

Shrnutí

Druhý evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER-2)

Cílem druhého celoevropského průzkumu agentury EU-OSHA je napomoci pracovištím zabývat se efektivněji problematikou BOZP a přispívat ke zdraví a spokojenosti pracovníků. Tvůrcům politik poskytuje srovnatelné informace z jednotlivých zemí, které jsou důležité pro vytvoření a uplatňování nových politik v této oblasti.

Obsah

Souvislosti	1
Klíčová zjištění	2
Řízení BOZP	3
Psychosociální rizika a jejich řízení	10
Hnací síly a překážky	12
Účast zaměstnanců	14
Metodika průzkumu	15
Další informace	16

Souvislosti

Druhý evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER-2) Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) se ptá těch, „kdo ví nejvíce“ o bezpečnosti a ochraně zdraví v podnicích, na způsob řízení bezpečnostních a zdravotních rizik na jejich pracovišti se zvláštním zaměřením na psychosociální rizika, tj. pracovní stres, násilí a obtěžování. V létě a na podzim roku 2014 bylo napříč všemi odvětvími činnosti¹ dotazováno celkem 49 320 podniků v 36 zemích: v 28 členských státech EU a také v Albánii, na Islandu,

v Černé Hoře, Bývalé jugoslávské republice Makedonii, Srbsku, Turecku, Norsku a Švýcarsku.

Rámcová směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (směrnice 89/391/EHS) a její jednotlivé směrnice upravují rámec, díky kterému se pracovníci v Evropě těší vysoké úrovni bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Provádění těchto ustanovení se v jednotlivých zemích liší a liší se i jejich praktické uplatňování podle odvětví, kategorie pracovníků a velikosti podniku. Potvrdil to průzkum ESENER-1, který přinesl srovnání praxí zemí a přispěl k lepšímu porozumění, jak vlastnosti podniků a jejich širší prostředí ovlivňují řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Průzkum ESENER-2 chce na předchozí průzkum navázat a za podpory vlád a sociálních partnerů na evropské úrovni si klade za cíl pomoci pracovištím v Evropě lépe pochopit jejich potřeby z hlediska podpory a odbornosti a také určit faktory, které podporují nebo brání přijímání opatření. Průzkum ESENER podrobně zkoumá čtyři oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP):

1. obecný přístup podniku k řízení BOZP;
2. jak se přistupuje k „nově vznikajícím“ oblastem psychosociálních rizik;
3. hlavní hnací síly a překážky pro řízení BOZP;
4. jak se v praxi pracovníci podílejí na řízení BOZP.

Tato souhrnná zpráva představuje přehled hlavních zjištění průzkumu ESENER-2 v každé z těchto čtyř oblastí. Podrobnější výsledky a analýzy budou představeny v přehledové zprávě, která bude vydána později v roce 2015.

¹ Kromě domácností (NACE T) a exteritoriálních organizací (NACE U).

Klíčová zjištění

Evropská pracoviště se pod vlivem měnících se hospodářských a společenských podmínek neustále vyvíjejí. Některé tyto změny jsou v průzkumu ESENER-2 zřejmé – 21 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že jejich pracovní sílu z více než jedné čtvrtiny tvoří zaměstnanci starší 55 let, přičemž nejvyšší podíl těchto zaměstnanců uvádějí Švédsko (36 %), Lotyšsko (32 %) a Estonsko (30 %). Zároveň 13 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že jejich zaměstnanci pravidelně pracují z domova. Nejvyšší podíl těchto zaměstnanců vykazují Nizozemsko (26 %) a Dánsko (24 %). Za povšimnutí stojí také skutečnost, že 6 % všech podniků v zemích EU-28 uvádí, že zaměstnávají pracovníky, kteří mají potíže s porozuměním jazyku, jímž se na pracovišti mluví. Tato čísla jsou nejvyšší v Lucembursku a na Maltě (16 %) a ve Švédsku (15 %). Takové pracovní situace přináší nové výzvy vyžadující opatření s cílem zajistit vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

- Zjištění průzkumu ESENER-2 odrážejí pokračující nárůst odvětví služeb. Nejčastěji zjištěná rizika se týkají nutnosti jednat s problémovými zákazníky, žáky, pacienty (58 % podniků v zemích EU-28), následují únavné či bolestivé polohy (56 %) a opakované pohyby rukou nebo paží (52 %).
- Psychosociální rizikové faktory jsou považovány za náročnější než jiné. Téměř pětina podniků, které uvedly, že musí jednat s problémovými zákazníky nebo že zažívají časovou tíseň, zároveň uvádí, že jim chybí informace nebo odpovídající nástroje, aby se s tímto rizikem mohly účinně vypořádat.
- Průzkum ESENER-2 ukazuje, že 76 % podniků v zemích EU-28 pravidelně provádí hodnocení rizik. Podle očekávání existuje pozitivní korelace s velikostí podniku, zatímco podle zemí se hodnoty pohybují od 94 % všech podniků v Itálii a Slovinsku až po 37 % v Lucembursku.
- Většina dotazovaných podniků v zemích EU-28, které provádějí pravidelné hodnocení rizik, je považují za užitečný způsob řízení BOZP (90 %), což bylo zjištěno jak v různých odvětvích činnosti, tak v podnicích různé velikosti.
- Existují značné rozdíly, pokud jde o podíl podniků, v nichž hodnocení rizik provádí zejména vlastní zaměstnanci. Pořadí zemí se významným způsobem mění, přičemž v čele je Dánsko (76 % všech podniků) a následují Spojené království (68 %) a Švédsko (66 %). Nejnižší podíl byl zjištěn ve Slovinsku (7 %), Chorvatsku (9 %) a Španělsku (11 %).
- Podniky, které neprovádějí pravidelné hodnocení rizik, to odůvodňují zejména tím, že rizika a nebezpečí jsou již známá (83 % podniků) a že neexistují žádné zásadní problémy (80 %).
- Většina podniků v zemích EU-28 (90 %) uvedla, že má k dispozici dokument, který vysvětluje odpovědnosti a postupy v oblasti BOZP, přičemž se jednalo zejména o větší podniky. Zatímco podle odvětví činnosti nejsou rozdíly významné, podle zemí připadal největší podíl takových podniků na Spojené království, Slovinsko, Rumunsko, Polsko a Itálii (98 % v každé z těchto zemí) v porovnání s Černou Horou (50 %), Albánií (57 %) a Islandem (58 %).
- V 61 % podniků o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pravidelně jedná vrcholový management a tento podíl stoupá s velikostí podniku. Z pohledu zemí bylo zaznamenáno, že se o nich hovoří častěji v České republice (81 %), Spojeném království (79 %) a Rumunsku (75 %), zatímco nižší podíly vykazují Černá Hora (25 %), Estonsko (32 %), Island a Slovinsko (35 %).
- Téměř tři čtvrtiny dotazovaných podniků v zemích EU-28 (73 %) uvádějí, že vedoucí týmů a nadřízené školí v otázkách řízení BOZP v jejich týmech, přičemž tyto údaje narůstají s velikostí podniku a nejčastěji je uvádějí podniky v odvětví stavebnictví, nakládání s odpady, dodávek vody a elektřiny (82 %) a v zemědělství, lesnictví a rybářství (81 %). Školení jsou nejčastěji poskytována v České republice (94 %), Itálii (90 %), Slovinsku a na Slovensku (84 %), na rozdíl od Islandu (38 %), Lucemburska (43 %) a Francie (46 %).
- Mezi důvody, které podniky motivují k řízení BOZP, se jako nejčastější důvod uvádí plnění zákonné povinnosti, a to u 85 % podniků v zemích EU-28. Existuje pozitivní korelace s velikostí podniku, zatímco podle zemí se hodnoty pohybují od 68 % všech podniků v Dánsku, až po 94 % v Portugalsku. V některých zemích, zejména pak v těch, které se k Evropské unii připojily v roce 2004, a také v některých kandidátských zemích, je nejčastěji uváděnou hlavní hnací silou pro řešení BOZP udržení dobré pověsti organizace.
- Druhou nejvýznamnější motivací k akci v oblasti BOZP je naplňování očekávání zaměstnanců nebo jejich zástupců. Průzkum ESENER-2 ukazuje, že více než čtyři pětiny podniků v zemích EU-28 (81 %) pravidelně provádí hodnocení rizik a že zapojují zaměstnance do návrhu a provádění opatření v návaznosti na hodnocení rizik.
- Průzkum ESENER-2 také odhaluje, že neochota otevřeně mluvit o těchto otázkách je nejspíš hlavní překážkou pro řešení psychosociálních rizik (30 % podniků v zemích EU-28).

Stejně jako u ostatních překážek je i tato uváděna častěji s rostoucí velikostí podniku.

- O něco více než polovina dotazovaných podniků v zemích EU-28 (53 %) uvádí, že má dostatečné informace o způsobech začlenění psychosociálních rizik do hodnocení rizik. Podle očekávání se tento podíl více liší v závislosti na velikosti podniku než na odvětví a největší rozdíly jsou mezi zeměmi, kdy nejvyšší hodnoty vykazuje Slovinsko (75 %) a Itálie (74 %), na rozdíl od Malty (35 %) a Slovenska (40 %).
- Co se týče využívání služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nejčastěji jsou využívány pracovně-lékařské služby (68 %), specialisté na BOZP obecně (63 %) a odborníci na prevenci úrazů (52 %). Zaměříme-li se na psychosociální rizika, pouze 16 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že využívají služeb psychologa.
- Pokud jde o podoby zastoupení zaměstnanců, nejčastěji byl uváděn zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví, a to v 58 % podniků v zemích EU-28, přičemž nejvyšší podíl vykazovaly podniky v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální péče (67 %), výroby (64 %) a veřejné správy (59 %). Podle očekávání tato zjištění velmi úzce souvisí s velikostí podniku.
- Zaměříme-li se na podniky, které uvádějí, že v období tří let před tímto průzkumem zavedly opatření na prevenci psychosociálních rizik, pak 63 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že při návrhu a zavádění těchto opatření sehráli úlohu zaměstnanci. Údaje se liší podle zemí, od 77 % podniků v Dánsku a Rakousku až po 43 % na Slovensku. Vzhledem k povaze psychosociálních rizik by se dalo očekávat, že do opatření v této oblasti budou přímo zapojeni pracovníci,

a také by se dala očekávat obzvlášť vysoká míra spolupráce ze strany všech zúčastněných na pracovišti.

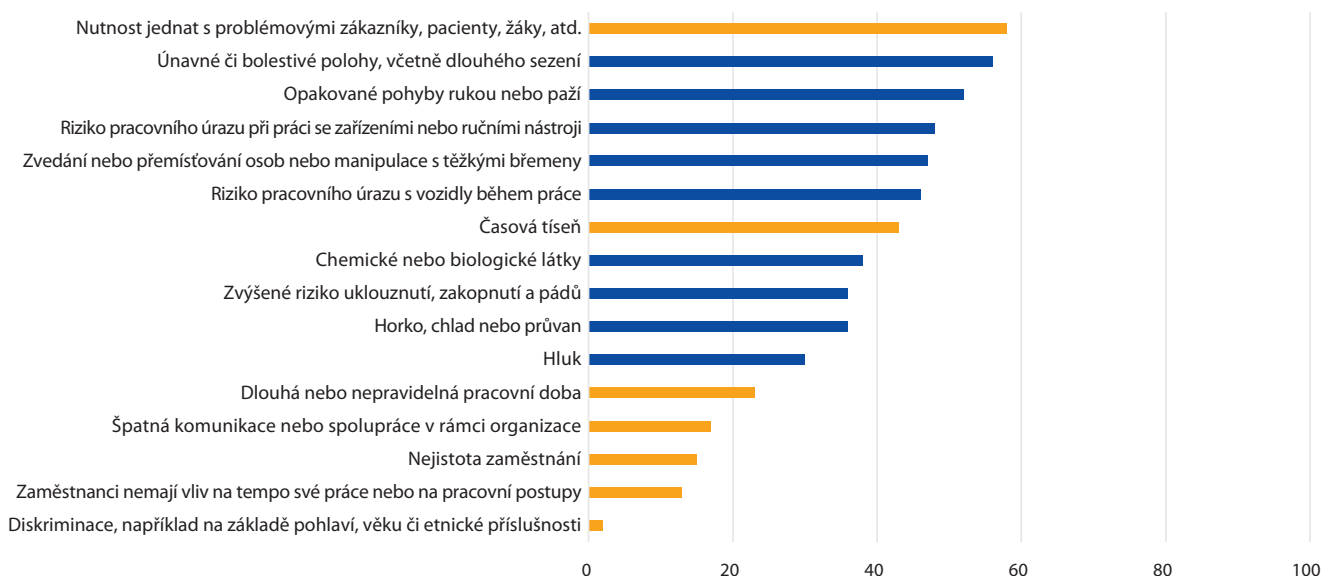
Řízení BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je interdisciplinární oblast, která se zabývá zajištěním bezpečnosti, ochrany zdraví a pohody lidí zapojených do pracovní činnosti. Stále se zvyšující složitost pracovních procesů a změny pracovních podmínek spolu s výslednými novými nebo měnícími se druhy nebezpečí vyžadují nový a systematický přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Vyžadují se taková řešení, která zaměstnavatelům umožňují zohledňovat zásady BOZP na všech provozních úrovních a u všech typů činností, a pravidelně je přetvářet ve vhodná opatření.

Zdravotní a bezpečnostní rizika

- V této souvislosti zjištění průzkumu ESENER-2 odrážejí pokračující nárůst odvětví služeb. Nejčastěji zjištěná rizika (obrázek 1) se týkají nutnosti jednat s problémovými zákazníky, žáky, pacienty (58 % podniků v zemích EU-28), následují únavné či bolestivé polohy (56 %) a opakované pohyby rukou nebo paží (52 %).
- Zjištění podle odvětví činnosti ukazují, podle očekávání, zajímavé rozdíly. Tabulka 1 ukazuje dva nejčastěji uváděné rizikové faktory podle podniků v odvětví – nejméně často uváděným rizikovým faktorem napříč všemi odvětvími je diskriminace.
- Riziko nehody při práci se stroji či ručním náradím je nejčastěji uváděným rizikovým faktorem v odvětví stavebnictví,

Obrázek 1: Rizikové faktory v podniku (% podniků, EU-28).



Základ: všechny podniky v zemích EU-28.

Poznámka: psychosociální rizika jsou označena oranžovou barvou.

Tabulka 1: Dva nejčastěji uváděné rizikové faktory v podniku, podle odvětví činnosti (% podniků, EU-28)

Odvětví činnosti	Nejčastěji uváděné rizikové faktory (% podniků v odvětví v zemích EU-28)	
	První	Druhý
A: Zemědělství, lesnictví a rybářství	Riziko pracovního úrazu při práci se zařízeními nebo ručními nástroji (78 %)	Riziko pracovního úrazu s vozidly používanými při práci (73 %)
B, D, E, F: Stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou	Riziko pracovního úrazu při práci se zařízeními nebo ručními nástroji (82 %)	Zvedání nebo přemísťování osob nebo těžkých břemen (71 %)
C: Výroba	Riziko pracovního úrazu při práci se zařízeními nebo ručními nástroji (77 %)	Opakované pohyby rukou nebo paží (58 %)
G, H, I, R: Obchod, doprava, stravování/ubytování a rekreační činnosti	Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd. (62 %)	Opakované pohyby rukou nebo paží (49 %)
J, K, L, M, N, S: Informační činnosti, peněžnictví, činnosti v oblasti nemovitosti a další technické a vědecké činnosti nebo poskytování osobních služeb.	Únavné či bolestivé polohy, včetně dlouhého sezení (64 %)	Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd. (56 %)
O: Veřejná správa	Únavné či bolestivé polohy, včetně dlouhého sezení (76 %)	Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd. (68 %)
P, Q: Vzdělávání, zdravotní a sociální péče.	Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd. (75 %)	Únavné či bolestivé polohy, včetně dlouhého sezení (61 %)

Základ: všechny podniky v zemích EU-28.

- nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (82 % podniků v odvětví v zemích EU-28), zemědělství, lesnictví a rybářství (78 %) a výroby (77 %).
- Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd. je nejčastějším rizikovým faktorem v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální péče (75 %) a v odvětví obchodu, dopravy, stravování/ubytování a rekreačních činností (62 %). Stejně jako u zbývajících psychosociálních rizikových faktorů je nejčastěji uvádějí podniky ve veřejné správě a odvětví služeb.
- Únavné či bolestivé polohy včetně dlouhého sezení jsou nejvýznamnějšími rizikovými faktory v odvětví veřejné správy (76 %) a informačních činností, peněžnictví, nemovitostí a dalších technických a vědeckých služeb nebo poskytování osobních služeb (64 %). Je zajímavé, že stejně jako opakované pohyby rukou či paží je často uvádějí podniky ve všech odvětvích, což potvrzuje, že fyzické rizikové faktory pro poruchy pohybového aparátu (MSD) jsou běžné napříč všemi činnostmi.
- Podíváme-li se z hlediska rizikového faktoru na odvětví činnosti, které je v čele žebříčku podle procentuálního podílu podniků, jež tento rizikový faktor uvádějí, pak zemědělství, lesnictví a rybářství vykazují nejvyšší podíl pěti zvažovaných rizikových faktorů. Jsou jimi horko, chlad či průvan (65 % podniků v odvětví v zemích EU-28), chemické či biologické látky (63 %), opakované pohyby rukou či paží (63 %), dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba (35 %) a již dříve zmíněné riziko pracovního úrazu s vozidly používanými při práci (73 %). Tyto výsledky potvrzují fyzicky náročné pracovní podmínky v odvětví – viz tabulka 2.
- Stavebnictví, nakládání s odpady a zásobování vodou a elektřinou jsou na předních místech, pokud jde o riziko pracovních úrazů se stroji nebo ručními nástroji (82 %), zvedání či přemísťování osob nebo těžkých břemen (71 %), zvýšené riziko uklouznutí, zakopnutí a pádů (63 %) a hluk (61 %). Veřejná správa a činnosti v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální péče jsou v popředí u zbývajících sedmi rizikových faktorů.

Tabulka 2: Rizikový faktor a odvětví činnosti, kde je nejčastěji uváděn (% podniků, EU-28)

Rizikový faktor (% podniků v zemích EU-28 napříč všemi odvětvími)	Nejčastěji uváděné odvětví (% podniků v zemích EU-28 v rámci odvětví)
Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd. (58 %)	P, Q: Vzdělávání, zdravotní a sociální péče. (75 %)
Únavné či bolestivé polohy, včetně dlouhého sezení (56 %)	O: Veřejná správa (76 %)
Opakované pohyby rukou nebo paží (52 %)	A: Zemědělství, lesnictví a rybářství (63 %)
Riziko pracovního úrazu při práci se zařízeními nebo ručními nástroji (48 %)	B, D, E, F: Stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (82 %)
Zvedání nebo přemísťování osob nebo těžkých břemen (47 %)	B, D, E, F: Stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (71 %)
Riziko pracovního úrazu s vozidly používanými při práci (46 %)	A: Zemědělství, lesnictví a rybářství (73 %)
Časová tíseň (43 %)	P, Q: Vzdělávání, zdravotní a sociální péče (50 %)
Chemické nebo biologické látky (38 %)	A: Zemědělství, lesnictví a rybářství (63 %)
Zvýšené riziko uklouznutí, zakopnutí a pádů (36 %)	B, D, E, F: Stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (63 %)
Horko, chlad nebo průvan (36 %)	A: Zemědělství, lesnictví a rybářství (65 %)
Hluk (30 %)	B, D, E, F: Stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (61 %)
Dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba (23 %)	A: Zemědělství, lesnictví a rybářství (35 %)
Špatná komunikace nebo spolupráce s organizací (17 %)	O: Veřejná správa (26 %)
Nejistota zaměstnání (15 %)	O: Veřejná správa P, Q: Vzdělávání, zdravotní a sociální péče (19 %)
Zaměstnanci nemají vliv na tempo své práce nebo na pracovní postupy (13 %)	O: Veřejná správa (18 %)
Diskriminace, například na základě pohlaví, věku či etnické příslušnosti (2 %)	P, Q: Vzdělávání, zdravotní a sociální péče (4 %)

Základ: všechny podniky v zemích EU-28.

Hodnocení rizik

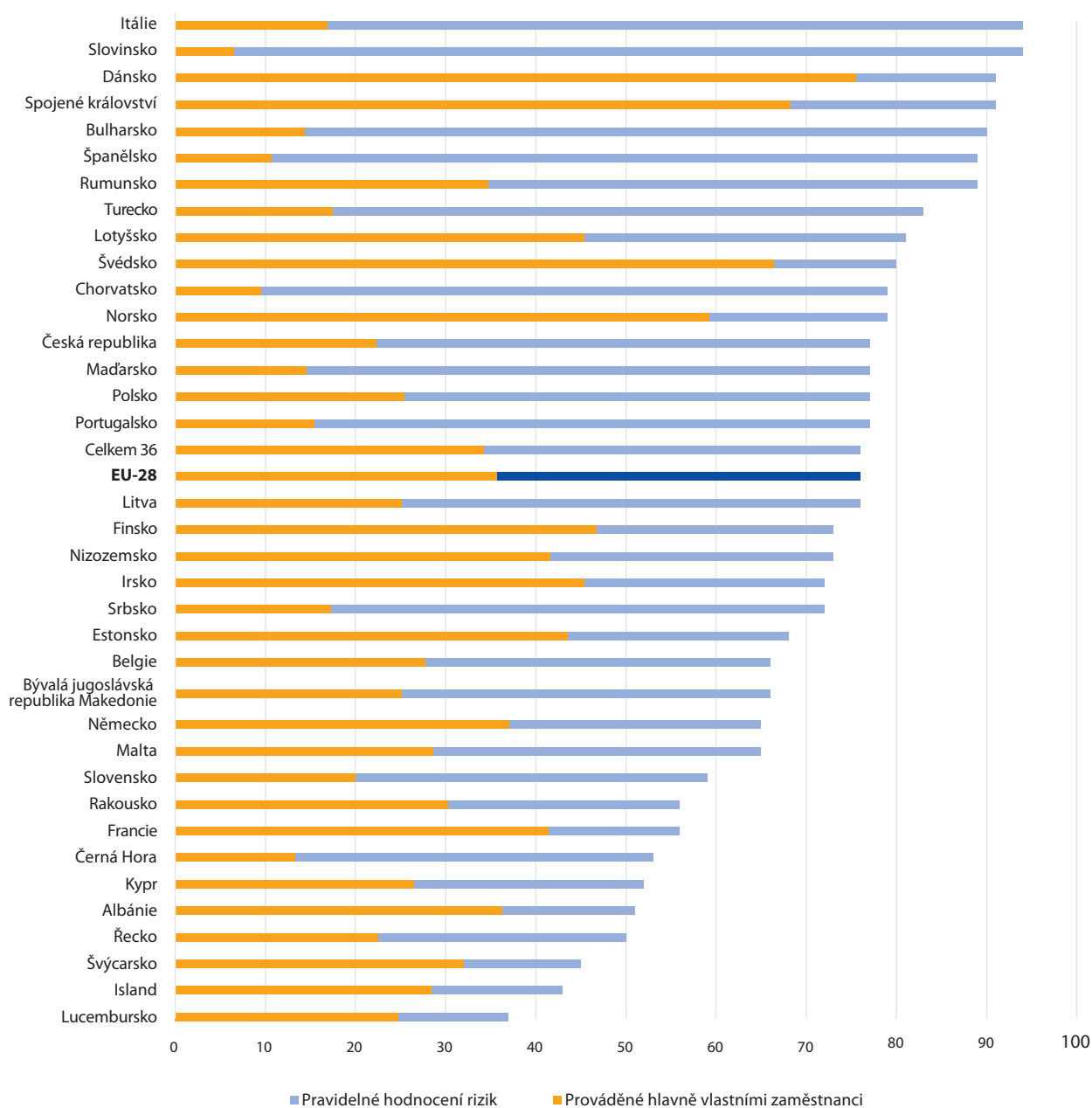
Průzkum ESENER-2 se zabývá důležitou otázkou BOZP, a sice zda je na pracovištích v rámci hodnocení rizik pravidelně kontrolována bezpečnost a ochrana zdraví, což je podle rámcové směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (směrnice 89/391/EHS) základem evropského přístupu k BOZP.

- Průzkum ESENER-2 ukazuje, že 76 % podniků v zemích EU-28 provádí hodnocení rizik pravidelně² a většina z nich uvádí, že je mají zdokumentované (92 %). Podle očekávání provádění hodnocení rizik pozitivně koreluje s velikostí podniku, a to od 69 % mezi mikropodniky s 5 až 9 pracovníky, až po 96 % mezi podniky s více než 250 pracovníky.
- Podle zemí se hodnoty pohybují od 94 % všech podniků v Itálii a Slovinsku, až po 37 % v Lucembursku. Podle odvětví odpovídají nejvyšší podíly těm nejrizikovějším, jako jsou výroba (85 %), zemědělství, lesnictví a rybářství (84 %) a stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (83 %).
- Stojí za povšimnutí, že, jak je vidět na obrázku 2 existují značné rozdíly, pokud jde o podíl podniků, v nichž hodnocení rizik provádí zejména interní zaměstnanci. Pořadí zemí se významným způsobem mění, přičemž v čele je Dánsko (76 % všech podniků), po němž následují Spojené království (68 %) a Švédsko (66 %). Nejnižší podíl byl zjištěn ve Slovinsku (7 %), Chorvatsku (9 %) a Španělsku (11 %).
- Nejspíš tedy existuje korelace s velikostí podniku, jelikož procentuální podíl podniků, kde hodnocení rizik provádějí hlavně vlastní zaměstnanci, narůstá s velikostí podniku. Nevyplynou z toho však žádné závěry o kvalitě těchto hodnocení rizik – v některých zemích může být ze zákona povinné najímat si na takové úkoly služby BOZP – avšak v zásadě a za předpokladu, že ti, kdo práci kontrolují, jsou nejvíce povolání kontrolovat rizika, by všechny podniky měly být schopné provádět základní hodnocení rizik pouze s využitím svých zaměstnanců.

- Hodnocení rizik na pracovišti nejčastěji pokrývají následující aspekty: bezpečnost strojů, vybavení a zařízení (84 %), dále pracovní pozice, fyzické pracovní nároky a opakované pohyby (75 %).
- Za povšimnutí stojí skutečnost, že mezi podniky, které provádějí hodnocení rizik a uvádějí, že mají zaměstnance pracující z domova, pouze 29 % zmiňuje, že hodnocení rizik se vztahují i na domácí pracoviště. Nejvyšší podíl vykazují podniky ve veřejné správě (40 %). Přestože tato zjištění představují pouze 13 % celkového vzorku dotazovaných podniků, je dobré brát je na vědomí jako ukázkou postupů řízení BOZP ve světle nových vzorců organizace práce.
- Podobně je tomu v případě podniků, které zaměstnávají i jiný typ pracovníků než přímé zaměstnance, mimo jiné například zaměstnance agentur práce, subdodavatele a osoby samostatně výdělečně činné. 62 % těchto podniků v zemích EU-28 provádí hodnocení rizik zahrnující i tyto jiné druhy pracovníků a jejich hodnocení rizik.
- Většina dotazovaných podniků v zemích EU-28, které provádějí pravidelné hodnocení rizik, je považují za užitečný způsob řízení BOZP (90 %), což bylo zjištěno jak v různých odvětvích činnosti, tak v podnicích různé velikosti.
- Podniky, které neprovádějí pravidelné hodnocení rizik, to odůvodňují zejména tak, že rizika a nebezpečí jsou již známá (83 % podniků) a že neexistují žádné zásadní problémy (80 %). Týká se to 24 % dotazovaných podniků, ale i přesto vyvstává otázka: Mají tyto podniky, a zejména ty nejmenší z nich, ve skutečnost méně problémů, nebo jsou si jen méně vědomy rizik na pracovišti?
- Je zajímavé, že podniky nejmenší velikosti uvádějí méně často než jejich větší protějšky, že tento postup je příliš zatěžující: 22 % podniků zaměstnávajících od 5 do 9 osob v porovnání s 31 % podniků zaměstnávajících více než 250 osob – obrázek 3.

² Absolutní hodnoty hodnocení rizik uváděné průzkumem ESENER-2 jsou do jisté míry nejspíš nadhodnocené. Tento typ „chyby měření“ je běžný ve všech průzkumech a průzkum ESENER-2 vyvinul veškeré úsilí, aby je minimalizoval. Tato metodika zejména zajišťuje, že uvedené hodnoty lze použít pro platná srovnání zemí a pro analýzu s ohledem na další proměnné, což jsou hlavní cíle průzkumu.

Obrázek 2: Pravidelně prováděná hodnocení rizik na pracovišti a hodnocení rizik prováděná zejména vlastními zaměstnanci, podle zemí (% podniků).



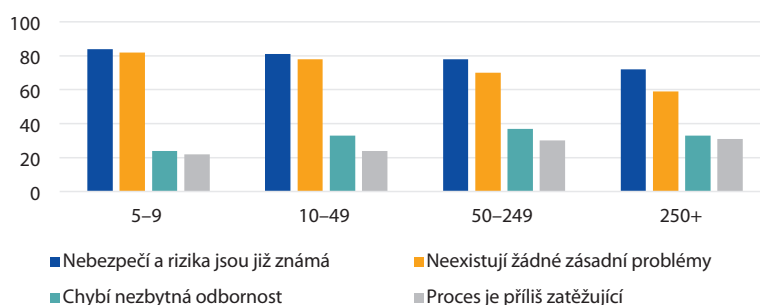
Základ: všechny podniky, všech 36 zemí.

Poznámka: údaje o hodnocení rizik prováděných zejména interními zaměstnanci získané z dotazování podniků, které uvádějí, že hodnocení rizik provádějí pravidelně. Procenta v tabulce jsou přepočítána s ohledem na celkový základ všech podniků.

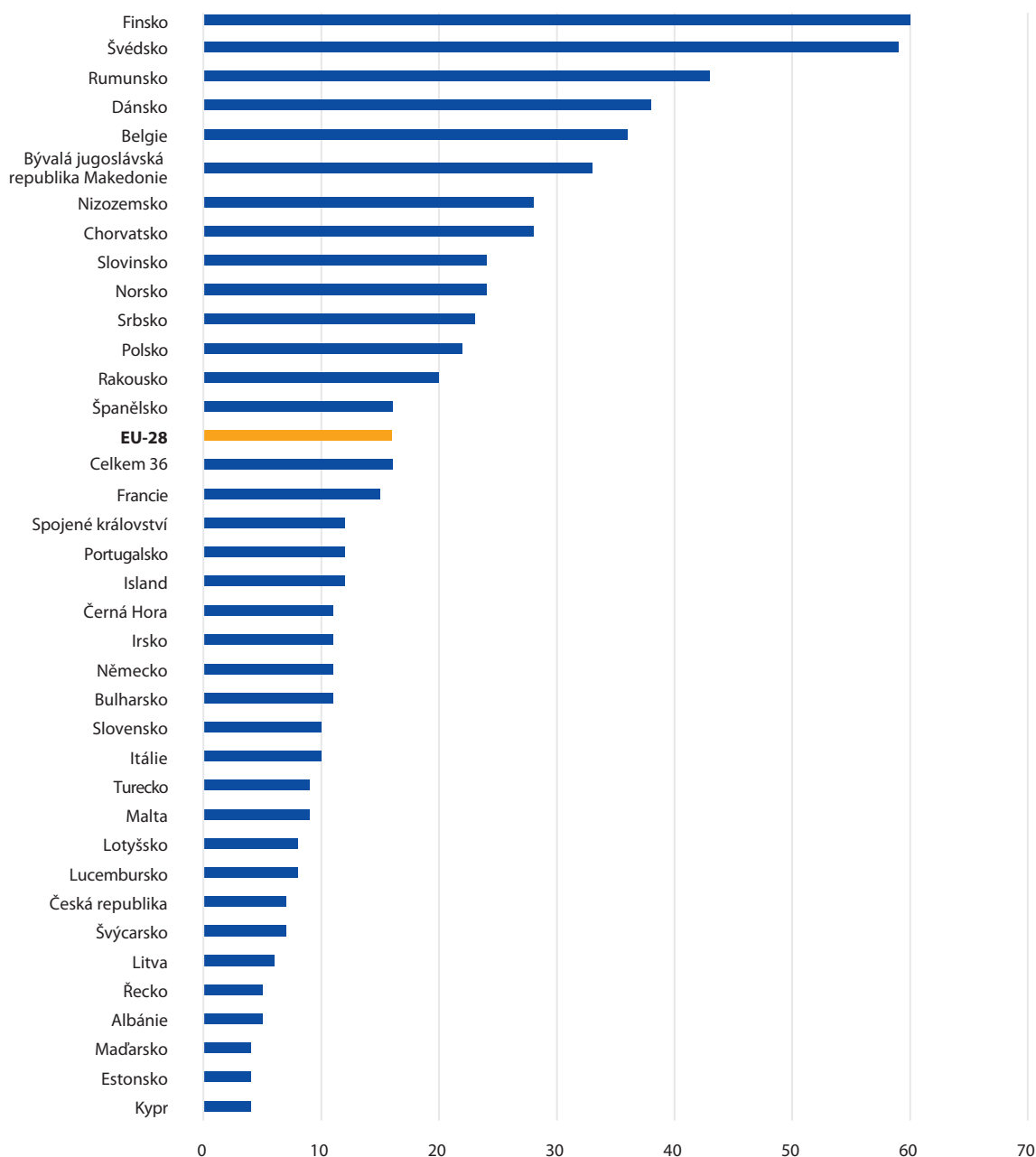
Obecné řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v podniku

- Pracovníci v 90 % podniků v zemích EU-28 mají k dispozici dokument, v němž jsou vysvětleny odpovědnosti a postupy BOZP, přičemž převládají větší podniky. Zatímco podle odvětví činnosti nejsou rozdíly významné, podle zemí připadal největší podíl takových podniků na Spojené království, Slovinsko, Rumunsko, Polsko a Itálii (98 % v každé z těchto zemí) v porovnání s Černou Horou (50 %), Albánií (57 %) a Islandem (58 %).
- Zvláštní rozpočet na opatření a vybavení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví stanovuje každoročně 41 % podniků v zemích EU-28 a jejich podíl roste s velikostí podniku. Podle odvětví je toto číslo nejvyšší mezi podniky veřejné správy (63 %). Zjištění podle zemí ukazují, že Rumunsko (66 %), Turecko (64 %) a Litva (62 %) uvádějí nejvyšší hodnoty, na rozdíl od Dánska (15 %), Islandu (19 %) a Rakouska (23 %).
- Zapojení managementu do BOZP představuje klíčový faktor pro provádění opatření k řešení problémů BOZP. Podle průzkumu ESENER-2 61 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou pravidelně probírány na úrovni vrcholového managementu, a jejich podíl roste s velikostí podniku. Z pohledu zemí bylo zaznamenáno, že se o nich hovoří častěji v České republice (81 %), Spojeném království (79 %) a Rumunsku (75 %), zatímco nižší podíly vykazují Černá Hora (25 %), Estonsko (32 %), Island a Slovinsko (35 %).
- Vedoucí týmů a nadřízení jsou školeni pro řízení BOZP ve svých týmech v 73 % podniků a podíl roste s velikostí podniku, přičemž nejčastěji tuto skutečnost uvádí podniky v odvětví stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou (82 %) a zemědělství, lesnictví a rybářství (81 %). Školení jsou nejčastěji poskytována v České republice (94 %), Itálii (90 %), Slovinsku a na Slovensku (84 %), na rozdíl od Islandu (38 %), Lucemburska (43 %) a Francie (46 %).
- Využívání služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví ukazuje, že nejčastěji jsou využívány pracovní-lekářské služby (68 %), specialisté na BOZP obecně (63 %) a odborníci na prevenci úrazů (52 %). Zaměříme-li se na psychosociální rizika, pouze 16 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že využívají služeb psychologa (obrázek 4). Za povšimnutí stojí, že existují významné rozdíly mezi zeměmi: ve Finsku a Švédsku zhruba 60 % podniků uvádí, že využívají psychologa, a to buď interního, nebo externě najímaného.
- V průzkumu ESENER-2 byly všechny podniky dotázány na opatření na podporu zdraví u zaměstnanců. Nejčastěji uváděným opatřením (35 % podniků v zemích EU-28) je zvyšování povědomí o prevenci závislostí (kouření, alkohol, drogy), následované zvyšováním povědomí o výživě (29 %) a podporou sportovních aktivit po pracovní době (28 %). Opatření na podporu zdraví nejčastěji uvádějí podniky v odvětví vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Podle zemí vykazují nejvyšší podíl podniky ve Finsku, které jsou v čele žebříčku zvyšování povědomí o prevenci závislostí (59 % podniků) a na druhém místě u dalších tří opatření, přičemž obzvláště vysoký podíl podniků (78 %) uvádí podporu sportovních aktivit po pracovní době (80 % ve Švédsku).
- Jak bylo zdůrazněno výše, rizikové faktory vedoucí k poruchám pohybového aparátu vykazují vyrovnaně podniky napříč všemi odvětvími činností. Pokud jde o preventivní opatření, průzkum ESENER-2 odhaluje, že 85 % podniků, které uvádějí přítomnost rizik zvedání nebo přemísťování osob či těžkých břemen, má k dispozici vybavení na pomoc s těmito úkony nebo jinou fyzicky náročnou práci. Tento podíl narůstá s velikostí podniku a podle očekávání ho nejčastěji uvádějí odvětví, pro něž je typická fyzicky náročnější práce, například výroba (96 %), zemědělství, lesnictví a rybářství

Obrázek 3: Důvody, proč nejsou hodnocení rizik na pracovišti prováděna pravidelně, podle velikosti podniku (% podniků, EU-28).



Základ: podniky v zemích EU-28, které neprovádějí hodnocení rizik pravidelně.

Obrázek 4: Využití psychologa, interního nebo externě najímaného, podle zemí (% podniků).

Základ: všechny podniky, všech 36 zemí.

(93 %) a stavebnictví, nakládání s odpady a zásobování vodou a elektřinou (92 %). Podle zemí jsou údaje nejvyšší pro Finsko (94 %), Černou Horu (93 %) a Island (90 %), oproti Slovensku (71 %), Chorvatsku (72 %) a Řecku (73 %).

- Druhým nejčastěji uváděným opatřením na prevenci poruch pohybového aparátu je poskytování ergonomických pomůcek

(73 %), což opět narůstá s velikostí podniku a je nejběžnější v oblasti informačních činností, peněžnictví, nemovitostí a dalších technických a vědeckých činností nebo poskytování osobních služeb (82 %) a veřejné správy (82 %). Nejběžnější je u podniků ve Švédsku (84 %) a Dánsku (83 %), na rozdíl od Slovenska, Litvy a Bulharska (51 % u všech tří zemí).

Psychosociální rizika a jejich řízení

Významné změny, ke kterým dochází ve světě práce, vedou ke vznikajícím psychosociálním rizikům. Tato rizika, která souvisejí se způsobem rozvržení, organizace a řízení práce i jejím ekonomickým a společenským kontextem, vedou ke zvýšené úrovni stresu a mohou mít velmi neblahý dopad na duševní i fyzické zdraví.

- Jak bylo konstatováno výše, jednání s problémovými zákazníky, pacienti, žáky atd. (58 %) a časová tíseň (43 %) jsou uváděny jako dva nejčastější psychosociální rizikové faktory v podnicích v zemích EU-28. Oba rizikové faktory mají podobný odvětvový profil a nejčastěji se vyskytují v podnicích v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální péče a veřejné správy, nejméně potom v zemědělství, lesnictví a rybářství a také ve výrobě. Oba rizikové faktory se zvyšují s velikostí podniku, avšak nejvýznamněji časová tíseň.
- Nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienti, žáky atd. jako rizikový faktor nejčastěji uvádějí podniky v Černé Hoře (78 %), Francii a Estonsku (70 %), na rozdíl od Turecka (28 %), Itálie (37 %) a Litvy (39 %).
- Zdá se, že pokud jde o časovou tíseň, utvořil se shluk zemí a nejčastěji ji uvádějí podniky v severských zemích, a ostatní země pak se značným rozdílem: Švédsko a Finsko (74 %), po nichž těsně následují Dánsko (73 %), Norsko a Island (71 %). Další zemí v tomto pořadí je Nizozemsko (62 %). Nejnížší podíly opět náleží Turecku (15 %), Litvě (16 %) a Itálii (21 %).

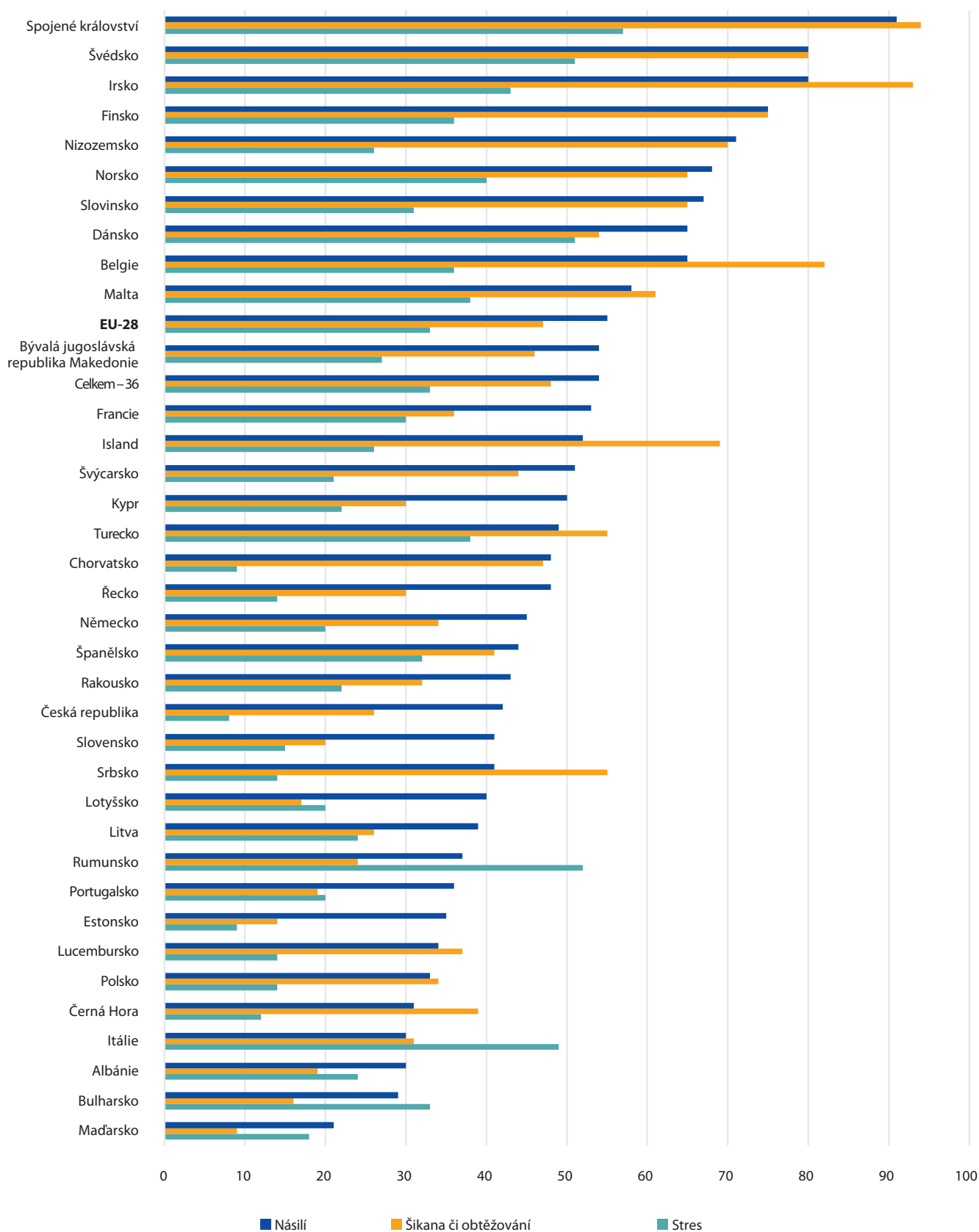
Řízení psychosociálních rizik

- Psychosociální rizikové faktory jsou považovány za náročnější na řízení než jiné. Téměř pětina podniků, které uvedly, že musí jednat s problémovými zákazníky nebo že zažívají časovou tíseň, uvádí, že jim chybí informace nebo odpovídající nástroje, aby se s tímto rizikem mohly odpovídajícím způsobem vypořádat.
- Podle odvětví ukazuje průzkum ESENER-2, že nejvyšší podíl podniků, které uvádějí nedostatek informací či nástrojů na účinné řízení rizik, je ve veřejné správě, následují na jedné

straně oblasti peněžnictví, nemovitostí a další technické a vědecké služby nebo poskytování osobních služeb, a na druhé straně vzdělávání a zdravotní a sociální péče.

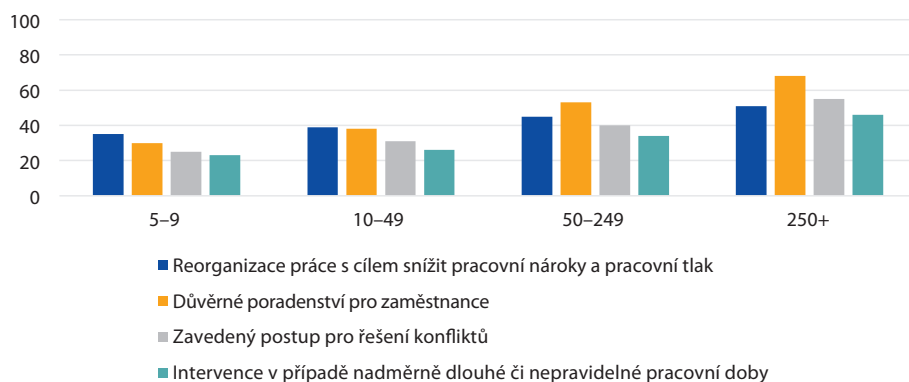
- Průzkum ESENER-2 v návaznosti na tato zjištění zkoumá, jak podniky řídí psychosociální rizika, a to dotazováním na a) akční plány a postupy pro zvládání stresu, šikany nebo obtěžování a případů vyhrožování, zneužívání nebo útoků a b) konkrétní opatření přijatá v posledních třech letech.
- Přibližně 33 % podniků s více než 20 pracovníky v zemích EU-28 uvádí, že má akční plán na prevenci pracovního stresu (obrázek 5), a tento údaj roste s velikostí podniku a je zjevně častější v oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Existují významné rozdíly mezi zeměmi. Nejvyšší podíl je ve Spojeném království (57 %), Rumunsku (52 %), Švédsku a Dánsku (51 %), oproti České republice (8 %), Chorvatsku a Estonsku (9 %).
- Zejména v případě podniků, které uvádějí, že musejí jednat s problémovými zákazníky, pacienti nebo žáky, 55 % těch, které zaměstnávají 20 či více pracovníků, zmiňuje, že mají nastavené procesy na řešení tohoto typu rizika (průměr zemí EU-28). Tento podíl narůstá na 72 % u podniků v oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Co se týče zemí, nejvyšší hodnoty vykazuje Spojené království (91 %), Švédsko a Irsko (80 %), zatímco nejnížší lze nalézt v Maďarsku (21 %) a Bulharsku (29 %).
- Dvě nejčastěji uváděná opatření v zemích EU-28 byla reorganizace práce s cílem snížit pracovní nároky a pracovní tlak (38 %) a důvěrné poradenství pro zaměstnance (36 %). Jak ukazuje obrázek 6, procentuální vyjádření je vyšší s rostoucí velikostí podniku. Podle zemí tato opatření nejčastěji uvádějí spíše severské země, avšak neexistuje jasný vzorec, zatímco podle odvětví vykazují nejvyšší podíly podniky v oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče.
- O něco více než polovina dotazovaných podniků v zemích EU-28 (53 %) uvádí, že má dostatečné informace o způsobech začlenění psychosociálních rizik do hodnocení rizik. Podle očekávání se tento podíl více liší v závislosti na velikosti podniku než na odvětví a největší rozdíly jsou mezi zeměmi, kdy nejvyšší hodnoty vykazuje Slovinsko (75 %) a Itálie (74 %), na rozdíl od Malty (35 %) a Slovenska (40 %).

Obrázek 5: Akční plán na prevenci pracovního stresu a zavedené postupy pro řešení šikany nebo obtěžování a případů vyhrožování, zneužívání či útoků (% podniků).



Základ: všechny podniky s více než 19 pracovníky ve všech 36 zemích.

Otázka týkající se postupů pro řešení případů vyhrožování, zneužívání nebo útoků ze strany zákazníků, pacientů, žáků či jiných osob mimo podnik byla položena pouze podnikům, které uvedly přítomnost rizikového faktoru „nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd.“

Obrázek 6: Opatření na prevenci psychosociálních rizik v posledních třech letech (% podniků, EU-28).

Základ: všechny podniky v zemích EU-28.

Hnací síly a překážky

Faktory motivující podniky k tomu, aby se zabývaly řízením BOZP a psychosociálních rizik, nebo proč se jimi nezabývají, jsou různé, například vyhovění zákonům a právním předpisům, racionalita, pochopení podnikatelských přínosů nebo nákladů, orientace na hodnoty a normy atd. Existuje však řada základních faktorů, jako jsou úroveň povědomí o situaci a tvorba priorit, zapojení managementu a zaměstnanců, které představují důležité hnací síly pro řízení BOZP a řízení psychosociálních rizik.

Hnací síly

- Mezi důvody, které podniky motivují k řízení BOZP, je jako nejčastější důvod uváděno plnění zákonné povinnosti, a to u 85 % podniků v zemích EU-28. Existuje nepatrná pozitivní korelace s velikostí podniku, avšak podle odvětví nejsou rozdíly nijak zásadní. Podle zemí se hodnoty liší od 68 % podniků v Dánsku (mimo země EU-28 uvádí nejnižší podíl Černá Hora: 57 %) po 94 % v Portugalsku – tabulka 3.
- Druhou nejvýznamnější hnací silou pro přijetí opatření v oblasti BOZP je naplňování očekávání ze strany zaměstnanců nebo jejich zástupců (79 %), a ta je nejvyšší u podniků v oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Nebylo zjištěno, že by velikost podniku hrála významnou úlohu.
- V některých zemích, zejména pak v těch, které se k Evropské unii připojily v roce 2004, a také v některých kandidátských zemích, je nejčastěji uváděnou hlavní hnací silou pro řešení BOZP udržení dobré pověsti organizace.

Překážky

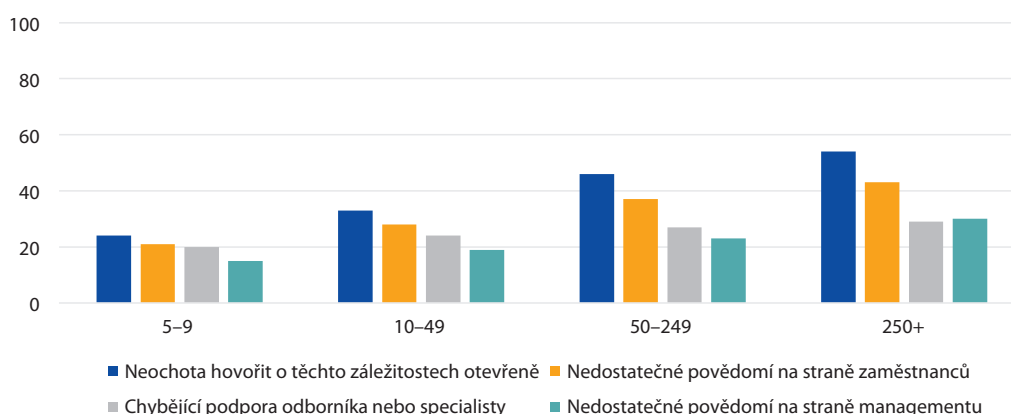
- Zjištění o hlavních problémech při řešení bezpečnosti a ochrany zdraví ukazují, že složité zákonné povinnosti (40 % podniků v zemích EU-28) následované papírováním (29 %) jsou nejčastěji uváděným zásadním problémem. Obě překážky nejčastěji uvádějí podniky v odvětví výroby, veřejné správy a stavebnictví, nakládání s odpady a zásobování vodou a elektřinou, a pokud jde o velikost, nejmenší podniky je uvádějí častěji než jejich větší protějšky.
- Podle zemí lze nejnižší podíl najít v Srbsku (9 %), Černé Hoře (11 %), Slovinsku (14 %) a Litvě (14 %), zatímco nejvyšší v Itálii (67 %), Turecku (60 %) a Řecku (54 %). Za povšimnutí stojí skutečnost, že v severských zemích (Dánsku, Finsku, Norsku a Švédsku) se jako největší problém při řešení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jeví nedostatek času zaměstnanců. Nedostatek peněz naopak nejčastěji jako hlavní problém uvádějí podniky v Litvě, Lotyšsku, Černé Hoře, na Maltě, v Rumunsku, Srbsku, Slovinsku, na Slovensku, v Bulharsku a na Kypru.
- Jak jsme viděli již dříve, některé psychosociální rizikové faktory jsou významným způsobem přítomné i v zemích EU-28, jmenovitě nutnost jednat s problémovými pacienty, zákazníky a žáky a časová tíseň. Také bylo poukázáno na skutečnost, že psychosociální faktory jsou náročnější na řízení, což dokazuje nedostatek informací nebo odpovídajících preventivních nástrojů na jejich účinné řešení.
- Na základě těchto výsledků průzkum ESENER-2 ukazuje, že neochota otevřeně mluvit o těchto otázkách je nejspíš hlavní překážkou pro řešení psychosociálních rizik (30 % podniků v zemích EU-28) a že stejně jako ostatní překážky je častěji uváděna s rostoucí velikostí podniku (obrázek 7).

Tabulka 3: Důvody pro řešení otázek BOZP v podniku (% podniků, které uvádějí „zásadní důvod“, EU-28)

Důvody (% průměr EU-28)	Země	
	Vysoké	Nízké
Plnit zákonnou povinnost (85 %)	Portugalsko (94 %) Estonsko (92 %) Norsko (92 %)	Černá Hora (57 %) Island 65 % Dánsko (68 %)
Naplnit očekávání zaměstnanců a jejich zástupců (79 %)	Itálie (93 %) Estonsko (91 %) Norsko (90 %)	Polsko (48 %) Slovensko (53 %) Česká republika (53 %)
Zabránit pokutě ze strany inspektorátu práce (78 %)	Itálie (96 %) Portugalsko (93 %) Bulharsko (91 %)	Švýcarsko (57 %) Island 57 % Černá Hora (60 %)
Zachovat dobrou pověst organizace (77 %)	Estonsko (93 %) Kypr (92 %) Itálie (92 %)	Polsko (39 %) Francie (61 %) Dánsko (68 %)
Udržet nebo zvýšit produktivitu (64 %)	Portugalsko (88 %) Turecko (86 %) Kypr (86 %)	Polsko (30 %) Francie (41 %) Maďarsko (51 %)

Základ: všechny podniky v zemích EU-28.

- Zjištění podle odvětví ukazují, že nejčastěji tuto překážku uvádějí podniky ve veřejné správě (38 %), zatímco podle zemí nejvyšší podíly vykazuje Finsko (44 %), Irsko (40 %) a Francie (36 %), na rozdíl od Bývalé jugoslávské republiky Makedonie, Slovinska (15 %) a Maďarska (17 %). Ve 20 zemích se jedná o nejčastěji uváděnou překážku pro řešení psychosociálních rizik.
- Druhou nejvýznamnější překážku představuje nedostatek povědomí zaměstnanců (26 %), v současné době ji jako překážku nejčastěji uvádí podniky v Estonsku, Španělsku, Chorvatsku, Maďarsku, na Maltě, v Nizozemsku, Portugalsku, Rumunsku, Srbsku, Švédsku a Turecku. Nedostatečné povědomí zaměstnanců uvádějí podniky častěji s jejich rostoucí velikostí a podle odvětví lze nejvyšší podíly nalézt v odvětví výroby (32 %).

Obrázek 7: Překážky v řešení psychosociálních rizik, podle velikosti podniku (% podniků, EU-28).

Základ: podniky v zemích EU-28, které uvedly, že se v jejich podniku vyskytuje alespoň jeden psychosociální rizikový faktor.

Účast zaměstnanců

Průzkum ESENER rozlišuje mezi neformální účastí (ve smyslu přímého zapojení zaměstnanců) a formální účastí prostřednictvím zastoupení pracovních rad a dílenských odborů. Toto rozlišení je relevantní, protože tyto dva typy se liší z hlediska rozsahu účasti a stupně, do kterého je regulována. Neformální nebo „přímá“ účast může nastat u všech typů podniků bez ohledu na velikost nebo odvětví. Oproti tomu formální nebo institucionální účast vyžaduje vytvoření formálních orgánů v souladu s vnitrostátními právními rámci a to je logicky úzce spjata s velikostí podniku.

Kombinace vysokých úrovní formální a neformální účasti (ve smyslu sociálního dialogu) vypovídá o vysoké kvalitě práce, včetně obecné kvality řízení BOZP a zvláště řízení psychosociálních rizik.

Konzultace

- Zaměříme-li se na podniky, které uvádějí, že v období tří let před tímto průzkumem zavedly opatření na prevenci psychosociálních rizik, pak 63 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že při zavádění těchto opatření sehráli zásadní úlohu zaměstnanci. Údaje se liší podle zemí, od 77 % podniků v Dánsku a Rakousku až po 43 % na Slovensku.
- Vzhledem k povaze psychosociálních rizik by se dalo očekávat, že do opatření v této oblasti budou přímo zapojeni pracovníci a také by se dala očekávat obzvláště vysoká míra spolupráce ze strany všech zúčastněných na pracovišti.
- V návaznosti na to průzkum ESENER-2 ukazuje, že 81 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že své zaměstnance zapojují do vytváření opatření reagujících na hodnocení rizik, a to bez významných rozdílů mezi odvětvími. Je zajímavé, že zjištění podle velikosti odhalují pomalu klesající podíl podniků, které

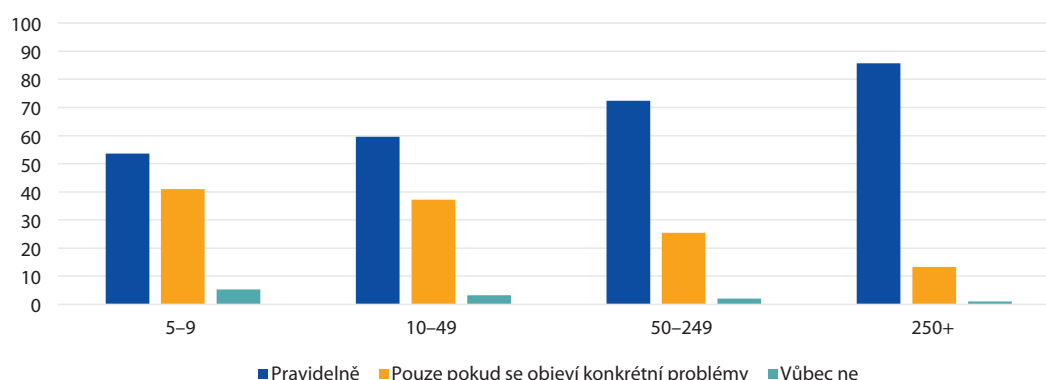
své zaměstnance zapojují do vytváření opatření reagujících na hodnocení rizik, a to z 84 % u podniků, které zaměstnávají 5 až 9 osob, až po 77 % u podniků, které jich zaměstnávají více než 250.

- Průzkum ESENER-2 odhaluje, že o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci „pravidelně“ diskutují zástupci zaměstnanců a management v 56 % podniků v zemích EU-28, které mají nějakou podobu zastoupení zaměstnanců. Tento podíl významným způsobem narůstá s velikostí podniku. Naopak mezi nejmenšími podniky je častěji uváděna spíše *ad-hoc* reakce, jelikož 41 % z nich uvádí, že k takovým diskuzím dochází „pouze ve chvíli, kdy se objeví konkrétní problémy“, a tento podíl klesá s velikostí podniku – viz obrázek 8.
- Když se tato jednání uskuteční, 70 % podniků v zemích EU-28 uvádí, že se „prakticky nikdy“ neobjeví spory v souvislosti s otázkami BOZP. Je zřejmý klesající vzorec s rostoucí velikostí podniku, což znamená, že čím větší podnik, tím větší pravděpodobnost uvedení určitých sporů.
- Nejčastěji se spory týkají potřebných opatření (56 %) a investic do vybavení (45 %). Tato zjištění jsou vcelku konzistentní napříč odvětvími činnosti a velikostmi podniků.

Formální zastoupení zaměstnanců

Co se týče formálního zastoupení zaměstnanců, 25 % podniků v zemích EU-28 má zavedenou radu zaměstnanců, zatímco zastoupení odborovou organizací uvádí 15 % podniků. Jak je patrné z obrázku 9, formální zastoupení zaměstnanců zcela zřejmě narůstá s velikostí podniku.

Obrázek 8: Jak často zástupci zaměstnanců a management diskutují o bezpečnosti a ochraně zdraví (% podniků, EU-28)



Základ: podniky v zemích EU-28, které uvádějí nějakou podobu zastoupení zaměstnanců.

- Podle odvětví činnosti uvádějí nejvyšší podíl zastoupení radou zaměstnanců a odborovou organizací podniky ve veřejné správě a vzdělávání a zdravotní a sociální péči.
- Nejvyšší podíl zastoupení odborovými organizacemi uvádějí severské země: Norsko (71 %), Island (55 %) a Švédsko (54 %), oproti Albánii (6 %) a Estonsku (7 %). Pokud jde o rady zaměstnanců, nejvyšší údaje vykazuje Lucembursko (41 %), Francie a Slovensko (39 %) a nejnižší Island (4 %), Česká republika, Srbsko a Portugalsko (5 %).

Formální zastoupení ve věcech BOZP

- V souvislosti s formálním zastoupením ve věcech BOZP (obrázek 10) pokládal průzkum ESENER-2 otázky o přítomnosti zástupce zaměstnanců pro BOZP a výboru pro BOZP. Nejčastěji byl uváděn zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví a to v 58 % podniků v zemích EU-28, přičemž nejvyšší podíl vykazovaly podniky v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální péče (67 %), výroby (64 %) a veřejné správy (59 %).
- Výbor BOZP uvedlo 21 % podniků v zemích EU-28 a podle odvětví se opět nejčastěji vyskytují mezi podniky v odvětví veřejné správy (36 %) a vzdělávání a zdravotní a sociální péče (30 %).
- Podle očekávání tato zjištění úzce souvisí s velikostí podniku, a to zejména v případě výboru BOZP, kde údaje významně narůstají s velikostí podniku.
- Podle zemí jsou zástupci zaměstnanců v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci nejběžnější v Itálii (87 %), Rumunsku a Litvě (78 %), zatímco nejnižší podíl lze nalézt v Černé Hoře a Řecku (17 %) a Albánii (20 %). Pokud jde o výbory pro BOZP,

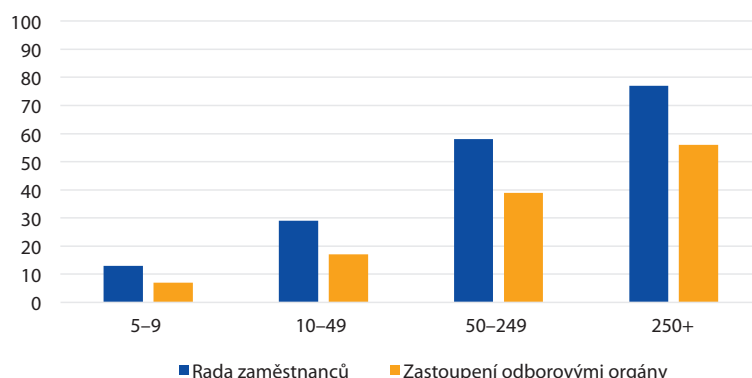
nejvyšší podíly vykazují Dánsko (50 %), Bulharsko (44 %) a Turecko (40 %) a naopak nejnižší Lotyšsko (2 %), Bývalá jugoslávská republika Makedonie (3 %) a Maďarsko (3 %).

- A konečně, 80 % podniků v zemích EU-28, které mají zavedeného zástupce zaměstnanců pro zdraví a bezpečnost při práci, uvádí, že jsou mu poskytována školení v pracovní době, aby lépe plnil své úkoly. Zatímco údaje podle odvětví se významným způsobem neliší, ukazuje se určitý vzorec podle velikosti, kdy podíl narůstá s velikostí podniku. Existují určité rozdíly podle zemí, kdy nejvyšší podíly uvádějí Slovensko (94 %), Estonsko (92 %) a Česká republika (89 %), oproti Albánii (43 %), Černé Hoře (53 %) a Maďarsku (64 %).

Metodika průzkumu

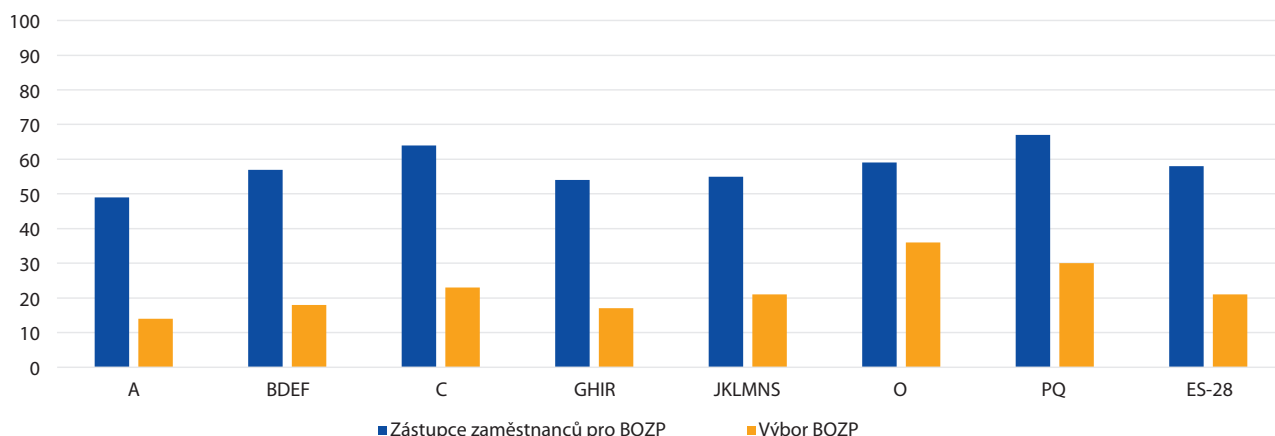
- Pohovory byly prováděny v létě a na začátku podzimu roku 2014 v podnicích s pěti či více zaměstnanci v soukromých i veřejných organizacích ve všech odvětvích hospodářské činnosti s výjimkou domácností (NACE T) a exteritoriálních organizací (NACE U).
- Do průzkumu bylo zahrnuto 36 zemí: všech 28 členských států Evropské unie, šest kandidátských zemí (Albánie, Island, Černá Hora, Bývalá jugoslávská republika Makedonie, Srbsko a Turecko) a dvě země ESVO (Norsko a Švýcarsko).
- Celkem bylo do průzkumu zahrnuto 49 320 podniků a respondentem byla „osoba, která toho o BOZP ví v podniku nejvíce“. V jednotlivých zemích byl získán různý počet vzorků, od přibližně 450 na Maltě až po 4 250 ve Spojeném království (viz velikosti národních vzorků na <http://www.esener.eu>).

Obrázek 9: Formální zastoupení zaměstnanců v podniku: zastoupení radou zaměstnanců a odborovou organizací, podle velikosti podniku (% podniků, EU-28).



Základ: všechny podniky v zemích EU-28 – dotazování probíhalo v zemích, kde jsou formy zastoupení použitelné.

Obrázek 10: Formální zastoupení ve věcech BOZP v podniku podle odvětví činností podniku: zástupce zaměstnanců pro BOZP a výbor pro BOZP (% podniků, EU-28).



Základ: všechny podniky v zemích EU-28 – velikost podniku se odvíjela od vnitrostátních prahových hodnot pro dané formy zastoupení.

Oddíl NACE Rev. 2: **A:** Zemědělství, lesnictví a rybářství; **B, D, E, F:** Stavebnictví, nakládání s odpady, zásobování vodou a elektřinou; **C:** Výroba; **G, H, I, R:** Obchod, doprava, stravování/ubytování a rekreační činnosti; **J, K, L, M, N, S:** Informační činnosti, peněžnictví, činnosti v oblasti nemovitosti a další technické a vědecké činnosti nebo poskytování osobních služeb; **O:** Veřejná správa; **P, Q:** Vzdělávání, zdravotní a sociální péče.

- Vnitrostátní referenční vzorky podpořily, tedy financovaly příslušné vnitrostátní úřady, ve třech zemích: Slovinsku, Španělsku a Spojeném království.
- Data byla shromažďována prostřednictvím telefonického pohovoru pomocí počítače (CATI).
- Terénní průzkum prováděla společnost TNS Deutschland GmbH a její síť center v jednotlivých zemích.
- Vzorky byly vybrány na základě disproporčního složení vzorku, což bylo později upraveno zavedením statistického vážení údajů.
- Bylo vynaloženo úsilí na vytvoření vzorků, které poskytují nezbytnou kvalitu a zajišťují mezinárodní srovnatelnost.
- Dotazník sestavil tým složený z odborníků na vytváření průzkumů a na BOZP (zejména na psychosociální rizika) spolu se zaměstnanci agentury EU-OSHA.
- Více informací o metodice průzkumu ESENER naleznete na adrese: <http://www.esener.eu>.

Další informace

Zpráva „První zjištění“ byla zveřejněna v únoru 2015 a je k dispozici na internetové adrese <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>. Podrobnější informace budou dostupné na adrese <http://www.esener.eu> a později v roce 2015 bude datový soubor průzkumu ESENER přístupný prostřednictvím datového archivu Spojeného království (UKDA) University of Essex na adrese: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>.

Další analýzy budou prováděny v průběhu let 2015–2016 a budou zveřejněny v roce 2017.

***Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět na otázky týkající
se Evropské unie.***

**Bezplatná telefonní linka (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu.
Můžete se s nimi seznámit na portálu Europa (<http://europa.eu>).

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015

ISBN 978-92-9240-704-9

doi: 10.2802/267546

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2015

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) přispívá k cíli, kterým je učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Agentura provádí výzkum, vývoj a distribuci spolehlivých, vyvážených a nestranných informací v oblasti BOZP a pořádá celoevropské osvětové kampaně. Agentura, kterou zřídila v roce 1994 Evropská unie a která má sídlo ve španělském Bilbau, umožňuje spolupráci zástupců Evropské komise, vlád členských států, organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců i předních odborníků ze všech členských států Evropské unie i dalších zemí.

**Evropská agentura pro bezpečnost
a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)**

Útvar prevence a výzkumu
Santiago de Compostela 12,
48003 Bilbao, Spain
Tel.: +34 944358400
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Úřad pro publikace