

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

Izpratne par darba aizsardzības jautājumiem, psihosociālie riska faktori un darbinieku līdzdalība — ESENER pētījuma rezultāti

Četrus sekundārās analīzes ziņojumu kopsavilkums

Saturs

Svarīgākie secinājumi	1
Pamatinformācija	2
Darba aizsardzības sistēma	2
Darbinieku pārstāvība un konsultēšana darba aizsardzības jomā	5
Ar psihosociālā riska faktoru efektīvu pārvaldību saistītie apstākļi	7
Psihosociālo riska faktoru pārvaldība — virzītāji, šķēršļi, vajadzības un īstenotie pasākumi	10
ESENER metodoloģija un publikācijas	13
Par sagatavotajiem	14

Svarīgākie secinājumi

Darba aizsardzības sistēma

- Var secināt, ka Eiropas Savienības tiesību akti ir pietiekami efektīvi mudinājuši uzņēmumus nodrošināt darba aizsardzības sistēmas ieviešanu un uzturēšanu ar visaptverošu un sistēmisku pieeju.
- Jo mazāks ir uzņēmums, jo zemāks ir tā darba aizsardzības sistēmas līmenis, īpaši uzņēmumos ar mazāk nekā 100 darbiniekiem. Tomēr šis pazeminājums dažādās valstīs ir atšķirīgs, un tas liecina, ka ir iespējams veicināt labvēlīgu “apstākļu kopumu”, kuros pat mazākie uzņēmumi varētu īstenot preventīvus pasākumus.
- Darba aizsardzības sistēmas esamība ir izplatītāka nozarēs, ko uzskata par “īpaši bīstamām”, taču, tā kā arvien biežāk rodas

tādas problēmas kā balsta un kustību sistēmas slimības, stress, fiziskā un emocionālā vardarbība, efektīvi preventīvie pasākumi ir vajadzīgi visās nozarēs.

- Situācijas atšķirība dažādās valstīs liecina par iespēju gūt pieredzi, izmantojot salīdzināmus pētījumus par dažādām valstīm.

Darbinieku pārstāvība un informēšana par darba aizsardzības jautājumiem

- Darbavietās, kurās ir darbinieku pārstāvji darba aizsardzības jomā, pastāv lielāka iespējamība, ka vadība iesaistīsies darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanā un tiks īstenoti preventīvi pasākumi gan vispārīgos darba aizsardzības jautājumos, gan specifiskās situācijās, piemēram, psihosociālā jomā.
- Īpaši laba sadarbība veidojas gadījumos, ja darbinieku pārstāvību papildina vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā; turklāt ietekme ir vēl lielāka, ja pastāv darbinieku padomes vai uzņēmuma līmeņa arodbiedrības un darbinieku pārstāvīms nodrošina atbilstošas mācības un atbalstu.
- ESENER apstiprina, ka darbinieku pārstāvjiem darba aizsardzības jomā ir vajadzīgs pastāvīgs atbalsts.
- Nepieciešami papildus pētījumi par to, kā darbinieku pārstāvība var palīdzēt visefektīvāk novērst psihosociālā riska un citus nākotnes risku veidus.

Psihosociālā riska pārvaldība

- Eiropā daudzās darbavietās psihosociālā riska pārvaldība notiek sistemātiski, taču šis pieejas izplatība un izmantošanas apmērs dažādās valstīs ievērojami atšķiras.

- Papildus sistemātiskai psihosociālā riska novēršanai jādomā arī par to, kā panākt arvien plašāku preventīvu pasākumu īstenošanu uzņēmumos.
- Ar “apstākļu kopumu” saistīti faktori jeb vide, kurā darbojas uzņēmums, īpaši spēcīgi ietekmē psihosociālā riska novēršanu mazos uzņēmumos, un, uzlabojot šos faktoros, varētu uzlaboties arī psihosociālā riska pārvaldība visā Eiropā.
- Zemais pasākumu līmenis tādās nozarēs kā būvniecība un ražošana, pretstatā izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarēm, liecina par to, ka visās nozarēs konsekvētāk jāīsteno preventīvi pasākumi.

Virzītāji, šķēršļi, vajadzības un īstenotie pasākumi psihosociālā riska pārvaldības jomā

- Preventīvus pasākumus psihosociālā riska jomā visdrīzāk veiks uzņēmumi, kuros efektīvi darbojas darba aizsardzības sistēma. Visbiežāk uzņēmumus stimulē rīkoties darbinieku vai viņu pārstāvju pieprasījumi (ieteikumi) un vēlme samazināt darba kavējumus. *Ad hoc* pasākumus vairāk ietekmē vēlme uzlabot uzņēmējdarbību — augstas produktivitātes saglabāšana, darba kavējumu samazināšana, klientu prasību izpilde vai darba devēja tēla uzturēšana.
- Par lielākajiem psihosociālā riska pārvaldības šķēršļiem atzīst tehniskā atbalsta un ieteikumu trūkumu, kam seko resursu trūkums. Atsevišķi pierādījumi liecina, ka tādi šķēršļi kā problēmas jutīgums vai resursu trūkums uzņēmumam kļūst svarīgi tikai tad, kad tas ir “iesaistījies” psihosociālā riska pārvaldībā.
- Ir jāpaaugstina informētība par psihosociālā riska veidiem, kā arī sniegtais atbalsts un ieteikumi. Lai apstiprinātu pieņēmumu, ka, uzlabojot uzņēmējdarbības vidi, uzlabosies arī psihosociālā riska pārvaldība darbavietās, ir jāveic papildu pētījumi.

Pamatinformācija

ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra 2009. gada jūnijā pabeidza lauka darbu pie visas Eiropas uzņēmumu apsekojuma par darba drošību un veselības aizsardzību — Eiropas uzņēmumu apsekojuma par jaunajiem un nākotnes riska veidiem (*ESENER*)⁽¹⁾. Apsekojumā piedalījās 31 valsts (27 Eiropas Savienības dalībvalstis, Norvēģija, Šveice, Horvātija un Turcija), un notika aptuveni 36 000 interviju. Apsekojuma mērķis bija palīdzēt darbavietām efektīvāk risināt ar darba drošību un veselības aizsardzību saistītās problēmas, kā arī veicināt darbinieku veselību un labklājību, nodrošinot politikas veidotājiem salīdzināmu informāciju par dažādām valstīm, kas būtu jāņem vērā, izstrādājot un īstenojot jaunu politiku.

(1) Sk. īsu metodoloģisko piezīmi dokumenta beigās.

Individuālās pa tālruni veiktās intervijās *ESENER* apsekojuma veicēji uzņēmumu vadītājiem un darbinieku pārstāvjiem darba aizsardzības jomā jautāja, kā attiecīgajā darbavietā notiek darba vides riska faktoru pārvaldība, īpašu uzmanību pievēršot psihosociālā riska faktoriem, t. i., tādiem faktoriem kā ar darbu saistīts stress, emocionālā un fiziskā vardarbība.

Rezultāti ir pieejami vietnē www.esener.eu, un tiem ir pievienots aprakstošs pārskata ziņojums, kurā izklāstīti sākotnējie rezultāti (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management), kā arī 23 valodās sagatavots kopsavilkums (http://osha.europa.eu/lv/publications/reports/lv_esener1-summary.pdf).

Atsevišķu jautājumu rezultātus, kas iedalīti pa valstīm, nozarēm un atbilstīgi uzņēmumu lielumam, var apskatīt arī, izmantojot interaktīvu kartēšanas rīku (<http://osha.europa.eu/sub/esener/lv>).

Pēc šīs sākotnējās analīzes 2011. gadā tika īstenoti četri padziļinātas (daudzfaktoru) sekundārās analīzes projekti. To pārskats ir iekļauts šajā kopsavilkuma ziņojumā. Šajos četros ziņojumos ir likts uzsvars uz šādiem jautājumiem:

- darba aizsardzības sistēma;
- darbinieku pārstāvība un konsultēšana darba aizsardzības jomā;
- faktori, kas ietekmē psihosociālā riska faktoru pārvaldību;
- psihosociālā riska faktoru pārvaldība — virzītāji, šķēršļi, vajadzības un īstenotie pasākumi.

Šie ziņojumi ir sagatavoti, lai palīdzētu ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai informēt Eiropas un valstu politikas veidotājus, sniedzot drošu pamatu debatēm par svarīgākajiem jautājumiem. Precīzāk nosakot specifiskās vajadzības (piemēram, atbilstīgi uzņēmuma lielumam, darbības nozarei un atrašanās vietai), tie palīdzēs izstrādāt un īstenot pasākumus darbavietās un tādējādi arī sekmēs resursu efektīvāku piešķiršanu. Rezultātiem vajadzētu arī veicināt un sekmēt turpmākus pētījumus.

Darba aizsardzības sistēma⁽²⁾

Galvenie šā ziņojuma pētījuma mērķi bija šādi:

- 1) *ESENER* datus noteikt efektīvas darba aizsardzības prakses piemērus;
- 2) noteikt uzņēmumu tipoloģiju atbilstīgi to iezīmēm (valsts, lielums, darbības ilgums, sektors vai nozare);
- 3) ņemot vērā zinātniskās atziņas un informāciju par normatīvo un uzņēmējdarbības vidi, noskaidrot, kādu apstākļu kopums

(2) Līgumslēdzējs: *RAND Europe*.

visvairāk ietekmē uzņēmumu gatavību nodrošināt efektīvas darba aizsardzības sistēmas darbību;

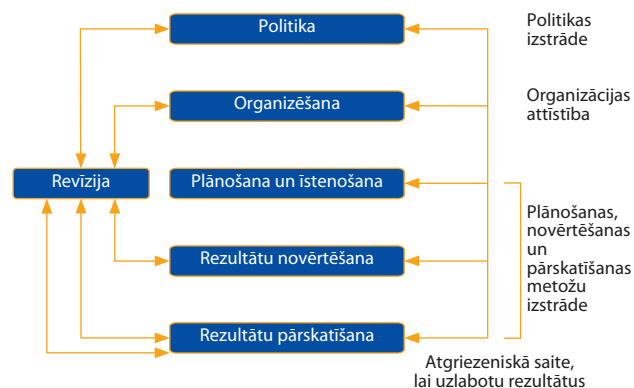
4) apspriest empiriskās analīzes politisko ietekmi.

Analīzē ietilpa arī literatūras pārskatīšana un ESENER datu modeļēšana. Literatūras avotu pārskatīšanas mērķis bija noteikt, kāda ir saistība starp mainīgajiem lielumiem, kurus varētu pārbaudīt modeļēšanas posmā, un ierosināt konceptuālu analīzes sistēmu. Savukārt modeļēšanu, kas izpaudās kā faktoru analīze, veica, lai izprastu attiecīgo darba aizsardzības sistēmas aspektu savstarpējo saistību. Tie tika noteikti, kartējot ESENER jautājumus konceptuālajā sistēmā. Ņemot vērā iegūtās zināšanas par aspektu savstarpējo saistību, tika izstrādāts darba aizsardzības sistēmas pārvaldības indekss, ko izmantoja, pārbaudot dažādus neatkarīgus mainīgos lielumus, piemēram, uzņēmuma lielumu, atrašanās vietu (valsti), demogrāfiskos mainīgos lielumus un nozares sektoru.

Galvenie literatūras apskatā iegūtie secinājumi

- Lai gan pēdējās desmitgadēs traumu un veselības traucējumu rādītāji ir samazinājušies, darbinieki ziņo par pastāvīgiem un nākotnes darba vides riska faktoriem. Veselības traucējumi un nepietiekama darba drošība rada ne tikai fizisku un psiholoģisku kaitējumu, bet arī vērā ņemamas izmaksas attiecīgajai personai, darbavietai un visai sabiedrībai.
- Darba aizsardzības sistēmas efektīvāk darbojas, ja tiek veicināta pāreja no tradicionālām un normatīvām pieejām uz tādām, kurās darba aizsardzības sistēma ir integrēta uzņēmuma vispārējā pārvaldībā, tā sekmējot lielāku darba devēju un darbinieku līdzatbildību. Šīs pieejas varētu vispārīgi grupēt kā darba aizsardzības pārvaldības sistēmas.
- Lai gan tādi jēdzieni kā arodveselības un darba drošības jautājumu pārvaldība un pārvaldības sistēmas kļūst arvien populārākas normatīvo aktu izstrādātāju, darba devēju, darbinieku un darba drošības un kontroles institūciju vidū, trūkst pamatotu zinātnisku pierādījumu par šo sistēmu efektivitāti un ieguvumiem. Tomēr, veicot literatūras apskatu, tika identificēti atsevišķi ar efektīvu darba aizsardzības sistēmas darbību saistīti faktori.
- Pamatojoties uz literatūras apskatu, tika sagatavota konceptuāla empiriskās analīzes sistēma. Par sākumpunktu tika izvēlēti darba aizsardzības pārvaldības sistēmas pamatposmi — politikas izstrāde, organizācijas attīstība, plānošana un īstenošana, darba vides riska faktoru novērtēšana un veikto darba aizsardzības pasākumu analīze (1. attēls).

1. attēls. Konceptuāla īstenošanas sistēma



Informācijas avots: HSE (1998).

Galvenie empiriskās analīzes secinājumi

- Empīriskajai analīzei atlasīja vairākus ESENER vadītāju (MM) aptaujas jautājumus par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem (1. tabula).
- Faktoru analīze parādīja, ka visi 11 aplūkotie mainīgie lielumi ir cieši saistīti — tas nozīmē, ka uzņēmumi, kas minēja viena pārvaldības aspekta īstenošanu, visdrīzāk minēja arī citu aspektu īstenošanu. Šis secinājums liecina, ka kopumā uzņēmumi darba aizsardzības sistēmas darbībā visdrīzāk izmanto sistēmisku pieeju, tādējādi jēdziens “darba aizsardzības sistēma” ir empīriski pamatots.
- Turklāt faktoru analīze apliecināja, ka ir iespējams izveidot vienu mainīgo lielumu, ar ko izsaka visu darba aizsardzības sistēmas jomu un ko var izmantot pastāvīgai uzņēmumu raksturošanai. Šo rādītāju veido deviņi mainīgie lielumi, kas atbilst 1. tabulā uzskaitītajiem jautājumiem.

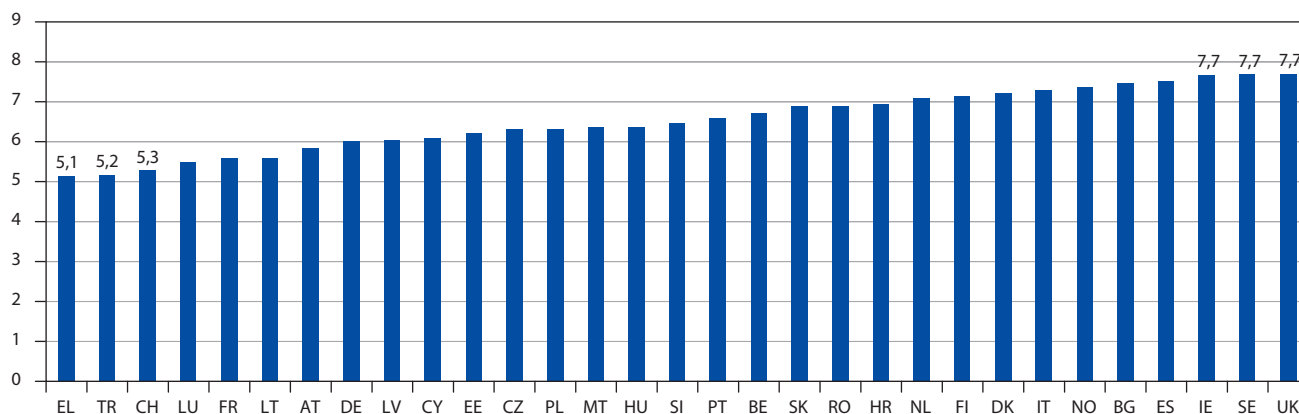
1. tabula. Darba aizsardzības sistēmas saliktajā rezultātā iekļautie mainīgie lielumi (*)

- Kādus darba drošības un veselības aizsardzības pakalpojumus jūs izmantojat: vienalga vai iekšējos vai uz līguma pamata no ārpusē? (MM150)
- Vai jūsu uzņēmumā regulāri tiek analizēti darba kavējuma iemesli slimības dēļ? (MM152)
- Vai jūs veicat pasākumus, lai veicinātu darbinieku atgriešanos darbā pēc ilgstoša darba kavējuma slimības dēļ? (MM153)
- Vai jūsu uzņēmuma vienībā ir dokumentēta politika, pārvaldības sistēma vai rīcības plāns attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību? (MM155)
- Vai darba drošības un veselības aizsardzības jautājumi Jūsu uzņēmuma vienības augstākās vadības sanāksmēs tiek apskatīti regulāri, laiku pa laikam vai praktiski nekad? (MM158)
- Kopumā, kā jūs vērtējat vidējā līmeņa vadītāju un vadības pārstāvju iesaistības pakāpi ar darba drošību un veselības aizsardzību saistītu jautājumu risināšanā? Vai tā ir ļoti augsta, diezgan augsta, diezgan zema vai ļoti zema? (MM159)
- Vai jūsu uzņēmuma vienībā regulāri risku novērtējuma vai līdzīgu pasākumu ietvaros tiek pārbaudīta darbavietu atbilstība drošībai un veselībai? (MM161)
- Vai jūsu uzņēmuma vienība ir izmantojusi šādu organizāciju vai iestāžu sniegtu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību? (MM173)
- Vai jūsu uzņēmuma vienībā ir nodarbināto uzticības persona? (MM355 apvienots ar MM358)

(*) "MM" numuri atbilst aptaujā izmantoto jautājumu numuriem. Aptaujas ir pieejamas vietnē www.esener.eu.

Informācijas avots: ESENER — darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība, EU-OSHA (2012).

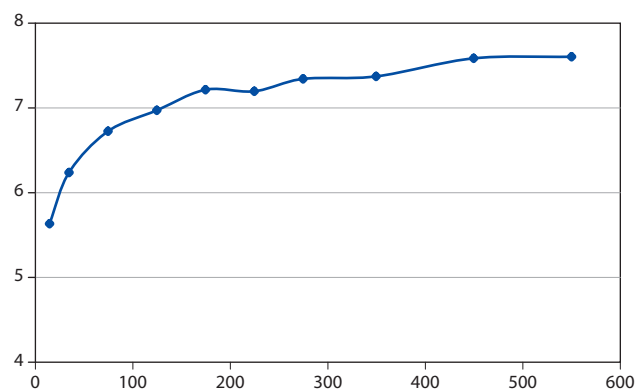
3. attēls. Valsts un darba aizsardzības sistēmas esamība (saliktais rezultāts)



Informācijas avots: ESENER — Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Visbiežāk tika ziņots par šādiem indeksa komponentiem — darba aizsardzības politikas īstenošanu, darba aizsardzības jautājumu apspriešanu augsta līmeņa vadības sanāksmēs, vidējā posma vadītāju līdzdalību darba aizsardzības jautājumu risināšanā un regulāru riska novērtēšanu.
- Tādi mainīgie lielumi kā uzņēmuma lielums, darbības nozare un atrašanās vieta (valsts) ir būtiskākie rādītāji, no kuriem ir atkarīga darba aizsardzības sistēmas darbība. Kā varētu paredzēt, pretstatā lielākiem uzņēmumiem par mazāku darba aizsardzības pasākumu skaitu attiecīgi ziņo mazāki uzņēmumi (2. attēls). Tomēr jānorāda, ka veikto pasākumu skaits atbilstīgi uzņēmuma lielumam daudz straujāk samazinās uzņēmumos ar mazāk nekā 100 darbiniekiem.

2. attēls. Uzņēmuma lielums (darbinieku skaits) un darba aizsardzības sistēmas darbība (saliktais rezultāts)



Informācijas avots: ESENER — Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Labāki darba aizsardzības sistēmas rādītāji tika minēti tādās nozarēs kā būvniecība, derīgo izrakteņu ieguve, veselības un sociālā aprūpe. Pretēji rezultāti tika iegūti valsts pārvaldē un

nekustamo īpašumu nozarē. Padziļinātā analīzē tika atklāts, ka to, vai tiek īstenoti preventīvi pasākumi, visvairāk ietekmē valsts vietējie apstākļi (3. attēls).

- Izslēdzot citu faktoru (piemēram, lieluma) iespējamo ietekmi uz pētījuma rezultātiem, vidējais rādītājs dažādās valstīs ievērojami atšķiras — sākot ar aptuveni pieci Grieķijā, Šveicē un Turcijā un beidzot ar gandrīz astoņi Apvienotajā Karalistē, Īrijā un Zviedrijā.
- Tas, vai uzņēmums ir neatkarīgs vai arī ietilpst lielākā organizācijā, ir mazāk būtisks, tomēr svarīgs faktors. Salīdzinot ar uzņēmumiem, kas ir lielākas struktūras daļa, neatkarīgi uzņēmumi retāk minējuši darba aizsardzības sistēmas esamību.
- Citi demogrāfiskie mainīgie lielumi, piemēram, darbaspēka vecuma atšķirības vai dzimumu līdzsvars, darba aizsardzības pasākumu līmeni ietekmē minimāli.

Politiskā ietekme

- *ESENER* ir norādīts, ka, ja uzņēmumi risina darba aizsardzības jautājumus, tie visdrīzāk izmanto visaptverošu, sistēmisku pieeju, nevis atlasa vai izvēlas konkrētus pasākumus. Šī rīcība veicina ES 1989. gada pamatdirektīvā (89/391/EEK) noteiktās normatīvās mērķu izvirzīšanas pieejas efektivitāti. Lai gan saskaņā ar *ESENER* rezultātiem darba aizsardzības pārvaldības līmenis Eiropā ir diezgan augsts, ir jānovērš būtiskā atšķirība starp dažāda lieluma uzņēmumiem un dažādām valstīm.
- Pierādījumi liecina, ka atsevišķās valstīs un nozarēs par augstu darba aizsardzības līmeni ziņo arī mazākie uzņēmumi, un tas nozīmē, ka, izveidojot pietiekami labvēlīgu vidi, varētu ievērojami uzlabot situāciju mazākos uzņēmumos (jo īpaši uzņēmumos ar mazāk nekā 100 darbiniekiem). Lai apzinātu galvenos šādas vides priekšnoteikumus, ir vajadzīgi papildu salīdzināmi pētījumi par dažādām valstīm.
- Praksē pastāv tradicionāla izpratne par darba vides riska faktoru veidiem un tehnoloģiskajiem jauninājumiem — uzņēmumi, kas darbojas tradicionālās “īpaši bīstamās” nozarēs vai nozarēs, kurās plaši izmanto iekārtas, biežāk ievēro darba aizsardzības prasības. Tomēr, situācijā, kad darba vidē ienāk arvien jauni riska faktori un atsevišķas problēmas kļūst arvien aktuālākas, piemēram, balsta un kustību sistēmas slimības, stress, emocionālā un fiziskā vardarbība, uzmanība ir jāpievērš salīdzinoši zēmajam darba aizsardzības līmenim atsevišķās (it īpaši uz pakalpojumiem vērstās) nozarēs.

Darbinieku pārstāvība un konsultēšana darba aizsardzības jomā ⁽³⁾

Šajā pētījumā papildus analizēti *ESENER* dati par darbinieku pārstāvību darba aizsardzības sistēmas darbībā un pētīts, vai uzņēmumos īstenoto darba aizsardzības pasākumu efektivitāte ir saistīta ar darbinieku pārstāvju līdzdalību šajos pasākumos. Lai īstenotu šo mērķi, bija jāveic šādas darbības:

- 1) jānosaka, cik tāl *ESENER* apstiprina citos pētījumos konstatēto ar darbinieku pozitīvo līdzdalību darba aizsardzības sistēmas darbībā;
- 2) jānosaka uzņēmumu tipoloģija atbilstīgi to iezīmēm un faktori, kas ietekmē darbinieku līdzdalību;
- 3) ņemot vērā zinātniskās atziņas un informāciju par normatīvo un uzņēmējdarbības vidi, jānoskaidro, kāds apstākļu kopums visvairāk ietekmē darbinieku iesaistīšanos uzņēmumā īstenotajā darba aizsardzības sistēmā;
- 4) jānovērtē darbinieku līdzdalības efektivitāte, analizējot uz attiecīgajiem *ESENER* jautājumiem sniegtās atbildes;
- 5) jānovērtē, kā darbinieku pārstāvju iesaistīšana darba aizsardzības pasākumos varētu būt saistīta ar veidu, kādā šos jautājumus reglamentē valstu līmenī;
- 6) jāapspriež politiskā ietekme, nosakot galvenos virzītājus un šķēršļus, kam būtu jāpievērš uzmanība, lai sekmētu darbinieku lielāku līdzdalību un padarītu to iesaistīšanos efektīvāku.

Galvenie literatūras apskatā gūtie secinājumi

- Agrāk publicētajos *ESENER* datos ⁽⁴⁾ tika ziņots, ka “darbinieku oficiāla līdzdalība ⁽⁵⁾ ietekmē darba vides risku pārvaldību” un konstatēts, ka visus apsekojumā aplūkotos vispārīgos darba aizsardzības pasākumus “biežāk īsteno tad, ja pastāv vispārīga un oficiāla pārstāvība”. Pat ņemot vērā uzņēmuma lielumu, tika konstatēts, ka tas, vai ir ieviesta darba aizsardzības politika, pārvaldības sistēmas un rīcības plāni, ir pozitīvā veidā saistīts ar darbinieku informētību par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem.
- Dati liecināja, ka darbinieku pārstāvībai mazākos uzņēmumos ir vēl izteiktāka ietekme nekā lielākos uzņēmumos. Tika konstatēts arī tas, ka oficiāla darbinieku pārstāvība veicināja labvēlīgāku attieksmi pret darba vides riska samazināšanas

⁽³⁾ Līgumslēdzējs: Kārdifas Darba vides centrs (*Cardiff Work Environment Centre — CWERC*), Kārdifas Universitāte.

⁽⁴⁾ Pārskata ziņojums pieejams vietnē http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management Sk. arī *ESENER* tīmekļa vietni <http://www.esener.eu>.

⁽⁵⁾ Ar terminu “oficiāla līdzdalība” apzīmē pārstāvja (ievēlētas personas vai struktūras), nevis tiešas vadītāja un darbinieku saziņas izmantošanu.

pasākumiem (piemēram, politikas ietekmi), un apgalvots, ka "darbinieku pārstāvība (un pārstāvju līdzdalība) nenoliedzami ir faktors, kas palīdz nodrošināt šādas darba aizsardzības politikas un rīcības plānu īstenošanu praksē".

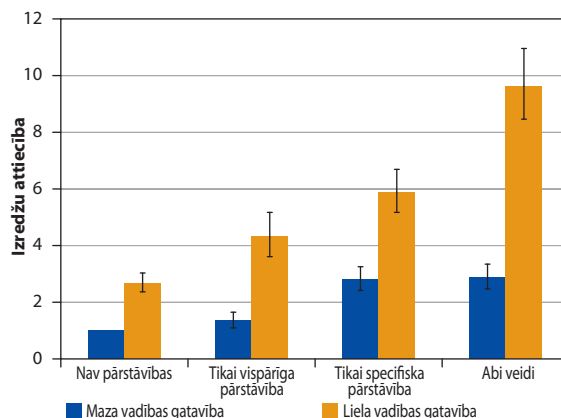
- Tiešām, starptautiskajās publikācijās ir pietiekami daudz pierādījumu, ar ko varētu apstiprināt uzskatu, ka labākus rezultātus darba aizsardzības jomā var sasniegt tad, ja darba devēja izveidotajā darba aizsardzības sistēmā līdzdarbotos dažāda veida darbinieku pārstāvji, piemēram, arodbiedrības un darbinieku uzticības personas.
- Tomēr apjomīgi starptautiski pētījumi visās ES dalībvalstīs par to, kāda ir darbinieku pārstāvības un informēšanas ietekme uz darba aizsardzības sistēmas darbību, tiek veikti reti ⁽⁶⁾. Tādējādi ESENER secinājumi ir īpaši svarīgi arī tāpēc, ka tie ir pamatoti ar ievērojamu datu apjomu, kas iegūts no lielas respondentu grupas visās ES dalībvalstīs.

Galvenie empiriskajā analizē gūtie secinājumi

- Faktori, kas nosaka to, vai uzņēmumā darbinieki tiek pārstāvēti darba aizsardzības jomā, atbilst iepriekšējā pētījuma secinājumiem, kurā izteikts pieņēmums, ka darbinieku pārstāvība ir izplatītāka lielākās organizācijās, valsts sektorā, organizācijās ar lielāku vecāka gadu gājuma darbinieku īpatsvaru, kā arī darbavietās, kurās darbinieku darba drošību, veselību, kā arī viņu viedokli uzskata par prioritāti.
- Vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā būtiski ietekmē darba aizsardzības sistēmas darbību. Tas apvienojumā ar darbinieku pārstāvību (gan vispārīgu, gan specifisku jautājumu gadījumā) ir arī ievērojami uzlabo darba aizsardzības pasākumu veikšanu, tostarp to, vai tiek īstenota politika, regulāri apkopoti dati par darba kavējumiem slimības dēļ un pārbaudīta darbavietu atbilstība darba aizsardzības prasībām.
- Piemēram, pēc pārējo faktoru pārbaudes var secināt, ka respondenti no darbavietām, kurās ir abi darbinieku pārstāvības veidi, kā arī liela vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā, desmitreiz biežāk atzīmē, ka viņu organizācijā ir dokumentēta darba aizsardzības politika. Šis salīdzinājums ir veikts ar darbiniekiem no darbavietām, kurās darbinieku pārstāvības nav un vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā ir minimāla (4. attēls).

⁽⁶⁾ Kā ziņots EPSARE pētījumā, kas veikts EAI vajadzībām (Menendez et al., 2008).

4. attēls. Saistība (ņemot vērā citus faktorus, kas to varētu ietekmēt) starp a) darbinieku pārstāvības veidiem (*) un b) ziņošanu par to, ka pastāv dokumentēta darba aizsardzības politika; attēlota kā maza vai liela vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā

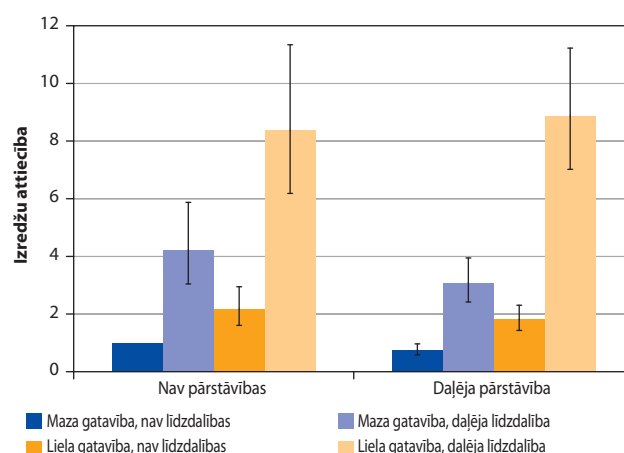


(*) Darbinieku pārstāvības veidi: vispārīga — darbinieku padomes un/vai pārstāvība arodbiedrībās; specifiska — darba drošības un veselības aizsardzības komiteja un/vai pārstāvis darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos.

Informācijas avots: ESENER — Darbinieku pārstāvība un konsultēšana veselības un drošības jomā, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Darba aizsardzības pasākumi ir īpaši efektīvi darbavietās, kur ir darbinieku pārstāvība, it īpaši tad, ja to papildina liela vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā. Pētījuma rezultāti liecina, ka psihosociālā riska faktoru pārvaldība ir izplatītāka darbavietās, kurās pastāv darbinieku pārstāvība, un jo īpaši tad, ja ir arī liela vadības gatavība iesaistīties minēto problēmu risināšanā (5. attēls).

5. attēls. Saistība (ņemot vērā citus faktorus, kas to varētu ietekmēt) starp a) darbinieku līdzdalību un b) efektīvu psihosociālā riska faktoru pārvaldību; attēlota kā maza vai liela vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā un darbinieku pārstāvības esamība vai neesamība (*)



(*) Darbinieku pārstāvības veidi: vispārīga — darbinieku padomes un/vai pārstāvība arodbiedrībās; specifiska — darba drošības un veselības aizsardzības komiteja un/vai pārstāvis darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos.

Informācijas avots: ESENER — Darbinieku pārstāvība un informēšana par darba drošību un veselības aizsardzību, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Līdzīgus rezultātus iegūst salīdzinošās analīzēs, kurās izmanto datus no intervijām ar pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos. Šie rezultāti apstiprina saistību ar vadības gatavību iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā.
- Rezultāti liecina, ka neatkarīgi no citiem faktoriem darba aizsardzības sistēmas darbība pastāv un ir efektīvāka tādās organizācijās, kurās ir ne tikai darbinieku pārstāvis, bet arī nodrošināti piemēroti apstākļi attiecīgās personas darbam. Tas nozīmē nodrošināt lielu vadības gatavību iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā, visaptverošu darbinieku pārstāvju apmācību, atbalsta sistēmu un mehānismus darba aizsardzības politikas un prakses īstenošanai, kā arī aktīvu un atzītu pārstāvja līdzdalību gan tradicionālo, gan psihosociālo riska faktoru pastāvīgā pārvaldībā.
- Saskaņā ar iepriekš veiktiem valstu pētījumiem nozaru salīdzinājumi liecina, ka darbinieku pārstāvība ir izplatītāka sabiedrisko pakalpojumu nozarē, valsts sektorā un ražošanas nozarē. Turklāt liela vadības līdzdalība darba aizsardzības jomā ir izplatīta daudzās nozarēs, kas ietilpst publicētajā ESENER ziņojumā izmantotajā “ražošanas” kategorijā⁽⁷⁾.
- Sadalījumā pa valstīm lielākā darbinieku pārstāvība gan vispārīgās, gan specifiskās darba aizsardzības jautājumos un vadības gatavība iesaistīties darba aizsardzības jautājumu risināšanā ir Skandināvijas valstīs, savukārt zemākais rādītājs ir mazajās Austrumeiropas valstīs. Kopumā starp valstīm, kurās šādas saistības rādītājs ir augstāks par vidējo, dominē ES-15 dalībvalstis, taču ļoti labi rādītāji ir arī atsevišķām jaunajām dalībvalstīm, piemēram, Bulgārijai un Rumānijai, savukārt dažās ES-15 dalībvalstīs, piemēram, Vācijā un Francijā, rādītājs ir zemāks par vidējo.

Pētījuma secinājumi par citiem faktoriem, kam varētu būt ietekme, atbilst iepriekšējā pētījumā gūtajiem secinājumiem un tos apstiprina, proti: a) darbinieku pārstāvība tiek atzīta par izšķirošo darba vides riska faktoru efektīvas pārvaldības elementu un b) tiek uzsvērts, ka darbinieku pārstāvju darbības apstākļi ir būtisks faktors, kas ietekmē saistību starp darbinieku pārstāvību un darba aizsardzības sistēmas darbību.

⁽⁷⁾ Ražošanas industrijas: derīgo izrakteņu ieguve un karjeru nozare; ražošana; elektrības, gāzes un ūdens apgāde (sabiedriskie pakalpojumi); celtniecība.

Politiskā ietekme

- Politikas veidotājiem ESENER datu papildu analīze sniedz divējādu vēstījumu. Pirmkārt, tā apstiprina, ka ir jānodrošina pastāvīgs atbalsts darbinieku pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos un jāizvirza priekšnosacījumi, kas palīdzētu konstatēt labās prakses piemērus. Otrkārt, ja atbilstoši literatūrā pieejamai informācijai tikai nedaudzās ES darbavietās ir radīti priekšnosacījumi, lai efektīvi īstenotu tiesību aktu prasības par darbinieku pārstāvību darba aizsardzības jomā, un šo darbavietu skaits samazinās, būtu jāpievērš uzmanība arī šai problēmai.
- Vajadzība veikt pētījumus — minēto seku ietekme uz darbinieku un to pārstāvju efektīvu līdzdalību darba drošības, veselības aizsardzības un labklājības uzlabošanas pasākumos ir salīdzinoši maz dokumentēta. Tāpēc jāturpina izpēte par to, kā ar darbinieku pārstāvju palīdzību varētu visefektīvāk novērst psihosociālos riska faktorus un citas aktuālas problēmas.

Ar psihosociālo riska faktoru efektīvu pārvaldību saistītie apstākļi⁽⁸⁾

Galvenie šā pētījuma mērķi bija:

- ESENER datus noteikt ar psihosociālo riska faktoru efektīvu pārvaldību saistītos prakses kopumus;
- noteikt uzņēmumu tipoloģiju atbilstīgi to iezīmēm (sektors, lielums, darbības ilgums, nozare vai sektors);
- ņemot vērā zinātniskās atziņas un informāciju par normatīvo un uzņēmējdarbības vidi, noskaidrot, kāds “apstākļu kopums” visvairāk ietekmē uzņēmumu gatavību nodrošināt psihosociālo riska faktoru efektīvu pārvaldību;
- apspriest empīriskās analīzes politisko ietekmi.

Lai šos mērķus īstenotu, tika pārskatītas publikācijas, lai noskaidrotu saistību starp mainīgajiem lielumiem, ko varētu pārbaudīt modelēšanas posmā, un ierosinātu konceptuālu analīzes sistēmu. ESENER datu modelēšana, kas izpaudās kā faktoru analīze, tika veikta, lai izprastu, kāda ir attiecīgo psihosociālo riska faktoru pārvaldības aspektu savstarpējā saistība. Ar psihosociālajiem riska faktoriem saistītos aspektus noteica, kartējot ESENER jautājumus konceptuālajā sistēmā, lai izstrādātu psihosociālo riska faktoru pārvaldības indeksu. Izmantojot šo indeksu, pārbaudīja dažādus neatkarīgus mainīgos lielumus, piemēram, uzņēmumu lielumu, atrašanās vietu (valsti), demogrāfiskos mainīgos lielumus un industrijas nozari.

⁽⁸⁾ Līgumslēdzējs: RAND Europe.

Galvenie literatūras apskatā iegūtie secinājumi

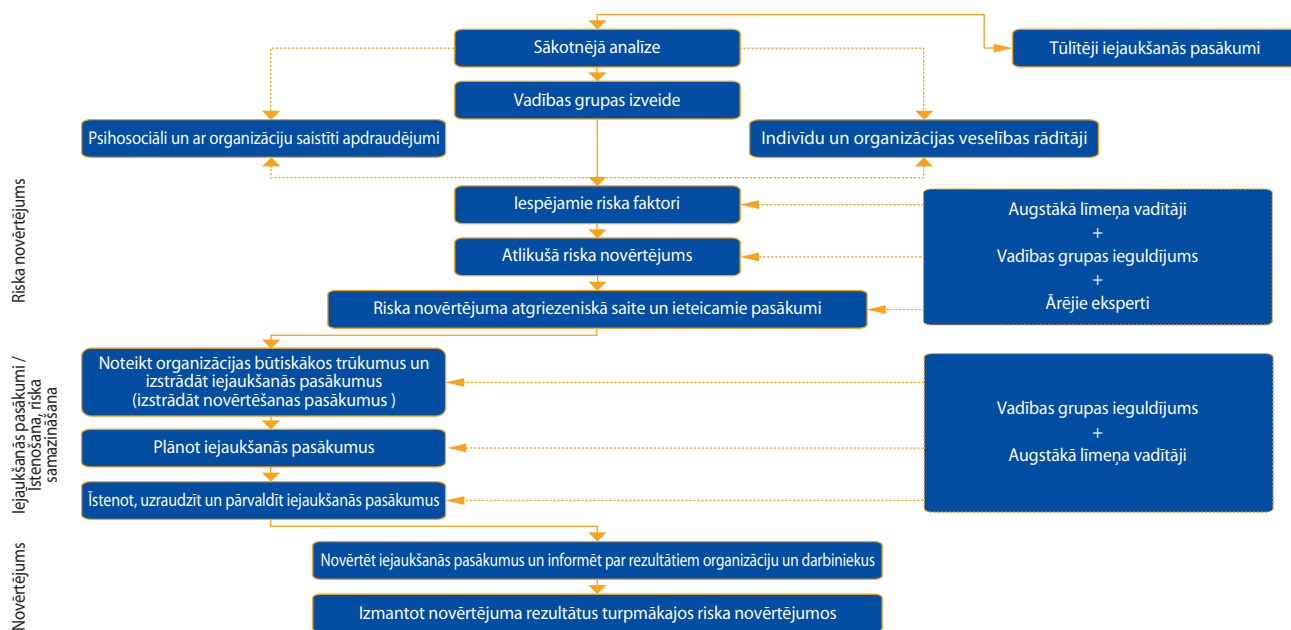
- Saskaņā ar ES 2007. gada darbaspēka aptauju par *ad hoc* moduli darba aizsardzības jomā 27,9 % darbinieku — aptuveni 55,6 miljoni — minēja, ka saskaras ar risku, kas ietekmē garīgo labsajūtu. Aptuveni 14 % cilvēku, kam bija ar darbu saistītas veselības problēmas, kā galvenās veselības problēmas atzīmēja spriedzi, depresiju vai nervozitāti.
- Galvenais problēmjautājums, kas jārisina Eiropas politikas veidotājiem, ir psiholoģiskie apdraudējumi un ar tiem saistītie riska faktori. Lai gan kopš 1980-to gadu beigām gan ES, gan valstu līmenī ir uzsāktas vairākas politikas iniciatīvas, tiek apgalvots, ka politika un prakse joprojām atšķiras.
- Ir jāpanāk lielāka izpratne par to, kas ir psiholoģiskie apdraudējumi un ar tiem saistītie riska faktori, lai saprastu, kā tos efektīvi novērst un mazināt. Daudzās zinātniskajās publikācijās tiek ierosināts, ka efektīvu psihosociālo riska faktoru pārvaldību var nodrošināt ar riska pārvaldības paradigmu. Lai gan šādas paradigmas piemērošana psihosociālā riska faktoriem rada zināmas grūtības, tā varētu būt efektīvāka nekā gadījuma rakstura pasākumi darbavietā vai citi instrumenti, piemēram, aptaujas par stresu.
- Pārskatot publikācijas, tika noteikta konceptuāla empīriskās analīzes sistēma, kuras pamatā ir riska pārvaldības paradigma. Konceptuālajai sistēmai ir vairāki posmi, tostarp riska novērtē-

jumi; pārdomātu pasākumu izstrāde, izmantojot informāciju par riskiem; riska samazināšanas pasākumu ieviešana un pārvaldība; intervences pasākumu novērtēšana un atgriezeniskā saite par pašreizējiem ieviešanas pasākumiem un turpmākās rīcības plāniem (6. attēls).

Galvenie empīriskajā analīzē gūtie secinājumi

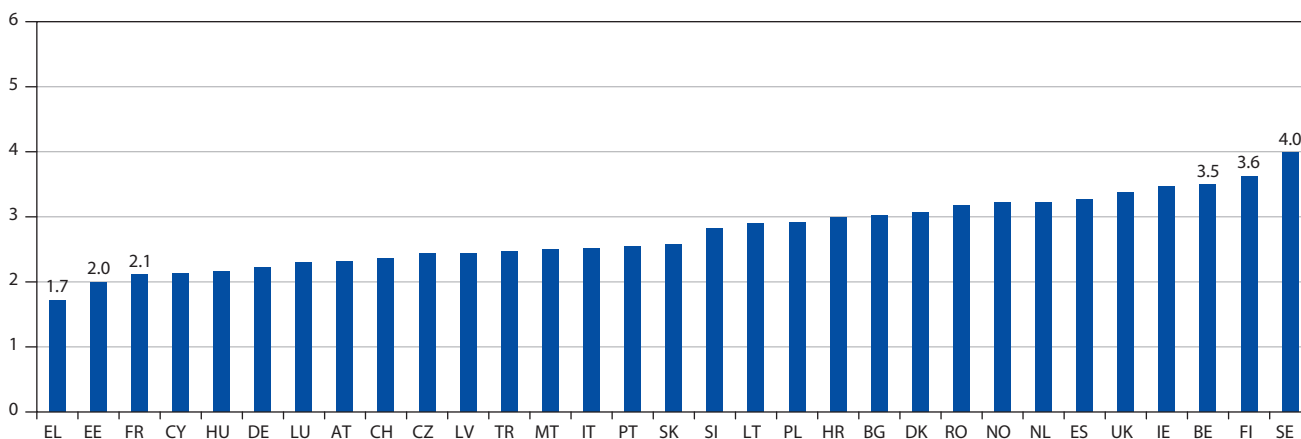
- Faktoru analīzē, kuras pamatā bija konceptuāla sistēma, konstatēja, ka astoņi no tiem faktoriem vai mainīgajiem lielumiem, ko vēlējās iekļaut psihosociālā riska veidu pārvaldības saliktajā rezultātā (sk. 2. tabulu), ir savstarpēji ļoti cieši saistīti. Tāpēc var izstrādāt salikto indeksu un secināt, ka uzņēmumi psihosociālā riska pārvaldībai kopumā izvēlas sistēmiskas pieejas. Riska pārvaldības pieejas izmantošana šķiet empīriski pamatota.
- Tāpēc tika izveidots viens psihosociālā riska faktoru pārvaldības rādītājs, ar kuru var raksturot uzņēmumus. Galīgo rādītāju veidoja seši mainīgie lielumi, jo tādi jautājumi kā ar darbu saistīta spriedze (MM250), iebiedēšana un psiholoģiskais terors (MM251) un vardarbība (MM252) bija tik cieši saistīti, ka tos apvienoja vienā mainīgajā lielumā.

6. attēls. Psihosociālo riska faktoru pārvaldības modelis



Informācijas avots: pielāgots no E. Rial-González (2000).

7. attēls. Valsts un psihosociālā riska faktoru pārvaldība (saliktais rezultāts)



Informācijas avots: ESENER — Ar psihosociālo risku efektīvu pārvaldību saistītie faktori, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

2. tabula. Mainīgie lielumi, kas iekļauti psihosociālo riska faktoru pārvaldības saliktajā rezultātā

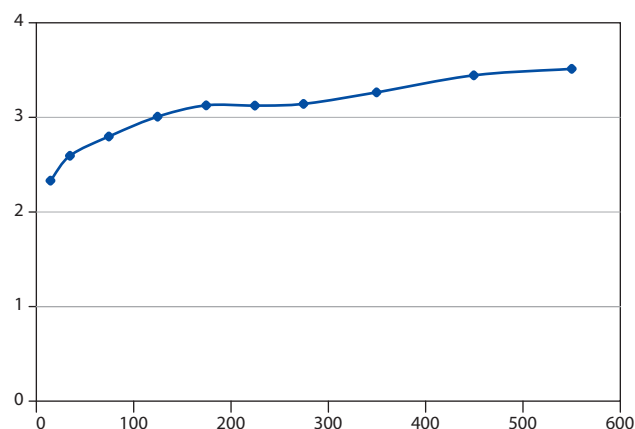
- Kādus darba drošības un veselības aizsardzības pakalpojumus jūs izmantojat? Vai izmantojat psihologa pakalpojumus? (MM150_3)
- Vai jūsu pārstāvētajā uzņēmuma vienībā ir noteikta kārtība, kā mazināt stresu, kas saistīts ar darba pienākumu izpildi? (MM250)
- Vai jūsu pārstāvētajā uzņēmuma vienībā ir noteikta kārtība, kā risināt iebiedēšanas vai psiholoģiskā terora problēmas? (MM251)
- Vai jūsu pārstāvētajā uzņēmuma vienībā ir noteikta kārtība, kā risināt problēmas, kas saistītas ar vardarbību darba vietā? (MM252)
- Vai pēdējo 3 gadu laikā jūsu uzņēmuma vienība ir nodrošinājusi darbiniekiem apmācību par psihosociālo risku novēršanu? (MM253.6)
- Vai jūs informējat darbiniekus par psihosociālajiem riskiem un to ietekmi uz drošību un veselību? (MM259)
- Vai darbinieki ir informēti, kur vērsties ar darbu saistīto psihosociālo problēmu gadījumā? (MM260)
- Vai jūs esat izmantojuši ārēju avotu informāciju vai atbalstu psihosociālo risku novēršanai? (MM302)

Informācijas avots: ESENER — Ar psihosociālo risku efektīvu pārvaldību saistītie faktori, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Psihosociālo riska faktoru pārvaldības darbības jomu visvairāk ietekmē tādi faktori kā valsts un uzņēmuma lielums. Nozīmīgs, taču mazāk ietekmīgs faktors ir uzņēmuma darbības nozare.

- Daudzie kultūras, ekonomiskie un normatīvie aspekti, kas pētījumā ir iekļauti mainīgajā lielumā “valsts”, ir vissvarīgākais faktors, kas ietekmē psihosociālā riska veidu pārvaldības pasākumu īstenošanu (7. attēls).
- Mazāki uzņēmumi — pretēji lieliem uzņēmumiem — ziņo par ievērojami mazāku psihosociālā riska faktoru pārvaldības pasākumu skaitu (8. attēls).

8. attēls. Uzņēmuma lielums (darbinieku skaits) un psihosociālā riska faktoru pārvaldība (saliktais rezultāts)



Informācijas avots: ESENER — Ar psihosociālo risku efektīvu pārvaldību saistītie faktori, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Psihosociālā riska pārvaldība dažādās nozarēs ir ļoti atšķirīga — pretstatā ražošanas nozarēm par augstāku pārvaldības līmeni visbiežāk ziņo uzņēmumi, kas darbojas izglītības, veselības aizsardzības un sociālās aprūpes nozarē.
- Tāpat kā vispārīgas darba aizsardzības sistēmas darbību arī psihosociālā riska faktoru pārvaldību ļoti minimāli ietekmē citi demogrāfiskie mainīgie lielumi, piemēram, darbaspēka vecuma atšķirības vai dzimumu līdzsvars.

- Biežāk izmantotais psihosociālā riska faktoru novēršanas pasākums ir “nodrošināt, lai darbinieki zinātu, pie kā vērsties saistībā ar psihosociālo risku” un “nodrošināt apmācību”. Citi pasākumi, piemēram, psihologa pakalpojumi un psihosociālā riska faktoru novēršanas procedūras, ir mazāk izplatīti.
- Kopumā psihosociālā riska pārvaldība Eiropas uzņēmumos nav tik izplatīta kā vispārīgo darba aizsardzības pasākumu īstenošana. Uzņēmumos, kuros pastāv laba darba aizsardzības sistēma, parasti īsteno arī visaptverošāku psihosociālo riska faktoru pārvaldību.

Politiskā ietekme

- Rezultāti liecina, ka psihosociālā riska faktoru pārvaldībai tāpat kā darba aizsardzības sistēmas izveidei tiek izmantota visaptveroša un sistēmiska pieeja, taču atsevišķās valstīs ļoti reti izmanto arī citus preventīvus pasākumus (piemēram, psihologa pakalpojumus un psihosociālā riska faktoru novēršanas procedūras). Lai gan šķiet, ka ar pamatdirektīvā noteikto sistemātisko riska pārvaldības pieeju izdodas efektīvi reglamentēt rīcību psihosociālo riska faktoru jomā, ir jācenšas panākt, lai visās valstīs uzņēmumi īstenotu plašu preventīvu pasākumu klāstu.
- Sistemātisku psihosociālā riska faktoru novēršanas pieeju var izmantot arī mazākos uzņēmumos, taču dažādās valstīs ievērojami atšķiras apjoms, kādā tas tiek darīts. Tas liecina, ka liela nozīme ir arī tādiem faktoriem kā piemēram regulatīvajam stilam, organizācijas kultūrai un organizācijas rīcībspējai, un, uzlabojot šos faktorus, varētu uzlabot arī psihosociālo riska faktoru pārvaldību ES darbavietās.
- Pašreizējie pētījumi, kuru pamatā ir, piemēram, darbinieku aptaujas, liecina, ka psihosociālā riska faktoru pārvaldība tiek īstenota tajās darbības nozarēs, kurās tie ir biežāk sastopami. Pasākumu līmenis tādās nozarēs kā būvniecība un ražošana, kas ir zemāks nekā izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarēs, liecina, ka visās nozarēs ir konsekvētāk jāīsteno preventīvi pasākumi.

Psihosociālo riska faktoru pārvaldība — virzītāji, šķēršļi, vajadzības un īstenotie pasākumi ⁽⁹⁾

Projekta mērķis bija noteikt virzītājus un šķēršļus, kas ietekmē psihosociālo riska faktoru pārvaldību Eiropas uzņēmumos, apzinot vajadzības šajā jomā. Konkrētie mērķi bija:

- apzināt virzītājus, šķēršļus un vajadzības psihosociālā riska faktoru pārvaldības jomā: īsteno procedūras, lai novērstu ar darbu saistītu stresu, iebiedēšanu/vajāšanu un vardarbību darbavietā, kā arī veikt psihosociālo riska faktoru novēršanas *ad hoc* pasākumus;
- ņemot vērā zinātniskās atziņas un informāciju par normatīvo un uzņēmējdarbības vidi, noskaidrot, kāds “apstākļu kopums” visvairāk ietekmē psihosociālo riska faktoru pārvaldību uzņēmumos;
- apspriest politisko ietekmi, nosakot galvenos virzītājus un šķēršļus, kam vajadzētu pievērst uzmanību.

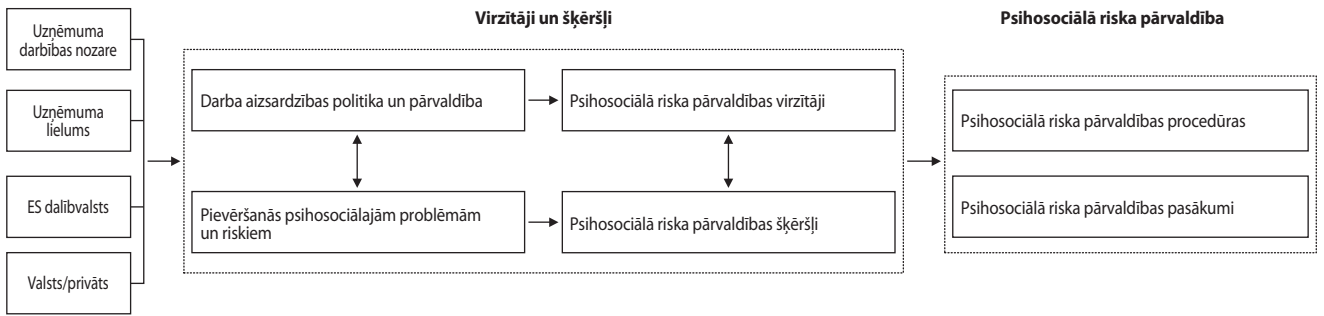
Galvenie literatūras apskatā iegūtie secinājumi

- ES ir panākts ievērojams progress, atzīstot vispārīgo psihosociālā riska faktoru un īpaši tādu faktoru kā ar darbu saistīta spriedze, vajāšana un vardarbība darbavietā nozīmi. Tomēr, kā jau norādīts ⁽¹⁰⁾, šķiet, ka politika un prakse atšķiras, un tas apgrūtina psihosociālā riska faktoru pārvaldību uzņēmumos.
- Lai psihosociālā riska pārvaldības politiku īstenoju praksē, ir vajadzīgi resursi gan makro (valsts/reģionālā), gan uzņēmumu līmenī. Šie resursi ir gan galveno lēmumu pieņēmēju (vadītāju, darbinieku, politikas veidotāju) zināšanas un kompetence, gan lēmumu pieņemšanā izmantojamas atbilstīgas un uzticamas informācijas pieejamība, gan arī efektīvu un lietotājdraudzīgu metožu un instrumentu, kā arī atbalsta struktūru (eksperti, konsultanti, institūcijas un iestādes, pētniecība un izstrāde) pieejamība.
- Ņemot vērā pārskatītās publikācijas, tika noteikta konceptuāla pētījuma sistēma, tostarp būtiskākie virzītāji un šķēršļi, kas ietekmē psihosociālā riska pārvaldību Eiropas uzņēmumos (9. attēls). Analīzē iekļāva arī organizācijas iezīmes, kas var ietekmēt virzītāju/šķēršļu un psihosociālā riska pārvaldības saistību (uzņēmuma lielums, nozare, valsts/privāts uzņēmums un valsts).

⁽⁹⁾ Līgumslēdzējs: konsorcijs, ko vada Notingemas Universitāte (*University of Nottingham*) kopā ar Itālijas Valsts iestādi apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā (*Italian Workers' Compensation Authority — INAIL*), TNO Darbs un nodarbinātība un Somijas Arodveselības institūtu (*Finnish Institute of Occupational Health — FIOH*).

⁽¹⁰⁾ Ar psihosociālā riska efektīvu pārvaldību saistītie faktori.

9. attēls. Konceptuāls modelis — virzītāji un šķēršļi, kas ietekmē psihosociālo risku Eiropas uzņēmumos

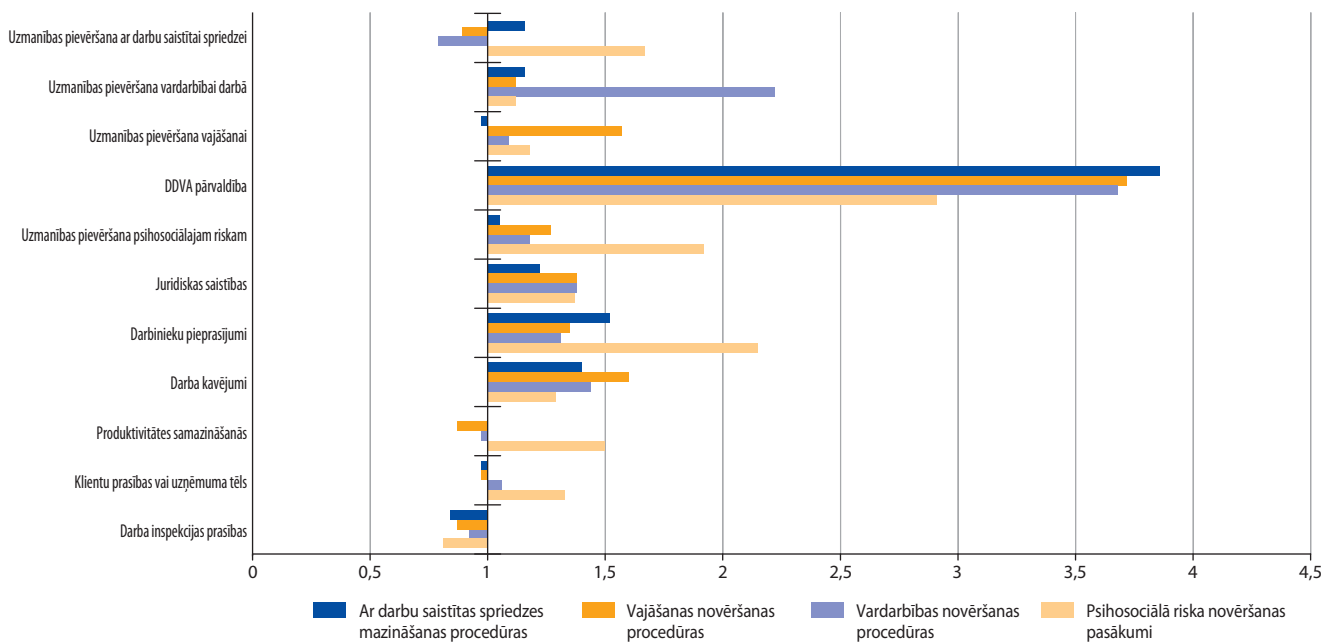


Informācijas avots: ESENER — Psihosociālo risku pārvaldība — virzītāji, vajadzības un īstenotie pasākumi, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

Galvenie empīriskās analīzes secinājumi

- Laba darba vides risku faktoru pārvaldības prakse un uzmanības pievēršana ar darbu saistītai spriedzei, vajāšanai un vardarbībai neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, nozares vai valsts visvairāk saistīta ar gan procedūru, gan *ad hoc* pasākumu īstenošanu šo problēmu risinājumam. Uzņēmumi, kas ziņo par augstāku darba aizsardzības prakses līmeni, arī vairāk iesaistās psihosociālā risku faktoru pārvaldībā.
- Turklāt par galvenajiem virzītājiem tika atzīti darbinieku pieprasījumi un darba kavējumi — tas apliecina gan darbinieku līdzdalības, gan uzņēmējdarbības aspekta lielo nozīmi psihosociālā risku pārvaldībā.
- Attiecībā uz vajāšanu, ko varētu uzskatīt par jutīgāku tēmu, darbinieku pieprasījumi nav tik spēcīgi virzītāji kā darba kavējumi un juridiskie pienākumi; savukārt ar darbu saistītas spriedzes gadījumā darbinieku pieprasījumiem ir lielāka ietekme. *Ad hoc* pasākumu īstenošanu vairāk ietekmē uzņēmējdarbības aspekts, par ko liecina ražīguma saglabāšanas, darba kavējumu samazināšanas, klientu prasību izpildes vai darba devēja tēla nozīme.
- Jo lielāks uzņēmums, jo lielāku norādīto virzītāju skaitu var sagaidīt. Vienīgais izņēmums ir produktivitātes samazināšanās — jo lielāks ir uzņēmums, jo retāk tas minējis šo konkrēto virzītāju. Tas varētu liecināt par to, ka uzņēmējdarbības aspekts ir īpaši nozīmīgs tieši maziem uzņēmumiem.

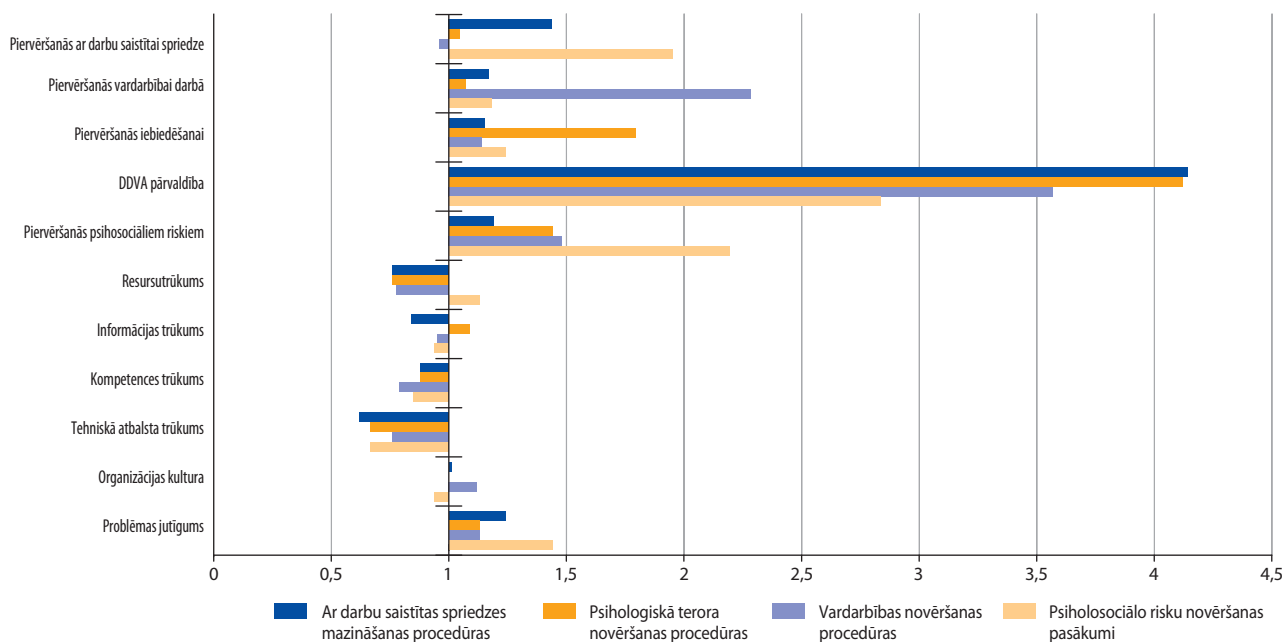
10. attēls. Vairāku paskaidrojošu mainīgo lielumu (virzītāju) ietekme (izredžu attiecība) uz psihosociālā risku faktoru pārvaldības procedūram/pasākumiem Eiropas uzņēmumos



Informācijas avots: ESENER — Psihosociālo risku pārvaldība — virzītāji, vajadzības un īstenotie pasākumi, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

- Vērtējot pa darbības nozarēm, pievēršanos psihosociālā riska faktoriem un to pārvaldību vairāk min valsts pārvaldes, veselības un sociālās aprūpes nozares pārstāvji. Kā prognozēts, privāti uzņēmumi produktivitātes samazināšanos uzskata par virzītāju biežāk nekā valsts uzņēmumi, un tas liecina, ka uzņēmējdarbības aspektam privātajā sektorā ir lielāka nozīme.
- Par nozīmīgāko psihosociālā riska pārvaldības **šķērslī**, kura dēļ nav ieviestas ar darbu saistītas spriedzes, iebiedēšanas vai vajāšanas un vardarbības novēršanas procedūras, visbiežāk atzīst tehniskā atbalsta un ieteikumu trūkumu, kam seko resursu trūkums (11. attēls).
- Lai gan uzņēmumi, kuri par šķērslī atzīst resursu trūkumu, retāk ir ieviesuši psihosociālā riska faktoru (spriedzes, iebiedēšanas un vajāšanas) pārvaldības procedūras, tie biežāk ir īstenojuši psihosociālā riska novēršanas *ad hoc* pasākumus. To varētu izskaidrot šādi — lai gan resursu trūkuma dēļ uzņēmumi varētu neizmantot sistemātisku psihosociālā riska pārvaldības pieeju, tiem tomēr būs jāveic *ad hoc* pasākumi šajā jomā radīto problēmu novēršanai. Turklāt resursu trūkumu var konstatēt tikai tad, kad ir radusies vajadzība īstenot steidzamus pasākumus un ir novērtēts to īstenošanā ieguldāmais darbs.
- Valsts uzņēmumi visbiežāk atzīmē tādus šķēršļus kā resursu, tehniskā atbalsta un ieteikumu trūkums, savukārt privāti uzņēmumi par šķērslī biežāk uzskata informācijas trūkumu. Atbilstīgi uzņēmuma lielumam pieaug arī minēto šķēršļu skaits, vienīgais izņēmums ir resursu trūkums. Kā varētu sagaidīt, šķērslī, par kuru visbiežāk ziņo mazākie uzņēmumi (ar 10–19 darbiniekiem), ir resursu trūkums.
- Uzņēmumi, kuros ieviestas psihosociālā riska pārvaldības procedūras vai pasākumi, kā šķērslī biežāk min problēmas jutīgumu. Tas apstiprina uzskatu, ka atsevišķi šķēršļi iegūst lielāku nozīmi — tas gan nenozīmē, ka to dēļ netiek veikti pasākumi —, kad tiek īstenoti psihosociālā riska faktoru novēršanas pasākumi.

11. attēls. Vairāku paskaidrojošu mainīgo lielumu (šķēršļu) ietekme (izredžu attiecība) uz psihosociālā riska faktoru pārvaldības procedūrām/pasākumiem Eiropas uzņēmumos



Informācijas avots: ESENER — Psihosociālo risku pārvaldība — virzītāji, vajadzības un īstenotie pasākumi, ES Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (2012).

Politiskā ietekme

- Acimredzamā vispārīgas darba aizsardzības sistēmas darbības un psihosociālo risku faktoru pārvaldības saistība liecina, ka ir svarīgi izstrādāt darba aizsardzības politiku un rīcības plānu vai izmantot darba aizsardzības sistēmu, kurā kā būtisks elements iekļauta psihosociālā risku faktoru pārvaldība.
- Ir jāveicina iniciatīvas, kas uzņēmumiem piedāvā lielāku atbalstu psihosociālā risku novēršanā, orientējoties uz dažādām grupām, piemēram, nozaru struktūrvienībām, darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem un darba inspektoriem. Šādās iniciatīvās būtu jāuzsver, cik svarīga ir laba efektīvas darba aizsardzības sistēmas darbība, jo īpaši informētības palielināšana, preventīvu pasākumu izstrāde un īstenošana psihosociālā risku jomā, kā arī psihosociālā risku novērtēšana.
- Lai nodrošinātu uzņēmumiem plašāku atbalstu un ieteikumus, būtu jāizvērtē, kāda ir darba inspektoru iespējamā ietekme (kā atzīts *SLIC* kampaņā⁽¹¹⁾) un cik liela nozīme ir pienācīgai darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju apmācīšanai psihosociālā risku pārvaldībā.
- Būtu jāpalielina darba devēju informētība par psihosociālā risku pārvaldības pasākumu rentabilitāti un to, ka, lai gan psihosociālais risks ir jutīgs temats, tā pārvaldība ir iespējama.
- Lai padziļinātu pierādījumus par psihosociālā risku veidu un uzņēmuma veiktspējas saistību, tostarp darba kavējumu samazināšanu, ir jāturpina pētījumi.

ESENER metodoloģija un publikācijas

- Apsekojumā tika intervēti 28 649 par darba drošību un veselības aizsardzību atbildīgi augstākā līmeņa vadītāji un 7226 darbinieku pārstāvji darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos⁽¹²⁾. Statistiskais kopums ir visi uzņēmumi ar 10 vai vairāk darbiniekiem no 31 valsts, kas piedalījās apsekojumā, un tika aptvertas visas saimnieciskās darbības nozares, izņemot lauksaimniecību, mežsaimniecību un zivsaimniecību. Analīzes statistiskā vienība ir uzņēmums.
- Apsekojumā piedalījās 31 valsts — visas 27 Eiropas Savienības dalībvalstis, kā arī divas kandidātvalstis (Horvātija un Turcija) un divas EBTA dalībvalstis (Norvēģija un Šveice).
- Plašāka informācija, tostarp šā kopsavilkuma tulkojums 25 valodās, ir pieejama vietnē <http://www.esener.eu>.
- Anketu paraugi un valstu versijas ir pieejamas vietnē <http://osha.europa.eu/lv/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>.
- Aprakstošs pārskats ziņojums ir pieejams vietnē http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.
- Kopsavilkums 23 valodās ir pieejams vietnē http://osha.europa.eu/lv/publications/reports/lv_esener1-summary.pdf/view.
- Vietnē http://osha.europa.eu/sub/esener/lv/front-page/document_view?set_language=lv ir pieejams arī tīmekļa kartēšanas rīks.
- Pilnā *ESENER* datu kopa ir pieejama Apvienotās Karalistes Datu arhīvā (*UKDA*) Esekssas Universitātes (*University of Essex*) vietnē (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Lai piekļūtu datu failiem, lietotājiem vispirms ir jāreģistrējas *UKDA* sistēmā. Informācija par reģistrācijas procedūru ir pieejama vietnē <http://www.esds.ac.uk/aandpaccess/access.asp>. Lai uzdotu jebkuru jautājumu par reģistrēšanos vai piekļuvi datiem, lūdzam sazināties ar help@esds.ac.uk.

⁽¹¹⁾ Vecāko darba inspektoru komitejas 2012. gada Eiropas inspekcijas kampaņa par psihosociālajiem riskiem (<http://www.av.se/SLIC2012>).

⁽¹²⁾ ES 27 dalībvalstīs šie skaitļi ir — 24 680 intervijas ar vadītājiem un 6694 intervijas ar pārstāvjiem darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos.

Par sagatavotājiem

RAND Europe

RAND Europe ir neatkarīga bezpeļņas organizācija, kas veic politikas izstrādē un lēmumu pieņemšanā izmantojamus pētījumus un analīzi. Tā dibināta 1992. gadā kā neatkarīga ASV ideju laboratorijas *RAND Corporation* struktūrvienība.

Kārdifas Universitāte — Kārdifas Darba pētniecības centrs (CWERC) un Velsas Sociālo un ekonomikas pētījumu, datu un metožu institūts (WISERD)

CWERC pēta saistību starp darba drošību, veselības aizsardzību un labklājību darba vidē. Tas ir kopējs pētniecības centrs, ko atbalsta Kārdifas Universitātes Psiholoģijas un Sociālo zinātņu fakultātes.

WISERD finansējumu nodrošina Velsas valdība (*HEFCW*) un Apvienotās Karalistes Ekonomikas un sociālo pētījumu padome (*ESRC*), lai apkopotu un palielinātu Aberistvitas (*Aberystwyth*), Bangoras (*Bangor*), Glamorganas (*Glamorgan*), Kārdifas un Svonsijas (*Swansea*) universitāšu kompetenci kvantitatīvās un kvalitatīvās pētniecības metožu un metodoloģiju jomā.

Konsorcijs, ko vada Notingemas Universitātes Darba, veselības aizsardzības un organizāciju institūts (I-WHO).

Partneri: Itālijas Valsts iestāde apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā (INAIL), TNO Darbs un nodarbinātība un Somijas Arodveselības institūts (FIOH).

I-WHO — Notingemas Universitātes Lietišķās psiholoģijas pēcdiploma pētniecības studiju skola. Tā pēta, kā lietišķo psiholoģiju izmanto arodveselības un sabiedrības veselības aizsardzības un darba drošības nozarē, kā arī sniedzot atbilstīgus veselības aizsardzības pakalpojumus. Institūts ir arī *WHO* Sadarbības centrs arodveselības nozarē.

INAIL — Itālijas Valsts iestāde apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā. Papildus citiem jautājumiem tā cenšas samazināt nelaimes gadījumu skaitu darbavietās, nodrošināt darbinieku apdrošināšanu un palīdzēt no jauna iesaistīties darba tirgū cilvēkiem, kas cietuši nelaimes gadījumā darbavietā.

TNO Darbs un nodarbinātība — tehnoloģiskās un stratēģiskās pētniecības un konsultēšanas institūts. Ieviešot zinātniskās atziņas praksē, *TNO* cenšas palielināt universitāšu un valdības novatorisma spējas. *TNO* ir arī *WHO* Sadarbības centrs arodveselības nozarē.

FIOH, Somijas Arodveselības institūts — darba drošības un veselības aizsardzības nozares pētniecības un speciālistu organizācija. Uzņēmumi var iepazīties ar institūta pētījumiem, izmantojot tā ekspertu pakalpojumus, mācības un informatīvos pasākumus.

Kopsavilkuma redaktori: *William Cockburn, Xabier Irastorza* un *Malgorzata Milczarek*.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) palīdz veidot Eiropu par drošāku, veselīgāku un produktīvāku darba vietu. Aģentūra veic pētījumus, izstrādā un izplata uzticamu, līdzsvarotu un objektīvu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī organizē informatīvas Eiropas līmeņa kampaņas. Aģentūru 1996. gadā izveidoja Eiropas Savienība, un tās galvenā mītne atrodas Spānijas pilsētā Bilbao. Aģentūra pulcē Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvjus, kā arī vadošos ekspertus no visām 27 ES dalībvalstīm un valstīm ārpus ES.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPĀNIJA

Tālrunis: +34 944794360

Fakss: +34 944794383

E-pasts: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publikāciju birojs

ISBN 978-92-9191-720-4



9 789291 917204