

Zaštita na radu važna je svima. Dobra je za vas. Dobra je za posao.

Sažetak

ESENER-2: Drugo europsko istraživanje poduzeća o novim rizicima i onima koji nastaju

Cilj je drugog EU-OSHA-ina istraživanja provedenoga u poduzećima diljem Europe pomoći da se na radnim mjestima učinkovitije rješavaju pitanja u vezi sa zdravljem i sigurnošću te promicati zdravlje i dobrobit zaposlenika. Istraživanje pruža usporedive međunarodne informacije važne za oblikovanje i primjenu novih politika u tom području.

Sadržaj

Kontekst	1
Glavni zaključci	2
Upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu	3
Psihosocijalni rizici i upravljanje takvim rizicima	10
Poticaji i prepreke	12
Sudjelovanje zaposlenika	14
Metodologija istraživanja	16
Dodatne informacije	16

Kontekst

U drugome europskom istraživanju poduzeća o novim rizicima i onima koji nastaju, koje je provela Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA), postavljaju se pitanja onima „koji imaju najbolja znanja” o sigurnosti i zdravlju u poduzećima u pogledu načina rješavanja pitanja rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radnom mjestu. Istraživanje se posebno usredotočuje na psihosocijalne rizike, tj. stres povezan s radom, nasilje i uznemiravanje. Ispitano je ukupno 49 320

poduzeća iz svih sektora djelatnosti¹ u kojima je zaposleno najmanje pet zaposlenika tijekom ljeta/jeseni 2014., a provodilo se u 36 zemalja: u zemljama EU-28 te u Albaniji, Islandu, Crnoj Gori, bivšoj jugoslavenskoj republici Makedoniji, Srbiji, Turskoj, Norveškoj i Švicarskoj.

Okvirna Direktiva EU-a o sigurnosti i zdravlju na radu (Direktiva 89/391/EEZ) te pojedinačne direktive EU-a predstavljaju okvir za radnike u Europi koji im omogućuje uživanje visoke razine zdravlja i sigurnosti na radu. Provedba odredaba tih direktiva razlikuje se od države do države, a njihova primjena u praksi razlikuje se ovisno o sektoru djelatnosti, kategoriji radnika i veličini poduzeća. To je potvrđeno nakon provedbe istraživanja ESENER-1 u kojemu su uspoređene prakse među zemljama i koje je pridonijelo boljem razumijevanju načina na koji obilježja poduzeća i šire okruženje utječu na njihovo upravljanje zdravljem i sigurnošću.

Cilj je istraživanja ESENER-2, koje predstavlja nadogradnju toga prijašnjeg istraživanja i koje je razvijeno uz potporu vlada i socijalnih partnera na europskoj razini, pružiti pomoć za radna mjesta diljem Europe boljim razumijevanjem potreba za potporom i stručnošću, kao i utvrđivanjem čimbenika koji potiču ili sprečavaju djelovanje. U okviru istraživanja ESENER posebno se istražuju četiri područja sigurnosti i zdravlja na radu (SZR):

1. opći pristup poduzeća upravljanju sigurnošću i zdravljem na radu;
2. način rješavanja pitanja psihosocijalnih rizika „u nastajanju”;

¹ Osim privatnih kućanstava (NACE T) i izvanteritorijalnih organizacija (NACE U).

3. glavni poticaji i prepreke upravljanju sigurnošću i zdravljem na radu;
4. način na koji se sudjelovanje radnika u upravljanju sigurnošću i zdravljem na radu primjenjuje u praksi.

Ovaj je sažetak pregled glavnih zaključaka istraživanja ESENER-2 za svako od tih četiriju područja. Podrobniji rezultati i analize bit će predstavljeni u preglednom izvješću koje će biti objavljeno poslije, tijekom 2015.

Glavni zaključci

Radna mjesta u Europi stalno se razvijaju pod utjecajem promjena u gospodarskim i društvenim okolnostima. Neke od tih promjena vidljive su i u istraživanju ESENER-2 u okviru kojega je 21 % poduzeća u EU-28 navelo da više od četvrtine njihove ukupne radne snage čine zaposlenici stariji od 55 godina, s najvećim udjelom u Švedskoj (36 %), Latviji (32 %) i Estoniji (30 %). Istodobno 13 % poduzeća u EU-28 navodi da njihovi zaposlenici rade od kuće na redovitoj osnovi, a najveći udio takvih zaposlenika je u Nizozemskoj (26 %) i Danskoj (24 %). Također, valja napomenuti da 6 % poduzeća u EU-28 navodi da njihovi zaposlenici imaju problema s razumijevanjem jezika koji se govori u njihovu radnom okruženju. Ta je brojka najviša u Luksemburgu i na Malti (16 %) te u Švedskoj (15 %). Navedene prilike u području rada predstavljaju nove izazove koji zahtijevaju djelovanje u svrhu postizanja visokih razina zdravlja i sigurnosti na radu.

- Zaključci istraživanja ESENER-2 odražavaju stalni rast uslužnog sektora. Najčešće utvrđeni čimbenici rizika jesu rad sa zahtjevnim klijentima, učenicima i pacijentima (u 58 % poduzeća/ustanova u EU-28), a slijede umarajući ili bolni radni položaji (56 %) te ponavljajući pokreti šakom ili rukom (52 %).
- Čimbenici psihosocijalnog rizika smatraju se većim izazovom u odnosu prema drugim rizicima. Gotovo jedno od pet poduzeća koja su navela da moraju raditi sa zahtjevnim klijentima ili da ih pritišću vremenski rokovi također je navelo da im nedostaju informacije ili prikladni alati za učinkovito rješavanje pitanja rizika.
- Istraživanje ESENER-2 pokazuje da 76 % poduzeća u EU-28 redovito provodi procjene rizika. Kao što je i očekivano, postoji pozitivna korelacija s veličinom poduzeća, pri čemu su u pojedinačnim zemljama te vrijednosti u rasponu od 94 % poduzeća u Italiji i Sloveniji do 37 % u Luksemburgu.
- Većina ispitanih poduzeća u EU-28 koja redovito provodi procjene rizika smatra ih korisnim načinom upravljanja zdravljem i sigurnošću (njih 90 %), neovisno o sektoru djelatnosti i veličini poduzeća.
- Znatne razlike postoje u pogledu udjela poduzeća u kojima procjene rizika uglavnom provodi interno osoblje. Poredak zemalja u tom pogledu znatno se mijenja, pri čemu se na vrhu

nalaze Danska (76 % poduzeća), Ujedinjena Kraljevina (68 %) i Švedska (66 %). Udjeli takvih poduzeća najmanji su u Sloveniji (7 %), Hrvatskoj (9 %) i Španjolskoj (11 %).

- Što se tiče razloga zašto određena poduzeća ne provode redovite procjene rizika, glavni razlozi koji se navode su tvrdnje da su rizici i opasnosti već poznati (83 % poduzeća) te da ne postoje veći problemi (80 %).
- Većina poduzeća u EU-28 (njih 90 %) navela je da ima dokument u kojem su objašnjene odgovornosti i postupci u području zdravlja i sigurnosti, a najvećim dijelom velika poduzeća. Ne postoje znatne razlike prema sektoru djelatnosti, dok su prema pojedinačnoj zemlji najveći udjeli u Ujedinjenoj Kraljevini, Sloveniji, Rumunjskoj, Poljskoj i Italiji (98 % u svim navedenim zemljama), u usporedbi s niskim udjelima u Crnoj Gori (50 %), Albaniji (57 %) i Islandu (58 %).
- O pitanjima povezanim sa zdravljem i sigurnošću u 61 % poduzeća u EU-28 raspravlja se na najvišoj upravnoj razini, a taj se udio povećava što je poduzeće veće. Gledano prema pojedinačnim zemljama, to je češće u Češkoj (81 %), Ujedinjenoj Kraljevini (79 %) i Rumunjskoj (75 %), dok su niži postotci zabilježeni u Crnoj Gori (25 %), Estoniji (32 %), Islandu i Sloveniji (35 %).
- Gotovo tri četvrtine ispitanih poduzeća u EU-28 (73 %) navodi da osposobljava voditelje timova i nadređene voditelje za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu u svojim timovima, pri čemu se taj postotak povećava što je poduzeće veće i najveći je u poduzećima koja se bave građevinarstvom, upravljanjem otpadom, opskrbom vodom i električnom energijom (82 %) te poljoprivredom, šumarstvom i ribarstvom (81 %). Gledano prema pojedinačnoj zemlji, osposobljavanje se najčešće provodi u poduzećima u Češkoj (94 %), Italiji (90 %), Sloveniji i Slovačkoj (84 %), u usporedbi s manjim postocima u Islandu (38 %), Luksemburgu (43 %) i Francuskoj (46 %).
- Što se tiče razloga koji potiču poduzeća na upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu, 85 % poduzeća u EU-28 navodi da je glavni razlog ispunjavanje zakonske obveze. Postoji pozitivna korelacija s veličinom poduzeća, pri čemu su u pojedinačnim zemljama te vrijednosti u rasponu od 68 % poduzeća u Danskoj do 94 % u Portugalu. Neke zemlje, osobito one koje su se Europskoj uniji pridružile 2004. te neke zemlje kandidatkinje, kao osnovni poticaj za rješavanje pitanja zdravlja i sigurnosti navode ugled poduzeća.
- Drugi najvažniji poticaj za djelovanje u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu jest ispunjavanje očekivanja zaposlenika ili njihovih zastupnika. Istraživanje ESENER-2 pokazuje da više od četiri od pet poduzeća u EU-28 koja redovito provode procjene rizika (81 %) u osmišljavanje i provedbu mjera uključuju svoje zaposlenike nakon procjene rizika.

- Istraživanje ESENER-2 pokazuje da se čini da nesklonost otvorenom razgovoru o ovim pitanjima predstavlja najveći problem u rješavanju psihosocijalnih rizika (30 % poduzeća u EU-28). Taj problem, kao i ostali problemi, češće se javlja što je poduzeće veće.
- Malo više od polovice svih ispitanih poduzeća u EU-28 (53 %) navodi da ima dovoljno informacija o načinu uključivanja psihosocijalnih rizika u procjene rizika. Kao što je i očekivano, taj se postotak više razlikuje ovisno o veličini poduzeća nego o sektoru djelovanja te osobito ovisno o zemlji. Najviše brojke u tom pogledu zabilježene su u Sloveniji (75 %) i Italiji (74 %), a najmanje na Malti (35 %) i u Slovačkoj (40 %).
- Podaci o korištenju usluga zdravlja i sigurnosti pokazuju da se najčešće koriste usluge specijalista medicine rada (68 %), liječnika opće prakse koji se bave zdravljem i sigurnošću (63 %) te stručnjaka za sprječavanje nesreća (52 %). Što se tiče psihosocijalnih rizika, korištenje usluga psihologa zabilježeno je u samo 16 % poduzeća u EU-28.
- U pogledu oblika predstavljanja zaposlenika, najčešće se navodi postojanje zastupnika za zdravlje i sigurnost, u 58 % poduzeća u EU-28 udjeli su najveći u poduzećima/ustanovama u području obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada (67 %), proizvodnje (64 %) te javne uprave (59 %). Kao što je i očekivano, ti zaključci uglavnom ovise o veličini poduzeća.
- U pogledu poduzeća koja su navela da su poduzela mjere sprečavanja psihosocijalnih rizika tri godine prije ovog istraživanja, 63 % poduzeća u EU-28 navodi da su njihovi zaposlenici sudjelovali u osmišljavanju i uspostavi tih mjera. Ti se zaključci razlikuju ovisno o zemlji, i u rasponu su od

77% poduzeća u Danskoj i Austriji do 43 % u Slovačkoj. Zbog prirode psihosocijalnih rizika, očekivalo bi se da bi mjere u tom području dovele do izravne uključenosti radnika te posebno velike razine suradnje svih sudionika na radnome mjestu.

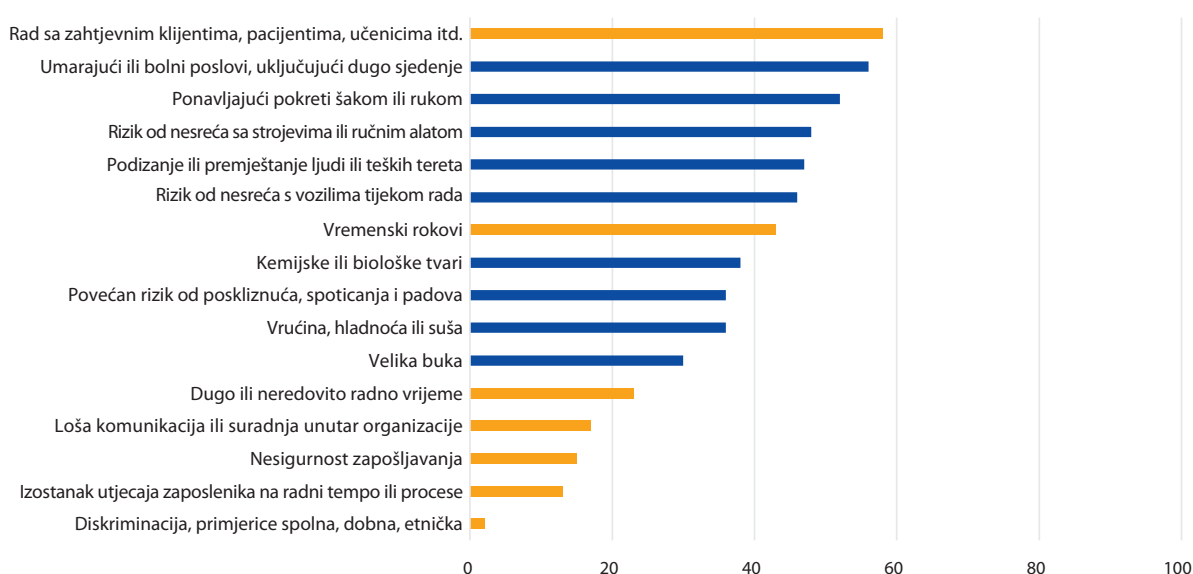
Upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu

Sigurnost i zdravlje na radu (SZR) je multidisciplinarno područje koje se bavi zaštitom sigurnosti, zdravlja i dobrobiti ljudi na radu. Sve složeniji radni procesi i promjene u uvjetima rada, uz posljedične nove ili promjenljive vrste opasnosti, zahtijevaju nov i sustavan pristup sigurnosti i zdravlju na radu. Potrebno je pronaći rješenja koja će zaposlenicima omogućiti uzimanje u obzir načela sigurnosti i zdravlja na svim razinama rada i za sve vrste djelatnosti oblikovana u odgovarajuće mjere na rutinskoj osnovi.

Rizici povezani sa zdravljem i sigurnošću

- U ovom kontekstu društvenih promjena rezultati istraživanja ESENER-2 odražavaju stalni rast uslužnog sektora. Najčešće utvrđeni čimbenici rizika (slika 1.) jesu rad sa zahtjevnim klijentima, učenicima i pacijentima (u 58 % poduzeća/ustanova u EU-28), a slijede umarajući ili bolni radni položaji (56 %) te ponavljajući pokreti šakom ili rukom (52 %).
- Kao što je i očekivano, zaključci prema sektoru djelatnosti upućuju na zanimljive razlike. U tablici 1. prikazana su dva najčešće navedena čimbenika rizika prema poduzećima

Slika 1. Čimbenici rizika prisutni u poduzeću (% poduzeća, EU-28).



Osnova: Sva poduzeća u EU-28.

Napomena: Čimbenici psihosocijalnog rizika označeni su narančastim.

Tablica 1. Dva najčešće navedena čimbenika rizika u poduzeću prema sektoru djelatnosti (% poduzeća, EU-28).

Sektor djelatnosti	Najčešće navedeni čimbenici rizika (% poduzeća u sektoru u EU-28)	
	Prvi	Drugi
A: Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo.	Rizik od nesreća sa strojevima ili ručnim alatima (78 %)	Rizik od nesreća s vozilima tijekom rada (73 %)
B, D, E, F: Građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom.	Rizik od nesreća sa strojevima ili ručnim alatima (82 %)	Podizanje ili premještanje ljudi ili teških tereta (71 %)
C: Proizvodnja.	Rizik od nesreća sa strojevima ili ručnim alatima (77 %)	Ponavljajući pokreti šakom ili rukom (58 %)
G, H, I, R: Trgovina, prijevoz, prehrana/smještaj i rekreacija.	Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. (62 %)	Ponavljajući pokreti šakom ili rukom (49 %)
J, K, L, M, N, S: Informacijske tehnologije, financije, nekretnine i ostale tehničke znanstvene ili osobne usluge.	Umarajući ili bolni radni položaji, uključujući dugo sjedenje (64 %)	Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. (56 %)
O: Javna uprava.	Umarajući ili bolni radni položaji, uključujući dugo sjedenje (76 %)	Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. (68 %)
P, Q: Obrazovanje, zdravlje ljudi i socijalni rad.	Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. (75 %)	Umarajući ili bolni radni položaji, uključujući dugo sjedenje (61 %)

Osnova: sva poduzeća u EU-28.

u sektoru – najrjeđe navedeni čimbenik rizika u svim sektorima jest diskriminacija.

- Rizik od nesreća sa strojevima ili ručnim alatima najčešće je naveden čimbenik rizika u poduzećima koja se bave građevinarstvom, upravljanjem otpadom, opskrbom vodom i električnom energijom (82 % poduzeća u tim sektorima u EU-28), poljoprivredom, šumarstvom i ribarstvom (78 %) te proizvodnjom (77 %).
- Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. je najčešći čimbenik rizika u poduzećima/ustanovama koje se bave obrazovanjem, zdravljem ljudi i socijalnim radom (75 %) te trgovinom, prijevozom, prehranom/smještajem i rekreacijom (62 %). Kao i u slučaju ostalih čimbenika psihosocijalnih rizika, oni se najčešće navode i u poduzećima/ustanovama u sektoru javne uprave i uslužnih djelatnosti.
- Umarajući ili bolni radni položaji, uključujući dugo sjedenje, najistaknutiji su čimbenici rizika u području javne uprave (76 %), informacijskih tehnologija, financija, nekretnina te ostalih tehničkih znanstvenih ili osobnih usluga (64 %). Zanimljivo je napomenuti da, kao i u slučaju ponavljajućih pokreta šakom ili rukom, ti se čimbenici rizika često navode

u poduzećima u svim sektorima, čime se potvrđuje da su čimbenici fizičkog rizika za mišićno-koštane poremećaje (MKP) zajednički svim djelatnostima.

- S obzirom na čimbenik rizika u određenom sektoru djelatnosti koji je najzastupljeniji u pogledu postotka udjela poduzeća koja ga navode, u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva zabilježeni su najveći udjeli za pet razmotrenih čimbenika rizika: vrućina, hladnoća ili suša (65 % poduzeća u sektoru u EU-28), kemijske ili biološke tvari (63 %), ponavljajući pokreti šakom ili rukom (63 %), dugo ili neredovito radno vrijeme (35 %) te prije spomenuti rizik od nesreća s vozilima tijekom rada (73 %). Ti rezultati jasno pokazuju da su u tom sektoru uvjeti rada psihički zahtjevni (vidjeti tablicu 2.).
- Građevinarstvo, upravljanje otpadom te opskrba vodom i električnom energijom na vrhu su ljestvice s obzirom na rizik od nesreća sa strojevima ili ručnim alatima (82 %), rizik povezan s podizanjem ili premještanjem ljudi ili teških tereta (71 %), povećani rizik od pokliznuća, spoticanja i padova (63 %) te velike buke (61 %). Preostalih sedam čimbenika rizika najčešći su u području javne uprave i obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada.

Tablica 2. Čimbenik rizika i sektor djelatnosti u kojem je taj čimbenik najčešće zabilježen (% poduzeća, EU-28).

Čimbenik rizika (% poduzeća u EU-28 u svim sektorima)	Najčešći sektor (% poduzeća u EU-28 u sektoru)
Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. (58 %)	P, Q: Obrazovanje, zdravlje ljudi i socijalni rad (75 %)
Umarajući ili bolni radni položaji, uključujući dugo sjedenje (56 %)	O: Javna uprava (76 %)
Ponavljajući pokreti šakom ili rukom (52 %)	A: Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (63 %)
Rizik od nesreća sa strojevima ili ručnim alatima (48 %)	B, D, E, F: Građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom (82 %)
Podizanje ili premještanje ljudi ili teških tereta (47 %)	B, D, E, F: Građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom (71 %)
Rizik od nesreća s vozilima tijekom rada (46 %)	A: Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (73 %)
Vremenski rokovi (43 %)	P, Q: Obrazovanje, zdravlje ljudi i socijalni rad (50 %)
Kemijske ili biološke tvari (38 %)	A: Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (63 %)
Povećan rizik od pokliznuća, spoticanja i padova (36 %)	B, D, E, F: Građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom (63 %)
Vrućina, hladnoća ili suša (36 %)	A: Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (65 %)
Velika buka (30 %)	B, D, E, F: Građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom (61 %)
Dugo ili neredovito radno vrijeme (23 %)	A: Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (35 %)
Loša komunikacija ili suradnja unutar organizacije (17 %)	O: Javna uprava (26 %)
Nesigurnost radnog mjesta (15 %)	O: Javna uprava P, Q: Obrazovanje, zdravlje ljudi i socijalni rad (19 %)
Izostanak utjecaja zaposlenika na brzinu rada ili radne procese (13 %)	O: Javna uprava (18 %)
Diskriminacija, primjerice, spolna, dobna, etnička (2 %)	P, Q: Obrazovanje, zdravlje ljudi i socijalni rad (4 %)

Osnova: Sva poduzeća u EU-28.

Procjena rizika

Važno pitanje povezano sa sigurnošću i zdravljem na radu koje je istraženo u okviru istraživanja ESENER-2 jest provode li se redovite provjere sigurnosti i zdravlja na radnim mjestima kao dio procjene rizika, što je okosnica europskog pristupa sigurnosti i zdravlju na radu, kako je navedeno u Okvirnoj direktivi EU-a o sigurnosti i zdravlju na radu (Direktiva 89/391/EEZ).

- Istraživanje ESENER-2 pokazuje da 76 % poduzeća u EU-28 redovito provodi procjene rizika² i većina tih poduzeća navodi da su te procjene dokumentirane (92 %). Kao što je i očekivano, provedba procjena rizika u pozitivnoj je korelaciji s veličinom poduzeća, u rasponu od 69 % u mikro poduzećima, u kojima je zaposleno od pet do devet radnika, do 96 % u poduzećima u kojima je zaposleno više od 250 osoba.
- Gledano prema pojedinačnoj zemlji, te su vrijednosti u rasponu od 94 % poduzeća u Italiji i Sloveniji do 37 % poduzeća u Luksemburgu. Gledano prema pojedinačnom sektoru, najveći udjeli zabilježeni su u najopasnijim sektorima kao što su proizvodnja (85 %), poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (84 %) te građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom (83 %).
- Zanimljivo je napomenuti, što je i vidljivo iz slike 2., da postoje znatne razlike u pogledu udjela poduzeća u kojima procjene rizika uglavnom provodi interno osoblje. Poredak zemalja u tom pogledu znatno se mijenja, pri čemu se na vrhu nalaze Danska (76 % poduzeća), Ujedinjena Kraljevina (68 %) i Švedska (66 %). Udjeli takvih poduzeća najmanji su u Sloveniji (7 %), Hrvatskoj (9 %) i Španjolskoj (11 %).
- Čini se da postoji korelacija s veličinom poduzeća jer se postotak udjela poduzeća u kojima procjene rizika uglavnom provodi interno osoblje povećava što je poduzeće veće. Iz tih podataka nije moguće donijeti zaključak o kvaliteti tih procjena rizika. U nekim zemljama možda postoji zakonska obveza sklapanja ugovora o uporabi usluga povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu za takve zadaće, ali, u načelu i pod pretpostavkom da su osobe koje nadziru rad u najboljem položaju za kontrolu rizika, sva bi poduzeća trebala moći provoditi osnovnu procjenu rizika samo uz pomoć svojih zaposlenika.
- Aspekti koji su najčešće obuhvaćeni procjenama rizika na radnome mjestu su sigurnost strojeva, opreme i instalacija (84 %), a slijede položaj tijela tijekom rada, fizički zahtjevi posla i ponavljajući pokreti (75 %).

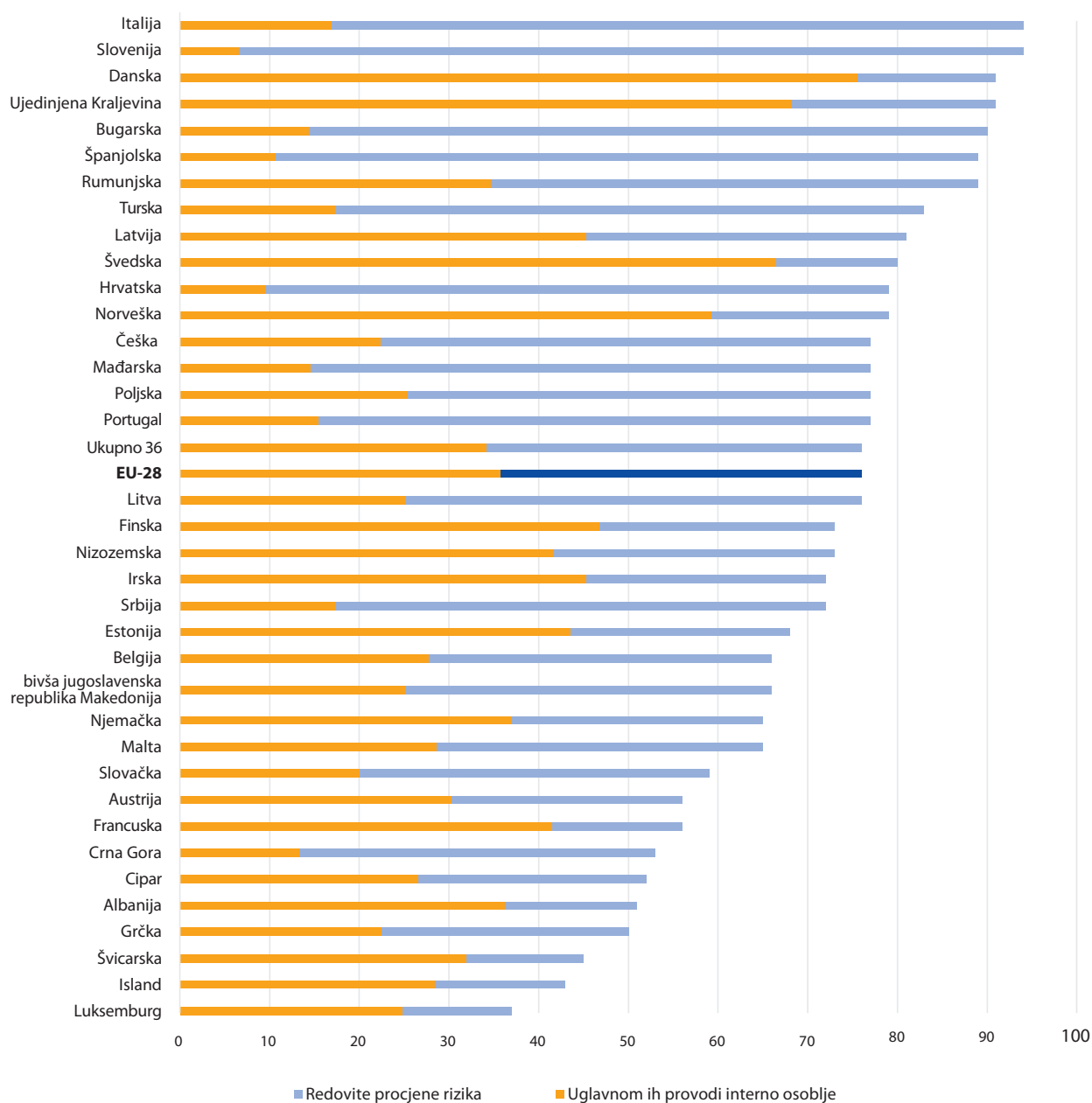
² Apsolutne razine procjene rizika naznačene u istraživanju ESENER-2 do neke bi mjere mogle biti pretjerane. Ta vrsta „pogreške u mjerenju” zajednička je svim istraživanjima, a u okviru istraživanja ESENER-2 učinjeni su svi napor kako bi pogreške bile minimalne. Najvažnije je napomenuti da ta metodologija omogućuje da se razine mogu upotrebljavati za valjane usporedbe između zemalja te za analize u odnosu prema ostalim varijablama, što je glavni cilj ovog istraživanja.

- Zanimljivo je napomenuti da među poduzećima u kojima se provode procjene rizika, a koja navode da neki njihovi zaposlenici rade od doma, samo njih 29 % navodi da procjene rizika obuhvaćaju i ta radna mjesta u domu, pri čemu je najveći udio takvih poduzeća zabilježen u sektoru javne uprave (40 %). Iako ti zaključci predstavljaju samo 13 % ukupnog uzorka poduzeća uključenih u istraživanje, valja ih smatrati pokazateljem praksi upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu u kontekstu novih obrazaca organizacije rada.
- Slično tomu, u pogledu poduzeća koja zapošljavaju i druge vrste radnika osim redovito zaposlenih kao što su privremeni agencijski radnici, podugovaratelji i samozaposleni, među ostalim, 62 % tih poduzeća u EU-28 koja provode procjene rizika navodi da u tim procjenama obuhvaća i te druge vrste radnika.
- Većina ispitanih poduzeća u EU-28 koja redovito provodi procjene rizika smatra ih korisnim načinom upravljanja zdravljem i sigurnošću (njih 90 %), neovisno o sektoru djelatnosti i veličini poduzeća.
- Što se tiče razloga zašto određena poduzeća ne provode redovito procjene rizika, glavni navedeni razlozi su tvrdnje da su rizici i opasnosti već poznati (83 % poduzeća) te da ne postoje veći problemi (80 %). Takvi su rezultati ustanovljeni u 24 % ispitanih poduzeća, ali nameću pitanje: imaju li ta poduzeća, osobito ona najmanja, zaista manje problema ili su jednostavno manje upoznata s rizicima na radnome mjestu?
- Zanimljivo je napomenuti da manja poduzeća rjeđe od onih većih navode da je postupak procjene preopterećujući: 22 % poduzeća koja zapošljavaju od pet do devet radnika u odnosu prema 31 % poduzeća u kojima je zaposleno više od 250 osoba (slika 3.).

Opće upravljanje zdravljem i sigurnošću u poduzeću

- Dokument u kojemu su objašnjene odgovornosti i postupci u pogledu zdravlja i sigurnosti dostupan je radnicima u 90 % poduzeća u EU-28, pri čemu je veća pojavnost uočena u većim poduzećima. Ne postoje znatne razlike prema sektoru djelatnosti, dok su prema pojedinačnoj zemlji najveći udjeli u Ujedinjenoj Kraljevini, Sloveniji, Rumunjskoj, Poljskoj i Italiji (98 % u svim navedenim zemljama), u usporedbi s niskim udjelima u Crnoj Gori (50 %), Albaniji (57 %) i Islandu (58 %).
- Svake godine 41 % poduzeća u EU-28 donosi proračun namijenjen samo mjerama i opremi za zdravlje i sigurnost. Taj se postotak povećava što je poduzeće veće. Gledano prema sektorima, ta je brojka veća u poduzećima koja djeluju u području javne uprave (63 %). Zaključci po zemljama pokazuju da Rumunjska (66 %), Turska (64 %) i Litva (62 %) bilježe najveće udjele, a Danska (15 %), Island (19 %) i Austrija (23 %) najmanje.

Slika 2. Procjene rizika na radnome mjestu koje se redovito provode i procjene rizika koje uglavnom provodi interno osoblje, prema pojedinačnoj zemlji (% poduzeća).

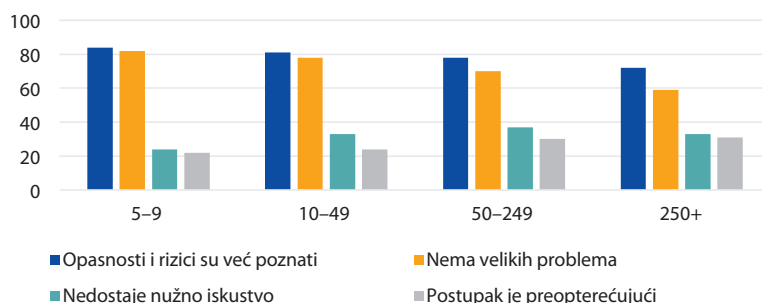


Osnova: Sva poduzeća, svih 36 zemalja.

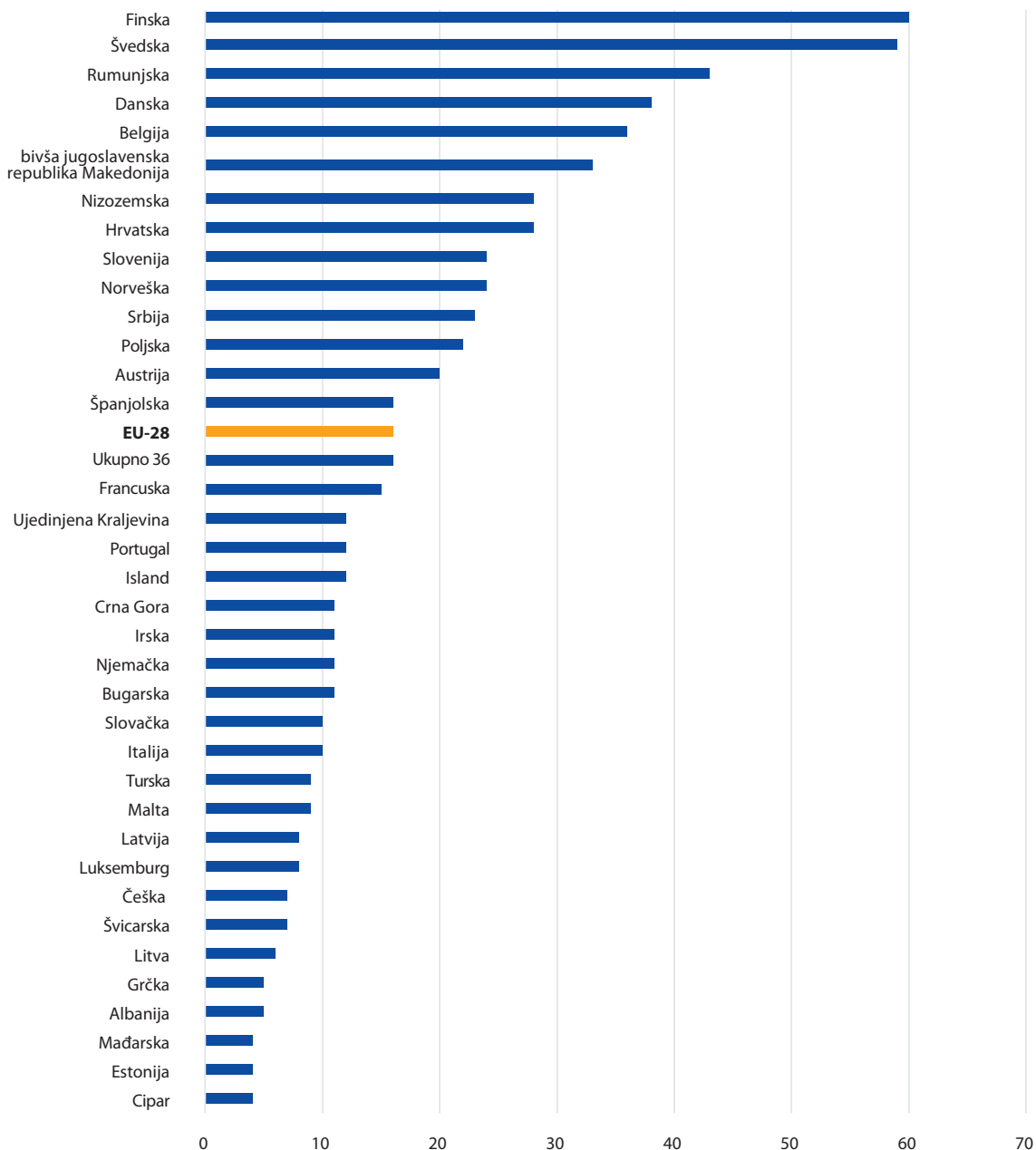
Napomena: Podaci o procjenama rizika koje uglavnom provodi interno osoblje za ispitana poduzeća koja navode da redovito provode procjene rizika. Preračunani postoci iz grafikona u odnosu prema ukupnoj osnovi svih poduzeća.

- Sudjelovanje uprave u području sigurnosti i zdravlja na radu (SZR) ključan je čimbenik za provedbu mjera usmjerenih na rješavanje pitanja vezanih uz sigurnost i zdravlje na radu. Istraživanje ESENER-2 pokazuje da 61 % poduzeća u EU-28 navodi da se o pitanjima zdravlja i sigurnosti redovito raspravlja na najvišoj upravnoj razini, a ta se brojka povećava što je poduzeće veće. Gledano prema pojedinačnim zemljama, to je češće u Češkoj (81 %), Ujedinjenoj Kraljevini (79 %) i Rumunjskoj (75 %), dok su niži postotci zabilježeni u Crnoj Gori (25 %), Estoniji (32 %), Islandu i Sloveniji (35 %).
- Voditeljima timova i nadređenim voditeljima pruža se osposobljavanje za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu u 73 % poduzeća, a udjeli se povećavaju što je poduzeće veće. Osposobljavanja su, prema navodima poduzeća, najčešća u poduzećima koja se bave građevinarstvom, upravljanjem otpadom, opskrbom vodom i električnom energijom (82 %) te poljoprivredom, šumarstvom i ribarstvom (81 %). Gledano prema pojedinačnim zemljama, osposobljavanje se češće omogućuje u Češkoj (94 %), Italiji (90 %), Sloveniji i Slovačkoj (84 %), a najrjeđe u Islandu (38 %), Luksemburgu (43 %) te Francuskoj (46 %).
- Podaci o korištenju usluga zdravlja i sigurnosti pokazuju da se najčešće koriste usluge specijalista medicine rada (68 %), liječnika opće prakse koji se bave zdravljem i sigurnošću (63 %) te stručnjaka za sprječavanje nesreća (52 %). Glede psihosocijalnih rizika, korištenje uslugama psihologa zabilježeno je u samo 16 % poduzeća u EU-28 (slika 4.). Međutim, zanimljivo je istaknuti da postoje razlike po zemljama. U Finskoj i Švedskoj otprilike 60 % poduzeća navodi da koristi usluge stalno zaposlenog psihologa ili psihologa angažiranoga u svojstvu vanjskog suradnika.
- U okviru istraživanja ESENER-2 od poduzeća se tražilo da navedu mjere koje provode za promicanje zdravlja među zaposlenicima. Najčešće navedena mjera (u 35 % poduzeća u EU-28) jest podizanje svijesti o sprječavanju ovisnosti (o pušenju, alkoholu i drogama), a slijedi podizanje svijesti o zdravoj prehrani (29 %) te poticanje sportskih aktivnosti izvan radnog vremena (28 %). Gledano prema sektorima, mjere za poticanje zdravlja češće su zabilježene u poduzećima/ustanovama u području obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada. Gledano prema pojedinačnim zemljama, najveći udjeli u tom pogledu otpadaju na poduzeća u Finskoj koja su prema postocima na vrhu u pogledu podizanja svijesti o sprječavanju ovisnosti (59 % poduzeća) te na drugome mjestu u pogledu ostale tri mjere, pri čemu osobito velik dio poduzeća (78 %) navodi da potiče sportske aktivnosti izvan radnog vremena (80 % u Švedskoj).
- Prethodno je istaknuto da su čimbenici rizika za nastanak mišićno-koštanih bolesti (MKO) u jednakoj mjeri zabilježeni u svim sektorima djelatnosti. Glede preventivnih mjera, istraživanje ESENER-2 pokazuje da 85 % poduzeća koja navode da u njihovu poslovanju postoje rizici povezani s podizanjem ili premještanjem osoba ili teških tereta raspolaže opremom za takav ili neki drugi oblik fizički zahtjevnog rada. Taj je postotak veći što je poduzeće veće i, kao što je očekivano, najveći je u sektorima u kojima postoji tjelesno zahtjevan rad, kao što su sektori proizvodnje (96 %), poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (93 %) te građevinarstva, upravljanja otpadom te opskrbe vodom i električnom energijom (92 %). Gledano prema pojedinačnim zemljama, postoji u tom pogledu najveći su u Finskoj (94 %), Crnoj Gori (93 %) i Islandu (90 %), a najmanji u Slovačkoj (71 %), Hrvatskoj (72 %) i Grčkoj (73 %).
- Druga najčešće navedena mjera koja se provodi za sprječavanje nastanka MKO-a jest osiguravanje ergonomski prilagođene opreme (73 %), čija se učestalost također povećava što je poduzeće veće i koja je najčešća u području informacijskih tehnologija, financija, nekretnina i ostalim djelatnostima pružanja tehničkih znanstvenih i osobnih usluga (82 %) i javne uprave (82 %). Najzastupljenija je u poduzećima u Švedskoj (84 %) i Danskoj (83 %), a najmanje se provodi u Slovačkoj, Litvi i Bugarskoj (51 % u svim trima zemljama).

Slika 3. Razlozi zbog kojih se procjene rizika na radnome mjestu ne provode redovito, prema veličini poduzeća (% poduzeća, EU-28).



Osnova: Poduzeća u EU-28 koja redovito ne provode procjene rizika.

Slika 4. Korištenje usluga stalno zaposlenog psihologa ili psihologa angažiranoga u svojstvu vanjskog suradnika po zemljama (% poduzeća).

Osnova: Sva poduzeća, svih 36 zemalja.

Psihosocijalni rizici i upravljanje takvim rizicima

Značajne promjene koje nastaju u svijetu rada uzrokom su nastanka novih psihosocijalnih rizika. Takvi rizici povezani su s načinom na koji je rad osmišljen i organiziran te kako se njime upravlja, kao i s gospodarskim i društvenim kontekstom rada, i rezultiraju povećanom razinom stresa te mogu dovesti do ozbiljnog narušavanja psihičkog i fizičkog zdravlja.

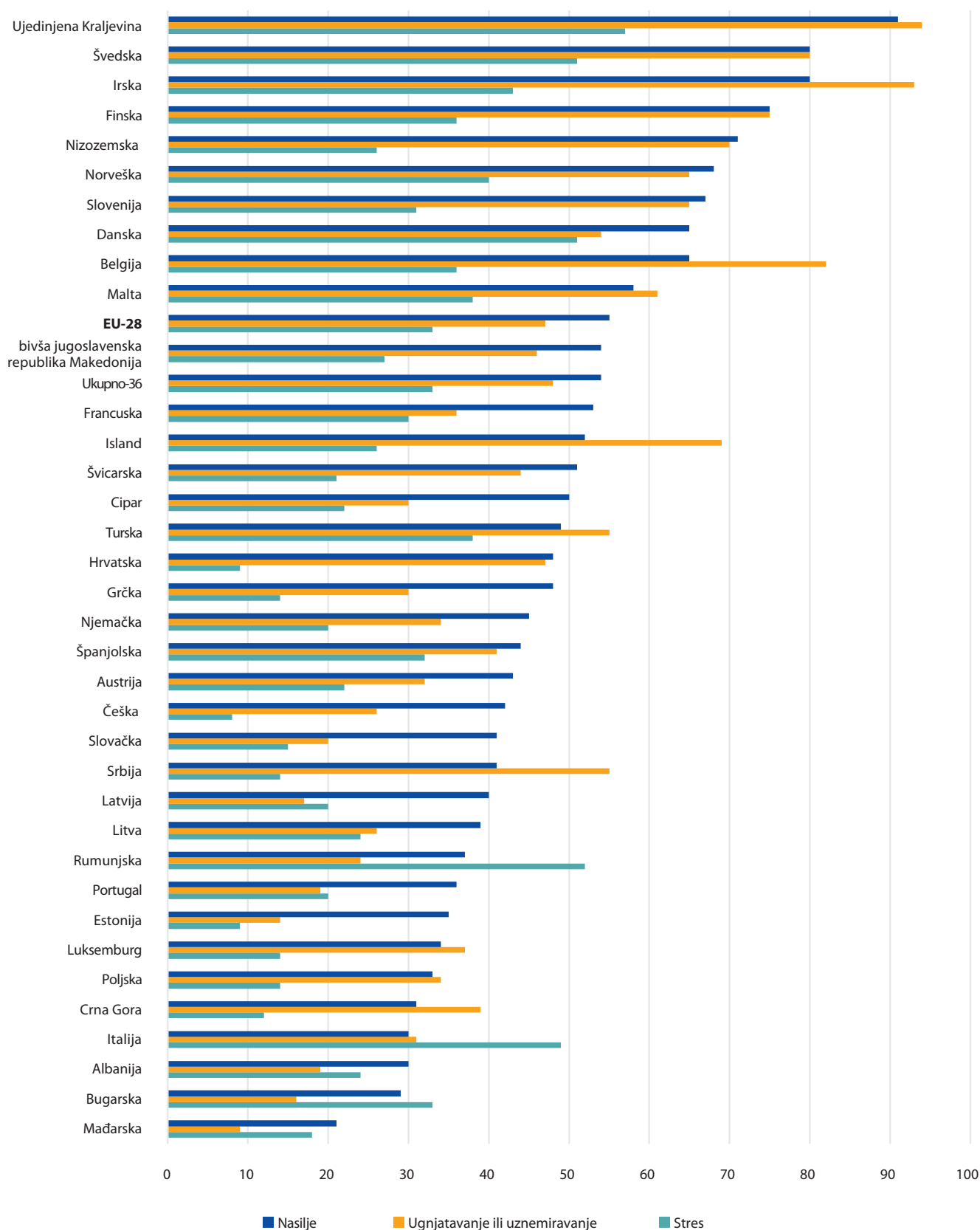
- Kako je već istaknuto, rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. (58 %) te vremenski rokovi (43 %) dva su najčešće navedena čimbenika psihosocijalnog rizika u poduzećima u EU-28. Oba ta čimbenika rizika imaju sličan sektorski profil i najzastupljeniji su u poduzećima/ustanovama u području obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada te u javnoj upravi, dok u najmanjoj mjeri postoje u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu te proizvodnji. Oba su čimbenika rizika učestalija što je poduzeće veće, osobito u pogledu vremenskih rokova.
- Rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima itd. čimbenik je rizika koji češće navode poduzeća u Crnoj Gori (78 %), Francuskoj i Estoniji (70 %), a manje ona u Turskoj (28 %), Italiji (37 %) i Litvi (39 %).
- Što se tiče čimbenika vremenskih rokova, zemlje se u tom pogledu mogu svrstati u skupine sa sličnim obilježjima, pri čemu taj čimbenik najčešće navode poduzeća iz nordijskih zemalja, a među ostalim zemljama postoje znatne razlike. Švedsku i Finsku (74 %), u tom pogledu blisko slijede Danska (73 %), Norveška i Island (71 %). Zatim slijedi Nizozemska (62 %). Najniži postoci u tom smislu također su zabilježeni u Turskoj (15 %), Litvi (16 %) i Italiji (21 %).

Upravljanje psihosocijalnim rizikom

- Smatra se da upravljanje čimbenicima psihosocijalnog rizika predstavlja veći izazov u odnosu prema ostalim rizicima. Gotovo svako peto poduzeće koje navodi da njihovi zaposlenici moraju raditi sa zahtjevnim klijentima ili su opterećeni vremenskim rokovima navelo je da im nedostaju informacije ili prikladni alati za učinkovito rješavanje pitanja rizika.

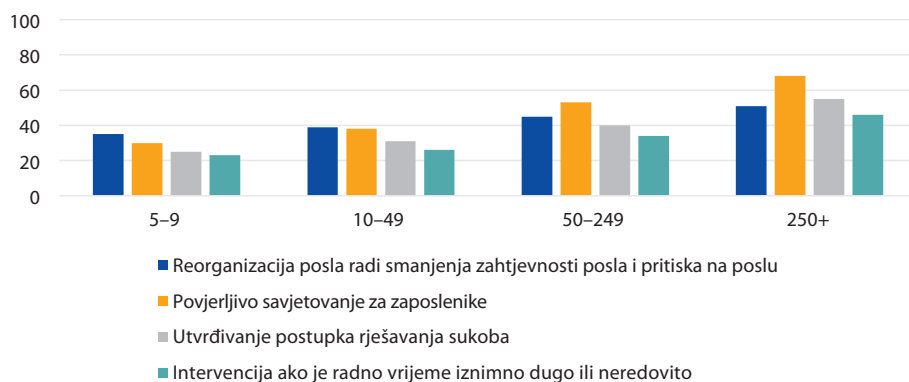
- Gledano prema sektorima, istraživanje ESENER-2 pokazuje da poduzeća/ustanove koje navode da im nedostaju informacije ili alati za učinkovito upravljanje rizicima najčešće djeluju, s jedne strane, u sektoru javne uprave, pri čemu slijede sektori financija, nekretnina i ostalih tehničkih znanstvenih ili osobnih usluga, te u sektoru obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada s druge strane.
- Na temelju tih podataka u okviru istraživanja ESENER-2 istražuju se načini na koje poduzeća upravljaju psihosocijalnim rizicima na način da se postavljaju pitanja o (a) akcijskim planovima i postupcima za rješavanje problema povezanih sa stresom, nasiljem ili uznemiravanjem te slučajevima prijetnje, zlostavljanja ili napada; te o (b) konkretnim mjerama koje su poduzete posljednje tri godine.
- Otprilike 33 % poduzeća s više od 20 radnika u EU-28 navodi da ima uspostavljen akcijski plan za sprječavanje stresa povezanoga s radom (slika 5.). Ta se brojka povećava što je poduzeće veće i očito je veća u sektoru obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada. Postoje znatne razlike među zemljama, pri čemu su najveći udjeli zabilježeni u Ujedinjenoj Kraljevini (57 %), Rumunjskoj (52 %), Švedskoj i Danskoj (51 %), u usporedbi s najnižim udjelima u Češkoj (8 %), Hrvatskoj i Estoniji (9 %).
- Među poduzećima koja navode da moraju raditi sa zahtjevnim klijentima, pacijentima ili učenicima njih 55 % s 20 ili više radnika navodi da ima uspostavljen postupak za rješavanje takve vrste rizika (prosjeck u EU-28). Taj postotak raste na 72 % među poduzećima/ustanovama u području obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada. Gledano prema pojedinačnim zemljama, najveći udjeli zabilježeni su za Ujedinjenu Kraljevinu (91 %), Švedsku i Irsku (80 %), a najniži za Mađarsku (21 %) i Bugarsku (29 %).
- Glede mjera, dvije najčešće mjere koje navode poduzeća u EU-28 su reorganizacija rada zbog smanjenja zahtjevnosti rada i povezanih pritisaka (38 %) te povjerljivo savjetovanje za zaposlenike (36 %). Kako je vidljivo iz slike 6., postotci su veći što je poduzeće veće. Gledano prema pojedinačnim zemljama, postojanje tih mjera češće se navodi u nordijskim zemljama, iako ne postoji jasan obrazac, dok, glede sektora, poduzeća/ustanove u području obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada jasno pokazuju najveće postotke.

Slika 5. Akcijski plan za sprječavanje stresa povezanog s radom i postupci za rješavanje problema nasilja ili uznemiravanja te slučajeva prijetnji, zlostavljanja ili napada (% poduzeća).



Osnova: Poduzeća s više od 19 radnika u svih 36 zemalja.

Pitanje o postupcima za rješavanje slučajeva prijetnji, zlostavljanja ili napada klijenata, pacijenata, učenika ili drugih vanjskih osoba postavljeno je samo poduzećima koja su navela da u njihovu djelovanju postoji čimbenik rizika „zahtjevni klijenti, pacijenti učenici itd.“

Slika 6. Mjere sprječavanja psihosocijalnih rizika u posljednje tri godine (% poduzeća, EU-28).

Osnova: Sva poduzeća u EU-28.

- Malo više od polovice svih ispitanih poduzeća u EU-28 (53 %) navodi da ima dovoljno informacija o načinu uključivanja psihosocijalnih rizika u procjene rizika. Kao što je i očekivano, taj se postotak više razlikuje ovisno o veličini poduzeća nego o sektoru djelovanja te osobito ovisno o zemlji. Najviše brojke u tom pogledu zabilježene su u Sloveniji (75 %) i Italiji (74 %), a najmanje na Malti (35 %) i u Slovačkoj (40 %).

Poticaži i prepreke

Čimbenici koji potiču ili sprečavaju poduzeća da rješavaju pitanja upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu i psihosocijalnim rizicima razlikuju se, a uključuju usklađenost sa zakonima i propisima, racionalnost, razumijevanje prednosti i troškova poslovanja, usmjerenost na vrijednosti i norme itd. Međutim, postoje brojni prevladavajući čimbenici kao što su razina svijesti i postavljanje prioriteta, posvećenost uprave i uključenost zaposlenika koji su važni poticaji u pogledu upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu i psihosocijalnim rizicima.

Poticaži

- Što se tiče razloga koji potiču poduzeća na upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu, 85 % poduzeća u EU-28 navodi da je glavni razlog ispunjavanje zakonske obveze. Postoji neznatna pozitivna povezanost s veličinom poduzeća, dok gledano prema sektorima ne postoje značajne razlike. Gledano prema pojedinačnim zemljama, postoci se razlikuju, u rasponu od 68 % poduzeća u Danskoj (od zemalja koje nisu članice EU-a najmanji udio zabilježen je za Crnu Goru: 57 %) do 94 % u Portugalu (vidjeti tablicu 3.).
- Drugi najvažniji poticaj za djelovanje u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu jest ispunjavanje očekivanja zaposlenika ili njihovih zastupnika (79 %). Taj je postotak najveći među poduzećima/ustanovama iz sektora obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada. U pogledu veličine poduzeća nisu uočene znatne razlike.

- Neke zemlje, osobito one koje su se Europskoj uniji pridružile 2004., te neke zemlje kandidatkinje, kao osnovni poticaj za rješavanje pitanja zdravlja i sigurnosti navode ugled poduzeća.

Prepreke

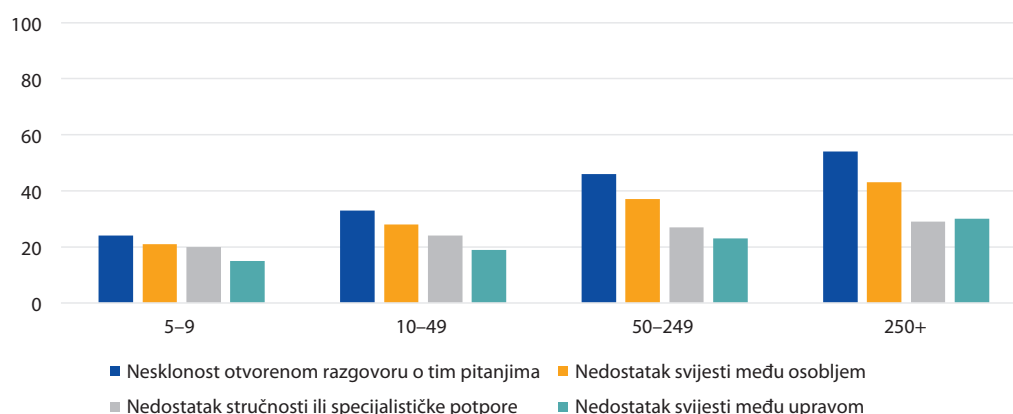
- Zaključci u pogledu glavnih teškoća u rješavanju pitanja zdravlja i sigurnosti pokazuju da je prepreka koja se najčešće navodi kao „glavna teškoća” složenost zakonskih obveza (u 40 % poduzeća u EU-28), a slijedi velika količina administrativnih dokumenata koje je potrebno ispuniti (29 %). Obje te prepreke općenito češće navode poduzeća koja djeluju u sektoru proizvodnje i javne uprave te građevinarstva, upravljanja otpadom i opskrbe vodom i električnom energijom. U pogledu veličine poduzeća, najmanja ih poduzeća češće navode nego velika.
- Gledano prema pojedinačnim zemljama, najmanji postoci u tom pogledu zabilježeni su u Srbiji (9 %), Crnoj Gori (11 %), Sloveniji (14 %) i Litvi (14 %), a najveći u Italiji (67 %), Turskoj (60 %) i Grčkoj (54 %). Zanimljivo je istaknuti da u nordijskim zemljama (Danskoj, Finskoj, Norveškoj i Švedskoj) najveće teškoće u pogledu rješavanja pitanja zdravlja i sigurnosti predstavlja manjak vremena ili osoblja. S druge strane, nedostatak novca kao najveću teškoću češće navode poduzeća iz Litve, Latvije, Crne Gore, Malte, Rumunjske, Srbije, Slovenije, Slovačke, Bugarske i Cipra.
- Kako je već utvrđeno, neki čimbenici psihosocijalnog rizika postoje u znatnom broju poduzeća u EU-28, i to rad sa zahtjevnim pacijentima, klijentima i učenicima te vremenski rokovi. Također je istaknuto da se čini da upravljanje čimbenicima psihosocijalnog rizika predstavlja veći izazov, što je vidljivo iz nedostatka informacija ili nepostojanja prikladnih preventivnih alata za učinkovito rješavanje pitanja tih rizika.
- U smislu razumijevanja pozadine tih zaključaka, istraživanje ESENER-2 pokazuje da je nespremnost na otvoreni razgovor o tim pitanjima glavna teškoća u rješavanju psihosocijalnih rizika (u 30 % poduzeća u EU-28) te da su ta i ostale teškoće češće prisutne što je poduzeće veće (slika 7.).

Tablica 3. Razlozi za rješavanje pitanja zdravlja i sigurnosti u poduzeću (% poduzeća koja navode „osnovni razlog“, EU-28).

Razlozi (prosjek za EU-28 u postotku)	Zemlja	
	Visoki	Niski
Ispunjavanje zakonske obveze (85 %)	Portugal (94 %) Estonija (92 %) Norveška (92 %)	Crna Gora (57 %) Island (65 %) Danska (68 %)
Ispunjavanje očekivanja zaposlenika i njihovih zastupnika (79 %)	Italija (93 %) Estonija (91 %) Norveška (90 %)	Poljska (48 %) Slovačka (53 %) Češka (53 %)
Izbjegavanje novčanih kazni inspekcije rada (78 %)	Italija (96 %) Portugal (93 %) Bugarska (91 %)	Švicarska (57 %) Island (57 %) Crna Gora (60 %)
Zadržavanje ugleda organizacije (77 %)	Estonija (93 %) Cipar (92 %) Italija (92%)	Poljska (39 %) Francuska (61 %) Danska (68 %)
Održavanje ili povećanje produktivnosti (64 %)	Portugal (88 %) Turska (86 %) Cipar (86%)	Poljska (30 %) Francuska (41%) Mađarska (51 %)

Osnova: Sva poduzeća u EU-28.

- Zaključci po sektoru pokazuju da tu teškoću najčešće navode poduzeća u području javne uprave (38 %), dok je gledano prema pojedinačnoj zemlji ona najčešće zabilježena u Finskoj (44 %), Irskoj (40 %) i Francuskoj (36 %), u usporedbi s najmanjim postocima u bivšoj jugoslavenskoj republici Makedoniji i Sloveniji (15 %) te Mađarskoj (17 %). To je najčešće navedena teškoća u pogledu rješavanja psihosocijalnih rizika u 20 zemalja.
- Druga najistaknutija prepreka jest nedostatak svijesti o tim pitanjima među osobljem (26 %), što predstavlja teškoću koju je navelo najviše poduzeća u Estoniji, Španjolskoj, Hrvatskoj, Mađarskoj, Malti, Nizozemskoj, Portugalu, Rumunjskoj, Srbiji, Švedskoj i Turskoj. Nedostatak svijesti o tim pitanjima među osobljem češće se navodi što je poduzeće veće, dok su gledano prema sektorima najveći postoci u tom pogledu utvrđeni za sektor proizvodnje (32 %).

Slika 7. Teškoće u rješavanju psihosocijalnih rizika prema veličini poduzeća (% poduzeća, EU-28).

Osnova: Poduzeća u EU-28 koja navode da njihovo poslovanje obuhvaća najmanje jedan čimbenik psihosocijalnog rizika.

Sudjelovanje zaposlenika

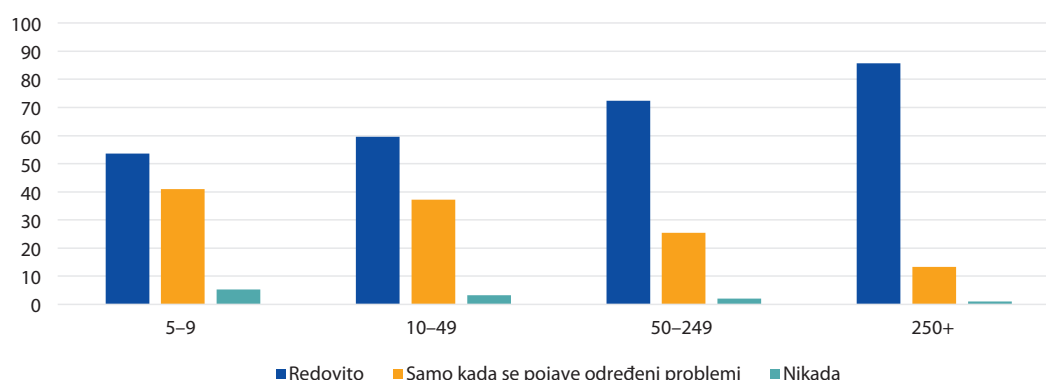
U istraživanju ESENER neformalno sudjelovanje zaposlenika (u smislu izravnog sudjelovanja) odvojeno je od formalnog sudjelovanja zaposlenika putem zastupanja u radničkim vijećima i sindikalnog zastupanja u proizvodnim pogonima. Ta je razlika važna jer se ta dva načina zastupanja razlikuju u pogledu opsega sudjelovanja i stupnja uređenosti. Neformalno ili „izravno“ sudjelovanje može biti prisutno u svim vrstama poduzeća, neovisno o veličini poduzeća i sektoru djelovanja. S druge strane, za formalno ili institucionalno sudjelovanje potrebno je osnovati službena tijela u skladu s nacionalnim zakonskim okvirima i društvenim tradicijama. Logično, to je tijesno povezano s veličinom poduzeća.

Kombinacija visoke razine formalnog i neformalnog sudjelovanja (u smislu socijalnog dijaloga) upućuje na dobru kvalitetu rada, uključujući općenito kvalitetu upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu i posebno upravljanja psihosocijalnim rizicima.

Savjetovanje

- Na temelju toga, istraživanje ESENER-2 pokazuje da 81 % poduzeća u EU-28 navodi da uključuje zaposlenike u postupak osmišljavanja mjera nakon procjene rizika, pri čemu ne postoje znatne razlike među sektorima. Zanimljivo je napomenuti da zaključci s obzirom na veličinu poduzeća pokazuju spori postotni pad udjela poduzeća koja uključuju zaposlenike u postupak osmišljavanja mjera nakon procjene rizika, od 84 % među poduzećima koja zapošljavaju od pet do devet osoba do 77 % u poduzećima koja zapošljavaju više od 250 osoba.
- Istraživanje ESENER-2 pokazuje da zastupnici zaposlenika i uprava „redovito“ raspravljaju o pitanjima zdravlja i sigurnosti u 56 % poduzeća u EU-28 koja imaju neki oblik zastupanja zaposlenika. Taj postotak znatno raste što je poduzeće veće. Suprotno tome, *ad hoc* djelovanje češće je zabilježeno među najmanjim poduzećima, pri čemu 41 % takvih poduzeća navodi da se takve rasprave vode „samo kad se pojave određena pitanja“, a taj postotak pada što je poduzeće veće (vidjeti sliku 8.).
- Kako navodi 70 % poduzeća u EU-28, tijekom takvih sastanaka „gotovo nikad“ ne nastaju polemike u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu. Utvrđeni obrazac pokazuje jasan pad kako se smanjuje veličina poduzeća, što znači da su polemike vjerojatnije što su poduzeća veća.
- Glavna pitanja oko kojih nastaju polemike odnose se na mjere koje je potrebno poduzeti (56 %) i ulaganja u opremu (45 %). Ti su zaključci gotovo isti u svim sektorima djelatnosti i neovisno o veličini poduzeća.
- Od svih poduzeća koja su navela da su poduzela mjere sprečavanja psihosocijalnih rizika u prethodne tri godine prije istraživanja, njih 63 % u EU-28 navodi da su zaposlenici sudjelovali u osmišljavanju i uspostavi tih mjera. Ti se zaključci razlikuju ovisno o zemlji, i u rasponu su od 77% poduzeća u Danskoj i Austriji do 43 % u Slovačkoj.
- Zbog prirode psihosocijalnih rizika, očekivano je da mjere u tom području dovode do izravne uključenosti radnika i posebno velike razine suradnje svih sudionika na radnome mjestu.

Slika 8. Učestalost rasprava o zdravlju i sigurnosti između zastupnika zaposlenika i uprave (% poduzeća, EU-28).



Osnova: Poduzeća u EU-28 koja imaju neki oblik zastupanja zaposlenika.

Formalno zastupanje zaposlenika

Glede formalnog zastupanja zaposlenika, radničko vijeće postoji u 25 % poduzeća u EU-28, dok je u 15 % poduzeća utvrđeno postojanje sindikalnog zastupnika. Kako je vidljivo na slici 9., formalno je zastupanje zaposlenika prisutnije što je poduzeće veće:

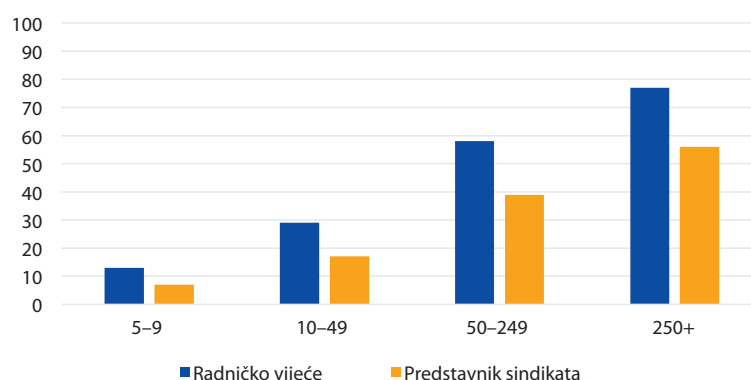
- Glede sektora djelatnosti, najveći udio radničkih vijeća i sindikalnih zastupnika zastupljen je u poduzećima/ustanovama u području javne uprave te obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada.
- Nordijske zemlje bilježe najveće udjele u pogledu postojanja sindikalnih zastupnika: Norveška (71 %), Island (55 %) i Švedska (54 %), u usporedbi s najmanjim udjelima u Albaniji (6 %) i Estoniji (7 %). Glede radničkih vijeća, ona su najčešća u Luksemburgu (41 %), Francuskoj (39 %) i Slovačkoj, a najmanje su prisutna u Islandu (4 %), Češkoj, Srbiji i Portugalu (5 %).

Formalno zastupanje u području sigurnosti i zdravlja na radu

- Glede formalnog zastupanja u području sigurnosti i zdravlja na radu (slika 10.), istraživanjem ESENER-2 nastojala se utvrditi učestalost postojanja zastupnika za zdravlje i sigurnost te odbora za zdravlje i sigurnost. Najčešće je zabilježeno postojanje zastupnika za zdravlje i sigurnost. U 58 % poduzeća u EU-28 udjeli su najveći u poduzećima/ustanovama u području obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada (67 %), proizvodnje (64 %) te javne uprave (59 %).

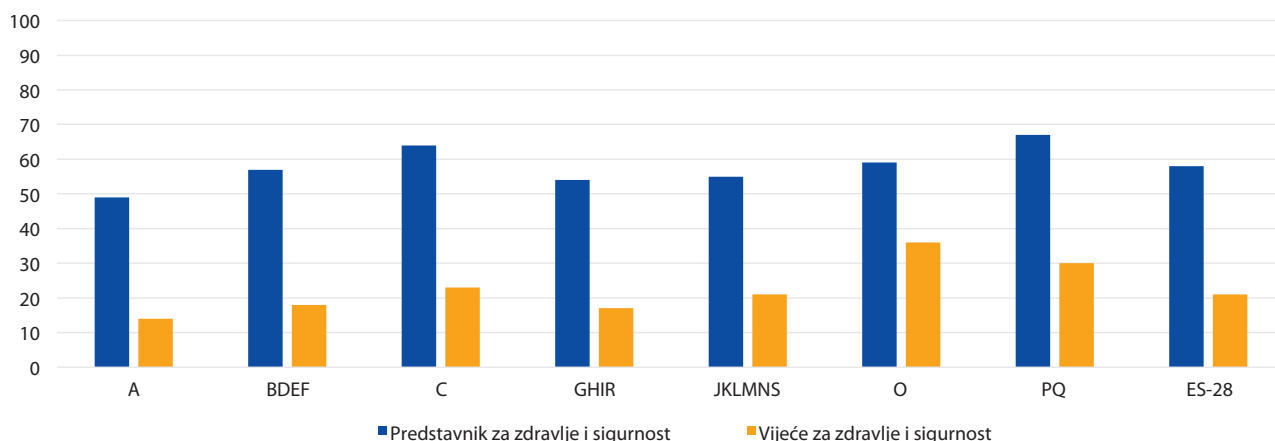
- Postojanje odbora za zdravlje i sigurnost navedeno je u 21 % poduzeća u EU-28, a gledano prema sektorima, takvi su odbori najčešći u poduzećima/ustanovama u području javne uprave (36 %) te obrazovanja, zdravlja ljudi i socijalnog rada (30 %).
- Kao što je i očekivano, ti zaključci uvelike ovise o veličini poduzeća, a posebno u pogledu odbora za zdravlje i sigurnost koji su znatno učestaliji što je poduzeće veće.
- Gledano prema pojedinačnim zemljama, postojanje zastupnika za zdravlje i sigurnost najčešće je u Italiji (87 %), Rumunjskoj i Litvi (78 %), dok su najmanji postoci zabilježeni u Crnoj Gori (17 %), Grčkoj (17 %) i Albaniji (20 %). Što se tiče postojanja odbora za zdravlje i sigurnost, najveći postoci zabilježeni su u Danskoj (50 %), Bugarskoj (44 %) i Turskoj (40 %), a najmanji u Latviji (2 %), bivšoj jugoslavenskoj republici Makedoniji (3 %) i Mađarskoj (3 %).
- Konačno, 80 % poduzeća u EU-28 u kojima postoji zastupnik za zdravlje i sigurnost navodi da je tom zastupniku osigurano osposobljavanje tijekom radnog vremena radi učinkovitijeg obavljanja zastupničkih dužnosti. Dok zaključci prema sektorima ne upućuju na znatne razlike, u pogledu veličine poduzeća uočljivi je određen obrazac jer su postoci veći što je poduzeće veće. U pogledu pojedinačnih zemalja postoje određene razlike, pri čemu su najveći postoci zabilježeni za Slovačku (94 %), Estoniju (92 %) i Češku (89 %), a najmanji za Albaniju (43 %), Crnu Goru (53 %) i Mađarsku (64 %).

Slika 9. Formalno zastupanje zaposlenika u poduzeću: radničko vijeće i sindikalno zastupništvo, prema veličini poduzeća (% poduzeća, EU-28).



Osnova: Sva poduzeća u EU-28 – u zemljama u kojima postoje ovi oblici zastupanja.

Slika 10. Formalno zastupanje u području sigurnosti i zdravlja na radu prema sektoru djelatnosti: zastupnik za zdravlje i sigurnost te odbor za zdravlje i sigurnost (% poduzeća, EU-28).



Osnova: Sva poduzeća u EU-28 – veličina ovisi o nacionalnim pragovima za te oblike zastupanja.

Odjelci NACE Rev. 2: **A:** Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo. **B, D, E, F:** Građevinarstvo, upravljanje otpadom, opskrba vodom i električnom energijom. **C:** Proizvodnja. **G, H, I, R:** Trgovina, prijevoz, prehrana/smještaj i rekreacija. **J, K, L, M, N, S:** Informacijske tehnologije, financije, nekretnine i ostale tehničke znanstvene ili osobne usluge. **O:** Javna uprava. **P, Q:** Obrazovanje, zdravlje ljudi i socijalni rad.

Metodologija istraživanja

- Razgovori su provedeni u ljeto i ranu jesen 2014. u poduzećima s pet ili više zaposlenih u privatnim i javnim organizacijama u svim sektorima gospodarske djelatnosti, osim u privatnim kućanstvima (NACE T) i izvanteritorijalnim organizacijama (NACE U).
- Obuhvaćeno je 36 zemalja: svih 28 država članica EU-a, šest zemalja kandidatkinja (Albanija, Island, Crna Gora, bivša jugoslavenska republika Makedonija, Srbija i Turska) te dvije države članice EFTA-e (Norveška i Švicarska).
- Obuhvaćeno je ukupno 49 320 poduzeća, a ispitanici su bile „osobe koje imaju najviše znanja o sigurnosti i zdravlju na radu u poduzeću”. Glede pojedinačnih zemalja, uzorci su se razlikovali, u rasponu od 450 poduzeća na Malti do 4 250 u Ujedinjenoj Kraljevini (vidjeti veličine nacionalnih uzoraka na adresi <http://www.esener.eu>).
- Tri su zemlje, odnosno njihova odgovarajuća nacionalna tijela vlasti, potpomogle odnosno financirale utvrđivanje nacionalnih referentnih uzoraka: Slovenija, Španjolska i Ujedinjena Kraljevina.
- Podaci su prikupljeni putem računalno potpomognutoga telefonskog intervjuiranja (CATI).
- Terenski rad provelo je društvo TNS Deutschland GmbH i njegova mreža terenskih centara u svakoj zemlji.

- Uzorci su određeni u skladu s metodom nerazmjernih uzoraka koji su poslije ispravljeni ponderiranjem.
- Nastojalo se utvrditi uzorke koji jamče potrebnu kvalitetu i usporedivost podataka u svim zemljama.
- Upitnik je razvio tim stručnjaka za osmišljavanje istraživanja i sigurnost i zdravlje na radu (posebno za psihosocijalne rizike), skupa s EU-OSHA-inim osobljem.
- Više informacija o metodologiji istraživanja ESENER dostupno je na adresi <http://www.esener.eu>.

Dodatne informacije

Izvešće o prvim zaključcima objavljeno je u veljači 2015. i dostupno je na adresi: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view> Podrobniji rezultati i analize bit će dostupni na adresi <http://www.esener.eu>, a poslije u 2015. bit će dostupan skup podataka o istraživanju ESENER putem Podatkovne arhive UK-a (UKDA) Sveučilišta u Essexu na adresi: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>.

Daljnje analize provodit će se tijekom 2015. i 2016. i bit će objavljene 2017.

Voditelj projekta: Xabier Irastorza, Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)

***Europe Direct je usluga koja vam omogućuje pronaći odgovore
na pitanja o Europskoj uniji***

**Besplatni telefonski broj (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informacije su besplatne, kao i većina poziva (premda neke mreže, javne govornice ili hoteli mogu naplaćivati pozive).

Više informacija o Europskoj uniji dostupno je na internetu (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2015.

ISBN 978-92-9240-688-2

doi:10.2802/068524

© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2015.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) pridonosi Europi čineći je sigurnijim, zdravijim i produktivnijim mjestom rada. Agencija istražuje, razvija i distribuira pouzdane, uravnotežene i nepristrane informacije o sigurnosti i zdravlju te organizira paneuropske kampanje podizanja svijesti. Agenciju je 1994. osnovala Europska unija sa sjedištem u Bilbao u Španjolskoj. Ujedinjuje predstavnike Europske komisije, vlada država članica EU-a, organizacija poslodavaca i radnika, kao i vodeće stručnjake iz svih država članica EU-a i izvan njih.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)

Jedinica za prevenciju i istraživanje
Santiago de Compostela 12, 5. kat, 48003 Bilbao,
Španjolska
Telefon: +34 944358400
E-pošta: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Ured za publikacije