

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

Noteicošo faktoru analīze attiecībā uz situāciju darba aizsardzības jomā izvēlētās ES dalībvalstīs

Kopsavilkums

Satura rādītājs

| | |
|-----------------|---|
| Ievads..... | 1 |
| Metodes..... | 2 |
| Rezultāti..... | 2 |
| Secinājumi..... | 4 |

Ievads

Šā projekta mērķis bija sniegt ieskatu, kā vide, kurā darbojas uzņēmums, ietekmē veidu, kā tas risina jautājumus saistībā ar darba aizsardzību (DA). Šis darbs ir daļa no pasākumiem, kas veikti saistībā ar Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) Eiropas uzņēmumu aptaujas par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER). ESENER un tā rezultātu sekundārā analīze atklāja, ka, neskatoties uz to, ka Eiropas Pamatdirektīvas 89/391/EEK mērķis ir nodrošināt darbiniekiem visās dalībvalstīs vienādu minimālo aizsardzību pret darba vides risku, precīza šo tiesību aktu noteikumu interpretācija būtiski atšķiras dažādās valstīs, kā arī atkarībā no nozares un organizācijas lieluma. Tas norāda uz vides nozīmīgumu, izvēloties dažādas DA sistēmas formas un pieeju. Šo vidi nosaka virkne faktoru, no kuriem svarīgākie ir normatīvo akti, nozares attiecību un sociālās aizsardzības tradīcijas un to pašreizējais stils un raksturs. Turklāt, svarīgi faktori ir arī DA atbalsta infrastruktūras (piemēram, speciālistu atbalsta pakalpojumu pieejamība un kompetence, kā arī informācija); un citi jautājumi, piemēram, ekonomiskais klimats, darbaspēka apmācība un kvalifikācija, darba tirgus struktūra un darba organizācija.

Par projekta sākumpunktu tika izvēlēts vispārpieņemtais uzskats, ka ES dalībvalstīs var tikt sagrupētas dažādās kombinācijās

salīdzināšanas vajadzībām atbilstoši iezīmēm, kas tiek pētītas plānotajā analīzē. Pamatojoties uz esošo informāciju par DA, pētnieki noteica septiņas valstu grupas, kurās pamatā atspoguļota līdzīga ietekme attiecībā uz normatīvo aktu raksturu un stilu, darba attiecībām, sociālās aizsardzības sistēmām un citām nacionālajām, ekonomiskajām un sociālajām iezīmēm, kas varētu ietekmēt DA normatīvo aktu prasību ievērošanu darba vietā. Šīs grupas bija šādas:

1. Centrāleiropas valstis: Austrija, Beļģija, Lihtenšteina, Luksemburga, Nīderlande, Vācija, Šveice;
2. Ziemeļvalstis: Dānija, Islande, Norvēģija, Somija, Zviedrija;
3. Apvienotā Karaliste, Īrija;
4. Dienvideiropas/romāņu valstis: Francija, Grieķija, Itālija, Portugāle, Spānija;
5. Austrumeiropas valstis: Bulgārija, Čehijas Republika, Horvātija, Polija, Rumānija, Slovākija, Slovēnija, Turcija, Ungārija;
6. Mazās Dienvideiropas valstis: Kipra, Malta;
7. Baltijas valstis: Igaunija, Latvija, Lietuva.

Šīs grupējums ir aptuvenš un, protams, atsevišķu dalībvalstu iederība attiecīgajā grupā atsevišķos gadījumos nav ideāla. Tomēr kopumā šīs grupas atspoguļo pieeju riska pārvaldībai, kas ir Pamatdirektīvas pamatā un ņem vērā atšķirības DA normatīvo aktu prasībās visā ES. No šīm grupām autori atlasīja projektā iekļaujamās dalībvalstis ar mērķi nodrošināt, lai pētījuma izvēlētās valstis būtu gan reprezentatīvs piemērs attiecībā uz savu grupu, gan pragmatiski piemērotas, ņemot vērā, lai kontakti un publiski pieejamā informācijā ļautu veikt pētījumu. Izvēlētās dalībvalstis:

1. Centrāleiropas valstis: Vācija.
2. Ziemeļvalstis: Zviedrija.

3. Apvienotā Karaliste.
4. Dienvideiropas valstis / romāņu valstis: Francija, Spānija.
5. Austrumeiropas valsts: Bulgārija.
6. Mazās Dienvideiropas valstis: Kipra.
7. Baltijas valstis: Latvija.

Metodes

Tā kā šis projekts ir viens no pasākumiem, kas balstīts uz *ESENER* rezultātiem, analīzei tika izvēlētas trīs jomas, uz kurām tika koncentrēta uzmanība gan aptaujā, gan sekojošajā sekundārajā analīzē: DA sistēma, psihosociālā riska pārvaldība un darbinieku un viņu pārstāvju iesaistīšanās šajās divās jomās. Pētījuma mērķis bija:

- Sniegt raksturojumu un pamatotu analīzi par svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē DA sistēmas izveidi darba vietā, t. i., vidi.
- Apsvērt, kā šī vide ietekmē norādītās trīs jomas, t. i., vides ietekmi uz DA sistēmas izveidi darba vietā.

Lai sasniegtu šos mērķus, tika izmantota pragmatiska un novatoriska vairāku metožu kombinēta pieeja, kas ietvēra dokumentācijas izpēti, *ESENER* datu sekundāro analīzi un jaunu kvalitatīvo datu apkopošanu. Attiecībā uz pēdējo tika uzskatīts, ka ir īpaši svarīgi dinamiski apvienot dažādus ekspertu viedokļus — būtiskāko informāciju no katras izvēlētas dalībvalsts eksperta, ES un plašāka starptautiskā līmeņa eksperta. Lai to izdarītu, tika izveidotas divas ekspertu grupas. Gan Nacionālo ekspertu grupā, gan Konsultatīvajā grupā tika iekļauti eksperti no katras no pētījumam izvēlētas dalībvalsts, un Konsultatīvajā grupā tika iekļauti arī starptautiski atzīti speciālisti no ES un ārpus tās. Projekta pētniecības grupa sagatavoja pamata vadlīnijas un kopsavilkumus par attiecīgajiem *ESENER* datiem, ko izmantot katram nacionālajam ekspertam, sagatavojot ziņojumu, kurā tika aprakstīts normatīvo aktu prasību raksturojums, darba attiecību tradīcijas un citi būtiskākie faktori, kas ietekmē situāciju DA jomā attiecīgajā dalībvalstī. Šos ziņojumus izplatīja Konsultatīvajai grupai pirms starptautiska darba semināra, kurā abas ekspertu grupas un projekta pētniecības komanda izskatīja un plašāk apsprieda ziņojumus un pētījuma tēmas.

Šos darba semināra dokumentus kopā ar pētnieku atkārtoto *ESENER* datu analīzi izmantoja kā pamatu ziņojumā atspoguļoto konstatējumu un materiālu sagatavošanai.

Rezultāti

Rezultātos uzmanība ir vērsta uz trim galvenajām *ESENER* interesējošajām jomām, t. i., DA sistēmu, psihosociālo risku, kā arī darbinieku un viņu pārstāvju iesaistīšanu. Visās jomās autori uzsvēra galvenos faktorus un atšķirības citu dalībvalstu starpā.

Darba aizsardzības sistēma

Pirmajā no četrām *ESENER* sekundārajām analizēm, kas tika veiktas pirms šā projekta, tika noteikts saliktais DA sistēmas rādītājs, kas ļāva raksturot kopas uzņēmumus. Attiecinot šo kritēriju uz izvēlētajām dalībvalstīm, tika konstatētas būtiskas atšķirības. Uzņēmumiem no Zviedrijas un Apvienotās Karalistes, kā arī no Ziemeļvalstu grupas bija augstākie vidējie rādītāji, kas liecināja par lielāko DA pasākumu skaitu, bet zemākie rezultāti bija no Baltijas valstīm, mazajām Dienvideiropas valstīm un Centrāleiropas valstu grupas. Nacionālie uz procesu orientētie normatīvie akti, kuros uzsvēta līdzdalības pieeja attiecībā uz DA sistēmas darbību, ir pastāvējuši jau aptuveni 20 gadus pirms Pamatdirektīvas. Tāpēc šīs atšķirības *ESENER* datos norāda uz to, ka svarīga ir ne tikai vide, nosakot mērķus, nevis izmantojot preskriptīvu likumdošanas pieeju, bet arī apmērs un pakāpe, kādā šīs pieejas ir iestrādātas dalībvalsts normatīvajos aktos (t. i., atbilstības pakāpe starp ES uz procesu balstīto pieeju un valsts esošajām iestādēm, sistēmām un struktūrām). Īpaši normatīvo aktu sistēmas ar ilgākām uz procesu orientētās līdzdalības DA pārvaldības tradīcijām, kurām līdz ar to Pamatdirektīvas īstenošana bija mazāks izaicinājums, ir saistītas ar augstāku DA pārvaldības prakses īstenošanas līmeni.

Šos rezultātus apstiprināja projekta nacionālie eksperti. Taču tika norādīts arī uz to, ka šādā plašā kontekstā ietekmīgi ir arī citi faktori un raksturlielumi. Tie iedarbojas dažādos līmeņos un ietver: uztvertās DA īstenošanas un tiesību aktu prasību izpildes izmaksas — kas ietver izmaksas darba devēju izpratnē (finansu, tehniskās un laika izmaksas) un darbinieku izpratnē (darba drošība), kā arī valsts un ES politikas veidotāju izpratnē (ekonomiskā un administratīvā slodze uzņēmējiem); uzņēmumiem pieejamā atbalsta infrastruktūra gan kā speciālistu pakalpojumi un informācija, gan arī kā darba inspekcijas atbalsts, uzraudzība un likuma prasību izpildes nodrošināšana; kā arī plašāks ekonomiskais un politiskais klimats, jo īpaši ekonomiskā krīze un ar to saistītās izmaiņas darba tirgū un nodarbinātības kārtībā.

Psihosociālā riska pārvaldība

ESENER un tā iepriekšējās sekundārās analīzes arī norādīja uz būtisku saistību starp DA sistēmas darbību un psihosociālo risku pārvaldību. Konkrēti, uzņēmumos ar labu vispārējo darba vides riska faktoru pārvaldību labāk tiek pārvaldīti arī psihosociālie riski, lai gan psihosociālo risku pārvaldība būtiski atpaliek no vispārējo darba vides risku pārvaldības. Pētnieku veiktā *ESENER* datu izpēte apstiprināja šo hierarhijas attiecību un atkal atklāja virkni psihosociālo risku pārvaldības pasākumu, kas Zviedrijā un Ziemeļvalstu grupā ir spektra augstākajā līmenī salīdzinājumā ar Kipru un mazajām Dienvideiropas valstīm, kur šo pasākumu

attīstības līmenis ir viszemākais. Kopumā šie rezultāti norāda uz to, ka psihosociālo risku pārvaldību var uzskatīt par DA pārvaldības “avangarda apakškopu”, ko pēc būtības ietekmē līdzīgu faktoru kopums, un to apstiprināja arī mūsu eksperti. Turklāt, viņi norādīja uz vēl trim savstarpēji saistītiem faktoriem, kas ietekmē DA pārvaldību, īpaši psihosociālā riska pārvaldību, un kuri visi ir koncentrēti uz riska atpazīšanu un tā nozīmīgumu attiecībā uz darbinieku drošību, veselību un labklājību. Pirmkārt, nacionālā līmeņa DA izpētes tradīcijas gan vispārēji, gan īpaši saistībā ar psihosociālajiem riskiem un to pārvaldību ir galvenie diskusiju un attīstības virzītājspēki politikas veidotāju un DA iesaistīto personu starpā, kā arī plašākā sabiedrībā, un ietekmē arī diskusijas par DA definīcijām un prioritātēm sociālā un politiskā izpratnē dalībvalstu līmenī. Otrkārt, sociālo partneru loma ir būtiska ne tikai saistībā ar šādām plašākām diskusijām, bet arī saistībā ar izpētes rezultātā iegūto zināšanu praktiskās piemērošanas darba vietā veicināšanu. Treškārt, ar politiku un tiesību aktiem ES līmenī tiek noteikti nozīmīgi atskaites punkti dalībvalstīm, jo īpaši tām, kurās nacionālās izpētes un zināšanu tradīcijas nav tik labi nostiprinājušās.

Darbinieku līdzdalība darba aizsardzības sistēmas darbībā

Gan tradicionālo darba vides riska faktoru pārvaldība, gan psihosociālo risku pārvaldība ir cieši saistītas ar trešo interesējošo jomu — darbinieku līdzdalību DA sistēmas pārvaldībā. Iepriekš veiktā ESENER analizē, kur uzmanība tika koncentrēta uz darbinieku pārstāvniecību, tika secināts, ka darbinieku un viņu pārstāvju iesaistīšanās apvienojumā ar augstu vadības apņemšanās līmeni attiecībā uz DA pasākumu īstenošanu ir saistīta ar pozitīvu drošības un veselības aizsardzības pārvaldības pasākumu īstenošanu gan vispārēji, gan attiecībā uz psihosociālajiem riskiem. Turklāt, šajā darbā iegūtie rezultāti norāda, ka šāda darbinieku iesaistīšanās un vadības apņemšanās kombinācija drīzāk sastopama valstīs, kurās jau sen normatīvajos aktos ir precīzi norādīts, kādai ir jābūt darbinieku līdzdalībai DA sistēmas darbībā, nekā valstīs, kur šāda pieeja ir rezultāts nesēnām izmaiņām tiesību aktos. Tas arī bija skaidri redzams no ESENER datu analīzes, kur proporcionāli lielāks skaits respondentu no Zviedrijas un Ziemeļvalstīm, kā arī no Apvienotās Karalistes un Īrijas grupas atzina, ka viņu uzņēmumā pastāv šī galvenā faktoru kombinācija.

Taču pētījuma rezultāti norāda arī uz to, ka valstīs, kur ES līdzdalības uz procesu balstītais regulējums sliktāk iederas pašas dalībvalsts noteikumos, ir novērojamas strukturālas atšķirības šo valstu darba attiecību sistēmās un to brieduma pakāpēs. Tā rezultātā dažās jaunākās vai būtiski reformētās sistēmās pārstāvniecības nozīme darba vietā nav labi attīstīta vai tai nav tik stabils atbalsts saistībā ar DA sistēmas darbību (piemēram, bijušajās padomju bloka valstīs). Savukārt citās valstīs, kur attīstības līmenis ir ļoti augsts, ES modeļa pārņemšana ir bijusi apgrūtināta saistībā ar tā pamatiem institūcijās, strukturās un procesos, kur DA koncepcija būtiski atšķiras (piemēram, saistībā ar darba padomes centrālo lomu kolektīvo lēmumu pieņemšanas procesā Vācijā). Turklāt, tika konstatēts, ka nozīmīga ietekme ir arī tādiem faktoriem kā kontrolējošās inspekcijas, atbilstošu apmācību nodrošināšana

un informācijas sniegšana darbinieku pārstāvjiem, kā arī spēcīgu arodbiedrību, kuras aktīvi iesaistās DA jautājumu risināšanā, esamība.

Noteicošie faktori

ESENER dati norāda un projekta ekspertu nacionālie ziņojumi apstiprina, ka nacionālie pasākumi, kas saistīti ar ES darba aizsardzības normatīvo aktu prasību pārņemšanu un piemērošana nav vienādi ne no īstenošanas, ne darbības rezultātu viedokļa. Tika noteikta virkne faktoru, kas ietekmē DA pārvaldības praksi vispārīgi un īpaši attiecībā uz psihosociālo risku, kā arī darbinieku pārstāvniecības un konsultāciju nozīmi abās šajās jomās. Šie faktori darbojas vairākos līmeņos, un to iedarbības rezultāti dažādās dalībvalstīs ir atšķirīgi, atspoguļojot valstu dažādos apstākļus un tradīcijas. Tos var iedalīt piecās plašās kategorijās:

- ES un pārvalstiska ietekme, kas ietver:
 - Pamatdirektīvu un tai pakārtotās direktīvas;
 - plašāku politisko ietekmi (piemēram, uzsvara uz DA nozīmi politikas plānošanas dokumentos un ES sociālo partneru vienošanās, piemēram, par stresu darbā, īstenošana);
 - ar iestāšanos ES saistīto prasību ieviešana;
 - ekonomiskā krīze.
- Valsts pārvaldība un regulējums un DA sistēma, tostarp:
 - regulatīva pieeja (jo īpaši, pakāpe, kādā tradicionālā pieeja iekļauj uz procesu orientētās līdzdalības sistēmas un dažādu formu līdzdalības un konsultāciju struktūras un noteikumi);
 - plašāka politiskā ietekme (piemēram, uzsvars uz DA, normatīvo aktu prasību atcelšana un arodiveselības profesionāļu loma, kā arī izpētes dziļums un politiskais uzsvars uz specifiskām jomām, piemēram, psihosociālajiem riskiem);
 - darba inspekcijas loma (piemēram, tradīcijas un izmaiņas attiecībā uz viņu sniegto atbalstu, darbības prioritātes, prasību izpildes nodrošināšanas stils un resursi).
- Darba attiecības, arodbiedrības un darba devēju organizācijas un procesi, tostarp:
 - darbinieka balss (piemēram, darbinieku pārstāvniecības un konsultāciju organizēšana un darba un kapitāla ietekmes līdzsvars);
 - sociālais dialogs (konkrēti darba attiecību sistēmu tradīcijas un relatīvais briedums, kā arī sociālo partneru atbalsta nodrošināšana).
- Ekonomiskā pārstrukturizācija, tostarp:
 - ekonomiskās, darbaspēka un darba tirgus izmaiņas;
 - uzņēmuma lielums;

- izmaksas (tostarp īstenošanas un tiesību aktu ievērošanas izmaksas darba devēju un darbinieku izpratnē);
- plašāka politiskā ietekme (piemēram, atbalsts pārstāvniecībai).
- Citas saistītās sistēmas (piemēram, sociālās labklājības, veselības u. tml.), tostarp:
 - DA prioritāte un pieejamie dati (piemēram, izpratnes līmenis par uz procesu balstītas DA pārvaldības jēdzieniem un praktiskajiem aspektiem darba vietā, kā arī ticamu DA datu pieejamība);
 - speciālistu pakalpojumi (tostarp viņu kvalitāte, neatkarība un pieredze uzņēmuma darbībā);
 - apdrošināšanas un citas institucionālas aģentūras.

Secinājumi

Projekta rezultātos ir noteiktas piecas noteicošo faktoru kategorijas, kas iedarbojas vairākos līmeņos un sniedz atšķirīgu ietekmi. Taču visizplatītākais vides faktors, kas bija kopīgs visām valstīm, kurās mēs veicām izpēti, bija pārmaiņas. Pārmaiņas ir notikušas daudzos darba organizācijas veidos (t.sk. notikušas pārstrukturēšanas un reorganizācijas), kā arī plašākā ekonomiskā un kultūras ziņā. Tas kopumā ietekmē darba vides riska faktoru, t.sk. arī psihosociālo riska faktoru, novēršanu, kā arī darbinieka pārstāvniecības lomu un līdz ar to arī darbinieku drošību, veselību un labklājību.

Tāpēc iegūtie rezultāti liecina, ka DA pārvaldības prakses noteicošie faktori darbojas dinamiskā vidē. Pārvaldības procesi (attiecībā uz veselības aizsardzību un drošību vispārēji, kā arī tie, kas attiecas konkrēti uz psihosociālajiem riskiem un darbinieku pārstāvniecības lomu un konsultēšanos ar viņiem par abiem jautājumiem) atrodas šīs sistēmas centrā un ir iekļauti tuvākajos ietekmes elementos, kas atrodami nacionālajās **veselības aizsardzības un drošības sistēmās** (tostarp tādas iesaistītās personas, kā arodbiedrību un darba devēju interešu pārstāvji DA jautājumos, DA interešu grupas, profesionālās organizācijas un individuālie eksperti DA jomā, kuri visi ir daļa no zinātniskās, medicīnas un tiesiskās sistēmas; nacionālā diskusija par DA jautājumiem, tostarp iesaistīto personu politikas un diskusijas par DA normatīvo aktu izmaiņām; un procesi, ar kuru palīdzību tiek identificētas problēmas un risinājumi zinātniskajā / medicīnas un tiesiskajā sistēmā un tas, kā šāda aspektu noteikšana ietekmē tās formālās iesaistītās personas, kas iesaistītas lēmumu pieņemšanā par DA jautājumiem attiecīgajā valstī). Šos **pārvaldības procesus un nacionālās DA sistēmas**, savukārt, ietekmē trīs citas jomas, kuras visas savstarpēji ietekmē arī viena otru. Šīs trīs jomas ir:

- **Pārvaldība** vispārīgi, kurā veselības aizsardzības un drošības normatīvie akti un līdz ar to ieviešanas praksi ietekmē tādi elementi kā, piemēram, organizācija un struktūra, politika

attiecībā uz pieņemamu novirzes un prasību izpildes līmeni un normatīvo aktu prasību atcelšanu.

- **Attiecības starp kapitālu un darbaspēku**, tostarp darba tirgus struktūra un darbība, kā arī izmaiņas tajā, Darba likums, apvienošanās arodbiedrībās, ražojošo uzņēmumu apvienošanās asociācijās un nacionālajās sistēmās pastāvošā korporatīvisma pakāpe.
- Valsts **ekonomiskā sistēma** attiecībā uz tautsaimniecības stāvokli, izmaiņām ražošanas profilā (piemēram, pāreja no precēm uz pakalpojumiem valstīs, kurās mēs veicām pētījumu) un organizatorisko pārstrukturēšanu, kas ir bijusi galvenā ekonomiskās attīstības iezīme pēdējo divdesmit gadu laikā.

Kā esam norādījuši iepriekš, šī vide nav statiska, bet pakļauta pastāvīgām izmaiņām laika gaitā, un pēdējo desmitgažu laikā šīs izmaiņas bijušas straujas un būtiski ietekmējušas DA pārvaldības praksi visās valstīs, kur mēs veicām izpēti. Te jāmin:

- izmaiņas, ko izraisījusi globalizācija un ar to saistītā darba tirgus pārstrukturēšana, budžeta deficīts un sarūkoša apvienošanās arodbiedrībās;
- izmaiņas valdību un ar to saistīto struktūru sadarbībā ar uzraugošo iestāžu politiku, kā arī sociālo, ekonomisko un (pat) profesionālo dalībnieku iesaistīšanās politiskajā sastāvā.

Papildus tam, visu šo aspektu ietekme jūtama gan ES līmenī, gan starpvalstu līmenī. Tie ietekmē gan DA politiku, gan arī saistītās politikas, piemēram, vispārīgāku ES ekonomisko un sociālo politiku. Turklāt ir svarīgi paturēt prātā, ka šīs ietekmes jomas attiecībā uz vidi, kurā darbojas pārvaldības procesi, ietekmē ne tikai DA pārvaldību tieši darba vietā, bet ietekmē arī viena otru, un šā procesa sekas un tā kombinētā ietekme iespaido arī DA pārvaldības praksi darba vietā.

Autori ziņojumā skaidri norāda, ka viņi apzinās šā pētījuma ierobežojumus. Pirmkārt, tā kā šis ir uz politiku orientēts projekts ar ierobežotu termiņu un budžetu, šis darbs tika paveikts kā ekspertu viedokļu apkopojums par DA politiku un tās noteicošajiem faktoriem. Tas nav specifiskas analītiskās tehnikas pielietojuma rezultāts, tāpēc ziņojumā ir sniegts šo ekspertu viedokļu apkopojums, un tas ir jāuztver kā ekspertu viedoklis, kas balstīts uz virkni pierādījumu avotu, nevis kā strikti uz pierādījumiem balstīta analīze. Otrkārt, kvantitatīvajos datos, uz kuriem balstīts projekts, ir zināmas nepilnības. Kā norādīts jau citviet, *ESENER* dati kopumā ir iegūti no uzņēmumiem, kas darbojas "DA pārvaldības labākās prakses spektrā", tie neietver tiešus DA veikspējas pasākumus un tie nevar noteikt uzņēmumā esošo DA pārvaldības pasākumu kvalitāti vai efektivitāti. Uz citiem datiem par veselības aizsardzības un drošības pieredzi, kas ir šā ziņojuma pamatā, attiecas līdzīgi ierobežojumi, un tā kā dati ir no dažādiem avotiem, tie nav tieši salīdzināmi un labākajā gadījumā sniedz tikai daļēju ieskatu. Tomēr izdarītie secinājumi atbilst arī citos avotos dotajiem rezultātiem, un tos apstiprina arī Eiropas traumatisma dati, kas liecina, ka valstīs, kuras pētījumā

atzītas par tādām, kas darbojas spektra pozitīvākajā daļā, konkrēti Ziemeļvalstīs, kā arī Apvienotajā Karalistē un Īrijā, faktiski ir mazāks nelaimes gadījumu skaits. Tāpēc autori uzskata, ka šie secinājumi ir leģitīmi un pārliecinoši, kā arī tos var pamatoti izmantot kā pamatu turpmākiem kvalitatīviem pētījumiem par DA sistēmas darbību noteicošajiem faktoriem, un autoru konstatētā mijiedarbība ir ietekmīga dinamiskajā un strauji mainīgajā vidē, kur šāda pārvaldība norisinās.

Visbeidzot, autori uzskata, ka no viņu veiktās analīzes izriet divas galvenās ziņas politikas veidotājiem. Pirmkārt, daudzi labās prakses noteicošie faktori mainās, kas nozīmē, ka DA pozitīvi ietekmējošo faktoru nozīme nākotnē varētu samazināties. Tas ir zināmā mērā jāņem vērā pašreizējā un turpmākajā ES līmeņa DA stratēģijā. Otrkārt, ES vadošo norāžu ietekme uz dalībvalstīm, neatkarīgi no tā, vai tā ir regulatīva, ekonomiska vai politiska, būtiski atšķiras atbilstoši esošajām jau pastāvošajām nacionālajām infrastruktūrām un procesiem.

No labās prakses uzlabošanas un negatīvās darba ietekmes samazināšanas viedokļa ES politikas veidotājiem vajadzētu būt ļoti jutīgiem pret šiem jautājumiem, apspriežot starptautiskās stratēģijas. Tas nozīmē arī to, ka ir kļūdaini pieņemt, ka visās dalībvalstīs ES ir panākta “kopēja nostāja” attiecībā uz labās prakses noteicošajiem faktoriem. No kaitējuma novēršanas un darba sniegtās pieredzes kvalitātes uzlabošanas miljoniem Eiropas pilsoņu viedokļa autoru secinājumi noteikti liecina, ka nemazinās nepieciešamība pēc visaptverošas preventīvas stratēģijas attiecībā uz DA no ES puses, lai nodrošinātu būtiskas un sensitīvas vadošās norādes dalībvalstu centienu turpināšanai nākotnē.

Papildinformācija

Noteicošo faktoru analīze attiecībā uz darba drošības un veselības aprūpes praksi izvēlētas ES dalībvalstīs, 2013 — Ziņojums — Pieejams:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Noteicošo faktoru analīze attiecībā uz darba drošības un veselības aprūpes praksi izvēlētas ES dalībvalstīs, 2013 — Pielikums — Pieejams:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/annex-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Papildu informācija pieejama: <http://www.esener.eu>

Autori: *David Walters, Emma Wadsworth* (Kārdifas universitāte), *Michael Quinlan* (Jaundienvidvēlsas universitāte).

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) sniedz ieguldījumu, lai padarītu Eiropu par drošāku, veselīgāku un produktīvāku vietu, kur strādāt. Aģentūra pēta, izstrādā un izplata uzticamu, proporcionālu informāciju par veselības aizsardzību un drošību, kā arī organizē Viseiropas informācijas kampaņas. Eiropas Savienība to izveidoja 1996. gadā, un tā atrodas Bilbao, Spānijā. Aģentūra apvieno Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvjus, kā arī vadošos ekspertus katrā no ES dalībvalstīm un ārpus tām.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Tālr. +34 944794360

Fakss +34 944794383

E-pasts: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publikāciju birojs

ISBN 978-92-9240-075-0



9 789292 400750