

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci sa týka každého z nás. Cenná pre Vás. Prínos pre firmu.

Zhrnutie

Druhý európsky prieskum podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík – ESENER 2

Cieľom celoeurópskeho prieskumu agentúry EU-OSHA je pomôcť pracoviskám účinnejšie riešiť bezpečnosť a ochranu zdravia a podporovať zdravie a pohodu zamestnancov. Poskytuje medzinárodne porovnateľné informácie dôležité na vypracovanie a zavedenie nových politík v tejto oblasti.

Obsah

Súvislosti	1
Hlavné zistenia	2
Psychosociálne riziká a ich riadenie	10
Stimuly a prekážky	12
Účast' zamestnancov	14
Metodika prieskumu	16
Ďalšie informácie	16

Súvislosti

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) sa v rámci druhého európskeho prieskumu podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík (ESENER 2) pýta „osôb, ktoré sa najlepšie vyznajú“ v bezpečnosti a ochrane zdravia v organizácii na spôsob riadenia rizík v oblasti BOZP na danom pracovisku s osobitným zameraním na psychosociálne riziká, t. j. pracovný stres, násilie a obťažovanie. V lete/na jeseň 2014 sa skúmalo spolu 49 320 organizácií zamestnávajúcich minimálne päť osôb v rámci všetkých oblastí činnosti¹, a to v 36 krajinách: v krajinách EÚ-28, ako aj v Albánsku, na Islande, v Čiernej Hore,

bývalej Juhoslovanskej republiky Macedónsko, Srbsku, Turecku, Nórsku a vo Švajčiarsku.

Rámcovou smernicou EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (smernica 89/391/EHS) a jej jednotlivými smernicami sa poskytuje rámec na to, aby bola pre zamestnancov v Európe zaručená vysoká úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Vykonávanie týchto predpisov sa v rôznych krajinách líši a aj ich praktické uplatňovanie sa mení v závislosti od odvetvia činnosti, kategórie zamestnancov a veľkosti podniku. Potvrdil to aj prieskum ESENER 1, v ktorom sa porovnávali postupy medzi krajinami a ktorý prispel k lepšiemu pochopeniu toho, ako vlastnosti organizácie a vplyv všeobecnejšieho prostredia ovplyvňujú riadenie ich bezpečnosti a ochrany zdravia.

Prieskum ESENER 2, ktorý z neho vychádza a ktorý sa pripravuje s podporou vlád a sociálnych partnerov na európskej úrovni, má za cieľ pomáhať pracoviskám v celej Európe tým, že budú lepšie chápať ich potrebu podpory a skúseností, a zároveň stanovia faktory, ktoré túto činnosť podporujú alebo brzdia. V prieskume ESENER sa podrobne skúmajú štyri oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP):

1. Všeobecný prístup v organizácii k riadeniu BOZP.
2. Akým spôsobom sa rieši „vznikajúci“ problém psychosociálnych rizík.
3. Hlavné stimuly a prekážky v riadení BOZP.
4. Ako v praxi prebieha účasť zamestnancov na riadení BOZP.

Táto súhrnná správa predstavuje prehľad hlavných zistení prieskumu ESENER 2 pre každú z uvedených štyroch oblastí. Podrobnejšie výsledky a analýzy budú predložené v súhrnnej správe, ktorá sa uverejní neskôr v roku 2015.

¹ Okrem súkromných domácností (NACE T) a extrateritoriálnych organizácií (NACE U).

Hlavné zistenia

Európske pracoviská sa pod vplyvom zmien hospodárskych a sociálnych podmienok neustále rozvíjajú. Niektoré z týchto zmien sa zaznamenali v prieskume ESENER 2, pričom 21 % organizácií v EÚ-28 uvádza, že zamestnanci vo veku vyše 55 rokov tvoria viac ako štvrtinu ich pracovnej sily, pričom najvyšší podiel pripadá na Švédsko (36 %), Lotyšsko (32 %) a Estónsko (30 %). Zároveň 13 % organizácií v EÚ-28 uvádza, že ich zamestnanci pravidelne pracujú z domu, pričom najvyšší podiel vykazuje Holandsko (26 %) a Dánsko (24 %). Stojí tiež za zmienku, že 6 % organizácií v EÚ-28 uvádza, že niektorí ich zamestnanci majú problém porozumieť jazyku, ktorým sa na pracovisku hovorí. Toto číslo je najvyššie v Luxembursku a na Malte (16 %) a vo Švédsku (15 %). Tieto pracovné situácie predstavujú nové výzvy, ktoré si vyžadujú prijať opatrenia s cieľom zabezpečiť vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

- Zistenia prieskumu ESENER 2 odrážajú stály rast odvetvia služieb. Medzi najčastejšie identifikované rizikové faktory patrí nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, žiakmi a pacientmi (58 % organizácií v EÚ-28), po ktorom nasledujú únavné alebo bolestivé pozície (56 %) a opakované pohyby rukou alebo ramenom (52 %).
- Psychosociálne rizikové faktory sa vnímajú ako problematickejšie než iné faktory. Takmer jedna z piatich organizácií, ktoré uviedli nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi alebo čelia časovej tiesni, tiež uviedla, že im chýbajú informácie alebo vhodné nástroje na účinné odstránenie tohto rizika.
- Z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že 76 % organizácií v EÚ-28 pravidelne vykonáva hodnotenia rizík. Podľa očakávania existuje pozitívny vzťah k veľkosti organizácie, pričom podľa krajín sa tieto hodnoty pohybujú od 94 % organizácií v Taliansku a Slovinsku do 37 % v Luxembursku.
- Väčšina opýtaných organizácií v EÚ-28, ktoré pravidelne vykonávajú hodnotenia rizík, ich považuje za užitočný spôsob riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia (90 %), čo je medzi odvetvami činnosti a veľkosťami organizácií konzistentné zistenie.
- Pokiaľ ide o podiel organizácií, v ktorých hodnotenia rizík vykonávajú prevažne interní zamestnanci, existujú výrazné rozdiely. Poradie krajín sa výrazne mení, pričom na jeho vrchole sa nachádza Dánsko (76 % organizácií), Spojené kráľovstvo (68 %) a Švédsko (66 %). Najnižší podiel bol zistený v Slovinsku (7 %), Chorvátsku (9 %) a Španielsku (11 %).
- Pokiaľ ide o organizácie, ktoré pravidelne nevykonávajú hodnotenia rizík, medzi hlavné dôvody takéhoto konania patrí, že tieto riziká a nebezpečenstvá sú už známe (83 % organizácií) a že neboli zaznamenané žiadne väčšie problémy (80 %).
- Väčšina organizácií v EÚ-28 (90 %) uvádza, že majú k dispozícii dokument, v ktorom sú vysvetlené povinnosti a postupy týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti, pričom to platí najmä pre veľké organizácie. V odvetviach činnosti neexistujú výrazné rozdiely, zatiaľ čo podľa krajín pripadá najväčší podiel na Spojené kráľovstvo, Slovinsko, Rumunsko, Poľsko a Taliansko (98 % u všetkých z nich) na rozdiel od Čiernej Hory (50 %), Albánska (57 %) a Islandu (58 %).
- O problematike bezpečnosti a ochrany zdravia sa na najvyššej úrovni riadenia pravidelne diskutuje v 61 % organizácií v EÚ-28, pričom tento podiel rastie úmerne s veľkosťou organizácie. Podľa jednotlivých krajín sa častejšie uvádza v Českej republike (81 %), Spojenom kráľovstve (79 %) a Rumunsku (75 %), zatiaľ čo nižšie percento pripadá na Čiernu Horu (25 %), Estónsko (32 %), Island a Slovinsko (35 %).
- Takmer tri štvrtiny opýtaných organizácií v EÚ-28 (73 %) uviedli, že svojim vedúcim pracovníkom a vrcholovým manažérom poskytujú školenia o riadení BOZP vo svojich tímoch, pričom ich podiel rastie úmerne s veľkosťou podniku a najčastejšie ho uvádzajú organizácie pôsobiace v oblasti výstavby, nakladania s odpadom, dodávky vody a elektrickej energie (82 %) a v oblasti poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu (81 %). Podľa jednotlivých krajín sa tieto školenia najčastejšie vykonávajú v Českej republike (94 %), Taliansku (90 %), Slovinsku a na Slovensku (84 %) na rozdiel od Islandu (38 %), Luxemburska (43 %) a Francúzska (46 %).
- Pokiaľ ide o dôvody, ktoré podniky motivujú na riadenie BOZP, 85 % organizácií v EÚ-28 uvádza ako hlavný dôvod plnenie právnych záväzkov. Medzi veľkosťou organizácie existuje pozitívna korelácia, pričom podľa ukazovateľa krajiny sa tieto hodnoty pohybujú od 68 % organizácií v Dánsku do 94 % v Portugalsku. V niektorých krajinách, najmä v tých, ktoré vstúpili do Európskej únie v roku 2004, a v niektorých kandidátskych krajinách je ako hlavný dôvod na riešenie problematiky ochrany zdravia a bezpečnosti najčastejšie uvádzaným stimulom zachovanie dobrého mena organizácie.
- Druhým najdôležitejším stimulom pre činnosť v oblasti BOZP je splnenie očakávaní zamestnancov a ich zástupcov. Z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že viac ako štyri z piatich organizácií, ktoré pravidelne vykonávajú hodnotenia rizík v EÚ-28 (81 %), uvádzajú, že svojich zamestnancov zapájajú do návrhu a vykonávania opatrení nadväzujúcich na hodnotenie rizík.
- Z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že neochota otvorene hovoriť o tejto problematike predstavuje hlavný problém pri riešení psychosociálnych rizík (30 % organizácií v EÚ-28). Tento problém sa rovnako ako všetky ostatné problémy najčastejšie uvádza úmerne s rastom veľkosti organizácie.
- O niečo viac ako polovica všetkých opýtaných organizácií v EÚ-28 (53 %) uviedla, že majú dostatok informácií o tom, ako zahrnúť psychosociálne riziká do hodnotenia rizík. Podľa

očakávaní sa tento podiel mení skôr v závislosti od veľkosti organizácie než podľa odvetvia, pričom konkrétne podľa krajín boli najvyššie údaje zaznamenané v Slovinsku (75 %) a Taliansku (74 %) v porovnaní s Maltou (35 %) a Slovenskom (40 %).

- Pokiaľ ide o využívanie služieb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, najčastejšie sa uvádza využívanie lekárov zaoberajúcich sa ochranou zdravia pri práci (68 %), všeobecných lekárov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia (63 %) a odborníkov na prevenciu nehôd (52 %). Pokiaľ ide o psychosociálne riziká, využívanie služieb psychológa uviedlo iba 16 % organizácií v EÚ-28.
- So zreteľom na formy zastupovania zamestnancov bol najčastejšie hláseným údajom zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, a to v prípade 58 % organizácií v EÚ-28, pričom najvyšší podiel uvádzali organizácie pôsobiace v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (67 %), výroby (64 %) a verejnej správy (59 %). Podľa očakávania sú tieto zistenia do veľkej miery podmienené veľkosťou organizácie.
- Pokiaľ ide o tie organizácie, ktoré uviedli, že v priebehu troch rokov pred uskutočnením prieskumu využili opatrenia na predchádzanie psychosociálnym rizikám, 63 % organizácií v EÚ-28 uviedlo, že zamestnanci zohrávali dôležitú úlohu pri príprave a zavádzaní takýchto opatrení. Tieto zistenia sa v jednotlivých krajinách líšia, a to od 77 % organizácií v Dánsku a Rakúsku až po 43 % na Slovensku. Vzhľadom na povahu psychosociálnych rizík by sa dalo očakávať, že opatrenia v tejto oblasti povedú k priamej účasti zamestnancov, a najmä k vysokej miere spolupráce všetkých subjektov na pracovisku.

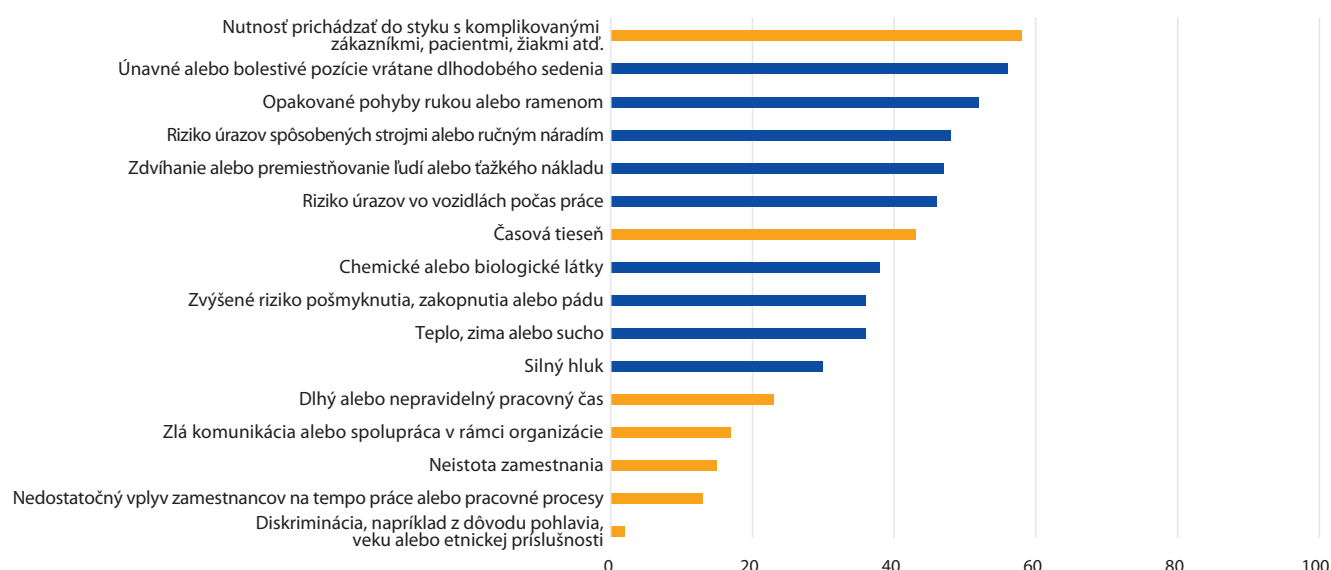
Riadenie BOZP

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) je prierezová oblasť zaoberajúca sa ochranou bezpečnosti, zdravia a pohody osôb zapojených do práce. Čoraz zložitejšie pracovné postupy a zmeny pracovných podmienok spolu so súvisiacimi novými alebo meniacimi sa druhmi nebezpečnosti prinášajú nový systematický prístup k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Vyžadujú sa riešenia, ktoré umožnia zamestnávateľom zohľadňovať zásady bezpečnosti a ochrany zdravia na všetkých úrovniach prevádzky a vo všetkých druhoch činností a transformovať ich do vhodných, rutinne uplatňovaných opatrení.

Zdravotné a bezpečnostné riziká

- V tomto kontexte spoločenských zmien zistenia prieskumu ESENER 2 odrážajú stály rast odvetvia služieb. Medzi najčastejšie identifikované rizikové faktory (graf 1) patrí nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, žiakmi a pacientmi (58 % organizácií v EÚ-28), po ktorom nasledujú únavné alebo bolestivé pozície (56 %) a opakované pohyby rukou alebo ramenom (52 %).
- Zistenia podľa odvetvia činnosti zahŕňajú podľa očakávania niektoré zaujímavé rozdiely. Tabuľka 1 vykazuje dva najčastejšie hlásené rizikové faktory podľa organizácie v danom odvetví – najmenej často hláseným rizikovým faktorom vo všetkých odvetviach je diskriminácia.
- Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím je najčastejšie hláseným rizikovým faktorom v oblasti výstavby, nakladania s odpadom, dodávky vody a elektrickej energie

Graf 1: Rizikové faktory prítomné v organizácii (v % organizácií v EÚ-28)



Základ: všetky organizácie v EÚ-28.

Poznámka: Psychosociálne rizikové faktory sú vyznačené oranžovou.

Tabuľka 1: Dva najčastejšie uvádzané rizikové faktory v organizácii podľa odvetvia činnosti (v % organizácií v EÚ-28)

Odvetvie činnosti	Najčastejšie uvádzané rizikové faktory (v % organizácií v odvetví v EÚ-28)	
	Prvý	Druhý
A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím (78 %)	Riziko úrazov vo vozidlách počas práce (73 %)
B, D, E, F: Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie	Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím (82 %)	Zdvíhanie alebo premiestňovanie ľudí alebo ťažkých bremien (71 %)
C: Výroba	Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím (77 %)	Opakované pohyby rukou alebo ramenom (58 %)
G, H, I, R: Obchod, doprava, stravovanie/ubytovanie a rekreačné činnosti	Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. (62 %)	Opakované pohyby rukou alebo ramenom (49 %)
J, K, L, M, N, S: Činnosti týkajúce sa IT, finančníctva, obchodovania s nehnuteľnosťami a ostatných technických, vedeckých alebo osobných služieb	Únavné alebo bolestivé pozície vrátane dlhodobého sedenia (64 %)	Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. (56 %)
O: Verejná správa	Únavné alebo bolestivé pozície vrátane dlhodobého sedenia (76 %)	Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. (68 %)
P, Q: Činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce.	Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. (75 %)	Únavné alebo bolestivé pozície vrátane dlhodobého sedenia (61 %)

Základ: všetky organizácie v EÚ-28.

- (82 % organizácií v odvetví v EÚ-28), poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu (78 %) a výroby (77 %).
- Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. je najbežnejším rizikovým faktorom pri činnostiach v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (75 %), ako aj obchodu, dopravy, stravovania/ubytovania a rekreačných činností (62 %). Tak ako v prípade ostatných faktorov psychosociálneho rizika, najčastejšie sa uvádzajú v organizáciách verejnej správy a v odvetví služieb.
- Únavné alebo bolestivé pozície vrátane dlhodobého sedenia sú najčastejšie hlásenými rizikovými faktormi v oblasti verejnej správy (76 %) a činností týkajúcich sa IT, finančníctva, obchodovania s nehnuteľnosťami a ostatných technických, vedeckých alebo osobných služieb (64 %). Zaujímavé je, že prípady opakovaných pohybov rukou alebo ramenom sa často uvádzajú v organizáciách vo všetkých odvetviach, čím sa potvrdzuje, že fyzikálne rizikové faktory pre ochorenia podporno-pohybovej sústavy sú bežné pre všetky činnosti.
- K odvetviam činnosti podľa rizikového faktora, ktoré zaujímajú prvé miesto v rebríčku z hľadiska percentuálneho podielu organizácií, ktoré ho uvádzajú, patrí poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov, ktoré vykazujú najvyšší podiel pre päť posudzovaných rizikových faktorov: teplo, zima alebo sucho (65 % organizácií v odvetví v EÚ-28), chemické alebo biologické látky (63 %), opakované pohyby rukou alebo ramenom (63 %), dlhý alebo nepravidelný pracovný čas (35 %) a vyššie zmienené riziko úrazov vo vozidlách počas práce (73 %). Tieto výsledky poukazujú na fyzicky náročné pracovné podmienky v tomto odvetví (pozri tabuľku 2).
- Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie obsadzujú vrchné priečky v oblasti rizík úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím (82 %), zdvíhaním alebo premiestňovaním ľudí alebo ťažkých bremien (71 %), zvýšeným rizikom pošmyknutia, zakopnutia a pádu (63 %) a silným hlukom (61 %). Verejná správa a činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce predstavujú zvyšných sedem rizikových faktorov.

Tabuľka 2: Rizikový faktor a odvetvie činnosti, v ktorých sa najčastejšie uvádzali (v % organizácií v EÚ-28)

Rizikový faktor (v % organizácií v EÚ-28 vo všetkých odvetviach)	Najčastejšie uvádzané odvetvia (v % organizácií v EÚ-28 podľa odvetvia)
Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. (58 %)	P, Q: Činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (75 %)
Únavné alebo bolestivé pozície vrátane dlhodobého sedenia (56 %)	O: Verejná správa (76 %)
Opakované pohyby rukou alebo ramenom (52 %)	A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (63 %)
Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím (48 %)	B, D, E, F: Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie (82 %)
Zdvíhanie alebo premiestňovanie ľudí alebo ťažkých bremien (47 %)	B, D, E, F: Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie (71 %)
Riziko úrazov vo vozidlách počas práce (46 %)	A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (73 %)
Časová tieseň (43 %)	P, Q: Činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (50 %)
Chemické alebo biologické látky (38 %)	A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (63 %)
Zvýšené riziko pošmyknutia, zakopnutia alebo pádu (36 %)	B, D, E, F: Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie (63 %)
Teplo, zima alebo sucho (36 %)	A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (65 %)
Silný hluk (30 %)	B, D, E, F: Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie (61 %)
Dlhý alebo nepravidelný pracovný čas (23 %)	A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (35 %)
Zlá komunikácia alebo spolupráca v rámci organizácie (17 %)	O: Verejná správa (26 %)
Neistota zamestnania (15 %)	O: Verejná správa P, Q: Činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (19 %)
Nedostatočný vplyv zamestnancov na tempo práce alebo pracovné procesy (13%)	O: Verejná správa (18 %)
Diskriminácia napríklad z dôvodu pohlavia, veku alebo etnickej príslušnosti (2 %)	P, Q: Činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (4 %)

Základ: všetky organizácie v EÚ-28.

Hodnotenie rizík

Dôležitou otázkou v oblasti BOZP skúmanou v rámci prieskumu ESENER 2 je, či sa na pracoviskách pravidelne kontroluje bezpečnosť a ochrana zdravia ako súčasť hodnotenia rizík, ktoré je kľúčovým aspektom európskeho prístupu k BOZP, ako sa uvádza v rámcovej smernici EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (smernica 89/391/EHS).

- V prieskume ESENER 2 sa uvádza, že 76 % organizácií v EÚ-28 pravidelne vykonáva hodnotenia rizík² a väčšina z nich uvádza, že sú zdokumentované (92 %). Podľa očakávania má vykonávanie hodnotení rizík pozitívnu koreláciu s veľkosťou organizácie, a to od 69 % spomedzi mikropodnikov zamestnávajúcich 5 až 9 zamestnancov do 96 % spomedzi tých, ktoré majú viac ako 250 zamestnancov.
- Podľa krajín sa tieto hodnoty pohybujú od 94 % organizácií v Taliansku a Slovinsku do 37 % v Luxembursku. V jednotlivých odvetviach najvyššie podiely zodpovedajú tým najnebezpečnejším aspektom, ako je výroba (85 %), poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (84 %) a výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie (83 %).
- Ako zobrazuje graf 2, zaujímavé je, že pokiaľ ide o podiel organizácií, v ktorých hodnotenia rizík vykonávajú prevažne interní zamestnanci, existujú tu výrazné rozdiely. Poradie krajín sa značne mení, pričom na jeho vrchole sa nachádza Dánsko (76 % organizácií), Spojené kráľovstvo (68 %) a Švédsko (66 %). Najnižší podiel bol zistený v Slovinsku (7 %), Chorvátsku (9 %) a Španielsku (11 %).
- Zdá sa, že je tu súvislosť medzi veľkosťou organizácie, keďže percento podielu organizácií, v ktorých hodnotenia rizík vykonávajú prevažne interní zamestnanci, sa zvyšuje úmerne s ich veľkosťou. Z toho však nemožno dospieť k žiadnemu záveru o kvalite týchto hodnotení rizík – v niektorých krajinách môže zo zákona vyplývať povinnosť uzatvoriť zmluvu na služby v oblasti BOZP pre takéto úlohy –, ale v zásade a za predpokladu, že tie služby, ktoré kontrolujú prácu, sú najvhodnejšie na kontrolu rizík, by všetky podniky mali byť schopné vykonávať základné hodnotenie rizík iba pomocou svojich zamestnancov.
- K aspektom, ktoré sa v rámci hodnotenia rizík na pracovisku uvádzali najčastejšie, patrí bezpečnosť strojov, zariadení a inštalácií (84 %), po ktorých nasledujú pracovné pozície, fyzické pracovné požiadavky a opakované pohyby (75 %).

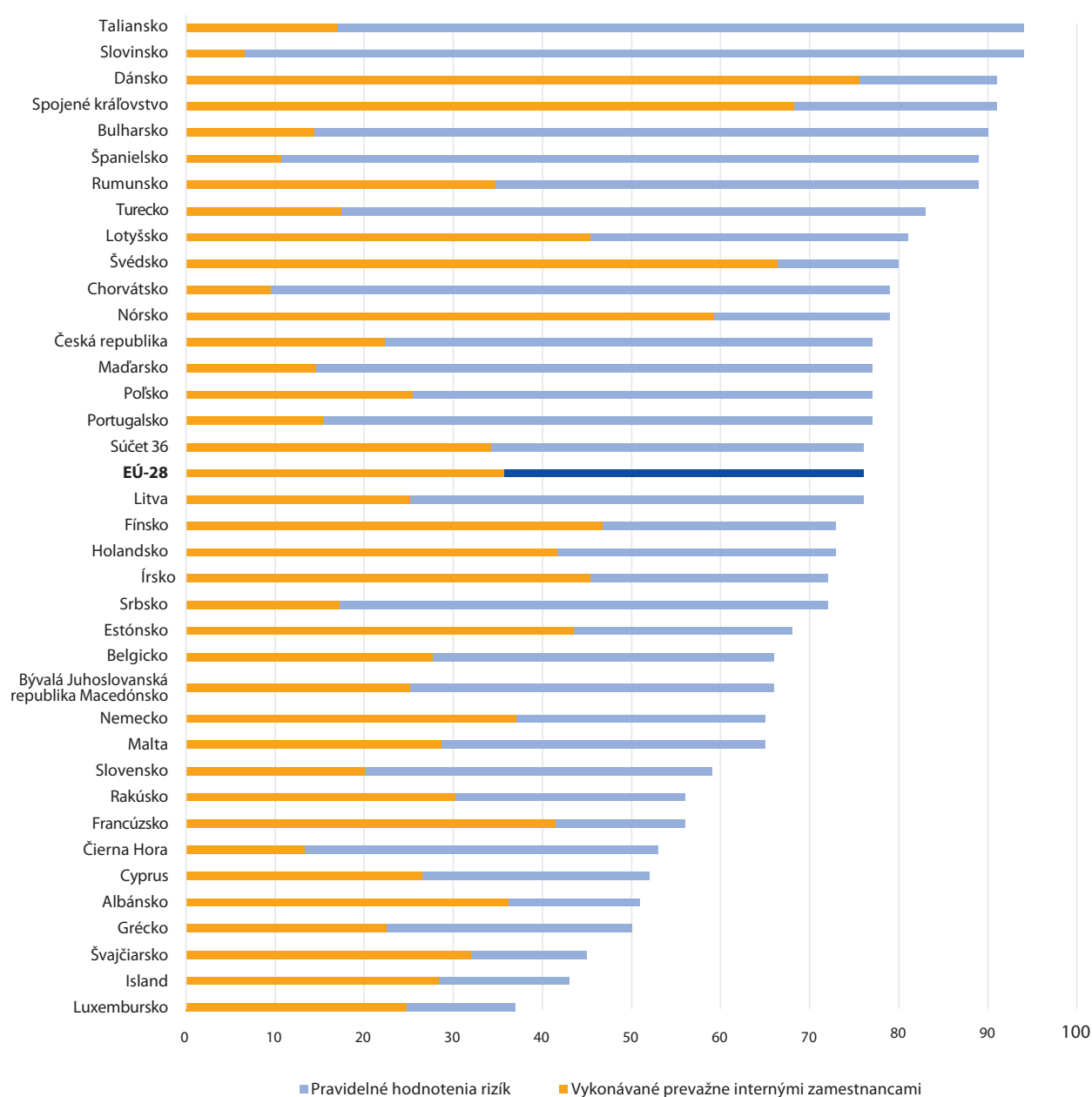
2 Absolútne úrovne hodnotenia rizík, ktoré sa uvádzajú v prieskume ESENER 2, sa do istej miery pravdepodobne nadhodnocujú. Tento typ „chybného merania“ je bežný pre všetky prieskumy a v rámci prieskumu ESENER 2 sa vynaložilo všetko úsilie, aby sa udržalo na minime. A čo je najdôležitejšie, táto metodika zabezpečuje použitie týchto úrovní pre platné porovnávanie medzi krajinami a pre analýzy voči ostatným premenným, na ktoré sa prieskum predovšetkým zameriava.

- Zaujímavé je, že spomedzi tých organizácií, ktoré vykonávajú hodnotenia rizík a majú zamestnancov, ktorí pracujú z domu, iba 29 % uviedlo, že tieto hodnotenia rizík zahŕňajú aj prácu z domu, pričom najvyšší podiel spomedzi týchto organizácií bol vo verejnej správe (40 %). Aj napriek tomu, že tieto zistenia tvoria iba 13 % celkovej vzorky opýtaných organizácií, treba mať stále na pamäti, že označujú postupy riadenia BOZP so zreteľom na nové pracovné schémy organizácie.
- Podobne a pri zameraní na tie organizácie, ktoré majú okrem priamo zamestnávajúcich osôb aj iné typy zamestnancov, ako sú napríklad dočasní agentúrni pracovníci, subdodávatelia a samostatne zárobkovo činné osoby, 62 % týchto organizácií v EÚ-28 vykonávajúcich hodnotenie rizík uviedlo, že do svojich hodnotení rizík zahrnulo aj tieto iné typy zamestnancov.
- Väčšina opýtaných organizácií v EÚ-28, ktoré pravidelne vykonávajú hodnotenia rizík, ich považuje za užitočný spôsob riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia (90 %), čo je medzi odvetvami činnosti a veľkosťami organizácií konzistentné zistenie.
- Pokiaľ ide o tie organizácie, ktoré pravidelne nevykonávajú hodnotenia rizík, medzi hlavné dôvody takéhoto konania patrí, že tieto riziká a nebezpečenstvá sú už známe (83 % organizácií) a že neboli zaznamenané nijaké väčšie problémy (80 %). Tieto výsledky predstavujú 24 % opýtaných organizácií, aj keď sa stále vynára otázka: Majú tieto organizácie, konkrétne tie najmenšie, skutočne menej problémov alebo si jednoducho menej uvedomujú riziká na pracovisku?
- Zaujímavé je, že podniky najmenších tried v porovnaní so svojimi väčšími konkurentmi menej často uvádzajú, že tento postup predstavuje prívelkú záťaž: 22 % organizácií, ktoré zamestnávajú 5 až 9 osôb, v porovnaní s 31 % spomedzi tých, ktoré zamestnávajú viac ako 250 osôb (graf 3).

Všeobecné riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia v organizácii

- V 90 % organizácií v EÚ-28 majú zamestnanci k dispozícii dokument, v ktorom sú vysvetlené povinnosti a postupy týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti, pričom väčší výskyt bol zaznamenaný vo väčších organizáciách. V odvetviach činnosti neexistujú výrazné rozdiely, zatiaľ čo podľa krajín najväčší podiel pripadá na Spojené kráľovstvo, Slovinsko, Rumunsko, Poľsko a Taliansko (98 % vo všetkých z nich) na rozdiel od Čiernej Hory (50 %), Albánska (57 %) a Islandu (58 %).
- V EÚ-28 stanovuje každý rok 41 % organizácií osobitný rozpočet a vybavenie pre opatrenia týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti, pričom ich podiel sa zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie. V jednotlivých odvetviach je toto číslo zreteľne vyššie v prípade organizácií v oblasti verejnej správy (63 %). Zo zistení spomedzi jednotlivých krajín vyplýva, že Rumunsko (66 %), Turecko (64 %) a Litva (62 %) vykazujú

Graf 2: Pravidelne vykonávané hodnotenia rizík na pracovisku a hodnotenia rizík, ktoré vykonávajú prevažne interní zamestnanci, podľa krajín (v % organizácií)



Základ: všetky organizácie všetkých 36 krajín.

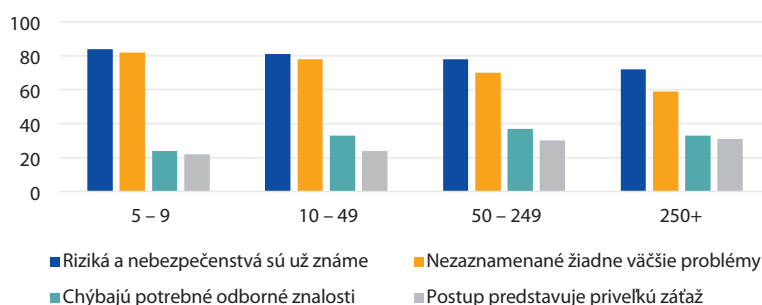
Poznámka: Údaje o hodnoteniach rizík, ktoré vykonávajú prevažne opýtaní interní zamestnanci pre tie organizácie, ktoré uviedli, že pravidelne vykonávajú hodnotenia rizík. Percentá v tabuľke boli prepočítané so zreteľom na celkový základ všetkých organizácií.

najvyššie podiely v porovnaní s Dánskom (15 %), Islandom (19 %) a Rakúskom (23 %).

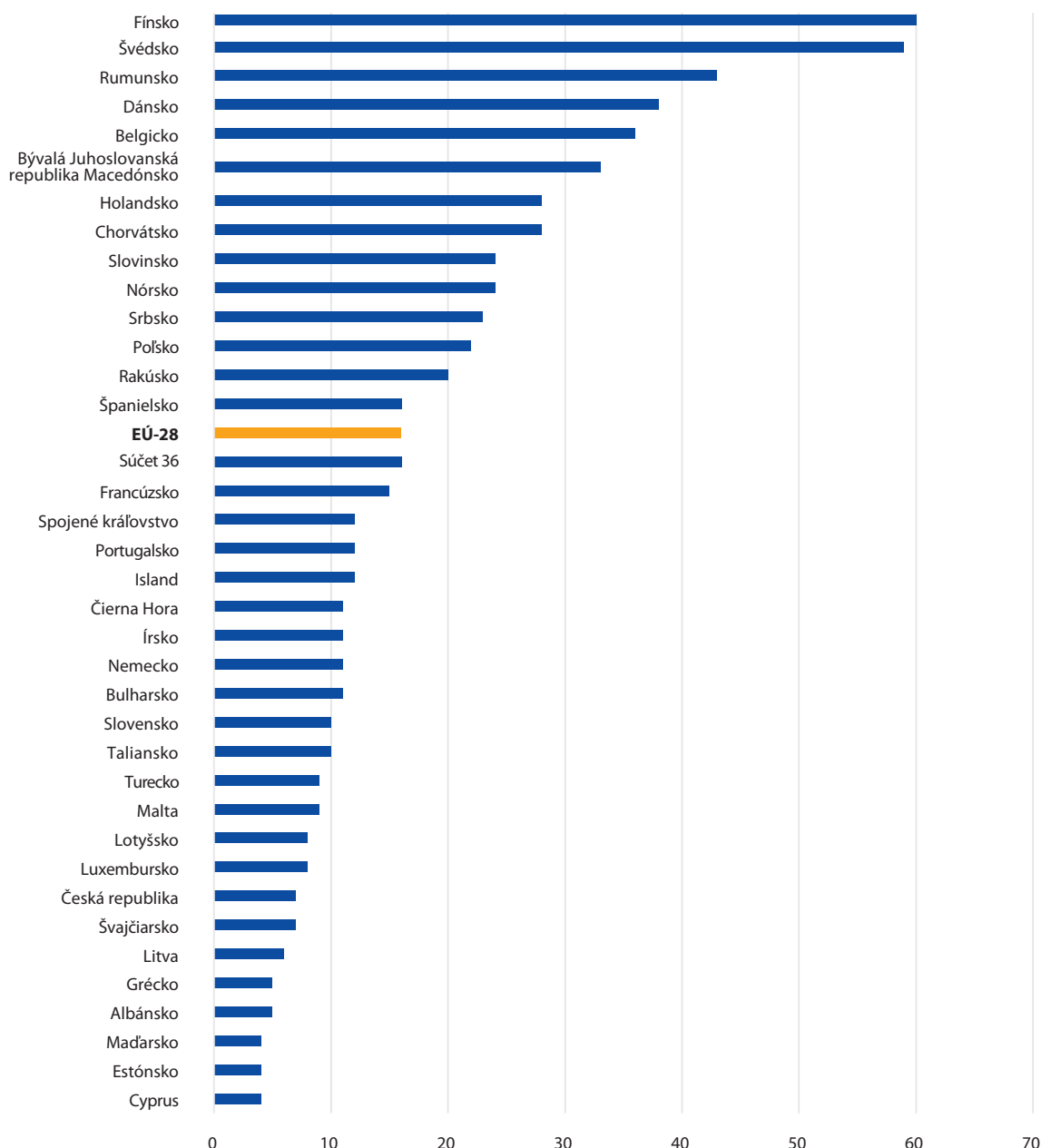
- Zapojenie manažmentu do BOZP je kľúčovým faktorom pri uplatňovaní opatrení na riešenie problémov v oblasti BOZP. Z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že 61 % organizácií v EÚ-28 uvádza, že o problémoch ochrany zdravia a bezpečnosti sa pravidelne diskutuje na vrcholovej úrovni manažmentu, pričom tento podiel je tým vyšší, čím väčšia je organizácia. Podľa jednotlivých krajín sa častejšie uvádza v Českej republike (81 %), Spojenom kráľovstve (79 %) a Rumunsku (75 %), zatiaľ čo nižšie percento pripadá na Čiernu Horu (25 %), Estónsko (32 %), Island a Slovinsko (35 %).
- Tímoví vedúci a vedúci oddelení absolvujú v 73 % organizácií školenia o riadení BOZP vo svojich tímoch, pričom ich podiel rastie úmerne s veľkosťou podniku, a najčastejšie ho uvádzajú organizácie pôsobiace v oblasti výstavby, nakladania s odpadom, dodávky vody a elektrickej energie (82 %) a v oblasti poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu (81 %). Podľa jednotlivých krajín sa tieto školenia najčastejšie vykonávajú v Českej republike (94 %), Taliansku (90 %), Slovinsku a na Slovensku (84 %) na rozdiel od Islandu (38 %), Luxemburska (43 %) a Francúzska (46 %).
- Pokiaľ ide o využívanie služieb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, najčastejšie sa uvádza využívanie lekárov zaoberajúcich sa ochranou zdravia pri práci (68 %), všeobecných lekárov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia (63 %) a odborníkov na prevenciu nehôd (52 %). Pokiaľ ide o psychosociálne riziká, využívanie služieb psychológa uviedlo iba 16 % organizácií v EÚ-28 (graf 4). Je však zaujímavé, že v jednotlivých krajinách existujú výrazné rozdiely: vo Fínsku a Švédsku približne 60 % organizácií uviedlo, že využívajú služby psychológa, či už interného, alebo externého.

- V rámci prieskumu ESENER 2 bola organizáciám položená otázka týkajúca sa opatrení na podporu zdravia medzi zamestnancami. Najčastejšie hláseným opatrením (35 % organizácií v EÚ-28) je zvyšovanie informovanosti o prevencii závislostí (fajčenie, alkohol, drogy), po ktorom nasleduje zvyšovanie informovanosti o výžive (29 %) a podpora športových aktivít po pracovnom čase (28 %). Podľa jednotlivých odvetví opatrenia zamerané na podporu zdravia najčastejšie uvádzajú organizácie pôsobiace v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce. Podľa krajín najvyšší podiel pripadá na organizácie vo Fínsku, ktoré zaujímajú prvé miesto v rebríčku z hľadiska zvyšovania informovanosti o prevencii závislostí (59 % organizácií) a druhé miesto v prípade zvyšných troch opatrení, pričom mimoriadne vysoký podiel organizácií (78 %) uvádzalo podporu športových aktivít po pracovnom čase (80 % vo Švédsku).
- Ako už bolo uvedené, rizikové faktory vedúce k poškodeniam podporno-pohybovej sústavy hlásili organizácie vo všetkých odvetviach činnosti rovnako. Pokiaľ ide o preventívne opatrenia, z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že 85 % organizácií, ktoré uviedli existenciu rizík v oblasti zdvíhania alebo premiestňovania ľudí alebo ťažkých bremien, disponuje zariadením, ktoré im uľahčuje túto alebo inú fyzicky náročnú prácu. Tento podiel sa zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie a podľa očakávania sa najčastejšie uvádza v tých odvetviach, ktoré sú charakterizované fyzicky náročnejšou prácou, ako je výroba (96 %), poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (93 %) a výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie (92 %). Podľa jednotlivých krajín sú tieto údaje najvyššie vo Fínsku (94 %), v Čiernej Hore (93 %) a na Islande (90 %) v porovnaní so Slovenskom (71 %), Chorvátskom (72 %) a Gréckom (73 %).
- Druhým najčastejšie uvádzaným opatrením na predchádzanie poškodeniam podporno-pohybovej sústavy je poskytovanie

Graf 3: Dôvody, prečo sa hodnotenia rizík na pracovisku nevykonávajú pravidelne, podľa veľkosti organizácie (v % organizácií v EÚ-28)



Základ: organizácie v EÚ-28, ktoré pravidelne nevykonávajú hodnotenia rizík.

Graf 4: Využívanie služieb interného alebo externého psychológa podľa krajín (v % organizácií)

Základ: všetky organizácie, všetkých 36 krajín.

ergonomického vybavenia (73 %), ktoré sa opäť zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie a najčastejšie sa vyskytuje v oblasti IT, finančníctva, obchodovania s nehnuteľnosťami a ostatných činností týkajúcich sa technických, vedeckých alebo osobných služieb (82 %) a verejnej správy (82 %).

Najčastejšie ho uvádzajú organizácie vo Švédsku (84 %) a v Dánsku (83 %) na rozdiel od Slovenska, Litvy a Bulharska (51 % vo všetkých troch krajinách).

Psychosociálne riziká a ich riadenie

Významné zmeny, ku ktorým dochádza vo svete práce, majú za následok vznik psychosociálnych rizík. Tieto riziká, ktoré súvisia so spôsobom návrhu, organizácie a riadenia práce, ako aj s jej hospodárskym a sociálnym kontextom práce, majú za následok zvýšenú úroveň stresu a môžu viesť k závažnému poškodeniu duševného a fyzického zdravia.

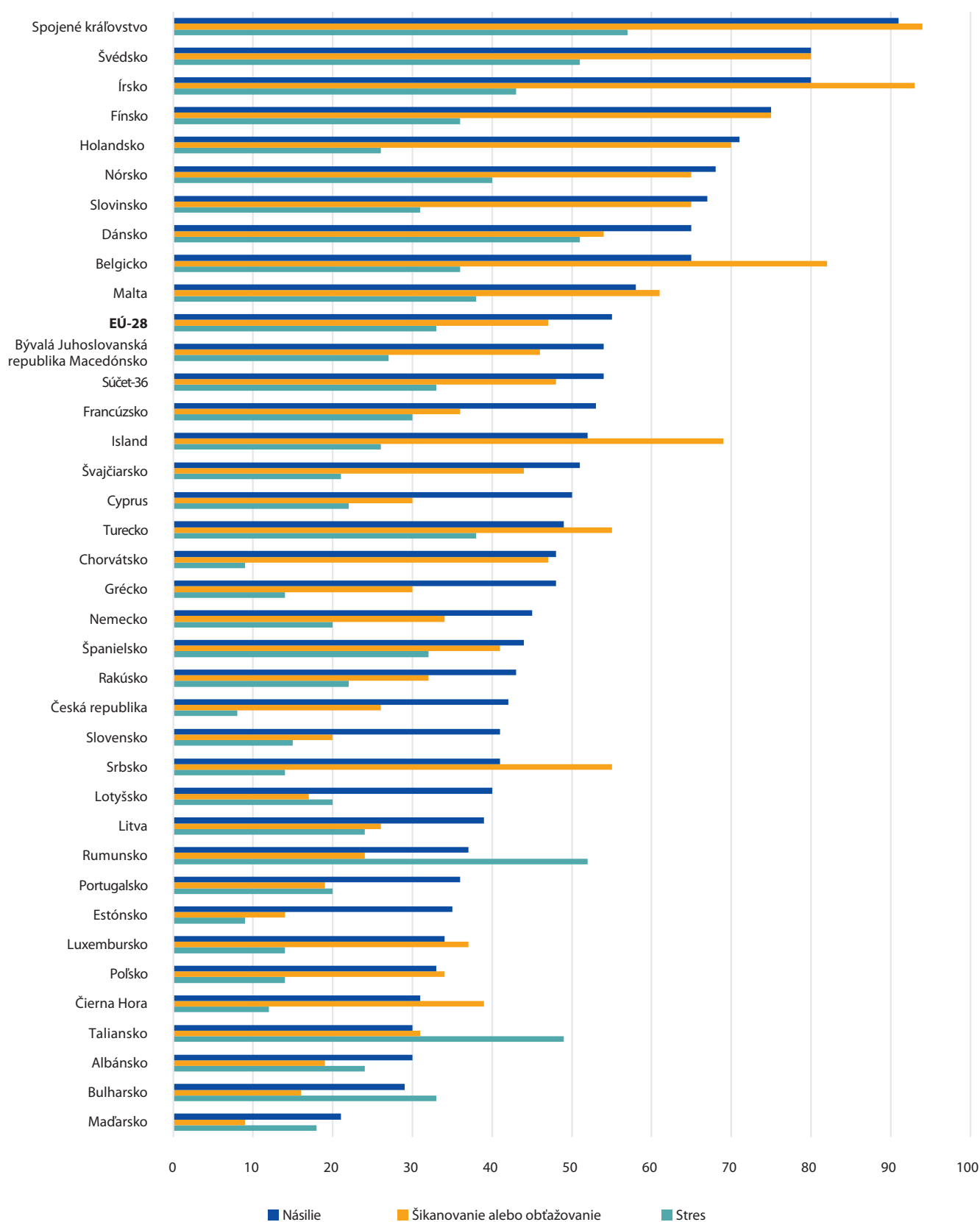
- Ako už bolo uvedené, nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. (58 %) a časová tieseň (43 %) sú dve najčastejšie hlásené psychosociálne rizikové faktory v organizáciách v EÚ-28. Oba rizikové faktory majú podobný odvetvový profil, pričom najčastejšie sa vyskytujú v organizáciách pôsobiach v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce, ako aj verejnej správy, zatiaľ čo najnižší podiel pripadá na oblasť poľnohospodárstva, lesníctva, rybolovu a výroby. Oba rizikové faktory, najmä však časová tieseň, sa zvyšujú úmerne s veľkosťou organizácie.
- Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď. častejšie hlásia ako rizikový faktor organizácie v Čiernej Hore (78 %), vo Francúzsku a v Estónsku (70 %) v porovnaní s Tureckom (28 %), Talianskom (37 %) a Litvou (39 %).
- Pokiaľ ide o časovú tieseň, ktorú najčastejšie uvádzajú organizácie v severských krajinách, zdá sa, že je tu zoskupenie krajín, pričom ostatné krajiny vykazujú isté rozdiely: Švédsko a Fínsko (74 %), za ktorými tesne nasleduje Dánsko (73 %), Nórsko a Island (71 %). Ďalšou krajinou v rebríčku je Holandsko (62 %). Najnižší podiel znovu pripadá na Turecko (15 %), Litvu (16 %) a Taliansko (21 %).

Riadenie psychosociálnych rizík

- Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov sa vníma ako problematickejšie než iných faktorov. Takmer jedna z piatich organizácií, ktoré uviedli, že musia prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi alebo čelia časovej tiesni, tiež uviedla, že im chýbajú informácie alebo vhodné nástroje na účinné odstránenie tohto rizika.

- Z prieskumu ESENER 2 podľa jednotlivých odvetví vyplýva, že najvyšší podiel organizácií, ktoré uviedli, že im chýbajú informácie alebo nástroje na účinné riadenie týchto rizík, sa nachádza vo verejnej správe, po ktorej nasleduje oblasť finančníctva, obchodovania s nehnuteľnosťami a ostatné činnosti týkajúce sa technických, vedeckých alebo osobných služieb na jednej strane a činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce na strane druhej.
- V nadväznosti na to sa v prieskume ESENER 2 skúmajú spôsoby, akými organizácie riadia psychosociálne riziká, tým, že sa v ňom kladú otázky týkajúce sa: a) akčných plánov a postupov na zvládanie stresu, šikanovania alebo obťažovania a prípadov ohrozovania, zneužívania alebo útokov a b) osobitných opatrení, ktoré boli prijaté za posledné tri roky.
- Približne 33 % organizácií v EÚ-28, ktoré majú viac ako 20 zamestnancov, uviedlo, že majú akčný plán na prevenciu pracovného stresu (graf 5), pričom tento údaj sa zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie a oveľa častejšie sa uvádza pri činnostiach v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce. V jednotlivých krajinách existujú výrazné rozdiely, pričom najvyšší podiel sa zistil v Spojenom kráľovstve (57 %), Rumunsku (52 %), vo Švédsku a v Dánsku (51 %) v porovnaní s Českou republikou (8 %), Chorvátskom a Estónskom (9 %).
- Predovšetkým spomedzi tých organizácií, ktoré uviedli nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi alebo žiakmi, 55 % organizácií zamestnávajúcich 20 alebo viac zamestnancov uviedlo, že zaviedlo postup na riešenie tohto typu rizika (priemer EÚ-28). Tento podiel stúpol na 72 % v prípade organizácií pôsobiach v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce. V jednotlivých krajinách pripadá najvyšší podiel na Spojené kráľovstvo (91 %), Švédsko a Írsko (80 %), pričom najnižší podiel bol zistený v Maďarsku (21 %) a Bulharsku (29 %).
- Pokiaľ ide o prijímané opatrenia, medzi dve najčastejšie v rámci EÚ-28 patrí reorganizácia práce s cieľom znížiť pracovné nároky a tlak v zamestnaní (38 %) a dôverné poradenstvo pre zamestnancov (36 %). Ako vyplýva z grafu 6, toto percento sa zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie. Podľa krajín sa tieto opatrenia najčastejšie hlásia v severských krajinách, pričom však neexistuje jasný vzorec, zatiaľ čo podľa jednotlivých

Graf 5: Akčný plán na prevenciu pracovného stresu a zavedenie postupov na riešenie šikanovania alebo obťažovania a prípadov ohrožovania, zneužívania alebo útokov (v % organizácií)



Základ: organizácie vo všetkých 36 krajinách, ktoré majú viac ako 19 zamestnancov.

Otázka týkajúca sa postupov riešenia prípadov ohrožovania, zneužívania alebo útokov zo strany klientov, pacientov, žiakov alebo iných externých osôb bola položená iba tým organizáciám, ktoré uviedli existenciu rizikového faktora „nutnosti prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď.“.

Graf 6: Opatrenia na prevenciu psychosociálnych rizík za posledné tri roky (v % organizácií v EÚ-28)

Základ: všetky organizácie v EÚ-28.

odvetví najvyšší podiel jasne vykazujú organizácie pôsobiace v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce.

- O niečo viac ako polovica všetkých opýtaných organizácií v EÚ-28 (53 %) uviedla, že majú dostatok informácií o tom, ako zahrnúť psychosociálne riziká do hodnotenia rizík. Podľa očakávania sa tento podiel mení skôr v závislosti od veľkosti organizácie než podľa odvetvia, pričom konkrétne podľa krajín sa najvyššie údaje zaznamenali v Slovinsku (75 %) a Taliansku (74 %) v porovnaní s Maltou (35 %) a Slovenskom (40 %).

Stimuly a prekážky

Faktory, ktoré motivujú organizácie zaoberať sa riadením BOZP a riadením psychosociálnych rizík, alebo dôvody ich zanedbávania sú rôzne, napríklad dodržiavanie zákonov a predpisov, racionálnosť, zohľadnenie obchodného zisku alebo nákladov, orientácia na hodnoty a normy atď. Existujú však aj početné významnejšie faktory, napríklad úroveň informovanosti a poradie dôležitosti, záväzky manažmentu a zainteresovanosť zamestnancov, ktoré sú dôležitými stimulmi riadenia BOZP a riadenia psychosociálnych rizík.

Stimuly

- Pokiaľ ide o dôvody, ktoré podniky motivujú na riadenie BOZP, 85 % organizácií v EÚ-28 uvádza ako hlavný dôvod plnenie právnych záväzkov. Je tu nepatrná, pozitívna korelácia s veľkosťou organizácie, pričom pri porovnaní jednotlivých odvetví neexistujú výrazné rozdiely. Podľa jednotlivých krajín sa tento podiel pohybuje od 68 % organizácií v Dánsku (mimo EÚ-28 najnižší podiel vykazuje Čierna Hora: 57 %) do 94 % v Portugalsku (tabuľka 3).
- Druhým najdôležitejším stimulom pre činnosť v oblasti BOZP je splnenie očakávaní zamestnancov alebo ich zástupcov (79 %), ktorý je najvyšší spomedzi organizácií pôsobiacich v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce. V závislosti od veľkosti organizácie nebadať nijaké výrazné rozdiely.

- V niektorých krajinách, najmä v tých, ktoré vstúpili do Európskej únie v roku 2004, a v niektorých kandidátskych krajinách je ako hlavný dôvod na riešenie problematiky ochrany zdravia a bezpečnosti najčastejšie uvádzaným stimulom zachovanie dobrého mena organizácie.

Prekážky

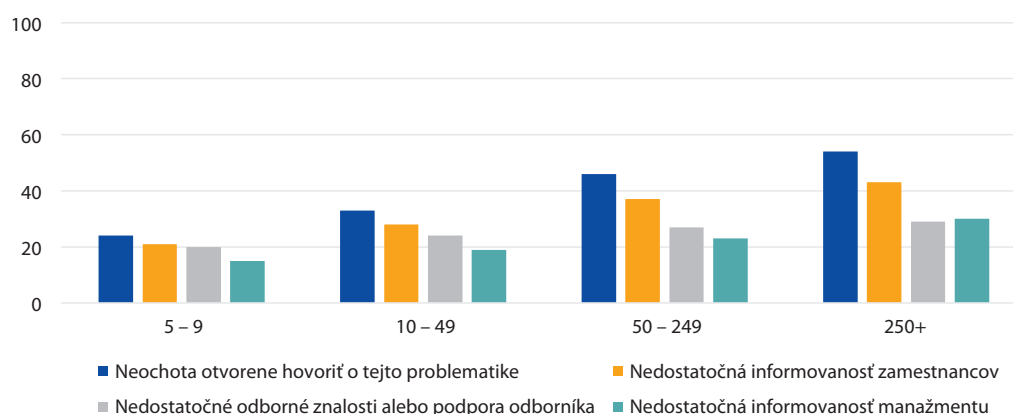
- Zo zistení týkajúcich sa hlavných problémov pri riešení ochrany zdravia a bezpečnosti vyplýva, že najčastejšie hlásenou prekážkou je ako „najväčší problém“ zložitost právnych záväzkov (40 % organizácií v EÚ-28), po ktorej nasleduje administratíva (29 %). Obe prekážky spravidla častejšie uvádzajú organizácie pôsobiace v oblasti výroby, verejnej správy a výstavby, hospodárenia s odpadom, dodávky vody a elektrickej energie, a pokiaľ ide o veľkosť, zdá sa, že najmenšie organizácie ich uvádzajú častejšie ako ich väčšie náprotivky.
- V jednotlivých krajinách bol najnižší podiel zistený v Srbsku (9 %), Čiernej Hore (11 %), Slovinsku (14 %) a Litve (14 %), zatiaľ čo najvyšší podiel pripadal na Taliansko (67 %), Turecko (60 %) a Grécko (54 %). Zaujímavé je, že v severných krajinách (Dánsko, Fínsko, Nórsko a Švédsko) predstavuje najväčší problém pri riešení problematiky ochrany zdravia a bezpečnosti nedostatok času alebo zamestnancov. Naproti tomu organizácie v Litve, Lotyšsku, Čiernej Hore, na Malte, v Rumunsku, Srbsku, Slovinsku, Slovensku, Bulharsku a na Cypre ako najčastejší problém uvádzajú nedostatok finančných prostriedkov.
- Ako už bolo uvedené, vo veľkej časti organizácií v EÚ-28 boli zaznamenané niektoré psychosociálne rizikové faktory, konkrétne nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými pacientmi, zákazníkmi a žiakmi a časová tieseň. Takisto sa poukázalo na to, že riadenie psychosociálnych rizikových faktorov sa zdá byť problematickejšie, ako to dokazuje nedostatok informácií alebo vhodných preventívnych nástrojov na ich účinné riešenie.

Tabuľka 3: Dôvody riešenia bezpečnosti a ochrany zdravia v organizácii (v % organizácií, ktoré uviedli „hlavný dôvod“, v EÚ-28)

Dôvody (% priemer EÚ-28)	Krajina	
	Vysoký	Nízky
Plnenie právnych záväzkov (85 %)	Portugalsko (94 %) Estónsko (92 %) Nórsko (92 %)	Čierna Hora (57 %) Island (65 %) Dánsko (68 %)
Splnenie očakávaní zamestnancov alebo ich zástupcov (79 %)	Taliansko (93 %) Estónsko (91 %) Nórsko (90 %)	Poľsko (48 %) Slovensko (53 %) Česká republika (53 %)
Predchádzanie pokutám od inšpektorátu práce (78 %)	Taliansko (96 %) Portugalsko (93 %) Bulharsko (91 %)	Švajčiarsko (57 %) Island (57 %) Čierna Hora (60 %)
Zachovanie dobrého mena organizácie (77 %)	Estónsko (93 %) Cyprus (92 %) Taliansko (92 %)	Poľsko (39 %) Francúzsko (61 %) Dánsko (68 %)
Udržanie alebo zvýšenie produktivity (64 %)	Portugalsko (88 %) Turecko (86 %) Cyprus (86 %)	Poľsko (30 %) Francúzsko (41 %) Maďarsko (51 %)

Základ: všetky organizácie v EÚ-28.

- Prieskum ESENER 2 so zreteľom na tieto výsledky poukazuje na to, že neochota otvorene hovoriť o týchto otázkach je hlavným problémom pri riešení psychosociálnych rizík (30 % organizácií v EÚ-28), čo sa tak ako všetky ostatné problémy častejšie uvádza úmerne s rastom veľkosti organizácie (graf 7).
- Zo zistení v jednotlivých odvetviach vyplýva, že organizácie pôsobiace v oblasti verejnej správy častejšie uvádzajú tento problém (38 %), pričom podľa krajiny bol najväčší podiel zistený vo Fínsku (44 %), v Írsku (40 %) a vo Francúzsku (36 %) na rozdiel od bývalej Juhoslovanskej republiky Macedónsko a Slovinska (15 %) a Maďarska (17 %). Ide o najčastejšie hlásený problém s riešením psychosociálnych rizík v 20 krajinách.
- Druhou najčastejšou prekážkou je nedostatok informovanosti zamestnancov (26 %), ktorú v súčasnosti najčastejšie uvádzajú organizácie v Estónsku, Španielsku, Chorvátsku, Maďarsku, na Malte, v Holandsku, Portugalsku, Rumunsku, Srbsku, vo Švédsku a v Turecku. Nedostatočná informovanosť zamestnancov sa častejšie uvádza úmerne s rastúcou veľkosťou organizácie a podľa odvetví bol najvyšší podiel zistený v oblasti výroby (32 %).

Graf 7: Problémy s riešením psychosociálnych rizík podľa veľkosti organizácie (v % organizácií v EÚ-28)

Základ: organizácie v EÚ-28, ktoré vo svojich podnikoch vykázali prítomnosť aspoň jedného faktora psychosociálneho rizika.

Účast' zamestnancov

V prieskume ESENER sa rozlišovalo medzi neformálnou účasťou (v zmysle priameho zapojenia zamestnancov) a formálnou účasťou zamestnancov zastúpením závodnými radami a odborovou organizáciou zamestnancov. Takéto rozlíšenie je významné, pretože tieto dva druhy sa líšia rozsahom účasti a stupňom regulácie. Neformálna alebo „priama“ účasť sa môže objaviť vo všetkých druhoch organizácií bez ohľadu na veľkosť alebo odvetvie. Na rozdiel od nej formálna alebo inštitucionálna účasť si vyžaduje zriadenie formálnych orgánov v súlade s vnútroštátnym právnym rámcom a sociálnymi tradíciami, čo logicky úzko súvisí s veľkosťou podniku.

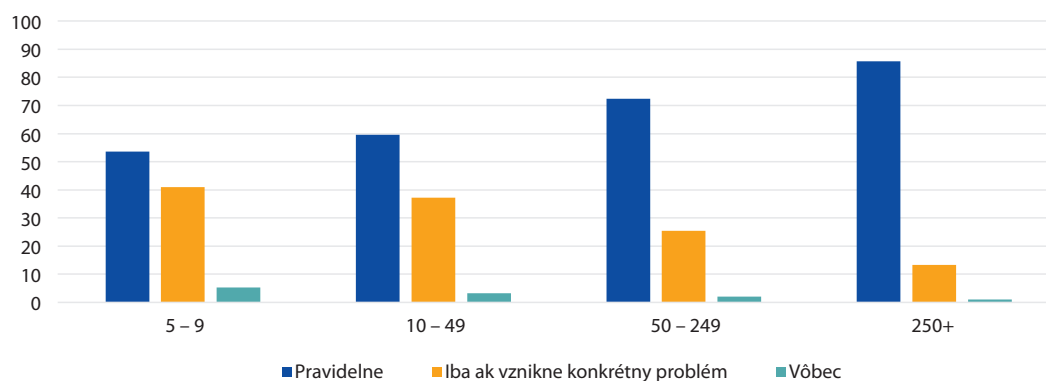
Kombinácia vysokej úrovne formálnej a neformálnej účasti (v zmysle sociálneho dialógu) je znakom kvalitnej práce vrátane kvality riadenia BOZP vo všeobecnosti a osobitne riadenia psychosociálnych rizík.

Konzultácie

- Pokiaľ ide o tie organizácie, ktoré oznámili, že v priebehu troch rokov pred uskutočnením prieskumu využili opatrenia na predchádzanie psychosociálnym rizikám, 63 % organizácií v EÚ-28 uviedlo, že zamestnanci zohrávali dôležitú úlohu pri príprave a zavádzaní takýchto opatrení. Podobné zistenia sa v jednotlivých krajinách líšia, a to od 77 % organizácií v Dánsku a Rakúsku až po 43 % na Slovensku.
- Vzhľadom na povahu psychosociálnych rizík by sa dalo očakávať, že opatrenia v tejto oblasti povedú k priamej účasti zamestnancov, a najmä k vysokej miere spolupráce všetkých subjektov na pracovisku.

- V nadväznosti na to z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že 81 % organizácií v EÚ-28 uviedlo účasť zamestnancov pri návrhu opatrení na základe hodnotenia rizík bez významných rozdielov medzi jednotlivými odvetviami. Zaujímavé je, že zistenia týkajúce sa veľkosti poukazujú na pomalý pokles podielu organizácií, ktoré zapájajú zamestnancov do návrhu opatrení na základe hodnotenia rizík, a to od 84 % organizácií, ktoré zamestnávajú 5 až 9 osôb, až po 77 % z nich, ktoré zamestnávajú viac ako 250 osôb.
- Z prieskumu ESENER 2 vyplýva, že medzi zástupcami zamestnancov a manažmentom sa v 56 % organizácií v EÚ-28, ktoré majú istú formu zastúpenia zamestnancov, pravidelne diskutuje o otázkach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia. Tento podiel sa výrazne zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie. Na druhej strane menšie organizácie častejšie vykazovali *ad hoc* reakcie, keďže 41 % z nich uviedlo, že takéto diskusie prebiehajú „iba vtedy, keď vznikne konkrétny problém“, a tento podiel sa úmerne s veľkosťou organizácie znižuje (pozri graf 8).
- Ak sa takéto stretnutia uskutočnia, 70 % organizácií v EÚ-28 uviedlo, že „prakticky nikdy“ nevznikajú spory týkajúce sa BOZP. Rast organizácie vedie k jasne klesajúcej tendencii, čo znamená, že čím väčšia organizácia, tým sa pravdepodobnejšie zaznamenajú spory.
- Hlavné oblasti sporov sa týkajú opatrení, ktoré je potrebné prijať (56 %), a investícií do zariadenia (45 %). Tieto zistenia sú naprieč odvetviami činnosti a veľkosťami organizácií pomerne konzistentné.

Graf 8: Ako často sa medzi zástupcami zamestnancov a manažmentom diskutuje o otázke ochrany zdravia a bezpečnosti (v % organizácií v EÚ-28)



Základ: organizácie v EÚ-28, ktoré uviedli istú formu zastúpenia zamestnancov.

Formálne zastúpenie zamestnancov

Pokiaľ ide o formálne zastúpenie zamestnancov, závodná rada je prítomná v 25 % organizácií v EÚ-28, pričom zástupcov odborových zväzov nahlásilo 15 % organizácií. Ako je zobrazené v grafe 9, formálne zastúpenie zamestnancov je zreteľne tým vyššie, čím väčšia je organizácia.

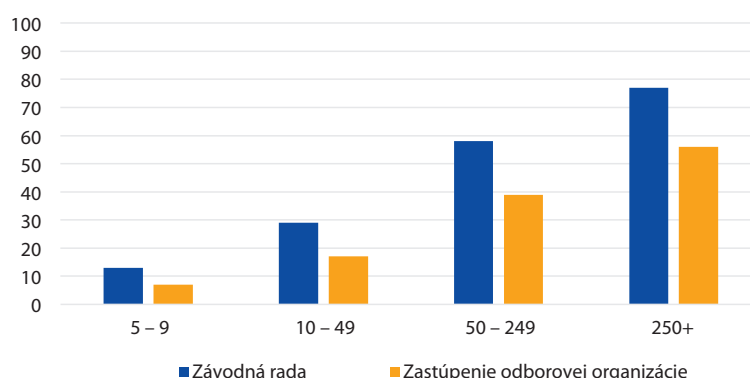
- Podľa odvetvia činnosti organizácie pôsobiace v oblasti verejnej správy a v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce vykázali najvyšší podiel závodných rád a zastúpení odborových zväzov.
- Najvyšší podiel zastúpenia odborových zväzov preukázali severské krajiny: Nórsko (71 %), Island (55 %) a Švédsko (54 %) v porovnaní s Albánskom (6 %) a Estónskom (7 %). Pokiaľ ide o závodné rady, najvyššie počty pripadajú na Luxembursko (41 %), Francúzsko a Slovensko (39 %), pričom najnižší podiel bol zaznamenaný na Islande (4 %), v Českej republike, Srbsku a Portugalsku (5 %).

Formálne zastúpenie v oblasti BOZP

- V súvislosti s formálnym zastúpením v oblasti BOZP (graf 10) sa v prieskume ESENER 2 zisťovala prítomnosť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Najčastejšie hláseným údajom bol zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, a to v prípade 58 % organizácií v EÚ-28, pričom najvyšší podiel uvádzali organizácie pôsobiace v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (67 %), výroby (64 %) a verejnej správy (59 %).

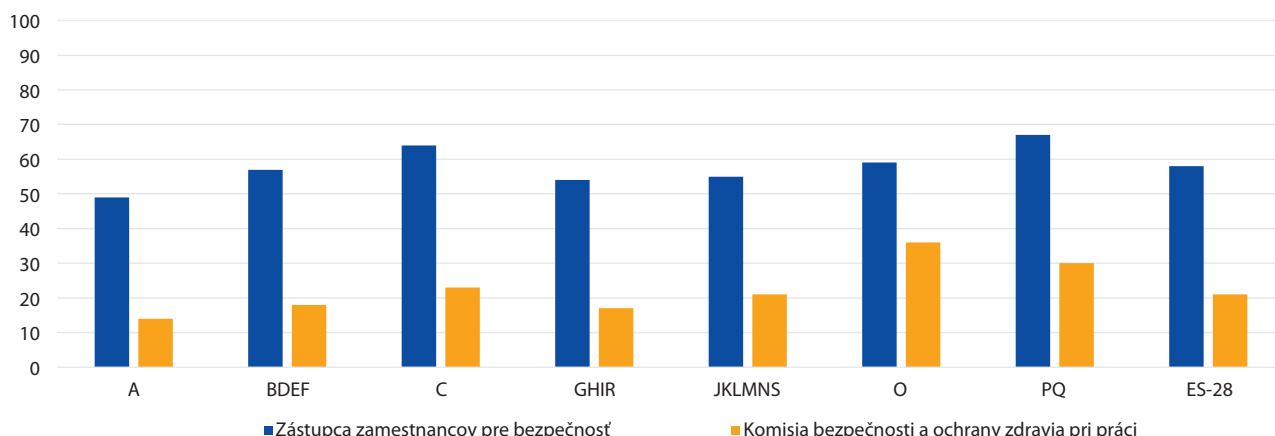
- Komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uviedlo 21 % organizácií v EÚ-28 a podľa odvetví sa opäť najčastejšie vyskytovali medzi organizáciami pôsobiacimi v oblasti verejnej správy (36 %) a vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce (30 %).
- Podľa očakávania sú tieto zistenia do veľkej miery podmienené veľkosťou organizácie, najmä v prípade komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá významne rastie tým viac, čím väčšia je organizácia.
- Podľa jednotlivých krajín sú zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť najbežnejším javom v Taliansku (87 %), Rumunsku a Litve (78 %), pričom najnižší podiel bol zistený v Čiernej Hore (17 %), Grécku (17 %) a Albánsku (20 %). Pokiaľ ide o komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najvyšší podiel pripadá na Dánsko (50 %), Bulharsko (44 %) a Turecko (40 %) na rozdiel od Lotyšska (2 %), bývalej Juhoslovanskej republiky, Macedónska (3 %) a Maďarska (3 %).
- A napokon 80 % organizácií v EÚ-28, ktoré majú zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť, uviedlo, že im v priebehu pracovného času zabezpečili školenie, ktoré im pomohlo plniť svoje povinnosti. Kým zistenia podľa jednotlivých odvetví nevykazujú nadmerné rozdiely, väčšiu tendenciu má veľkosť organizácie, keďže podiel rastie úmerne s jej veľkosťou. V jednotlivých krajinách existujú isté rozdiely, pričom najvyšší podiel uviedlo Slovensko (94 %), Estónsko (92 %) a Česká republika (89 %) na rozdiel od Albánska (43 %), Čiernej Hory (53 %) a Maďarska (64 %).

Graf 9: Formálne zastúpenie zamestnancov v organizácii: závodná rada a zastúpenie odborovej organizácie, veľkosť organizácie (v % organizácií v EÚ-28)



Základ: všetky organizácie v EÚ-28 – zisťované v tých krajinách, v ktorých sa uplatňujú formy zastúpenia.

Graf 10: Formálne zastúpenie BOZP v organizácii v závislosti od odvetvia činnosti: zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a komisia pre BOZP (v % organizácií v EÚ-28)



Základ: všetky organizácie v EÚ-28 – veľkosť závisí od národných prahových hodnôt pre tieto formy zastúpenia.

2. rev. NACE, oddiely: A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov; B, D, E, F: Výstavba, nakladanie s odpadom, dodávka vody a elektrickej energie; C: Výroba; G, H, I, R: Obchod, doprava, stravovanie/ubytovanie a rekreačné činnosti; J, K, L, M, N, S: Činnosti týkajúce sa IT, finančníctva, obchodovania s nehnuteľnosťami a ostatných technických, vedeckých alebo osobných služieb; O: Verejná správa; P, Q: Činnosti v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce.

Metodika prieskumu

- Rozhovory sa uskutočnili v lete a na jeseň v roku 2014 v organizáciách s piatimi a viac zamestnancami zo súkromného aj verejného sektora vo všetkých odvetviach hospodárskej činnosti okrem súkromných domácností (NACE T) a extrateritoriálnych organizácií (NACE U).
- Prieskum sa týkal 36 krajín: všetkých 28 členských štátov Európskej únie, šiestich kandidátskych krajín (Albánsko, Island, Čierna Hora, bývalá Juhoslovanská republika Macedónsko, Srbsko a Turecko) a dvoch krajín EZVO (Nórsko a Švajčiarsko).
- Na prieskume sa zúčastnilo spolu 49 320 organizácií, pričom respondentom bola „osoba, ktorá sa vyzná v otázkach BOZP v organizácii“. Podľa krajín tieto vzorky siahali približne od 450 na Malte po 4 250 v Spojenom kráľovstve (pozri národnú veľkosť vzoriek na adrese: <http://www.esener.eu>).
- Národné referenčné vzorky podporili a financovali príslušné vnútroštátne orgány v troch krajinách: Slovinsku, Španielsku a Spojenom kráľovstve.
- Údaje sa zhromažďovali prostredníctvom telefonického interview pomocou počítača (CATI).
- Práce v teréne vykonali zamestnanci inštitútu TNS Deutschland GmbH a jeho siete centier pre prácu v teréne v každej krajine.

- Vzorky sa vyberali na základe neproporcionálnej metódy výberu, ktorá sa neskôr upravila vážením.
- Snahou bolo zostaviť vzorky, pomocou ktorých sa poskytne potrebná kvalita a zabezpečí medzinárodná porovnateľnosť.
- Tento dotazník pripravila pracovná skupina odborníkov v oblasti prípravy prieskumov a BOZP (najmä psychosociálnych rizík) spolu so zamestnancami agentúry EU-OSHA.
- Viac informácií o metodike ESENER nájdete na stránke: <http://www.esener.eu>.

Ďalšie informácie

Správa s názvom Prvé zistenia bola uverejnená vo februári 2015 a je dostupná na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>. Podrobnejšie výsledky a analýzy budú dostupné na adrese: <http://www.esener.eu> a neskôr v roku 2015 bude súbor údajov ESENER dostupný prostredníctvom archívu údajov Spojeného kráľovstva (UK Data Archive, UKDA) University of Essex na adrese: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>.

Ďalšie analýzy sa uskutočnia v priebehu rokov 2015 a 2016 a budú uverejnené v roku 2017.

**Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede na vaše otázky
o Európskej únii.**

**Bezplatné telefónne číslo (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Za poskytnutie informácií sa neplatí, podobne ako za väčšinu hovorov (niektorí mobilní operátori, verejné telefónne automaty alebo hotely si však môžu účtovať poplatok).

Viac doplňujúcich informácií o Európskej únii je k dispozícii na internete.
Sú dostupné cez server Európa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2015

ISBN 978-92-9240-696-7

doi:10.2802/372342

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2015

Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)

prispieva k tomu, aby sa z Európy stalo bezpečnejšie, zdravšie a produktívnejšie miesto na výkon práce. Agentúra vykonáva výskum, vyvíja a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Agentúra, ktorú zriadila Európska únia v roku 1994 a ktorej sídlo sa nachádza v Bilbau v Španielsku, združuje zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj popredných odborníkov z každého z 28 členských štátov EÚ i mimo nich.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)

Oddelenie prevencie a výskumu
Santiago de Compostela 12, 5. poschodie,
48003 Bilbao, Španielsko
Tel. +34 944358400
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Úrad pre publikácie