informācija

Ziņojums par pirmajiem secinājumiem ir publicēts 2015. gada februārī un ir pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view> Sīkāka informācija par rezultātiem un analīzi būs pieejama <http://www.esener.eu>, un *ESENER* datu kopa vēlāk 2015. gadā būs pieejama Apvienotās Karalistes Datu arhīvā (*UKDA*) Esekas universitātes tīmekļa vietnē: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>.

Papildu analīze tiks veikta 2015. un 2016. gadā un publicēta 2017. gadā.

Projekta vadības: *Xabier Irastorza*, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

**Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes
uz jautājumiem par Eiropas Savienību**

**Bezmaksas tālruņa numurs (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama portālā *Europa* (<http://europa.eu>).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2015. gads

ISBN: 978-92-9240-684-4

doi: 10.2802/487021

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2015. gads

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Eiropas **Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)** palīdz Eiropai kļūt par drošāku, veselīgāku un produktīvāku vietu darbam.

Aģentūra pēta, izstrādā un izplata uzticamu, izsvērtu un objektīvu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī rīko Eiropas mēroga informatīvi izglītojošas kampaņas. Aģentūra, ko Eiropas Savienība nodibinājusi 1994. gadā un kas atrodas Spānijas pilsētā Bilbao, savā darbā iesaista pārstāvjus no Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdībām, darba devēju un darba ņēmēju organizācijām, kā arī vadošos ekspertus no katras ES dalībvalsts un ārpus to robežām.

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

Profilakses un pētniecības struktūrvienība

Santiago de Compostela, 12

48003 Bilbao, SPĀNIJA

Tālr. +34 944358400

E-pasts: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



■ Publikāciju birojs