

Juhised paremaks riskijuhtimiseks laienenud ELis

Koostöös ajakirja The Economist juures tegutseva uurimiskeskusega (Economist Intelligence Unit)

Töötajate kaitse

IGAL AASTAL läheb Euroopa Liidus tööõnnetuste tõttu kaduma umbes 500 miljonit tööpäeva ja 3% liikmesriikide SKTst. Seetõttu ei ole üllatav, et ELi asutused püüavad töövigastustest ja kutsehaigustest tingitud kahju energiliselt vähendada.

Käesoleva aruande jaoks läbiviidud intervjuudest nähtub, et Kesk- ja Ida-Euroopa ettevõtete juhid on üldiselt kindlad, et nad suudavad täita Euroopa uusi tööohutuse ja tervishoiu standardeid. Täiendav uurimine selgitab, et ettevõtete riskijuhtimises säilivad suured erinevused selles osas, kuidas ettevõtte mõistavad töökeskkonna ohutuse probleemide põhjuseid, maksumust ja probleemide likvideerimise meetmeid. Praktikaks on olukord selline, et vältimaks maine kahjustamist turul, palkamaks andekaid töötajaid ja tagamaks nendega kestvat töösuhet ning vältimaks võimalikke kohtuvaidlusi, peavad organisatsioonid püüdma laienenud ELi tööohutuse ja tervishoiu norme mitte ainult täita, vaid neid ka ületada.

Teisisõnu, töötajatega seotud riskide hea juhtimine on oluline konkurentsivõime säilitamiseks.

Kesk-Euroopa kohta näitab uurimistöö järgmist.

- Euroopa uute tööohutuse ja tervishoiu normide puudulik täitmine on rohkem levinud väiksemate firmade hulgas.
- Suuremad kohalikud ja rahvusvahelised firmad võtavad üle välismaised head tööohutuse ja tervishoiu tavad.
- Tööohutuse ja tervishoiu nõuded ja head tavad keskenduvad eelkõige tööõnnetustele ja vähemal määral kutsehaigustele.
- Enamik ettevõtteid ei loe töötajate töölt puudumisest, stressist, madalast moraalist ja tööjõu voolavusest põhjustatud tootluse vähenemist oma majandustegevust ohustavate kõige olulisemate riskide hulka. See on vastuolus Lääne-Euroopas levinud riskikontseptsioonidega.

Kuna uute liikmesriikide ja kandidaatriikide ettevõtteid on tööohutuse ja tervishoiu põhimõtted kasutusele võtnud, siis peetakse käitumiskrisise üha olulisemaks. Nende riskide juhtimise abil parandatakse tootlust ja seega konkurentsieelist.



¹ Bulgaaria ja Rumeenia on järgmised kandidaatriigid, mis ühinevad ELiga, kõige tõenäolisemalt 1. jaanuaril 2007. Horvaatia alustas liitumisläbirääkimisi 2005. aasta oktoobris ja peaks liituma 2009. või 2010. aastal.

Kokkuvõte

Mida ettevõtete juhid peavad teadma:

- Tööohutuse ja tervishoiu tingimused jäävad nii uutes liikmesriikides kui ka kandidaatriikides allapoole ELi norme.
- Ressurssidest sõltuval väikeettevõtetel on nõuete täitmisega kõige rohkem probleeme; nad on töökeskkonna tingimuste uute normidega vastavusse viimisel tõsiselt maha jäänud. Suuremad ettevõtted täidavad üldjuhul tööohutuse ja tervishoiu eeskirju.
- Tööohutuse ja tervishoiu direktiivid muutuvad ELis pidevalt ka edaspidi seoses uute kutsehaigusi ja stressi käsitlevate algatustega.
- Tööohutuse ja tervishoiu eeskirjade jõustamismehhanismid on Kesk- ja Ida-Euroopas suhteliselt nõrgad. Järelevalvega tegelevate asutuste ja ametiühingute ees on tohutu ülesanne võidelda juurdunud halbade tavadega.
- Tööohutuse ja tervishoiu riski äritegevuses on väga raske mõõta, kuid see on kindlasti suurenemas. Tööandjate vastu suunatud kohtuprotsessid ja valitsuse poolne trahvide kehtestamine ei ole levinud, kuid selles osas võib jõustamise ja järelevalve paranedes tõusutendentsi oodata.
- Juhtkond hakkab käitumisest tulenevale riskile rohkem tähelepanu pöörama. Töölt puudumisest, stressist, madalast moraalist ja kutsehaigusest tulenevat riski ei peeta hetkel kõrgeks. See seisukoht ilmselt muutub, sest kasutusele võetakse ELi tööohutuse ja tervishoiu normid ning paraneb arusaamine nende mõjust konkurentsivõimele.
- Tõhus juhtimine ja töötajate eest hoolitsemine tagab sageli tootluse kasvu.

Tööohutuse ja tervishoiu normide täitmine kandidaatriikides

TÖÖKESKKONNAGA seotud ohud ja töötajate väsimus on Kesk- ja Ida-Euroopas olulised probleemid. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi värskeimat (2000.–2001. aasta) uurimust peetakse tegelike tingimuste täpsemaks ülevaateks kui valitsuse statistikat. Sellest uurimisest järeldati järgmist:


- Üle 40% töötajatest Kesk- ja Ida-Euroopas (sealhulgas Bulgaaria ja Rumeenia, kuid välja arvatud Horvaatia) pidasid oma töökohta tervisele kahjulikuks, võrreldes ainult 27%-ga 15 liikmesriiki hõlmavas ELis (EL-15).
- 40% Kesk- ja Ida-Euroopa töötajatest kannatab ettenähtust pikemate tööpäevade või muude tegurite tõttu väsimuse all, võrreldes 23%-ga EL-15s.
- 12% Kesk- ja Ida-Euroopa töötajatest mainisid töölt puudumist kutsahaiguse tõttu, võrreldes ainult 8%-ga EL-15s.
- Kesk- ja Ida-Euroopas mainib stressi seevastu veidi vähem töötajaid kui EL-15s (vastavalt 27% ja 28%).
- Tööõnnetuste tõttu puudub aastas üle 5 päeva töölt Kesk- ja Ida-Euroopas vähem töötajad (4% küsitletute koguarvust) kui EL-15s (6%).
- Ka üldhaiguse tõttu puuduvad töölt vähem Kesk- ja Ida-Euroopa töötajad (20%, võrreldes 24%-ga küsitletud töötajatest EL-15s).

Euroopa fondi järgmine uurimus Kesk- ja Ida-Euroopa kohta, mis hõlmab ka Horvaatiat, avaldatakse 2006. aasta lõpus. Senikaua aga näitavad mõned hiljutisemad konkreetset riiki käsitlevad uurimused, mille fond on usaldusväärseks lugenud, et teatavates valdkondades võivad tingimused olla paranemas. Näiteks 2005. aastal Bulgaarias läbiviidud uurimus näitas, et väsimuse all kannatavate töötajate arv on nelja aasta jooksul vähenenud enam kui poole võrra (51%-lt 2001. aastal 22%-ni 2005. aastal). Kuid pikad tööpäevad on endiselt reegel: nii Bulgaaria kui ka hiljuti Tšehhis läbi viidud uurimus näitasid, et keskmine töönädal jääb vahemikku 40–44 tundi, võrreldes 38 tunniga EL-15s.

See viitab lõhele töötajate ootustes. Paljud Kesk- ja Ida-Euroopa töötajad on siiski nõus tegema pikemaid tööpäevi ja leppima suurema väsimusega, kusjuures töötingimused on kohati ohtlikud. Uurimise tõlgendamisel viidatakse reaalsele riskile, et töövigastuste, kutsahaiguste ja sellega seotud kulude esinemise sagedus hakkab EL-15ga tihinemisel kasvama.

² Töötingimuste uurimus kandidaatriikides ja Euroopa Liidus, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2002.

Muudatused õigusaktides ja ettevõtete vastavus nõuetele

 **UUED LIIKMESRIIGID** on nüüdseks võtnud täielikult vastu kõik kehtivad ELi tööohutuse ja tervishoiu direktiivid. Tähtsaim juriidiline dokument, mida juba kohaldatakse Bulgaarias ja Rumeenias, on nõukogu 1989. aasta juunikuu direktiiv 89/391, mida tuntakse raamdirektiivina. Selles esitatakse Euroopa Liidu tööohutuse ja tervishoiu üldpõhimõtted; sellega seotud direktiivid käsitlevad konkreetsemaid küsimusi eri tööstusharudes, töökeskkonnaga seotud ohtude või kutsehaiguste liikide ja muude valdkondade kaupa.

Raamdirektiivi põhisisu on ennetamine riskide hindamise ja ettevaatusabinõude kaudu. Enamik kandidaatriike on “ennetamise kultuuri” omaks võtnud suhteliselt hiljuti ja õigusaktidega kehtestatakse kohalikele ettevõtetele mõned uued kohustused. Näiteks on tööandjad kohustatud hoolitsema kõikide tervishoiu ja tööohutuse abinõude eest ja tasuma ühtlasi kaasnevad kulud. Muud tööandjate peamised ülesanded keskenduvad riskide mõned seni tundmatud kohustused hindamisele ja konsulteerimisele:

- Tööohutuse ja tervishoiu riske tuleb regulaarselt hinnata ning töötada välja vajalikud abinõud nende ennetamiseks.
- Tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid selliste hindamiste tulemustest ja kohaldatavatest ettevaatusabinõudest. Samuti peavad nad töötajaid teavitama uute töökeskkonnatehnoloogiate kasutuselevõttust või uute toodete kasutamisest.
- Töölevõtmisel, teisele töökohale määramisel, seadmete vahetamisel ja uute tehnoloogiate juurutamisel tuleb töötajatele tagada ohutus- ja tervishoiukoolitus.

Nõuetele vastavuse tagamise kulud

□ NÕUETELE VASTAVUSE tagamise kulud on tõenäoliselt kõrgeimad töötajate tervist ja ohutust enim kahjustavates tööstusharudes. Selliste tööstusharude hulka kuuluvad mäetööstus ning keemia-, metalli-, masina- ja aparaaditööstuse ettevõtted.

ELi direktiivide rakendamine suurendab rahvusvahelistes ja kohalikes suurettevõtetes juba ohutusele ja tervishoiule ette nähtud kulutusi ainult vähesel määral, ulatudes hinnanguliselt 2–3%-ni käibest.

- Eesti keemiaettevõtte Viru Keemia Grupp peab tööohutuse ja tervishoiu nõudeid lahutamatuks seotuks igapäevase tööga ja kaasnevaid kulusid ELi kohustuslike keskkonnaalaste meetmetega võrreldes väheoluliseks.
- Leedu suur elektrienergia tootmis- ja jaotusvõrk Lietuvos Energija näeb kulutusi tööohutusele ja tervishoiule konkurentsieelse allikana.
- Poola laevatehas Maritim on teinud suuri investeeringuid tööohutuse ja tervishoiu nõuete täitmiseks ning paljude eksportijatega sarnaselt on tal hea meel rangete ohutuse ja tervishoiu normide üle, mis aitavad firmal Lääne-Euroopa turule sisenemisel eristuda Aasia konkurentidest.
- ELi õigusaktide mõju on olnud palju tagasihoidlikum väikeettevõtetes, kus juhtub õnnetusi sagedamini kui suurettevõtetes. Seetõttu on kulutused uute normide rakendamiseks alles ees. Kuna sellistes ettevõtetes on ressursse juba praegu napilt, oleks väikeettevõtetele õigusaktidega uute mahukate kohustuste kehtestamine poliitiliselt vastuvõetamatu. Euroopa ametnikud kaaluvad vastavate koolituskampaniate korraldamist ja muid teadlikkuse tõstmise viise.



Järelevalvesuutlikkus

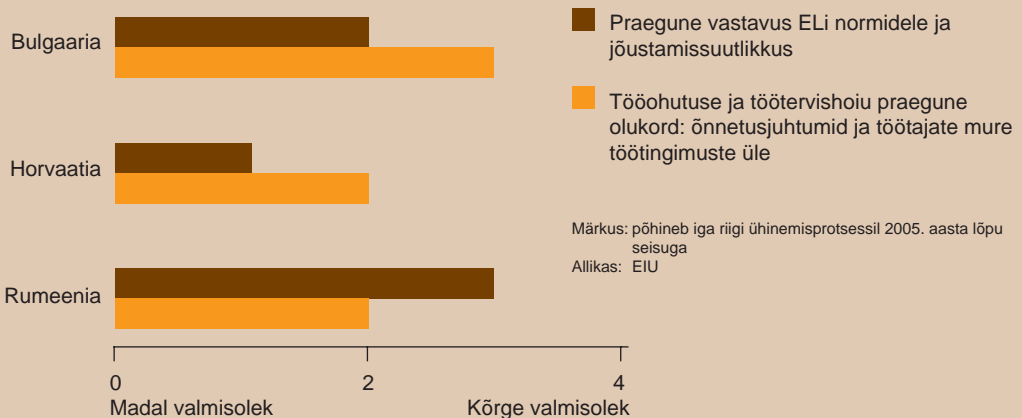
JÄRELEVALVEASUTUSTEL on ELi normide täitmisega samuti suuri raskusi. Puudusi esineb riikide kohalikes inspeksioonides, eriti personali, rahaliste vahendite ja koolituse osas.

- Muret teeb huvide konflikt, mille puhul inspektorid või isegi terved inspeksioonid osutavad lepingulisi teenuseid nende poolt kontrollitavatele ettevõtetele. Teine mureallikas on otsene korrupsioon: mõnes Kesk- ja Ida-Euroopa riigis on endiselt tavaline, et inspektorid lahkuvad kontrollitud ettevõtetest, kingitustena ettevõtte tooted kaasas.
- Kutsehaigusi ja kemikaalidega seotud ohtu uurivate tööinspeksioonide ja tervishoiuministeeriumide vahel on vajalik parem koordineeritus. Kehva koordineerituse tõttu rahvusvaheliste osalistega puuduvad inspeksioonidel võrdlusvõimalused.
- Ametiühingud ja töökohtadel moodustatud komisjonid on Kesk- ja Ida-Euroopas reeglina nõrgad. Ametiühingute tugevus on piirkonniti

erinev: ametiühingutesse kuulub Leedus ja Bulgaarias ligikaudu 15% töötajatest ning Tšehhis umbes 40%. Välja arvatud Rumeenia, kus ametiühingute liikmeskond on tugev, on piirkondlike ametiühingute liikmeskond viimaste aastate jooksul järsult kahanenud.

- Rahvusvaheline Tööorganisatsioon avastas positiivse seose ametiühingu olemasolu ja õnnetuste väiksema sageduse vahel Kesk- ja Ida-Euroopa ettevõtetes.
- Üksnes umbes 25% kandidaatriikide töötajate töökohal on olemas ametlikud struktuurid (nt tööandjate ja töötajate ühiskomisjonid) töökeskkonna ohutuse käsitlemiseks.

KANDIDAATRIIKIDE VALMISOLEK TÖÖOHUTUSE EEST VASTUTUSE VÕTMISEKS



Ennetamise kultuuri kehtestamine

STRUKTUURILISED probleemid tulenevad peamiselt töökeskkonna ohutusega seoses välja kujunenud kultuurilisest suhtumisest. Kesk- ja Ida-Euroopas levinud tööohutus- ja tervishoiukäsitluses on rõhuasetus üldjuhul töötajatepoolsel eeskirjade ja normide täitmisel, mitte niivõrd ennetavatel meetmetel õnnetusjuhtumite vältimiseks. Seetõttu keskendutakse tööõnnetustele, mitte kutsehaiguse riskile. Kõnealuses piirkonnas on tõepoolest murettekitavalt suur puudus meditsiiniliseist pädevusest tervishoiu valdkonnas.

Selline suhtumine on levinud nii töötajate kui ka tööandjate hulgas. Gdanskis asuva laevatehase Maritim ohutuse eest vastutav juht on arvamisel, et tööohutuse ja tervishoiu tingimuste paranemisel on suurimaks takistuseks aegunud töökultuur töötajate hulgas, kes rakendavad kaasaegseid ohutusmeetmeid ja kasutavad kaitsevahendeid vastumeelselt.

Kesk- ja Ida-Euroopa tööandjad ja töötajad väärtustavad endiselt eritasu põhimõtet ohtlikuks peetava tegevuse eest. Näiteks Ungaris eksisteeris see tava 1993. aastal kehtestatud keelule vaatamata 2000. aastal veel 25% töökohtades. 2005. aasta

oktoobris väljendas Euroopa Komisjon muret, et Bulgaaria viivitab oma halbade töötingimuste eest kehtestatud hüvitisüsteemi keelustamisega – see tuleb keelata kindlasti enne ELiga ühinemist. Eritasu kasutatakse endiselt Kesk- ja Ida-Euroopa riikides, sest seda soovivad nii tööandjad kui ka töötajad ning ametiühingud ei ole vastu. Kuigi EL peab mainitud tava vastuvõetamatuks, oleks selle kasutamist keeruline lõpetada (samas on see tava kasutusel ka mõnes vanas ELi liikmesriigis).

Seetõttu ei ole ime, et Kesk- ja Ida-Euroopa ettevõtete juhid ei pea kaudseid riske – mis on seotud tööstressist tulenevate haiguste, madala moraali ja töölt puudumisega – oma ettevõtetele olulisteks väljakutseteks.

Tervishoiu ja tööohutuse riskide juhtimine

HÄSTI JUHITUD ettevõtetes on tervishoiu ja tööohutuse tavad märkimisväärselt sarnased.

- Neis käsitletakse tervishoiu ja tööohutust hea äritava osana. Kõik on teadlikud nõuete täitmatajätmisest tulenevatest riskidest, kuid ei arvesta sellise võimalusega.
- Neis võetakse tavaliselt ohutuse ja tervishoiu norme mujalt üle ja rakendatakse neid oma ettevõttes. Rahvusvahelised ettevõtted võtavad kasutusele ematervõtte tavad, mis ületavad tavaliselt Euroopa miinimumnõuded.
- Sõltumatud kohalikud firmad taotleavad sageli mingis vormis rahvusvahelist sertifitseerimist, näiteks OHSAS 18001 ohutuse kohta. Eriti on see levinud Tšehhis, Eestis, Ungaris ja Slovakkias.

- Neis keskendutakse edusammude mõõtmisele, mõistes, et töötajate käitumise suunamine ja õnnetuste arvu vähendamine parandab konkurentsivõimet.

Kaks näidet Marshi klientide hulgast Euroopa Liidus:

- Lennufirma vähendas õnnetuste esinemissagedust 43% võrra ühe aasta jooksul uue tervishoiu- ja ohutusprogrammi rakendamisest alates, hoides kokku 900 000 eurot.
- Toiduainetetervõtte kasutas riskide hindamise tehnikat, et vähendada töötajate töölt puudumist. Ühe aastaga langes puudumismäär 9%-lt 4%-ni, sellega seotud kulud vähenesid 13 miljonilt eurolt 7 miljoni euroni.

Soovitused

Allpool esitatud meetmeid on võimalik kasutada hea võrdlusalusena.

Juhtimissüsteemid

- Tagada, et tippjuhtkond käsitleks tööohutust ja tervishoiu hea äritava osana, et investeringud tööohutusse ja tervishoiu parandavad ettevõtte tootlust ning kaitsevad tema mainet. Saavutada see juhatuse regulaarsete nõupidamiste kaudu.
- Teavitada tervet organisatsiooni kirjalikult juhatuse võetud kohustustest ja eesmärkidest seoses tööohutuse ja tervishoiuga.
- Koondada kõik töötaja riskiga seotud tegevused, andmed ja vastavushõuded, et mõõta töötajate käitumise eri viiside täielikku mõju.
- Asutada ohutus- ja tervishoiukomisjon, mis koguneb regulaarselt ja protokollib oma nõupidamised kirjalikult.
- Rahvusvahelised ettevõtted peaksid kaaluma emaaetevõtte tavade ülevõtmist, kuna need ületavad sageli Euroopa miinimumnõudeid.
- Sõltumatud kohalikud ettevõtted peaksid kaaluma rahvusvahelist sertifitseerimist, näiteks OHSAS 18001 ohutuse kohta.
- Rakendada juhtkonna ja töötajate vahelistes suhetes formaalseid struktuure.
- Lisada ohutuse ja tervishoiuga seotud kaalutlused strateegilisse ja operatiivsesse otsustusprotsessi, nt investeringud uutesse seadmetesse.

Riskide hindamise protsess

- Tagada, et teie ettevõttes on kvalifitseeritud töötajad, kes suudavad regulaarselt läbi viia auditeid / riskide hindamisi.
- Auditeerida olemasolevaid ohutuse ja tervishoiu menetlusi, kontrollides eelkõige kirjalike standardite erinevaid kohalikke tõlgendusi.
- Auditeerida allhankepartnerite ohutuse ja tervishoiu menetlusi, et tagada optimaalne tootlikkuse tase ja kaitsta oma ettevõtte mainet.
- Võrrelda oma ettevõtet sõsaretevõtete ja konkurentidega.
- Küsida töötajatelt ametlikult tagasisidet ohutuse ja tervishoiu meetmete, sealhulgas selliste aspektide nagu personali moraali kohta.

Koolitus

- Koolitada osakondade juhte ja töödejuhatajaid õnnetusjuhtumite ja haigustega seotud rahaliste ning tootluskulude ja ettevõtte maine alal.
- Korraldada regulaarselt (vähemalt kord aastas) töötajatele ohutus- ja tervishoiukoolitus, mis hõlmab nii strateegiat kui ka praktikat.
- Tagada, et koolitussessioonid vastavad töökeskkonna funktsioonile, lähtudes selle konkreetsetest riskidest. Ärge piirduge ühekordse, üldise koolitusega.
- Tagada, et ohutus- ja tervishoiualased nõuanded ja tugi on kättesaadavad kõikidele töötajatele.
- Küsitlege osalejaid pärast koolitust, et hinnata, kuidas keegi oma kohustusi mõistab (ja selgitada välja täiendav koolitusvajadus).

Dokumenteerimine

- Jälgida kõiki auditi / riskide hindamise tulemusi ja parandussoovitustest tulenevaid järeelmeetmeid.
- Jälgida ja registreerida kõik õnnetusjuhtumid ja nende ohtlikud olukorrad.
- Jälgida ja registreerida kõik haigusjuhud.
- Koostada töödejuhatajatele ja töötajatele personaalsed ohutuse parandamise kavad.

Suhtlemine

- Koostada ja avaldada töötajate jaoks tööohutuse ja tervishoiu dokumentatsioon, mis on hõlpsasti arusaadav.
- Teha ohutus- ja tervishoiualased abimaterjalid kättesaadavaks erinevates formaatides – kasutada paberit, teadetetahvleid, artikleid ettevõttesisestes ajakirjades, võimaluse korral interaktiivseid formaate jne.
- Algatada ettevõttesiseseid ohutus- ja tervishoiukampaaniaid suure õnnetusjuhtumite arvuga valdkondades. Tõhusaks on osutunud õnnetuste vältimiseks osakondade vahel korraldatud võistlused.

Järelevalve

- Töötada rakendamise järjepidevuse tagamiseks välja auditistandardid ja kasutada auditimeetodeid.
- Võrrelda ettevõttes võetavaid meetmeid tööstusharu parima tavaga.
- Analüüsida kõiki kogutud andmeid, et selgitada välja puudujäägid ja teavitada neist juhatust, esitades ka soovitused.

Mõju kindlustusele

□ PALJUDES KESK- ja Ida-Euroopa ettevõtete ja Lääne firmade puhul on säilinud lõhe tööohutuse praktika ja kontseptsioonide vahel. Seadusandliku ja kultuurikeskkonna muutudes suureneb potentsiaalne oht, et töötajad esitavad tööandjale nõudeid, mis on seotud nii füüsiliste kui ka mittefüüsiliste vigastustega.

See mõjutab kahtlemata kindlustuskaitse ulatust ja kindlustusmaksleid, mida tööandjad selle riskiga seoses maksavad. Hetkel on kindlustustooted riigiti erinevad. Üldiselt kehtivad piirkonniti töötajatele mõeldud hüvitissüsteemid. Varasemad andmed selliste riskidega seotud kahjude kohta on väga piiratud. Kuid suuri nõudeid on olnud väga vähe. Hüvitamiskultuuri arenemine on peaaegu vältimatu, see suurendaks nii nõuete arvu kui ka tõsidust. Kohalikud kindlustusturud peavad nende muutustega sammu pidamiseks kohanema. Üks ilmne võimalus oleks importida Lääne-Euroopa töökeskkonna, sealhulgas nõuete rahuldamisega seotud tooteid ja teenuseid.

Kuigi on väga raske täpselt ennustada, kuidas kindlustusturg reageerib muutusele Kesk- ja Ida-Euroopa töökeskkonnas, on nõuete kujunemine siiski juhitav. Nõuete tõsiduse minimeerimine tervishoiu- ja taastusravisüsteemide kaudu saab ettevõtete üldise riskide juhtimise strateegia oluliseks koostisosaks.

Pikas perspektiivis valmistavad Kesk- ja Ida-Euroopa tööandjatele muret käitumis- ja sotsiaalsed riskid, nagu näiteks stress ja seksuaalne diskrimineerimine. Nende riskide eest kaitseb töötavade vastutuskindlustus, mis on suuremas osas ELis kallis eritoode. Kandidaatriikide ettevõtted soovivadki lähemal ajal uurida sellise käitumise mõju tootlusele ja riski ülekandmise võimalusi, näiteks töötavade vastutuskindlustuse kaudu.



Täiendavad infoallikad – ELi uued liikmesriigid

TŠEHHI VABARIIK

Euroopa Komisjoni delegatsioon Tšehhi Vabariigis	Tšehhi Vabariigi esindus ELis Brüsselis	Tšehhi Vabariigi Tööstuse Keskliit (SPCR)	Tšehhi Tööohutuse Amet
Tel: +(420) 2243 12835	Tel: +(322) 2130 111	Tel: +(420) 22 49 34 088	Tel: +(420) 2 2192 4239
Fax: +(420) 2243 12850	Fax: +(322) 21 30 185	Fax: +(420) 22 49 34 597	Fax: +(420) 2 2221 1498
Web: www.evropska-unie.cz	Email: Podatelna@mfcz.cz	Web: www.spcr.cz	Email: cubp@cubp.cz

EESTI

Euroopa Komisjoni delegatsioon Eestis	Eesti esindus ELis Brüsselis	Eesti Tööandjate ja Tööstuse Keskliit (ETTK)	Eesti Vabariigi Riiklik Tööinspeksioon
Tel: +(372) 6264 400	Tel: +(322) 2273 910	Tel: +(372) 6 99 9301	Tel: +(372) 6409080
Fax: +(372) 6264 439	Fax: +(322) 2273 925	Fax: +(372) 6 99 9310	Fax: +(372) 6409085
Web: www.europaliit.ee	Email: info@fin.ee	Web: www.ettk.ee	Email: priit.sitaan@ti.ee

UNGARI

Euroopa Komisjoni delegatsioon Ungaris	Ungari esindus ELis Brüsselis	Ungari Tööandjate Rahvusvahelise Koostöö Keskliit (CEHIC)	Töökaitse osakond
Tel: +(361) 2099 700	Tel: +(322) 234 1200	Tel: +(361) 322 0469	Tel: +(361) 472 8228
Fax: +(361) 4664 221	Fax: +(322) 372 0784	Fax: +(361) 322 0469	Fax: +(361) 472 8225
Web: www.eudelegation.hu		Web: www.cehic.hu	Email: bekes.andras@fmm.gov.hu

LÄTI

Euroopa Komisjoni delegatsioon Lätis	Läti esindus ELis Brüsselis	Läti Vaba Ametiühingute Föderatsioon (LBAS)	Heaolu-, Töö- ja Tervishoiu Ministeerium Riiklik Tööinspeksioon
Tel: +(371) 70 85 400	Tel: +(322) 2820 360	Tel: +(371) 2 270 351	Tel: +(371) 702 1702
Fax: +(371) 70 85 448	Fax: +(322) 2820 369	Fax: +(371) 2 276 649	Fax: +(371) 702 1569
Web: www.eiropainfo.lv			Email: vad@vdi.lv

LEEDU

Euroopa Komisjoni delegatsioon Leedus	Leedu esindus ELis Brüsselis	Leedu Töösturite Keskliit (LPK)	Leedu Riiklik Tööinspeksioon
Tel: +(370) 5231 3191	Tel: +(322) 7710 140	Tel: +(370) 5 212 5217	Tel: +(370) 5213 9753
Fax: +(370) 5231 3192	Fax: +(322) 7714 597	Fax: +(370) 5 212 5209	Fax: +(370) 5213 9751
Web: www.eudel.lt	Web: www.users.skynet.be/lt-mission-eu	Web: www.lpk.lt	Email: mpluktas@vdi.lt

POOLA

Euroopa Komisjoni delegatsioon Poolas	Poola esindus ELis Brüsselis	Poola Eratööandjate Keskliit	Poola Riiklik Tööinspeksioon
Tel: +(4822) 5208 200	Tel: +(322) 7777 200	Tel: +(4822) 845 9550	Tel: +(4822) 661 9323
Fax: +(4822) 5208 282	Fax: +(322) 7777 297	Fax: +(4822) 845 9551	Fax: +(4822) 661 8915
Web: www.europa.delpol.pl		Web: www.prywatni.pl	Email: ahintz@gjp.pl

SLOVAKKIA

Euroopa Komisjoni delegatsioon Slovaki Vabariigis	Slovaki Vabariigi esindus ELis Brüsselis	Slovaki Vabariigi Tööandjate Liitude Föderatsioon (AZZZ SR)	Slovakkia Riiklik Tööinspeksioon
Tel: +(421) 2544 31718	Tel: +(322) 7436 811	Tel: +(4212) 4923 1210	Tel: +(421) 2 572 9 1300
Fax: +(421) 2544 32980	Fax: +(322) 7436 888	Fax: +(4212) 4425 8530	Fax: +(421) 2 572 9 1304
Web: www.europa.sk		Web: www.azzz.sk	Email: semelak@safework.gov.sk

SLOVEENIA

Euroopa Komisjoni delegatsioon Sloveenias	Sloveenia esindus ELis Brüsselis	Sloveenia Tööandjate Liit (AES)	Töö-, Perekonna- ja Sotsiaalministeerium Inspeksiooni osakond
	Tel: +(322) 5124 466	Tel: +(3861) 563 4880	Tel: +(3861) 280 3660
	Fax: +(322) 5120 997	Fax: +(3861) 432 7214	Fax: +(3861) 280 3676
Web: www.evropska-unija.si		Web: www.zds.si	Email: borut.brezovar@gov.si

Täiendavad infoallikad

BULGAARIA

Bulgaaria esindus ELis Brüsselis	Euroopa Komisjoni delegatsioon Bulgaarias	Bulgaaria Tööstusliit	Töö- ja Sotsiaalpoliitika Ministeerium Tööinspeksioon
Tel: +(322) 3752 234	Tel: +(359 2) 9335 252	Tel: +(359 2) 9320 911	Tel: +(359 2) 8119443
Fax: +(322) 3749 188	Fax: +(359 2) 9335 233	Fax: +(359 2) 9872 604	
Web: www.evropa.bg		Web: www.bia-bg.com	E-mail: mlsp@mlsp.government.bg

HORVAATIA

Horvaatia esindus ELis Brüsselis	Euroopa Komisjoni delegatsioon Horvaatias	Horvaatia Tööandjate Liit	Riiklik Tööinspeksioon
Tel: +(322) 5000 931	Tel: +(385) 1 4896 500	Tel: +(385) 1 489 75 55	Tel: +(385) 1 616 9220
Fax: +(322) 6465 664	Fax: +(385) 1 4896 555	Fax: +(385) 1 489 75 56	
Web: www.delhrv.cec.eu.int	E-mail: vse@vse.hr	Web: www.hup.hr/hup	E-mail: fran.marovic@mrss.hr

RUMEENIA

Rumeenia esindus ELis Brüsselis	Euroopa Komisjoni delegatsioon Rumeenias	Cartel Alfa – Riiklik Ametiühingute Keskkliit	Rumeenia Tööinspeksioon
Tel: +(322) 7000 640	Tel: +(4021) 2035 400	Tel: +(4021) 212 6638	Tel: +(4021) 302 7036
Fax: +(322) 7000 641	Fax: +(4021) 2302 453	Fax: +(4021) 312 3481	
Web: www.infoeuropa.ro		Web: www.cartel-alfa.ro	E-mail: silviat@inspectmun.ro

Marshist

Marsh on maailma juhtiv riski- ja kindlustusteenuste firma, kus töötab ligi 30 000 töötajat ja mille aastatulu on üle 5 miljardi dollari. Firma konsulteerib ja nõustab kliente enam kui 100 riigis. Marsh on MMC peamine kaubamärk. MMC on ülemaailmne professionaalne teenustepakkuja, mille aastatulu ületab 12 miljardit dollarit. MMC tütarettevõtted on veel maailma juhtiv riski- ja edasikindlustusfirma Guy Carpenter, maailma juhtiv riskikonsulteerimisettevõtte Kroll, üks suurimaid investeringute juhtimise ettevõtteid USAs Putnam Investments ning ülemaailmne konsultatsiooniteenuste pakkuja Mercer. Ligikaudu 55 000 töötajat koostavad analüüse, pakuvad konsultatsiooni ja nõustavad kliente enam kui 100 riigis. Ettevõtte aktsiad (börsi sümbol: MMC) on noteeritud New Yorgi, Chicago, Vaikse ookeani piirkonna ja Londoni börsidel. MMC kodulehekülje aadress on www.mmc.com.

Käesolevas dokumendis esitatakse Marshi poolt koostöös ajakirja The Economist juures tegutseva uurimiskeskusega (Economist Intelligence Unit) avaldatud nelja dokumendi järeldused. Dokumentides käsitletakse riskide mõju Euroopa Liidu uutes liikmesriikides ja kandidaatriikides tegutsevatele ettevõtetele. Igas aruandes vaadeldakse ärriski erinevat valdkonda:

- Tootevastutus (tagatakse toodete vastavus tarbijate õigusi kaitsvatele eeskirjadele)
- Keskkonnavastutus (vastavus ELi keskkonnaalaste õigusaktide nõuetele)
- Töötajate kaitse (vastavus tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjadele)
- Juhtide ja töötajate vastutus (võttes kasutusele ELi äriseaduse ja ettevõtete üldjuhtimise parimad tavad)

Kui soovite korral konsulteerida Marshiga oma riskide ja kindlustusega seotud väljakutsete ja vajaduste osas, pöörduge palun järgmiste isikute poole:

Bulgaaria

Krassimir Stankov
Telefon: +(359) 2 40 20 000
E-post: krassimir.stankov@marsh.com

Horvaatia

Svanimir Steiner
Telefon: +(385) 1 60 60 400
E-post: svanimir.steiner@marsh.com

Tšehhi Vabariik

Dominik Stros
Telefon: +(420) 221 418 111
E-post: dominik.stros@marsh.com

Eesti

Mart Mere
Telefon: +(372) 681 1000
E-post: mart.mere@marsh.com

Ungari

Thomas Papathanasziu
Telefon: +(36) 1 461 4200
E-post: thomas.papathanasziu@marsh.com

Läti

Zaneta Jaunzeme
Telefon: +(371) 709 5095
E-post: zaneta.jaunzeme@marsh.com

Leedu

Rimantas Chaleckas
Telefon: +(370) 5 252 6170
E-post: rimantas.chaleckas@marsh.com

Poola

Wojciech Woznica
Telefon: +(48 22) 456 4200
E-post: wojciech.woznica@marsh.com

Rumeenia

Cristian Fugaciu
Telefon: +(40) 21 232 1874
E-post: cristian.fugaciu@marsh.com

Slovakkia

Tomas Zuffa
Telefon: +(421) 2 592 054 11
E-post: tomas.zuffa@marsh.com

Sloveenia

Gregor Dostal
Telefon: +(386) 1 569 21 60
E-post: gregor.dostal@marsh.com

cee.cis@marsh.com

Käesolevas dokumendis esitatud teave põhineb allikatel, mida meie peame usaldusväärseks, ning seda tuleb käsitleda üksnes riskide juhtimise ja kindlustuse üldteabena. Marsh, Economist Intelligence Unit Ltd ja nende allikad ei anna mingeid otseseid ega kaudseid tagatisi või kinnitusi käesolevas dokumendis esitatud teabe täpsuse kohta ega kindlustusandjate või edasikindlustajate majandus seisundi, maksevõime või poliitilise sõnastuse kohta. Teave ei ole mõeldud nõuandena mis tahes konkreetse olukorra puhul ja sellele ei saa vastavalt tugineda. Kindlustusvõtja peaks konsulteerima konkreetsetes kindlustuskaitse küsimustes oma kindlustus- ja õigusnõustajatega.

Käesolevat dokumenti ega selles sisalduva teabe mis tahes osa ei tohi kopeerida või taasesitada üheski vormis ilma Marsh Europe SA ja The Economist Intelligence Unit Limitedi loata, kuid Marsh Europe SA klientidel ei ole vaja hankida luba aruande kasutamiseks ettevõtte sees. Sellisel juhul tuleb teabele selgelt viidata. © Copyright 2006 The Economist Intelligence Unit Limited ja Marsh Europe SA.

