

European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

ESENER pētījuma datu prezentācija Latvijā
2011.Gada 3.februāris

Darba aizsardzības jautājumu risināšana praksē?

Ivars Vanadziņš, Dr.med.

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības
institūts

EK Stratēģija Darba aizsardzības jomā norāda - Pārmaiņas darba vidē noved pie "jaunajiem vai pieaugošiem (*new and emerging*)" riska faktoriem

❑ Tehnoloģiju attīstība

- Jaunas iekārtas, jaunas tehnoloģijas, jauni darba paņēmieni – īpaši attiecībā uz IT lietošanu

❑ Uzņēmējdarbības formu/sektoru maiņa

- Straujā servisa sektora augšana, kura noved pie jauniem riskiem drošības un veselībai, īpaši balsta/kustību sistēmas riskiem un psihoemocionāliem riskiem

❑ Izmaiņas nodarbinātībā

- Izmaiņas ārpakalpojumu lietošanā, augsta specializācija, kura noved pie mikro, mazo un vidējo uzņēmumu skaita pieauguma

❑ Demogrāfiskās izmaiņas

- Novecošana, darba spēka migrācija

❑ Sieviešu lielāka iesaistīšanas darba tirgū

- Specifiski riski un prasības

ESENER: jauns instruments EU-OSHA, kurš papildina esošos datu avotus par darba aizsardzību ES

- ❑ Nodarbināto aptaujas
 - EU Darba spēka pētījumi (Eurostat)
 - Eiropas Darba apstākļu pētījumi (Eurofound)
- ❑ Datu bāzes / reģistri
 - ESAW - European Statistics on Accidents at Work (Eurostat)
 - EODS - European Occupational Diseases Statistics (Eurostat)



Diezgan labi dati par dažiem darba aizsardzības "indikatoriem" (nelaimes gadījumiem), bet samērā slikti par citiem (arodslimībām)



Ir ļoti maz objektīvas informācijas par to, kā un vai konkrēti risinājumi valstu politikas līmenī ietekmē rezultātu (kāpēc daži risinājumi strādā un daži nē?)

Kāds bija ESENER mērķis?

- ❑ Atbalstīt darba aizsardzības politikas veidotājus gan valstu, gan ES līmenī
 - Potenciāls informācijas avots un "monitoringa" instruments pārmaiņu mērīšanai
- ❑ Politikas efektivitātes uzlabošana
 - Dažādu veicinošo un kavējošo faktoru identifikācija kas ietekmē dažādu preventīvo pasākumu ieviešanu
- ❑ Uzlabot atbalstu uzņēmumiem
 - Dažādu nozaru, izmēru utt. Uzņēmumu vajadzīgu noteikšana un precīzāks situācijas raksturojums
- ❑ Nodrošināt labāku komunikāciju
 - Precīzāk plānot atbalsta pasākumus, informācijas kampaņas, informācijas materiālus

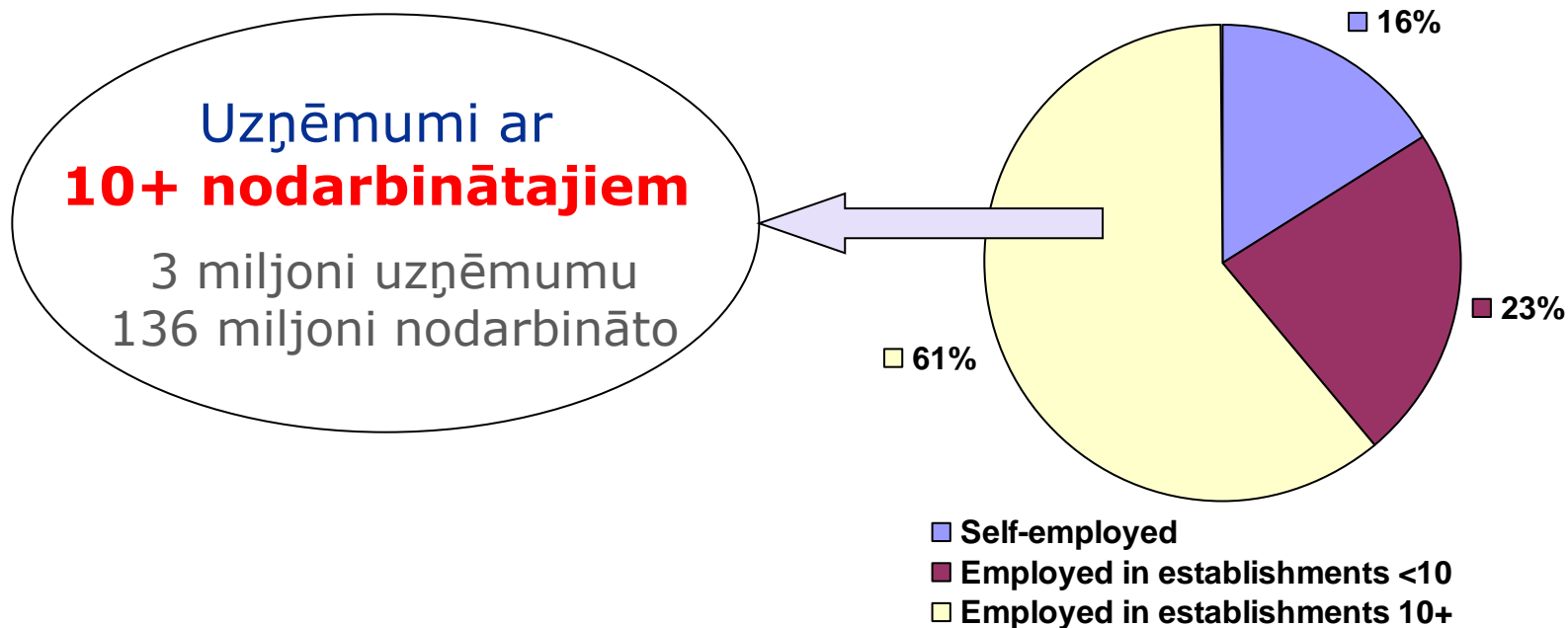
ESENER tehniskās nianšes

- ❑ Datorizētās intervijas (Computer-assisted telephone interviews (“CATI”))
 - Konkrētās valsts valodā runājoši intervētāji
- ❑ 2 aptaujas anketas
 - Par darba aizsardzību atbildīgā persona (~25 min) + nodarbināto pārstāvis, kurš pārzina / atbild par darba aizsardzības jautājumiem (~15 min)
- ❑ 31 valsts: 36,000 intervijas
 - EU-27 + Horvātija, Turcija, Norvēģija and Šveice
- ❑ 41 nacionālo aptaujas anketu versija
 - Adaptēta konkrētās valsts darba aizsardzības specifikai
- ❑ “Uzņēmumi” = gan privāti, gan valsts

ESENER auditorija

ESENER aptvēra visus uzņēmuma ar **10+ nodarbinātajiem**
Visos sektoros, tai skaitā valsts uzņēmumos, izņemot lauksaimniecību un
zvejsaimniecību

Total employment in EU27 (223.4 million)



ESENER Latvijā

- ❑ grupa: 17,400 uzņēmumu, 697,000 nodarbināto
 - **Uzņēmumi visās nozarēs, kuros ir vairāk par 10 nodarbinātajiem!!!**
- ❑ Kopējais interviju skaits: 626
 - 506 vadītāji and 120 nodarbināto pārstāvji
- ❑ "Lauku" darbs: TNS Latvia, Rīga
 - Intervijas no 15.aprīļa līdz 12.maijam, 2009.gadā
- ❑ Paraugu matrice:

	10-19	20-49	50-249	250-499	500+
Kopējais	52%	31%	15%	1%	1%
Latvija	48%	33%	18%	1%	-

Uzņēmumu proporcionālais sadalījums

Ko var mācīties no ESENER?

4 galvenie pētījuma virzieni

1. Darba aizsardzības vadība (menedžments)
 - Riska novērtējums, augstākās vadības iesaistīšanās, speciālistu iesaiste, konsultēšanās un informēšana, risku apzināšanās u.c.
2. “Jauno” psihoemocionālie risku vadība
 - Apziņas līmenis, pasākumi, procedūras utt...
3. Galvenie dzinuļi un barjeras
 - Kāpēc dažās darba vietās tiek realizēti sekmīgi preventīvie pasākumi, bet citās nē?
4. Nodarbināto piedalīšanās
 - Formāla vai tieša dalība, ietekme, resursi

1. Darba aizsardzības sistēmas "kvalitāte"

Darba aizsardzības pasākumi

- Riska novērtējums: Pašu veikts vai ārējs pakalpojumu sniedzējs? Kuros gadījumos novērtē? Ko novērtē? Kas noiek pēc tam? Vai un kā novērtē efektivitāti? Kāpēc nav veikts RN?

Uzņēmuma vadības vēlme un attieksme

- Ir vai nav darba aizsardzības politika? Vai tai ir ietekme? Ja nav, kāpēc? Vai tajā iesaistīti vadītāji?

Pakalpojumu avoti (konsultācijas, eksperti, informācija)

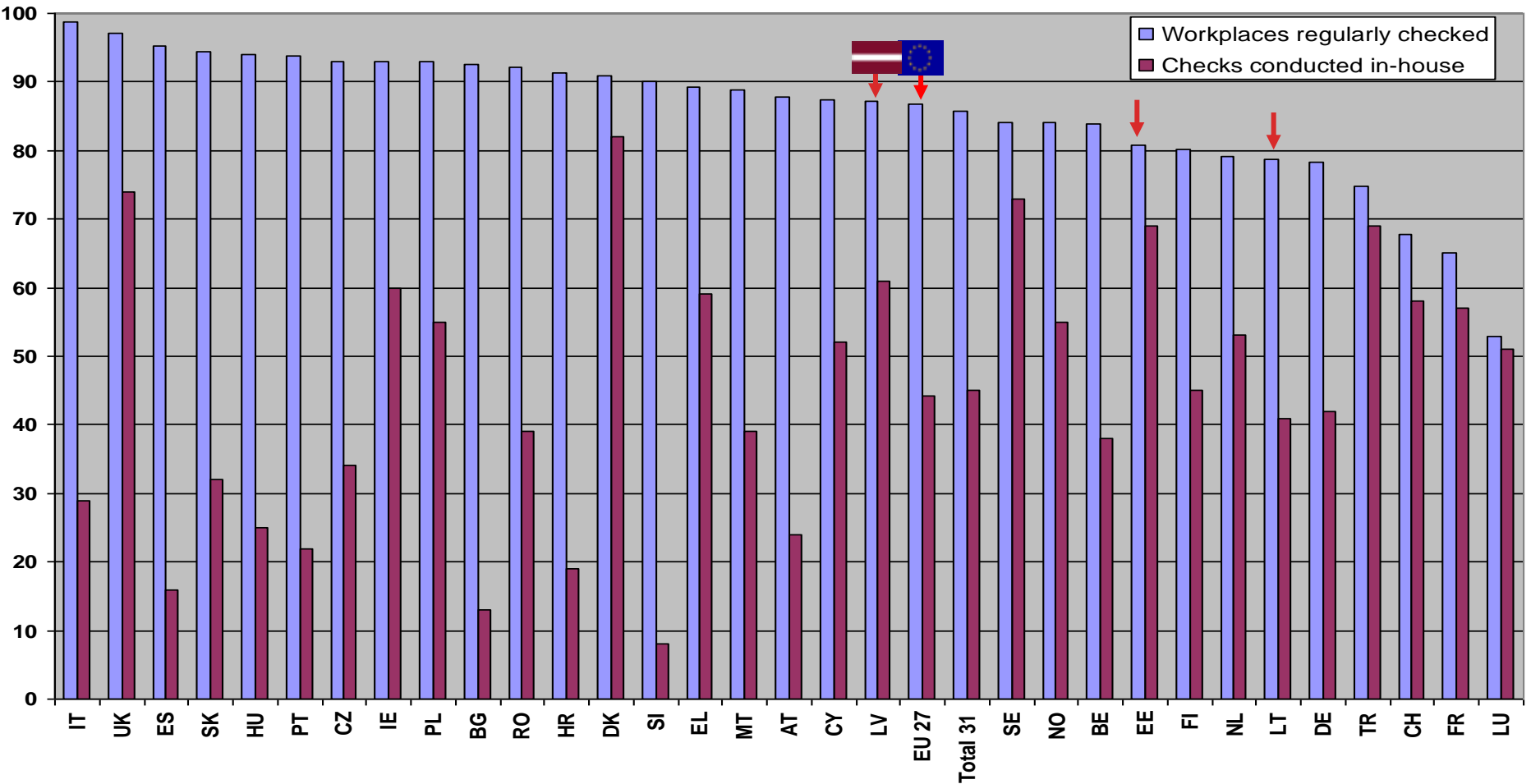
- Kādi pakalpojumi un speciālisti (DAS, ārsti, ergonomisti, psihologi u.c.) ir izmantoti? Galvenie informācijas avoti? Inspekcijas pārbaudes?

Svarīgākās darba vides problēmas?

- Nelaiemes gadījumi, Muskuļu-skeleta slimības, stress, ķīmiskās vielas, vardarbība darba vietās

Riska novērtējuma laikā pārbaudītās darba vietas un tas, vai to veica uzņēmuma speciālists vai KS/KI

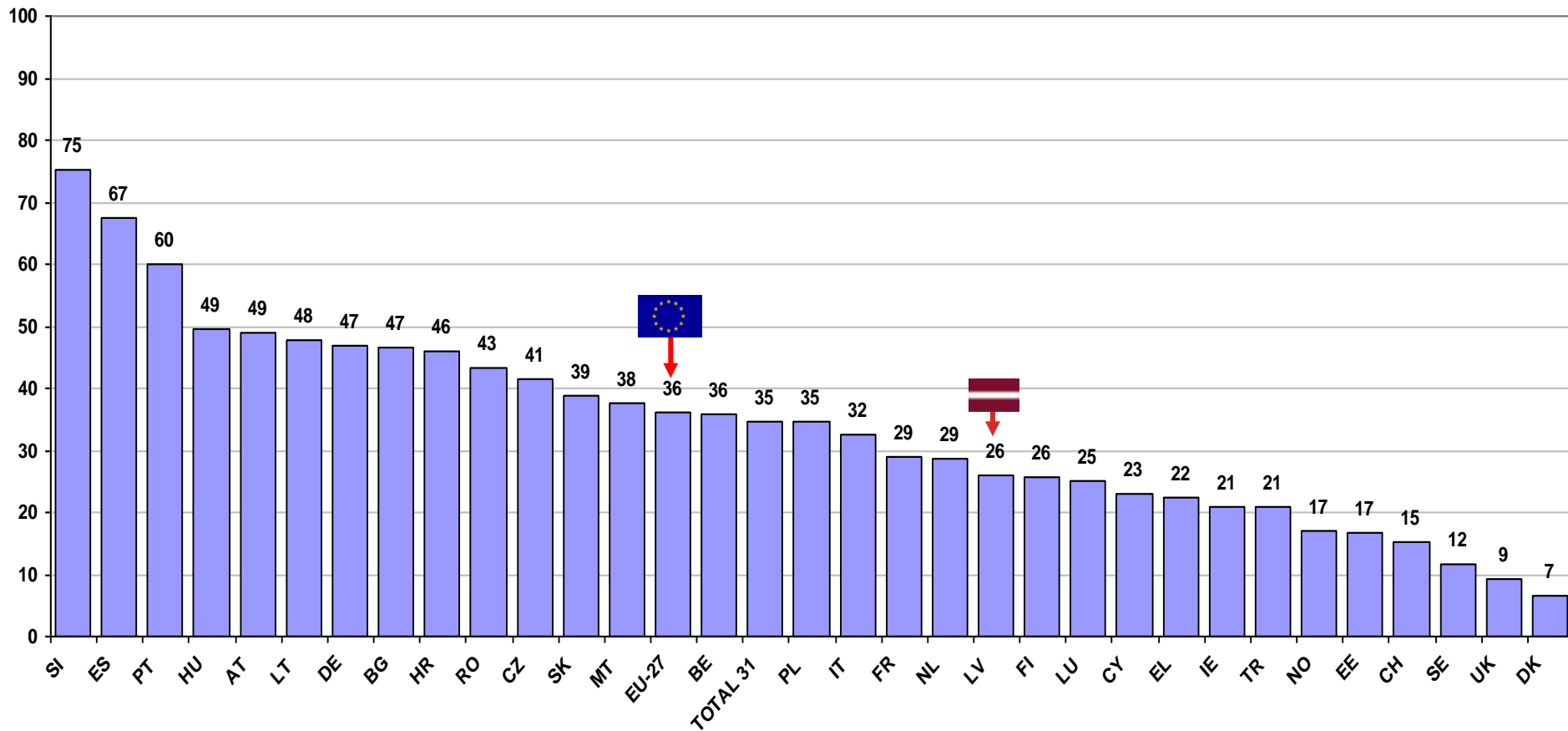
% establishments and % establishments where checks are carried out



“Ārēji” veiktu riska novērtējumu proporcija

% establishments

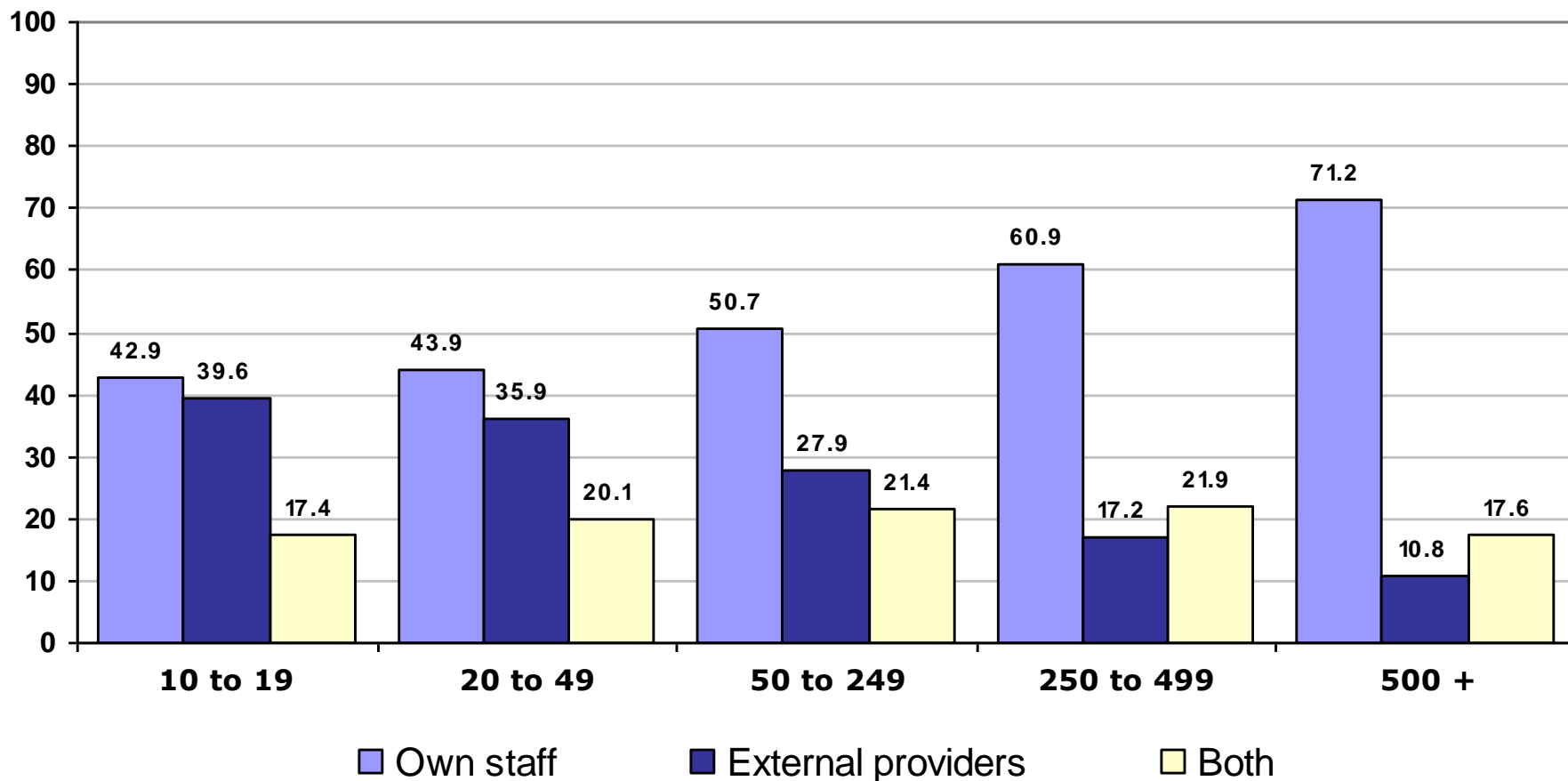
Note: establishments where risk assessment or similar measures are carried out



“Āreju” un iekšējo riska novērtējumu sadalījums pēc uzņēmumu izmēra

% establishments, EU27

Note: establishments where risk assessment or similar measures are carried out

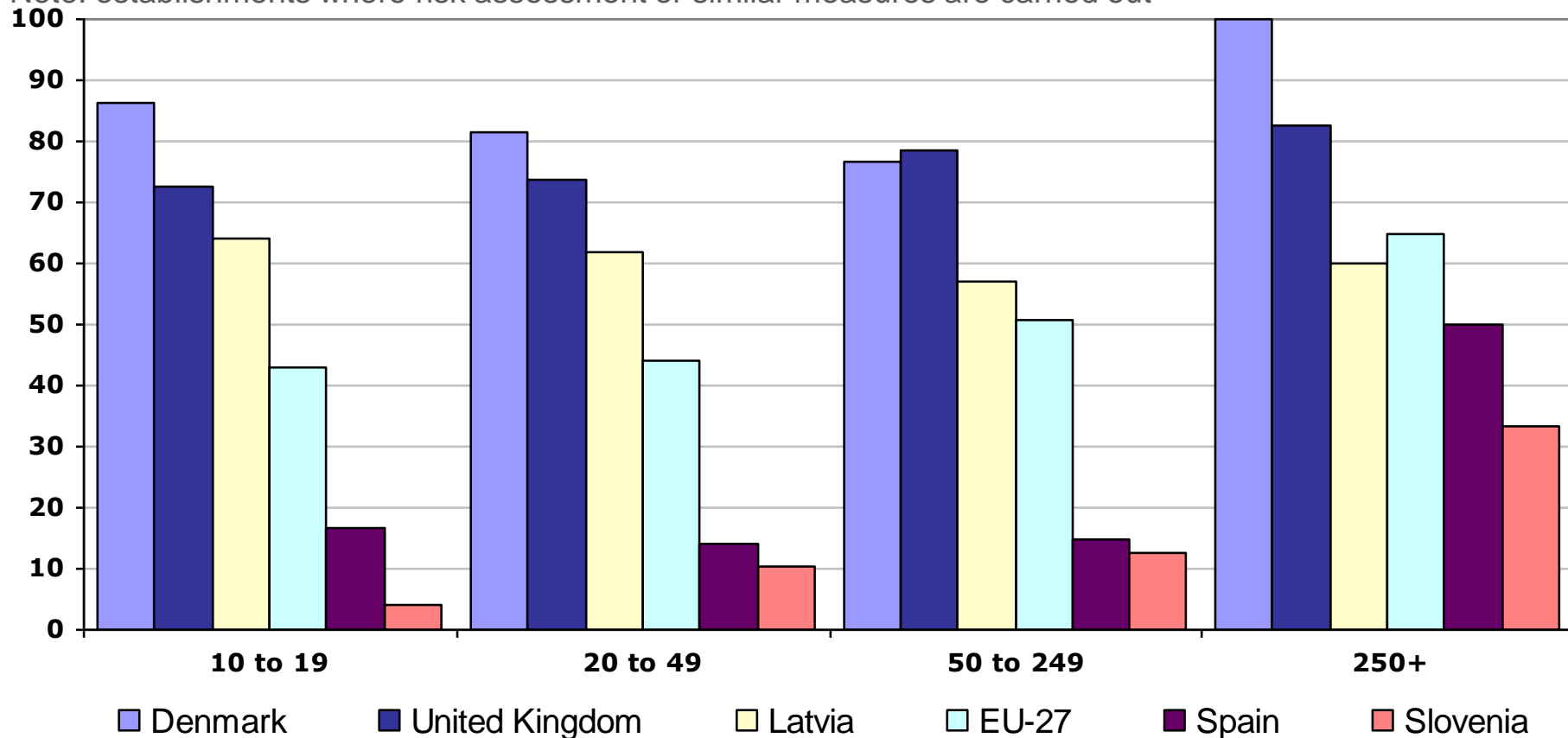


Pašu veiktā riska novērtējuma proporcija atsevišķās valstīs pēc uzņēmuma izmēra

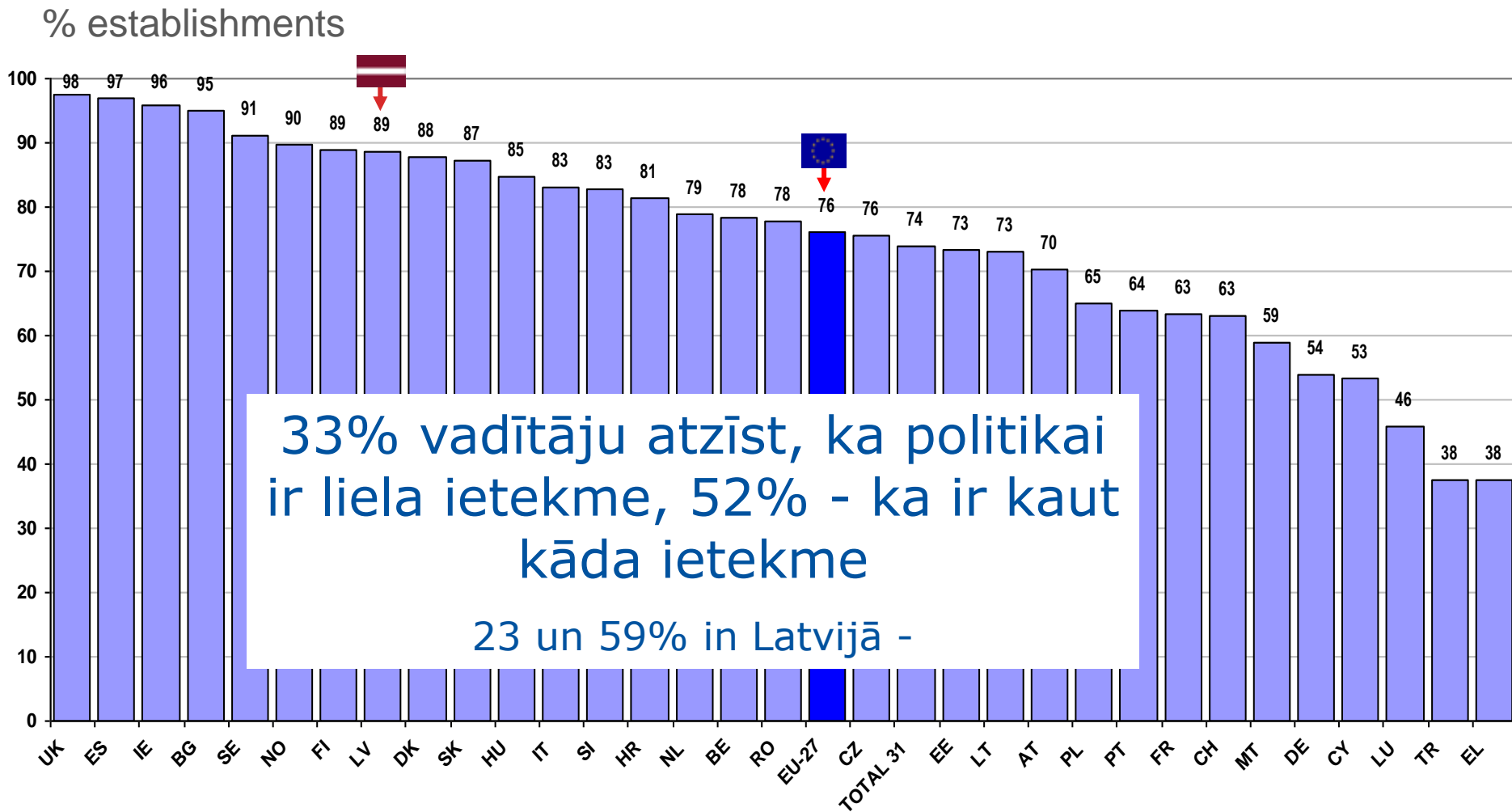
Uzņēmumu darbinieku pašu veiktais riska novērtējums

% establishments, EU27

Note: establishments where risk assessment or similar measures are carried out

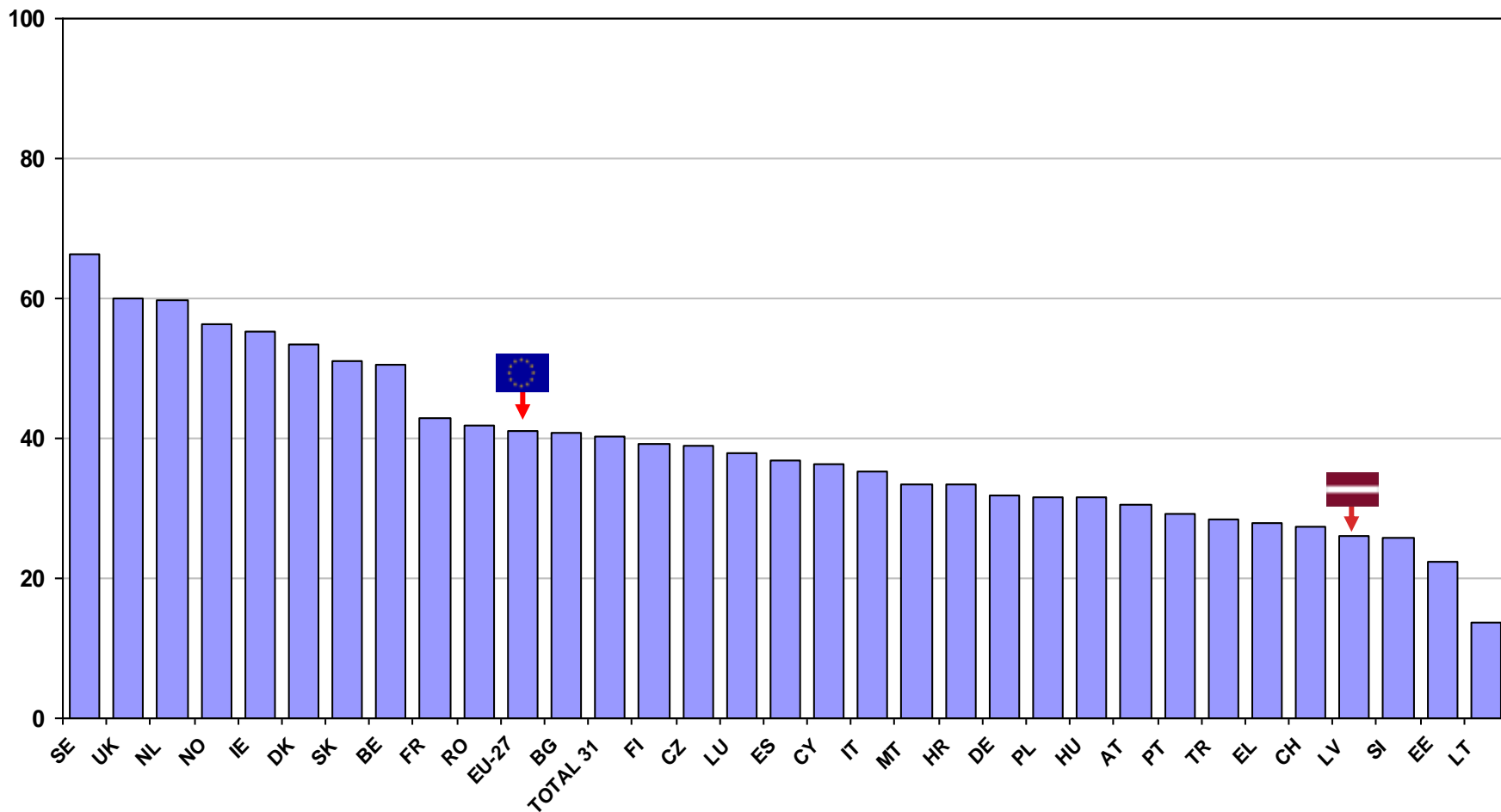


Dokumentētas DA politikas, DA vadības sistēmas vai pasākumu plāna (?) esamība uzņēmumos



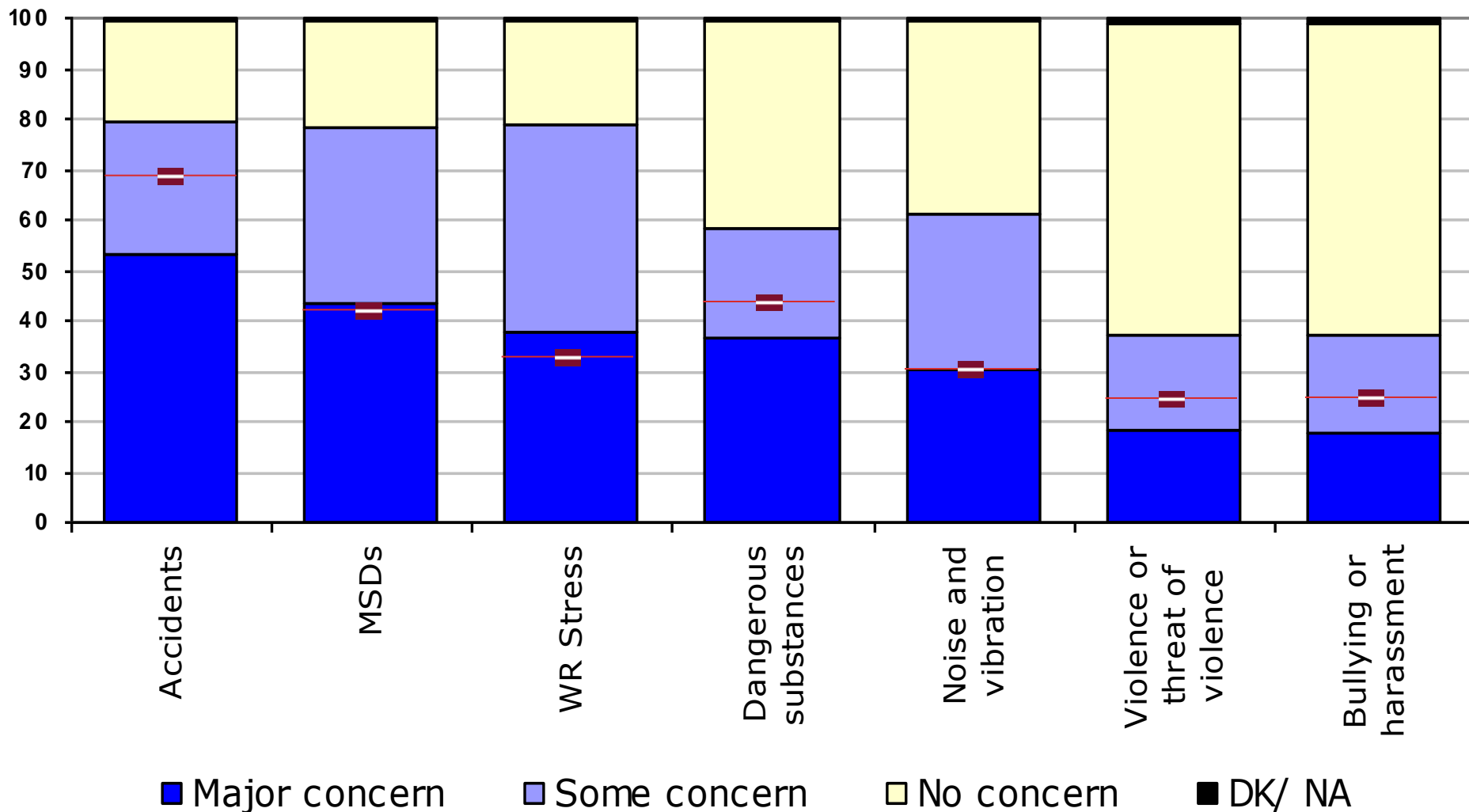
Cik bieži uzņēmuma vadības sanāksmēs tiek runāts par DA jautājumiem?

% establishments



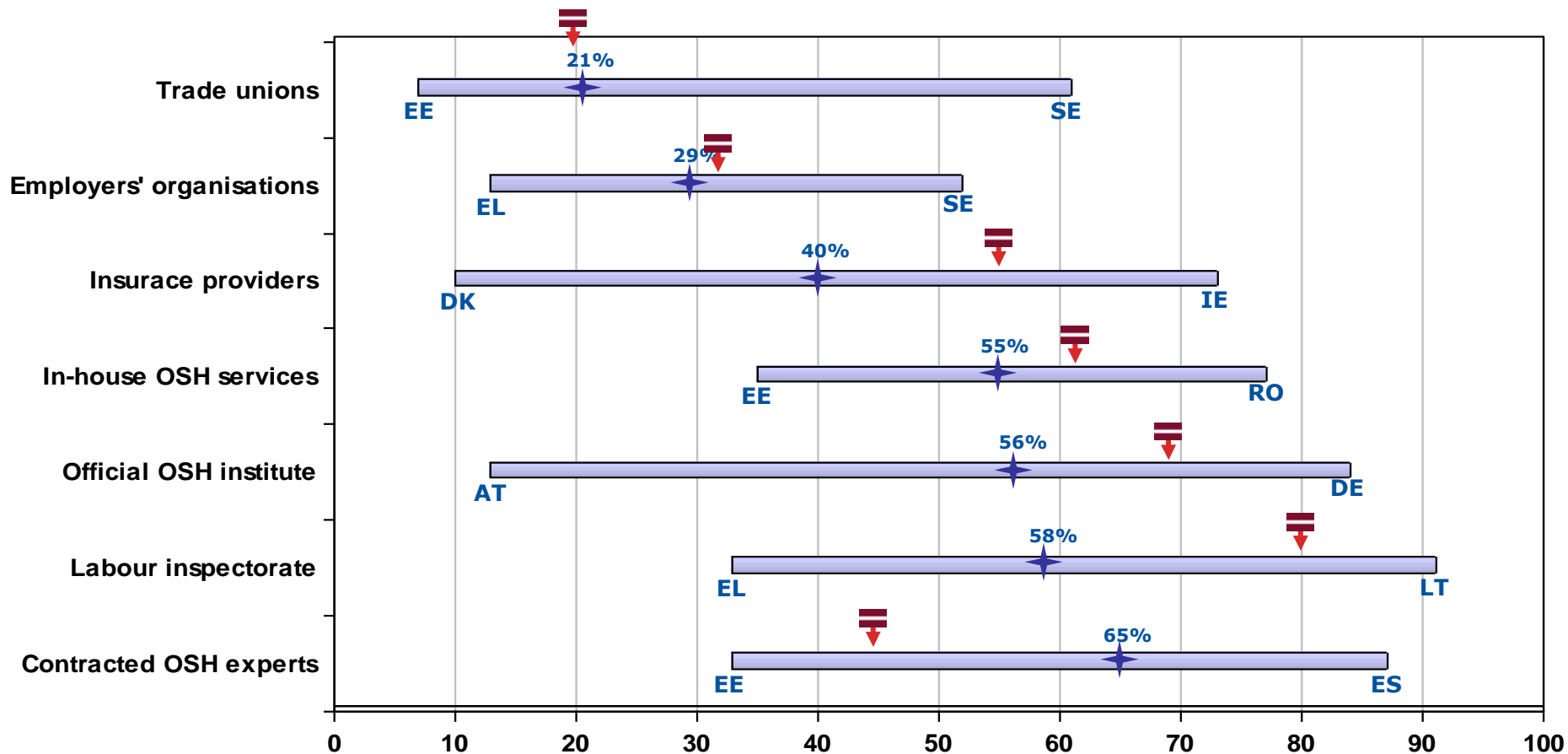
Atsevišķu riska faktoru apzināšanās līmenis?

% establishments, EU27



Ar darba aizsardzību saistītās informācijas lietošana, atkarīgā no avota

% establishments, EU27, lowest, average and highest



2. Kā tiek pārvaldīti “jaunie” psihoemocionālie riska faktori (stress, vardarbība, bullings)?

❑ Svarīgākie cēloņi un riski

- Stresa, vardarbības un bullinga kā riska faktoru apzināšanās līmenis,
- Svarīgākie psihoemocionālie riski (laika trūkums, komunikācijas trūkums, nedrošība par nākotni u.c.)

❑ Pasākumi?

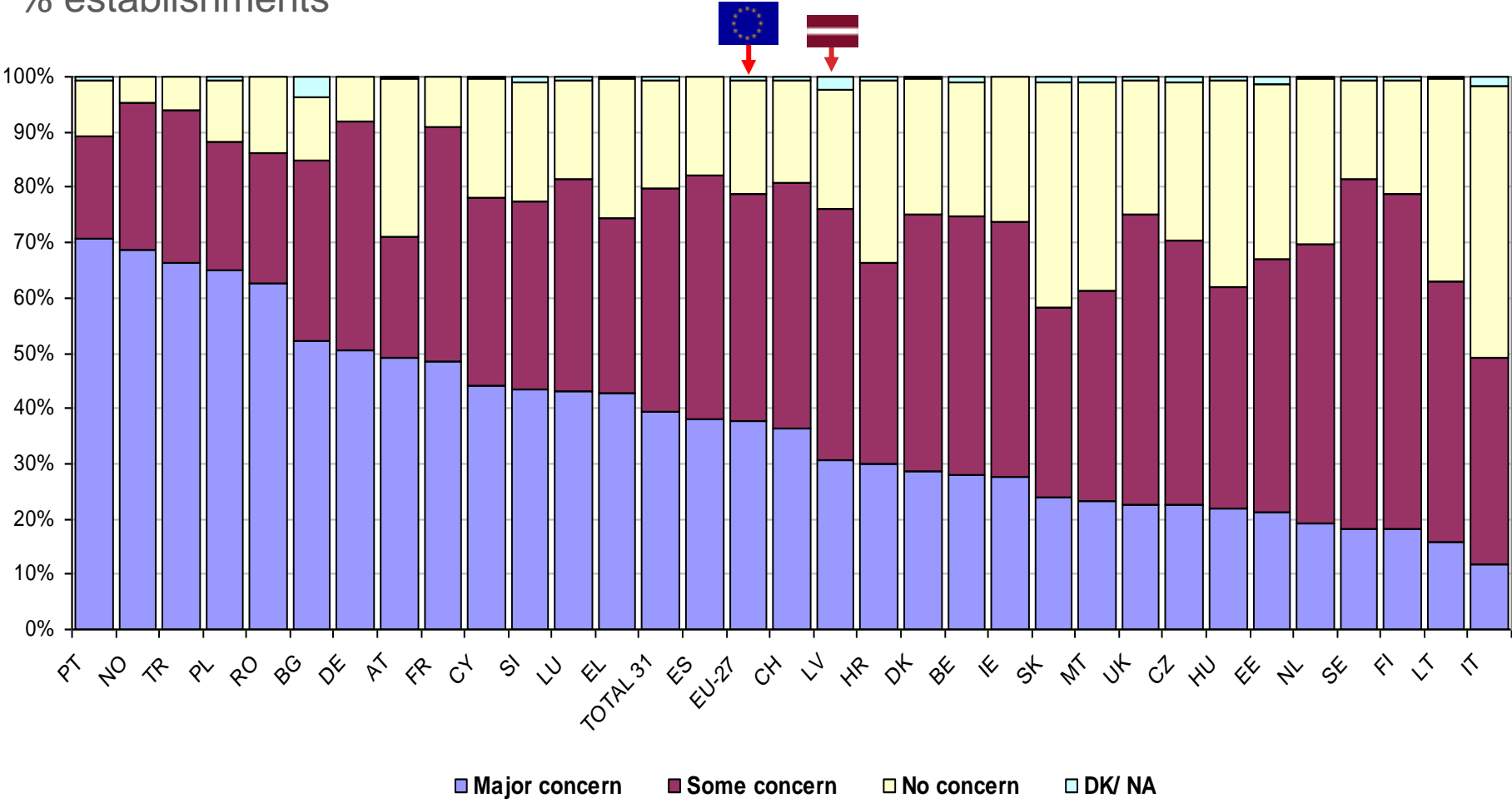
- “Reaģējošie” (Ad-hoc) pasākumi (apmācības, darba organizācijas izmaiņas, darba vietas izmaiņas, strīdu risināšana, darba laika izmaiņas u.c.)

❑ Procedūras šādu problēmu risināšanai

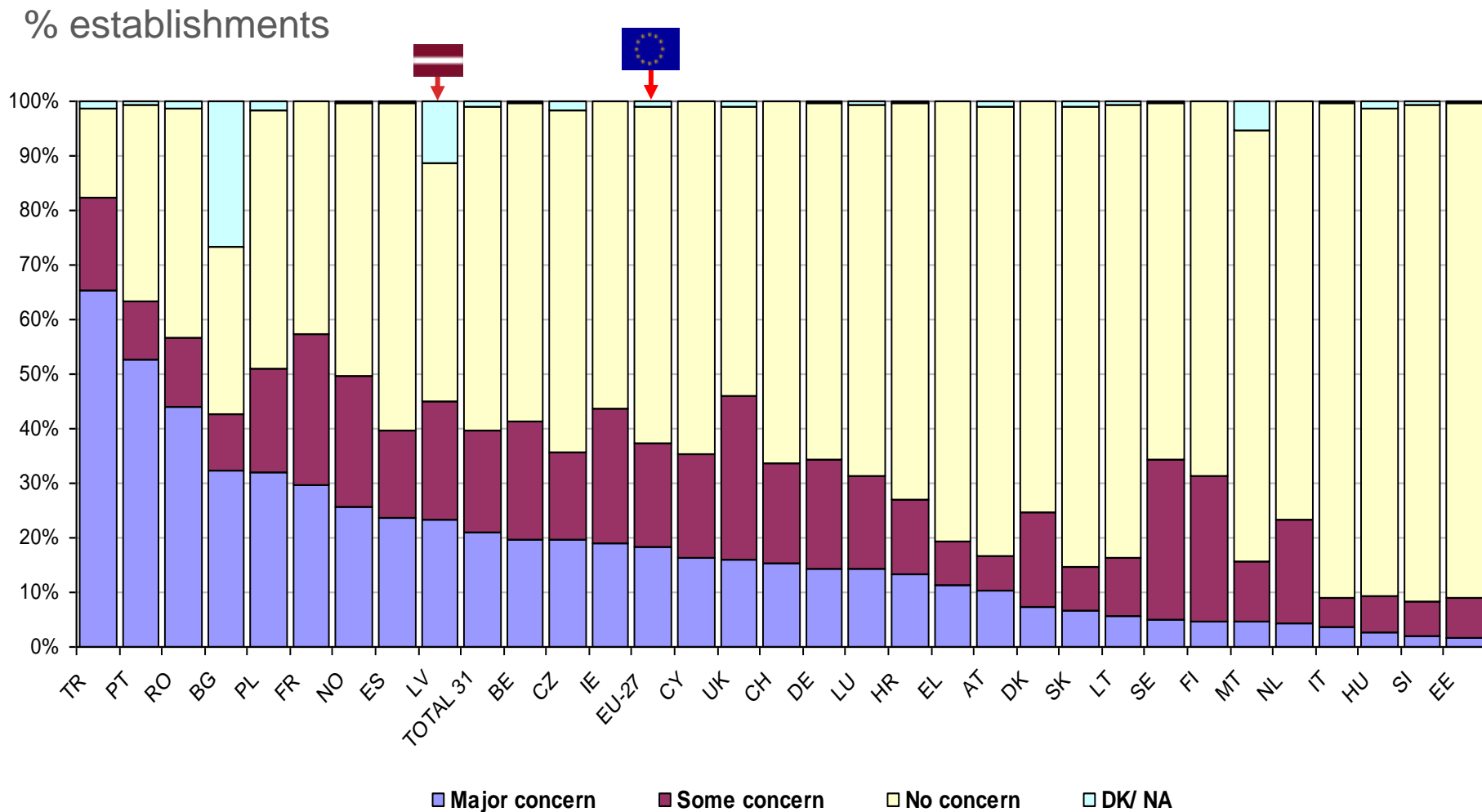
- Formālas/neformālas, esošās procedūras kā cīnīties ar strsu, vardarbību un bullingu

Ar darbu saistītā stresa apzināšanās līmenis

% establishments

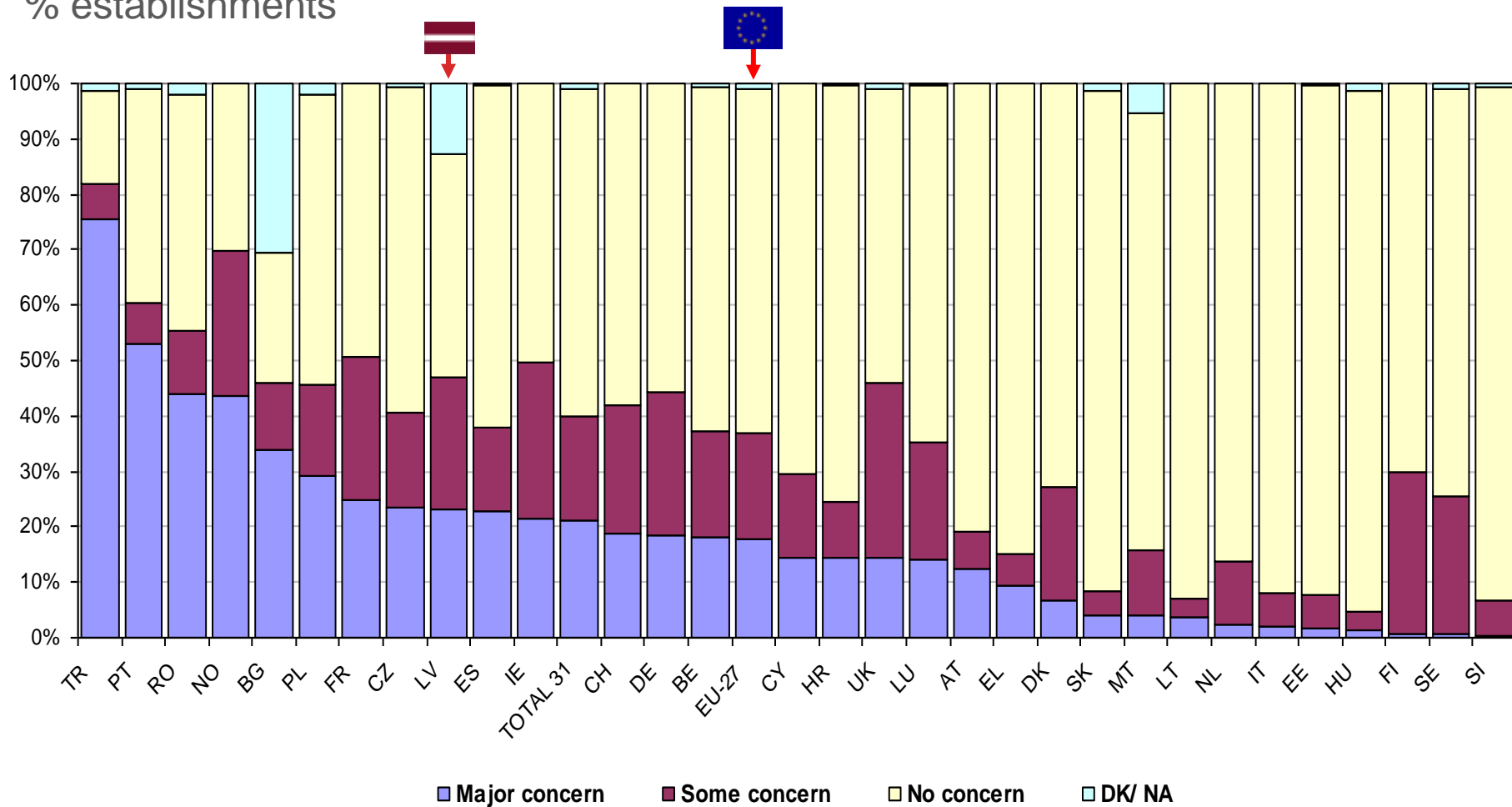


Ar darbu saistītās vardarbības vai tās draudu apzināšanās līmenis



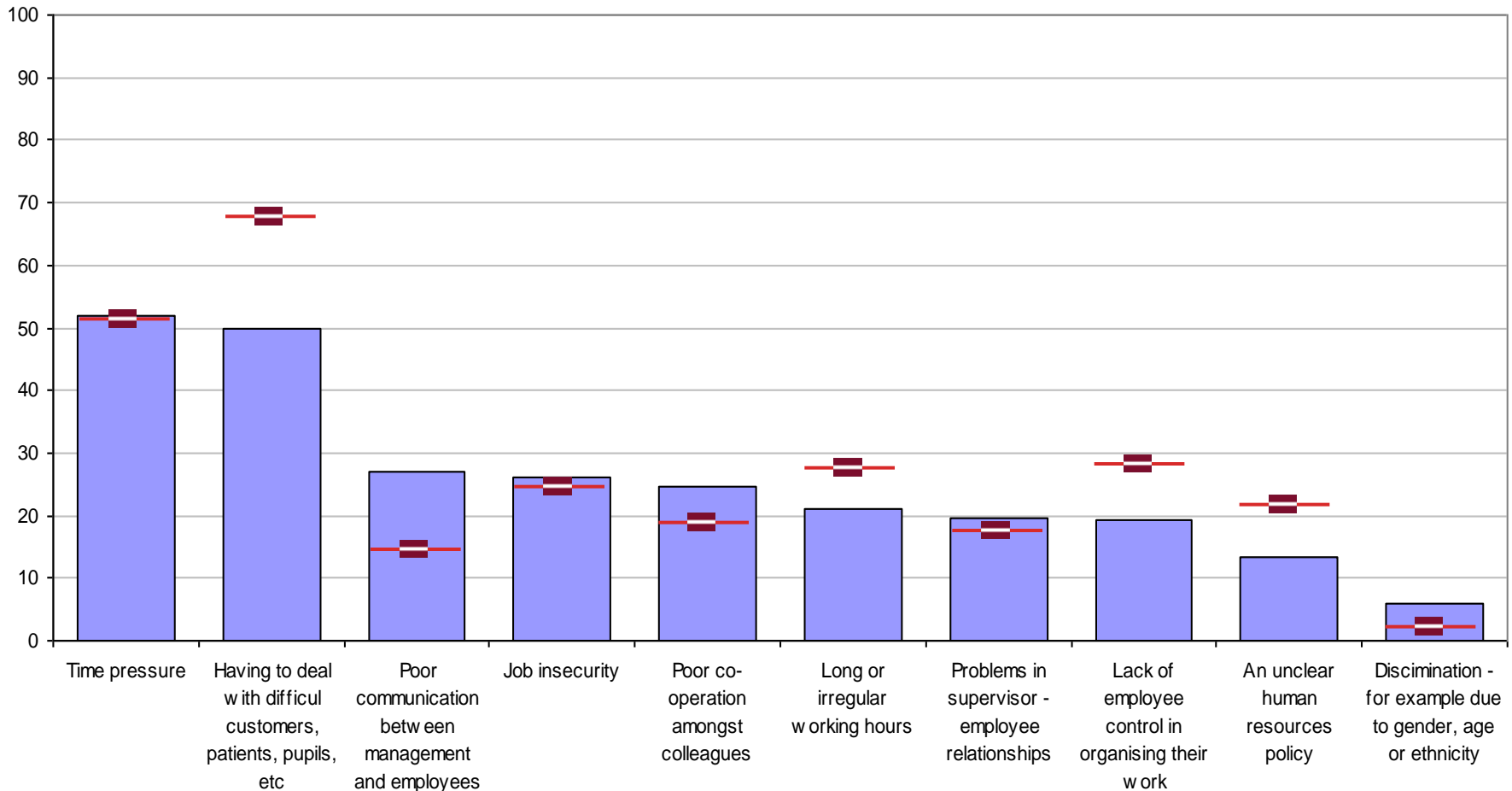
Ar darbu saistītā bullinga apzināšanās līmenis

% establishments



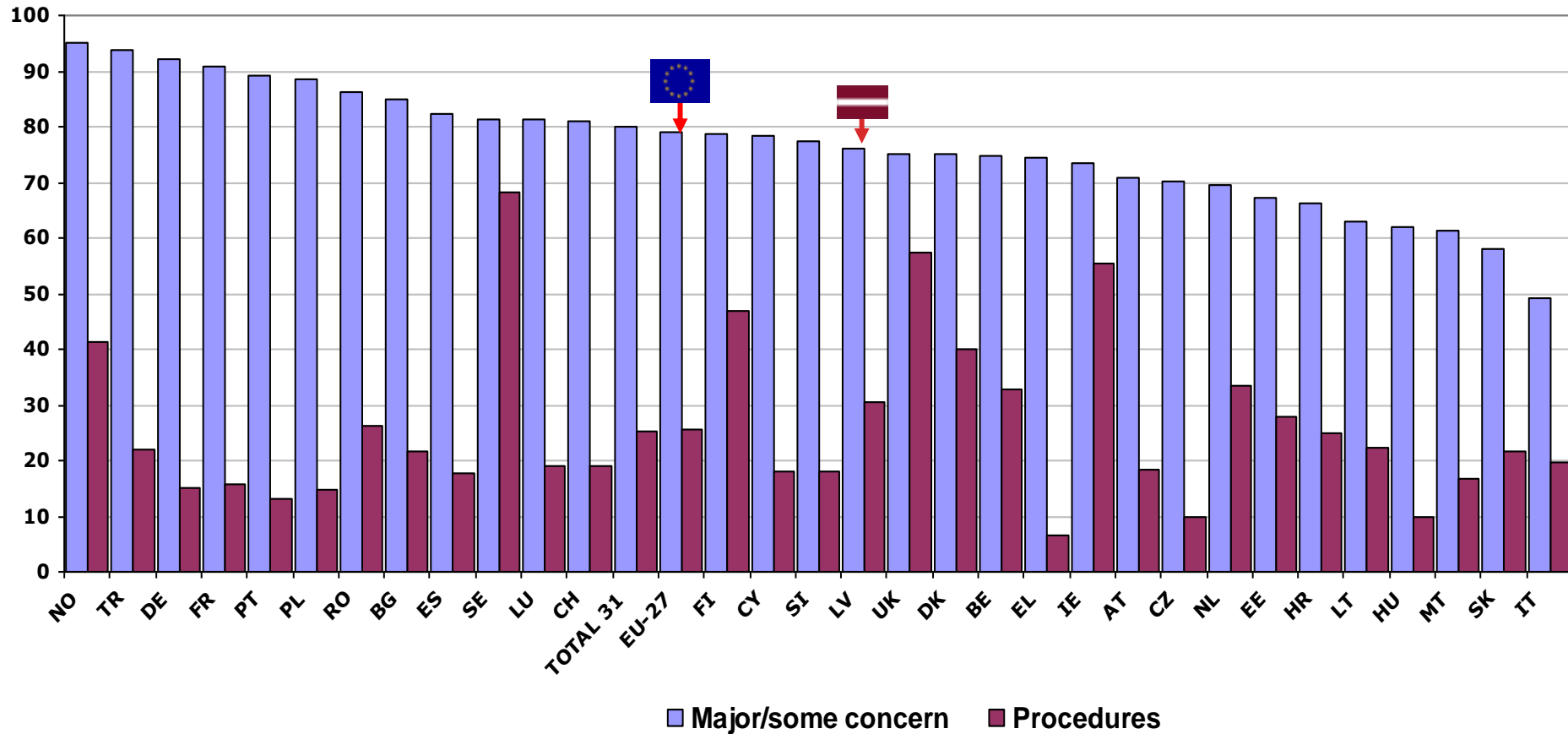
Ar darbu saistīto dažādu psihoemocionālu stresa faktoru apzināšanās līmenis

% establishments, EU27

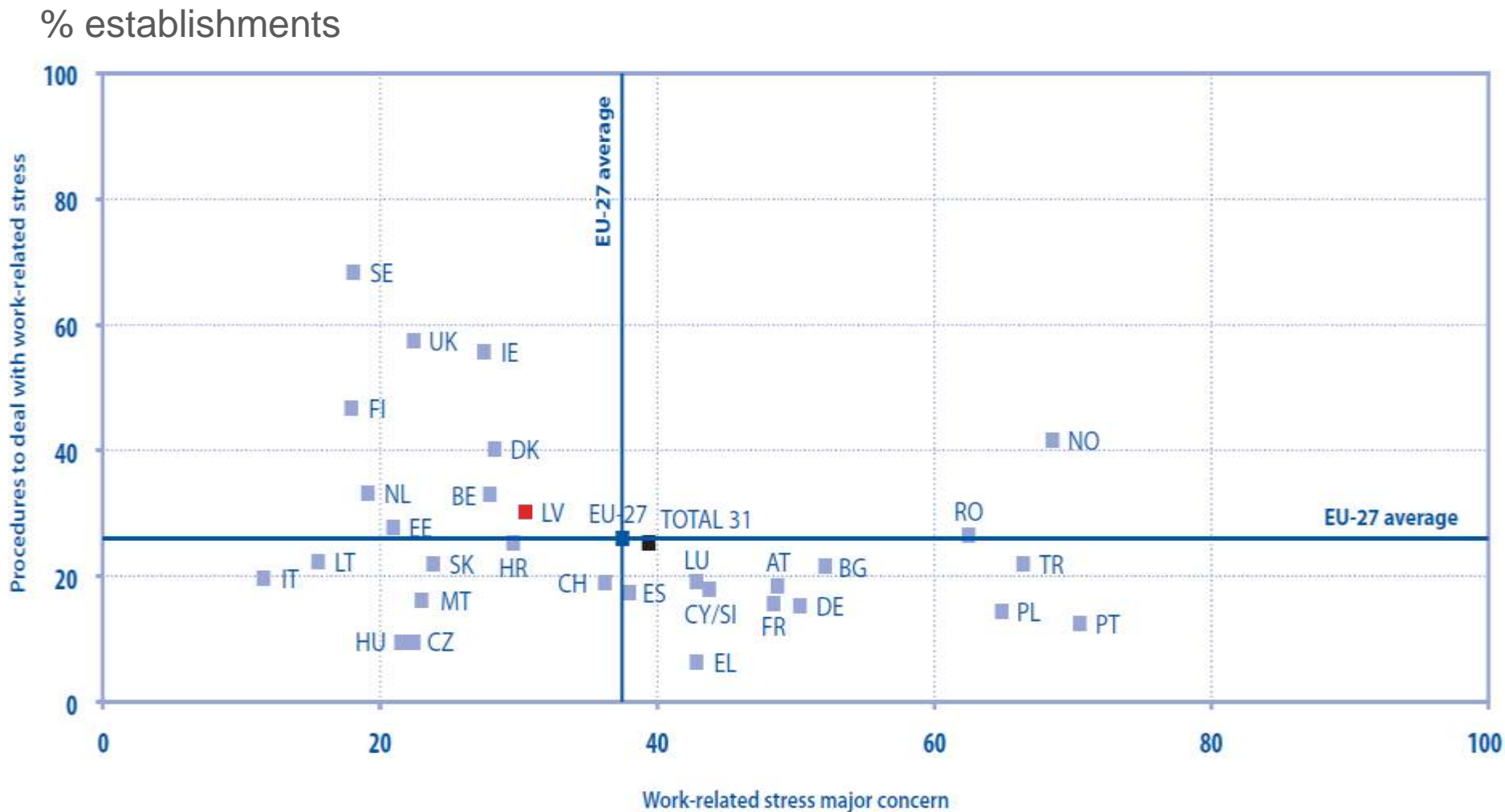


Ar darbu saistītā stresa apzināšanas līmenis un tā mazināšanai paredzētās procedūras

% establishments

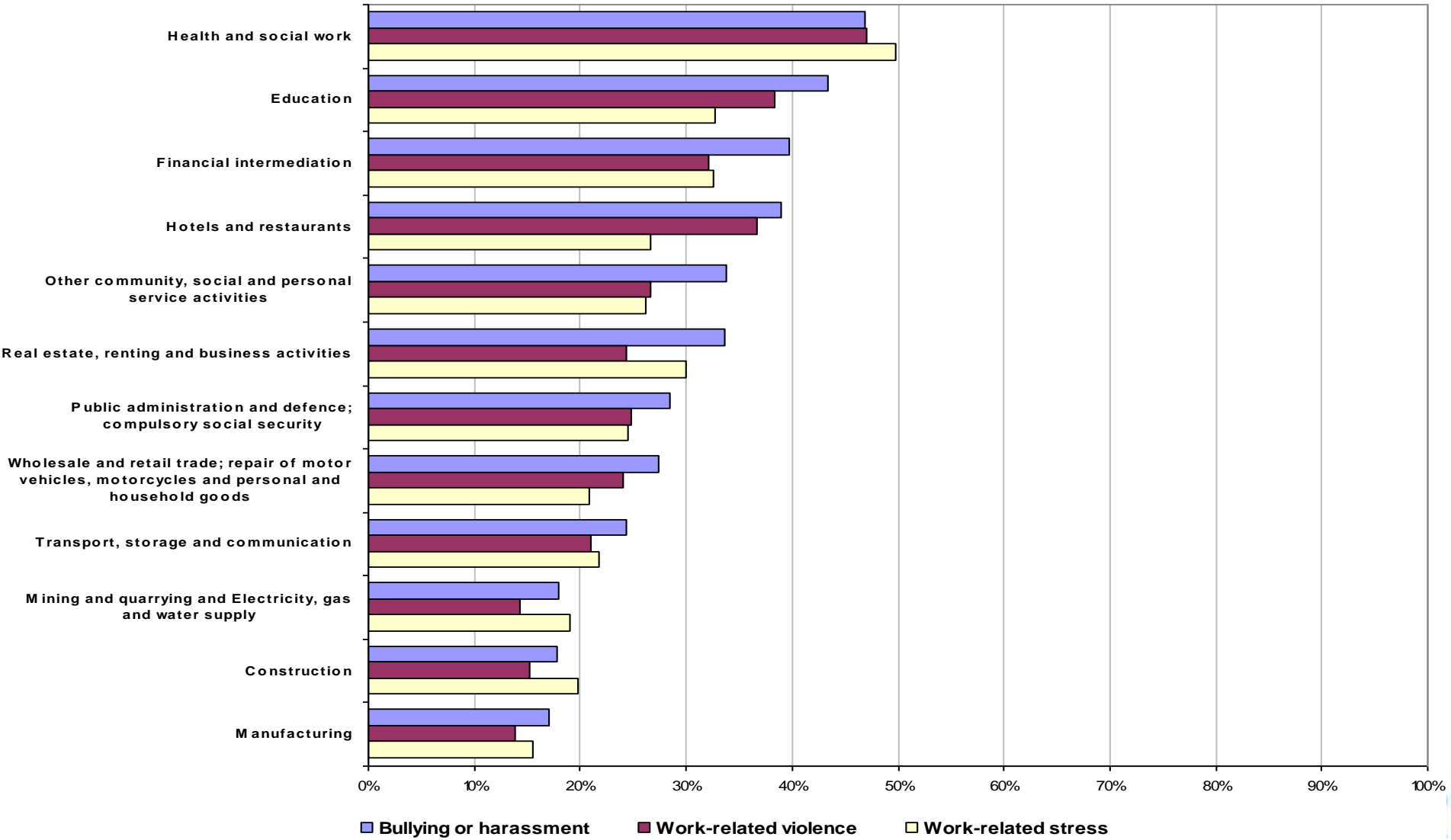


Ar darbu saistītā stresa apzināšanas līmenis un tā mazināšanai paredzētās procedūras

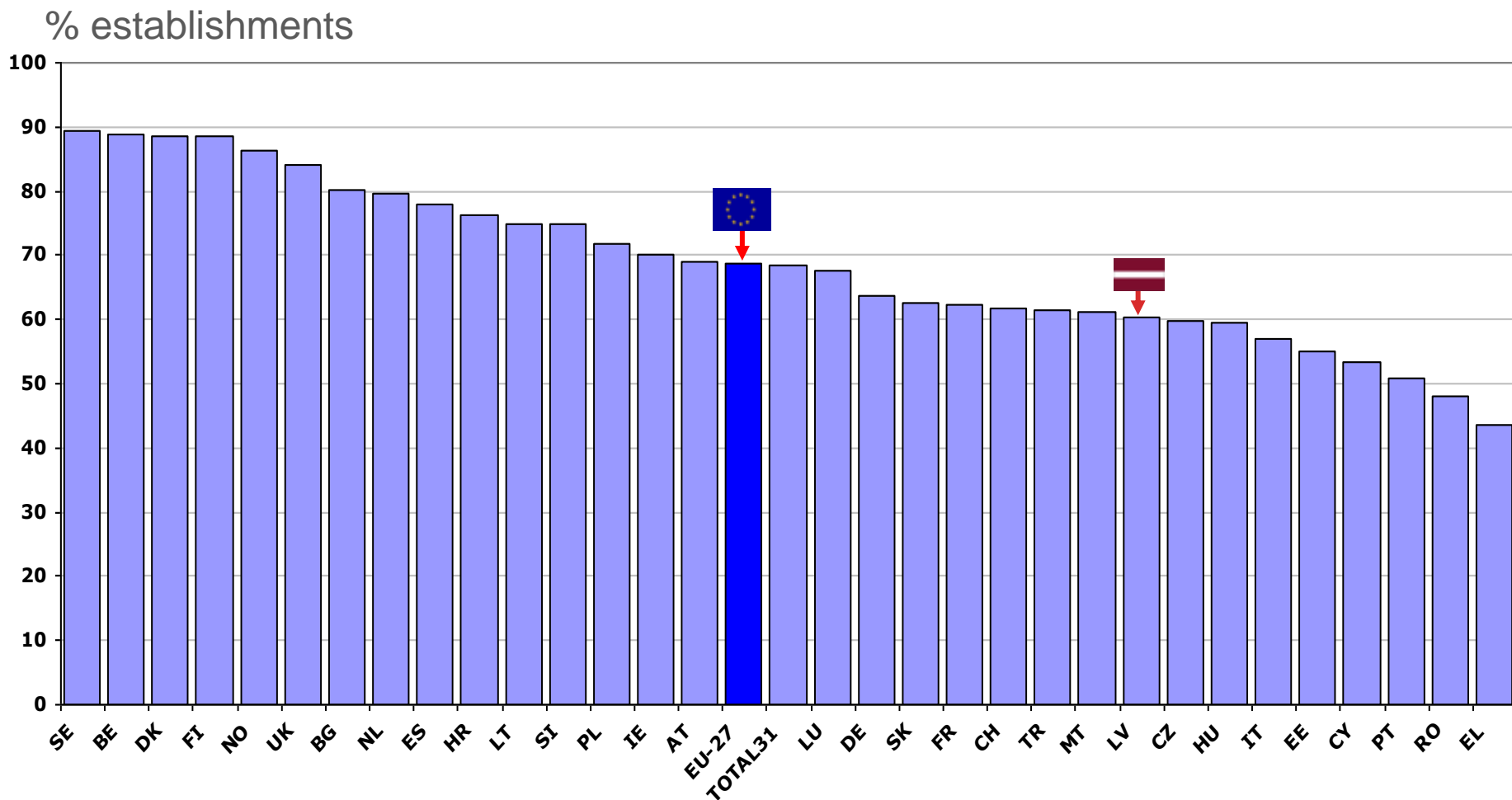


Darba vides stresa, vardarbības un bullinga mazināšanai paredzēto procedūru īpatsvars atkarībā no nozares

% establishments, EU27



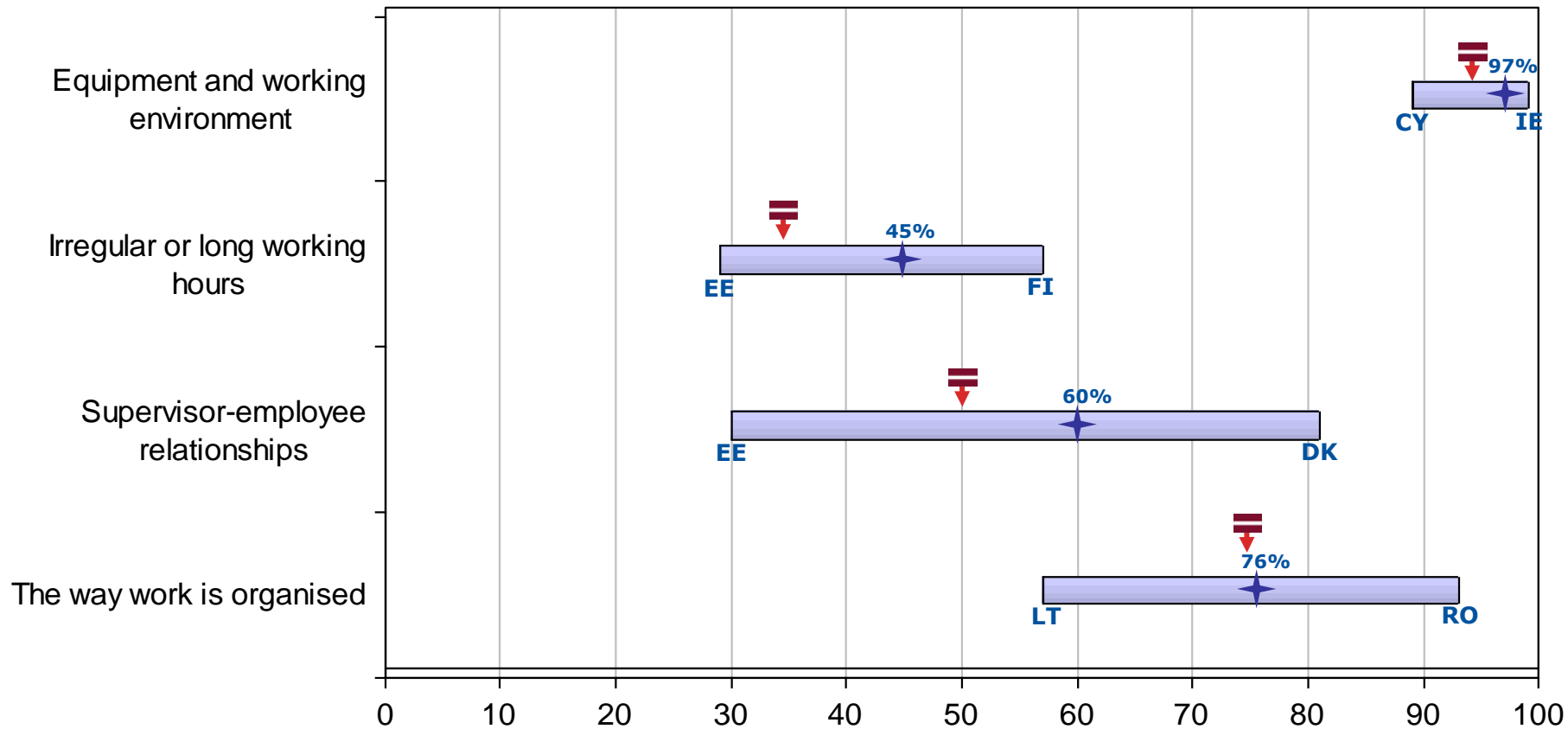
Nodarbināto īpatsvars, kuri ir informēti par to, kur vērsties pēc palīdzības stresa situācijās



Galvenās lietas, ko pārbauda darba vides riska novērtējuma laikā

% establishments, EU27, lowest, highest and average

Note: only establishments where risk assessment or similar measures are carried out



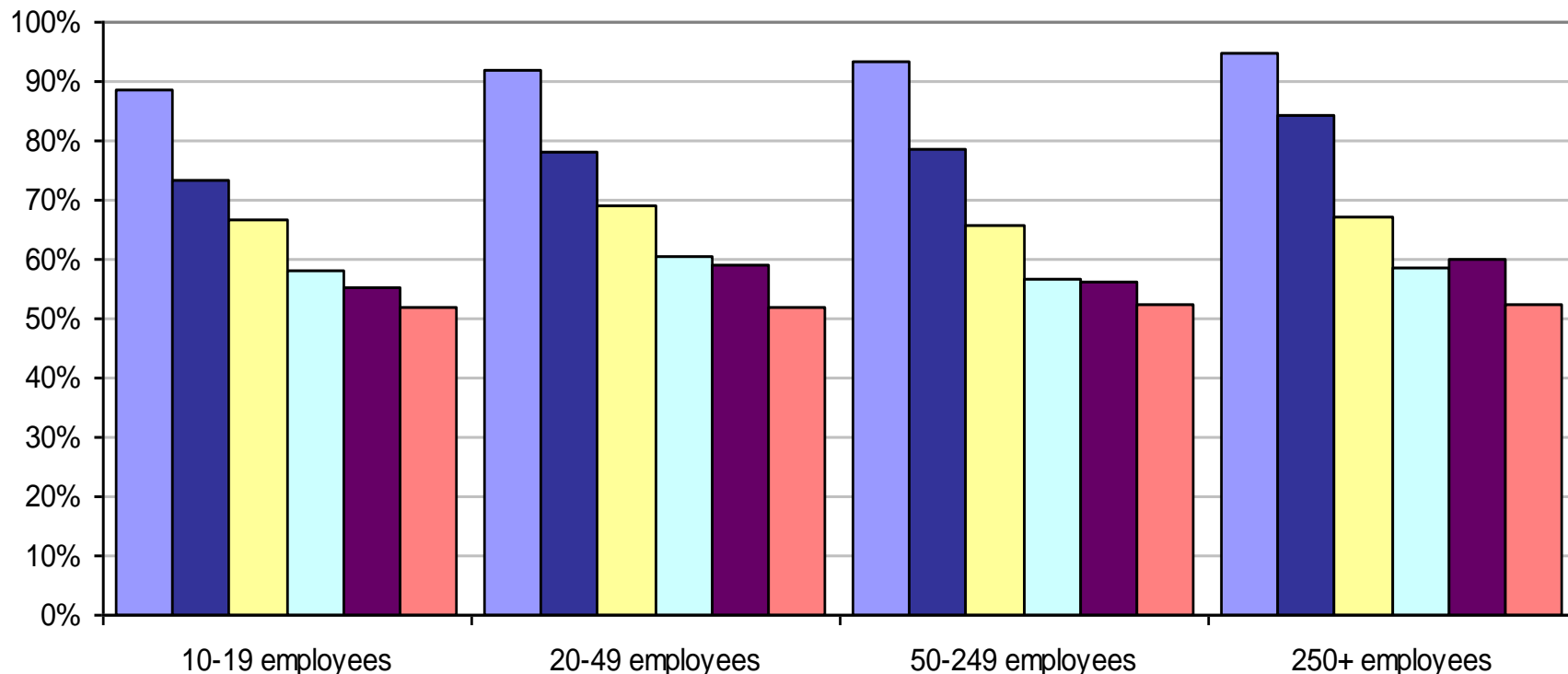
3. Svarīgākie dzinuļi un barjeras: Kas motivē uzņēmumu vadītājus darīt kaut ko darba vides uzlabošanā un kas ir galvenie šķēršļi

- ❑ Svarīgākie iemesli, kāpēc domāt par darba vides uzlabošanu, galvenie iemesli lai domātu par stresa faktoru mazināšanu
 - Likuma prasības, nodarbināto pieprasījums, klientu prasības, personāla sūdzības, slimības lapu skaita pieaugums, Valsts darba inspekcijas prasības, darba efektivitātes/produktivitātes prasības

- ❑ Svarīgākās problēmas veicot darba vides uzlabošanu vai psihoemocionālo risku samazināšanu
 - Resursu trūkums, problēmas neapzināšanās, nepietiekamas zināšanas un pieredze, attiecīgās valsts kultūras īpatnības, jautājuma sensitīvā daba, tehniska atbalsta un vadlīniju trūkums
 - Psihoemocionālo riska faktoru samazināšanas pasākumu sarežģītība salīdzinājumā ar citiem darba aizsardzības jautājumiem

Svarīgākie iemesli kāpēc domāt par darba aizsardzības jautājumiem

% establishments, EU-27

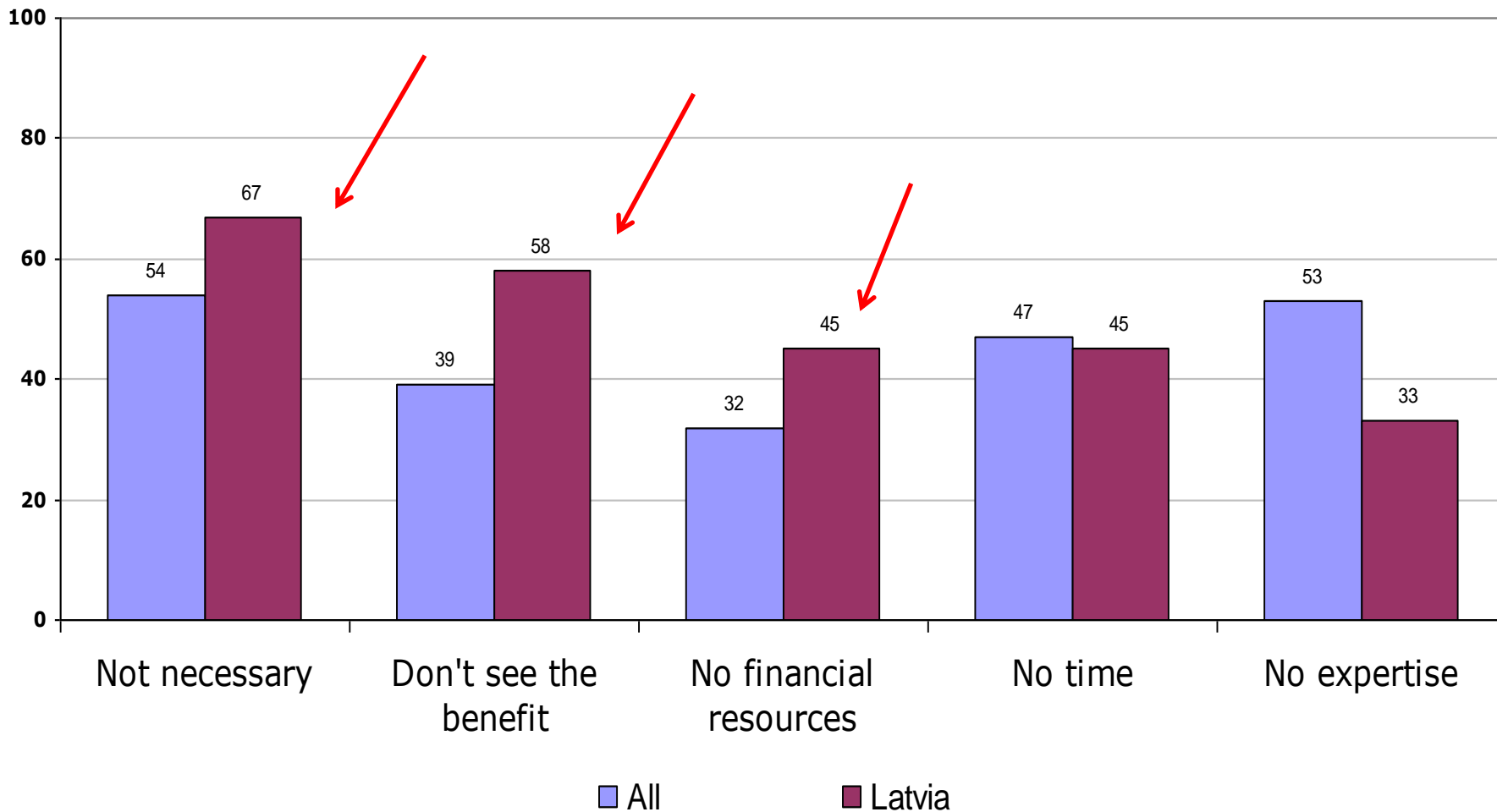


- Fulfillment of legal obligation
- Requests from employees or their representatives
- Requirements from clients or concern about the organisation's reputation
- Staff retention and absence management
- Pressure from the labour inspectorate
- Economic or performance-related reasons

Iemesli, kāpēc nav izstrādāta DA politika, pārvaldības sistēma vai pasākumu plāns?

% establishments, all 31 and Latvia

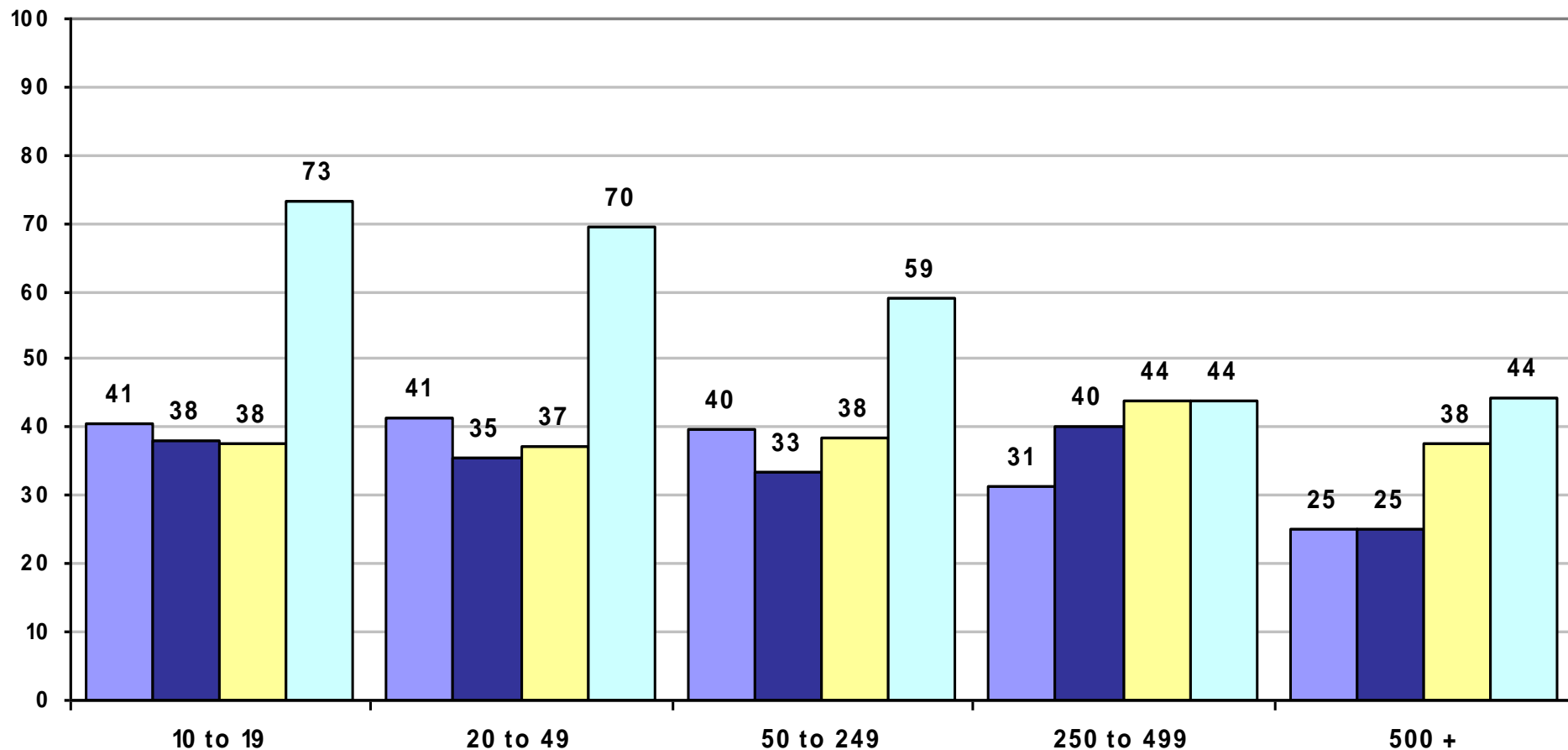
Note: establishments with no documented policy on health and safety



Iemesli, kāpēc nav veikts darba vides riska novērtējums

% establishments, EU27

Note: establishments where risk assessment or similar measures are NOT carried out

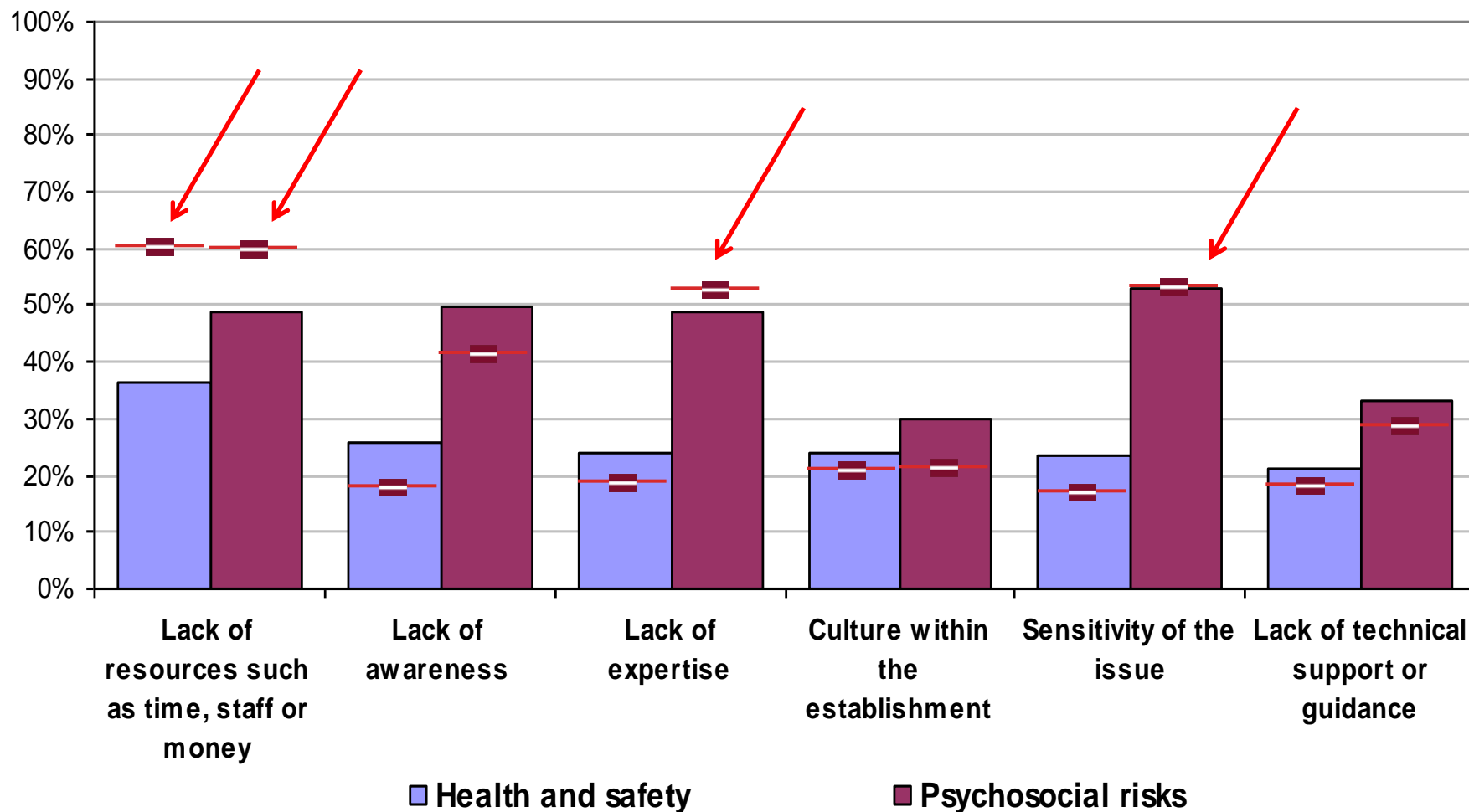


■ Lacking necessary expertise
■ RA too time consuming/expensive

■ Too complex legal obligations on RA
■ Not necessary, no major problems

Svarīgākās problēmas, mēģinot samazināt darba vides riska faktorus un psihoemocionālo stresu

% establishments, EU-27

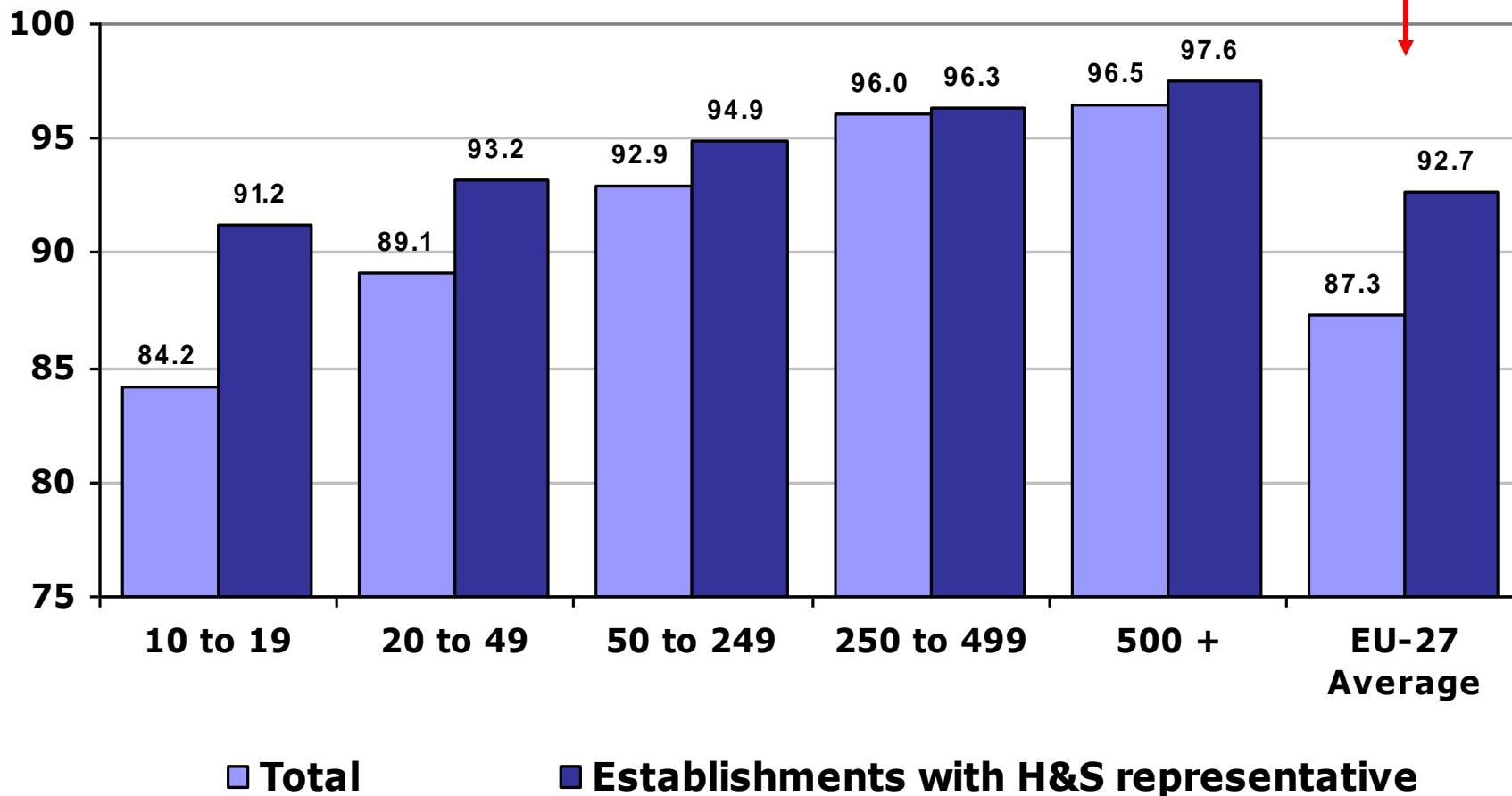


4. Nodarbināto piedalīšanās: vai tāda pastāv un kāds ir tās efekts?

- ❑ **Formālā (oficiāli noformēta) pārstāvniecība**
 - Nodarbināto dalība darbinieku padomēs, arodbiedrībās, dabra aizsardzības komitejās, uzticības personas
 - Problēmas, kuras risina (sūdzības par stresu, vardarbību, bullingu uc)
- ❑ **Tiešā pārstāvniecība (likumā noteiktā un neoficiālā)**
 - Nodarbināto informēšana
 - Nodarbināto iesaistīšana un tās veicināšana preventīvo pasākumu plānošanā un veikšanā
 - Konsultēšanās par psihoemocionālo risku samazināšanu
- ❑ **Nodarbināto iesaistīšanās ietekme**
 - Formālās un tiešās nodarbināto iesaistīšanas ietekme uz darba aizsardzības sistēmu kopumā un uz psihoemocionālajiem riska faktoriem
- ❑ **Resursi**
 - Laiks, informācija, apmācība, nodarbināto pieejamība

Darba vietu regulāras pārbaudes (kā daļa no riska novērtējuma): Kopējā/ar nodarbināto piedalīšanos

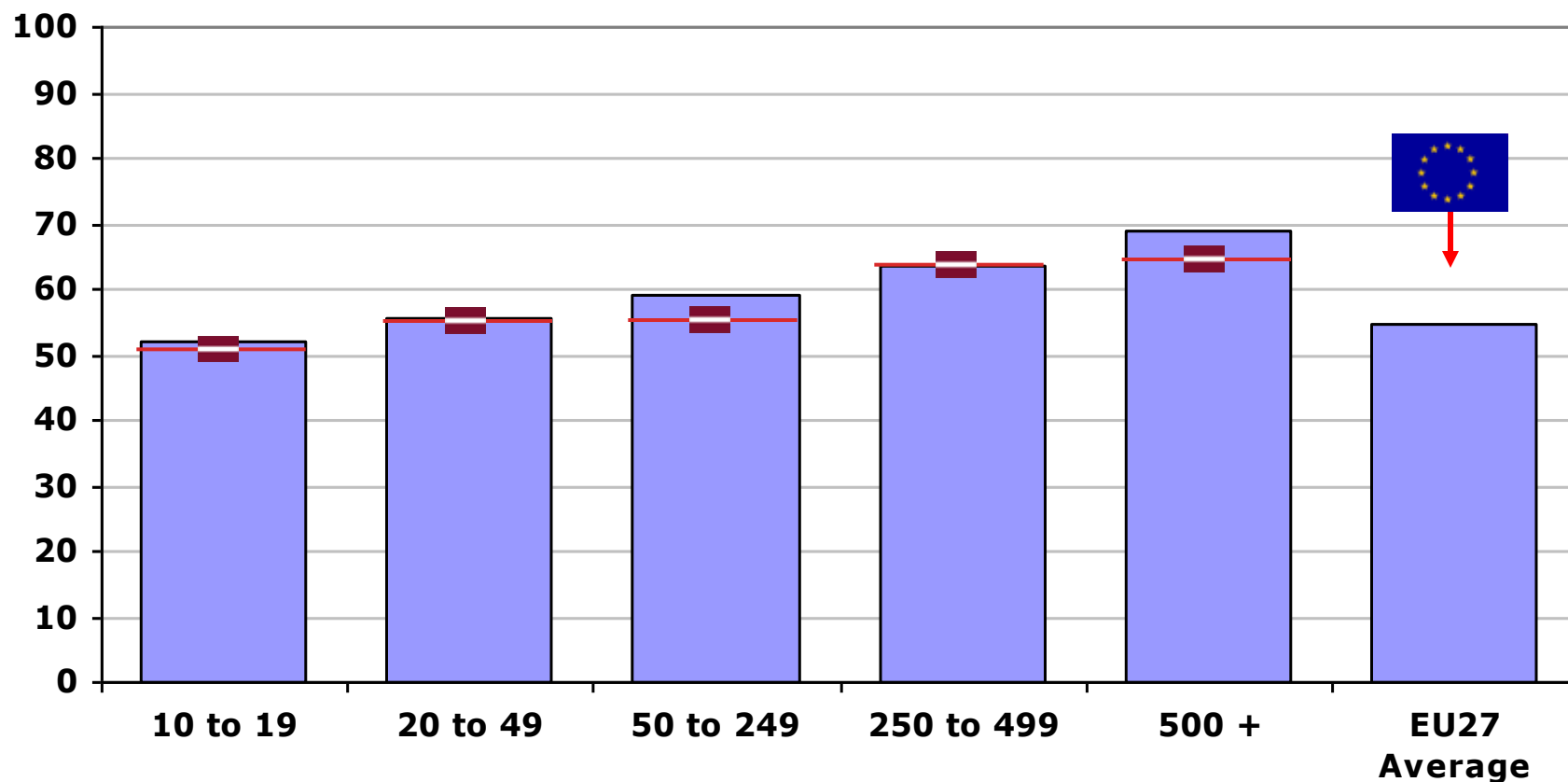
% establishments, EU27



Konsultēšanās ar nodarbinātajiem par psihoemocionālajiem riska faktoriem

% establishments, EU27

Note: establishments that report having procedures and measures to deal with psychosocial risks



Svarīgākie secinājumi – ESENER!

- ❑ Vairums uzņēmumu veic darba vietu pārbaudes (kā daļu no riska novērtējuma)
 - Tomēr ir atšķirības atkarībā no uzņēmuma izmēra un valsts
- ❑ Preventīvā darba aizsardzības kultūra
 - Uzņēmuma vadības iesaistīšanās, dokumentētas politikas, ieviestas pārvaldības sistēmas vai pasākumu plānu esamību ir ļoti svārstīga
- ❑ Pašu spēkiem vai ārpakalpojuma veikts riska novērtējums
 - Ļoti atšķirīgas prasības un prakse dažādās valstīs
 - Par mazākie uzņēmumi (+10) var veikt riska novērtējumu pašu spēkiem

Svarīgākie secinājumi – ESENER!

- ❑ Šaubas par riska faktoru apzināšanās līmeni
 - Ja neapzinās, ka riski vispār ir, tad neplāno arī nekādus preventīvos pasākumus
 - Īpaša problēma mazajos uzņēmumos
- ❑ Nodarbināto iesaistīšanai ir pozitīvs efekts
 - Īpaši mazajos uzņēmumos un tad, ja nodarbināto pārstāvniecība ir “oficiāla”
- ❑ ES likumdošanai ir bijis pozitīvs efekts uz dažādiem pasākumiem darba vietās, bet:
 - Jautājums par šo pasākumu kvalitāti
 - Šo prasību ieviešana nav vienāda visur....

Svarīgākie secinājumi – ESENER!

- ❑ **Likumdošana tomēr ir nepieciešama....**
 - Jo ir galvenais dzinulis, neatkarīgi no uzņēmuma izmēra

- ❑ **... bet tikai ar to nepietiek...**
 - Svarīgākais iemesls nekā nedarīšanai ir “..mums jau te nav nekādu problēmu...”, īpašu mazajos uzņēmumos, lai gan tajos notiek vairums nelaimes gadījumu un citu problēmu
 - Zems izpratnes un informētības līmenis → maza iespēja, ka kaut kas tiks uzlabots

- ❑ **Svarīgi ir veicināt informāciju, kura uzsver, ka:**
 - LABA VESELĪBA ir LABS BUSINESS
 - Nodarbināto iesaistīšanās nes pozitīvas izmaiņas

Svarīgākie secinājumi – ESENER LATVIJA!

!!! Latvijas grupa – uzņēmumi ar +10 nodarbinātajiem!

☐ “jaukta” bilde attiecībā uz DA sistēmu

- Vidēji attiecība uz riska novērtējumu
- Augstā līmenī veselības pārbaudes un DA speciālistu iesaiste
- Zemā līmenī – dažādu DA pasākumu plānošana, ergonomistu un psihologu izmantošana

☐ Zems uzņēmumu vadības atbalsts darba aizsardzībai

- Salīdzinoši maz vadītāju atzīst, ka DA politikai ir nozīme
- DA jautājumi reti tiek pieminēti vadības sanāksmēs

Svarīgākie secinājumi – ESENER LATVIJA!

- ❑ Svarīgākie šķēršļi ir resursu - speciālistu, laika vai naudas trūkums
 - Nepieciešama informācija un atbalsts psihoemocionālo risku novērtēšanai
 - Problēmas ar šī jautājuma apzināšanos – uzņēmumu vadība neredz nepieciešamību kaut ko darīt...
- ❑ Viduvējs nodarbināto iesaistīšanās līmenis
 - Par 31% uzņēmumu ir dažādu formu nodarbināto pārstāvji, tie kopumā “dod” priekšstatu par kopumā labu situāciju

Tālāki pētījumi?

❑ EU-OSHA "sīkākas analīzes" ziņojumi (2011.gada 1.ceturksnī)

- DA pārvaldības sistēmu panākumu pētījumi
- Nodarbināto iesaiste
- Psihoemocionālo risku izpēte
- Pasākumi, dzinuļi, šķēršļi attiecībā uz psihoemocionālajiem riskiem



The University of
Nottingham

❑ Neatkarīgi pētījumi

- Dažādu valstu iniciatīvas
- Sociālo partneru pētījumi
- Akadēmiski pētījumi

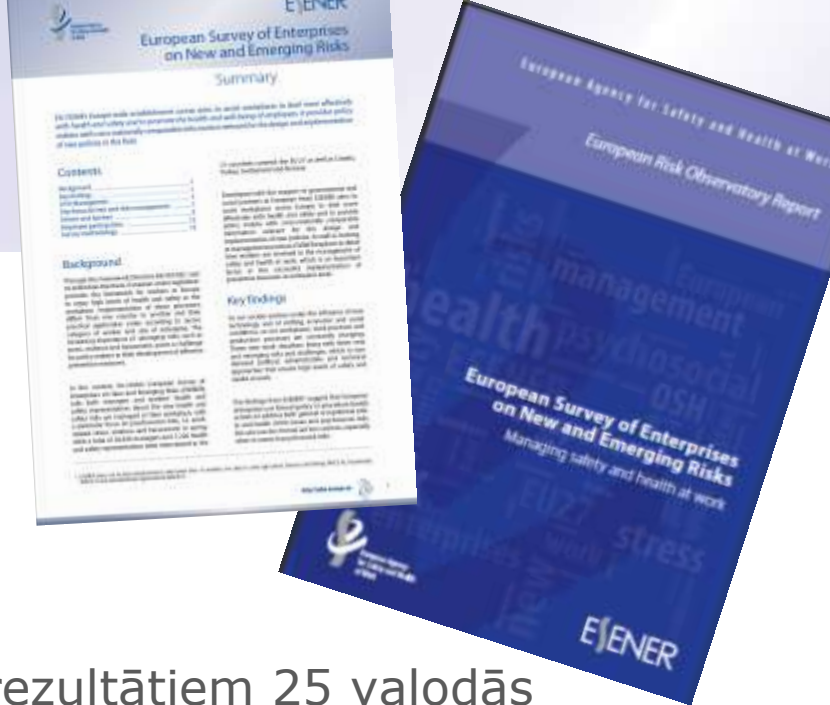
INAIL



EUROPE

ESENER

ESENER informatīvie resursi



❑ Iespiesta publikācija

- Kopējs īss ziņojums Angļu valdā
- Kopsavilkums par svarīgākajiem rezultātiem 25 valodās

❑ Online www.esener.eu

- Drukātās publikācijas
- 'Kartes instruments' - rāda rezultātus pēc valsts, izmēra, sektora u.c.
- Tehniskā informācija (pamatojums, aptaujas anketas utt...)

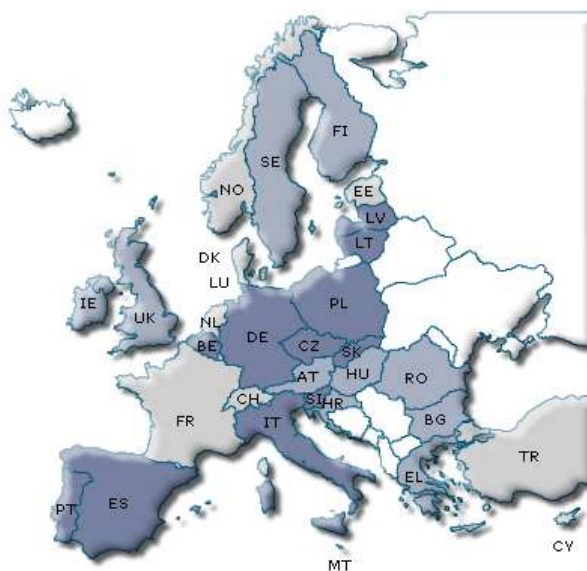
❑ Datu bāze www.data-archive.ac.uk

- Pieeja visiem datiem nekomerciālai lietošanai (tikai jāreģistrējas!)

Rezultati raziskave ESENER iz leta 2009

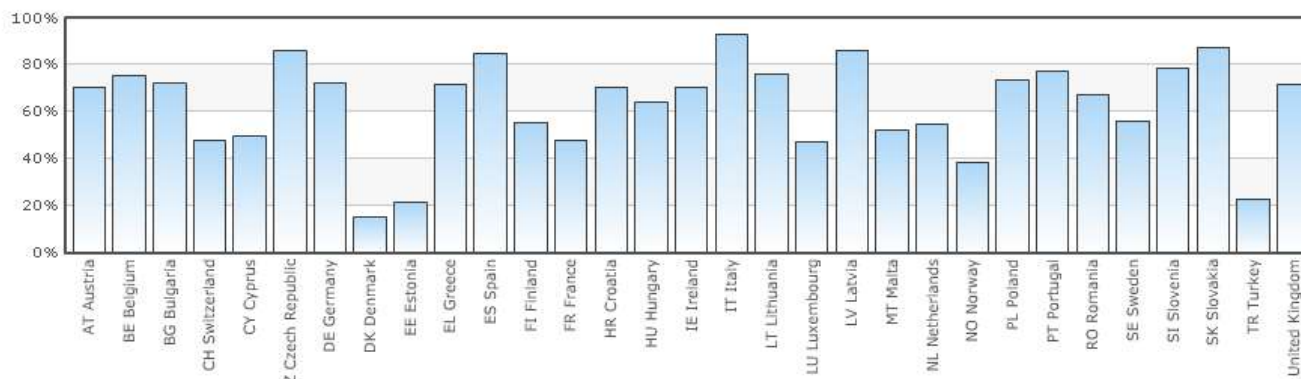
Nazaj

Kakšne storitve na področju varnosti in zdravja pri delu uporabljate, bodisi da jih zagotavljate z lastnimi kadri ali pogodbe z zunanjim izvajalcem? Izvedenec za varnost pri delu



 Prenos podatkov v Excelovi obliki

- Slovenščina
- Dansk
- Deutsch
- Eesti
- English
- Español
- Français
- Hrvatski
- Italiano
- Latviešu
- Lietuviskai
- Magyar
- Malti
- Nederlands
- Norsk
- Polski
- Português
- Română
- Slovenčina
- Slovenščina
- Suomi
- Svenska
- Türkçe
- Čeština
- Ελληνικά
- Български



SPLOŠNO UPRAVLJANJE
VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI
DELU V POSLOVNI ENOTI (34)

ZDRAVSTVENA IN VARNOSTNA
TVEGANJA V POSLOVNI ENOTI
(17)

UPRAVLJANJE S
PSIHOOSOCIALNIMI TVEGANJI
V POSLOVNI ENOTI (12)

OVIRE PRI UPRAVLJANJU S
PSIHOOSOCIALNIMI TVEGANJI IN
OBSTOJEČA PODPORA (3)

FORMALNO ZASTOPANJE
ZAPOSLENIH V ZADEVAH
VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI
DELU (5)

Paldies par uzmanību!

Mājas lapas:

<http://ESENER.eu>

<http://osha.europa.eu>