

# Európsky prieskum podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík

## Zhrnutie

*Cieľom celoeurópskeho prieskumu agentúry EÚ-OSHA je pomôcť organizáciám účinnejšie riešiť bezpečnosť a ochranu zdravia na pracoviskách a podporovať zdravie a pohodu zamestnancov. Tvorcom politik poskytuje medzinárodne porovnateľné informácie dôležité na vypracovanie a zavedenie nových politik v tejto oblasti.*

## Obsah

Základné informácie .....	1
Hlavné zistenia .....	1
Riadenie BOZP .....	2
Psychosociálne riziká a ich riadenie .....	7
Stimuly a prekážky .....	8
Účasť zamestnancov .....	12
Metodika prieskumu .....	15

## Základné informácie

Rámcovou smernicou 89/391/EHS a samostatnými smernicami poskytujú právne predpisy Európskej únie rámec na to, aby bola pre zamestnancov v Európe zabezpečená vysoká úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku. Vykonávanie týchto predpisov sa v rôznych krajinách líši a aj ich praktické uplatňovanie sa mení v závislosti od odvetvia, kategórie zamestnancov a veľkosti podniku. Čoraz väčší význam „vznikajúcich“ rizík, akými sú stres, násilie a obťažovanie, je problémom pre tvorcov politik, ktorí musia pripraviť účinné preventívne opatrenia.

V tejto súvislosti sa agentúra EÚ-OSHA v európskom prieskume podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík (ESENER) pýta manažérov i zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť na spôsob riadenia rizík súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia na ich pracovisku s osobitným zameraním na psychosociálne riziká, t. j. na stres, násilie a obťažovanie pri práci. Na jar v roku 2009 sa uskutočnili rozhovory spolu s 28 649 manažérmi a 7 226 zástupcami

zamestnancov pre otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v 31 krajinách EÚ-27, Chorvátsku, Turecku, vo Švajčiarsku a v Nórsku.

Prieskum ESENER, pripravovaný s podporou vlád a sociálnych partnerov na európskej úrovni, má za cieľ pomáhať v celej Európe účinnejšie riešiť otázky zdravia a bezpečnosti na pracoviskách a poskytnúť tvorcom politik relevantné medzinárodne porovnateľné informácie na vypracovanie a zavedenie nových politik. Popri riadiacich postupoch sa v prieskume ESENER podrobne skúma, ako sa robotníci zapájajú do riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čo predstavuje významný faktor úspešnosti uplatňovania preventívnych opatrení na úrovni pracoviska.

## Hlavné zistenia

S vývojom našej spoločnosti pod vplyvom nových technológií a zmien hospodárskych a sociálnych podmienok sa sústavne menia naše pracoviská, pracovné zvyklosti a výrobné postupy. Tieto nové pracovné situácie prinášajú nové a vznikajúce riziká a problémy, ktoré si vyžadujú politické, administratívne a technické opatrenia zabezpečujúce vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zo zistení prieskumu ESENER<sup>1</sup> vyplýva, že európske podniky uplatňujú formálne opatrenia (na základe stratégie alebo postupu) na riešenie všeobecných otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) a psychosociálnych rizík, ale tiež menej formálne (*ad hoc*) opatrenia, najmä v prípade psychosociálnych rizík.

<sup>1</sup> Do prieskumu ESENER neboli zahrnuté podniky s menej ako 10 zamestnancami, ani podniky poľnohospodárstva, lesného a rybného hospodárstva (NACE A), domácnosti (NACE T), ani extrateritoriálne organizácie (NACE U).

- Formálne politiky BOZP sú častejšie vo väčších podnikoch, a pokiaľ ide o krajiny, v Írsku, Spojenom kráľovstve, Holandsku a v škandinávskych štátoch na rozdiel od juhoeurópskych krajín, novších členských štátov a kandidátskych krajín. Dôvodom sú pravdepodobne rozdiely v informovanosti, znalostiach a tradícii riešenia BOZP v týchto krajinách.
- Podniky, ktoré nemajú politiku BOZP alebo nevykonávajú hodnotenie rizík alebo podobné opatrenia<sup>2</sup>, uvádzajú ako hlavné dôvody ich nepotrebnosť alebo nedostatok odborných znalostí. Zdá sa, že je to častejšie v malých podnikoch a v určitých krajinách. Je zaujímavé, že ako hlavná prekážka prijatia politik v oblasti BOZP sa neuvádza právna zložitnosť.
- Hodnotenie rizík alebo podobné opatrenia sa s vyššou pravdepodobnosťou uplatňujú v podnikoch, v ktorých bol ustanovený zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, vo veľkých organizáciách a v nebezpečných odvetviach. Zastúpenie zamestnancov sa zdá byť hlavným iniciátorom riešenia problémov BOZP.
- V prípade viac ako jednej tretiny organizácií – najmä malých – sa hodnotenie rizík zadáva externým poskytovateľom. Aj tu však existujú významné rozdiely v závislosti od krajiny, pričom v prípade Dánska, Spojeného kráľovstva, Švédska a Estónska sa uvádza veľmi nízka miera zadávania externým poskytovateľom, a to dokonca aj v menších organizáciách.
- V približne 40 % organizácií sa riešia otázky BOZP pravidelne na rokovaníach manažmentu na vysokej úrovni, zatiaľ čo zapojenie líniových manažérov do riadenia BOZP uvádzajú vo väčšine organizácií (75 %) ako veľmi vysoké alebo skôr vysoké. Tieto informácie sú sľubné, pretože zapojenie líniových manažérov je kľúčovým faktorom pri zavádzaní správnych postupov BOZP.
- Nehody, ochorenia a poškodenia podpomo-pohybovej sústavy a stres v súvislosti s prácou sú v európskych podnikoch hlavnými obavami v oblasti BOZP. Ako hlavné obavy sa v dost' veľkom počte podnikov uvádzajú násilie a najmä zastrašovanie a obťažovanie.
- Riadenie psychosociálnych rizík je častejšie v oblasti zdravotnej a sociálnej práce a vo veľkých organizáciách. V juhoeurópskych krajinách – s výnimkou Španielska – je menej informovanosti a menšia pravdepodobnosť prijatia opatrení na zvládnutie psychosociálnych rizík.
- Formalizovanejšie postupy na riadenie psychosociálnych rizík sú rozšírené len v niektorých krajinách, ako sú Írsko, Spojené kráľovstvo, Holandsko a škandinávske štáty, a tiež vo veľkých organizáciách a v odvetviach verejnej správy, finančného sprostredkovania, školstva a zdravotnej a sociálnej práce.
- Organizácie vo všeobecnosti riešia psychosociálne riziká zabezpečením školení a zavádzaním zmien v organizácii práce. O psychosociálnych rizikách, ktoré môžu ovplyvniť zdravie alebo bezpečnosť, však zamestnancov informovala len asi polovica respondentov.
- Splnenie právnych povinností a požiadaviek zamestnancov sa zdá byť hlavným motívom riešenia tak problematiky BOZP všeobecne, ako aj psychosociálnych rizík.
- Najdôležitejšie prekážky riešenia psychosociálnych rizík v organizáciách sú vnímaná citlivosť problematiky spolu s nedostatkom povedomia a zdrojov.
- Manažéri uznávajú, že účasť zamestnancov je kľúčovým faktorom úspešného riadenia BOZP a psychosociálnych rizík, a preto zohrávajú sociálni partneri rozhodujúcu úlohu pri uskutočňovaní účinných opatrení.

## Riadenie BOZP

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) je prierezová oblasť zaoberajúca sa ochranou bez-

<sup>2</sup> Pripomíname, že ESENER skúma skôr kontrolu na pracovisku než hodnotenie rizík, ktoré je formálnejšie.

pečnosti, zdravia a pohody osôb zapojených do práce. Stále 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.

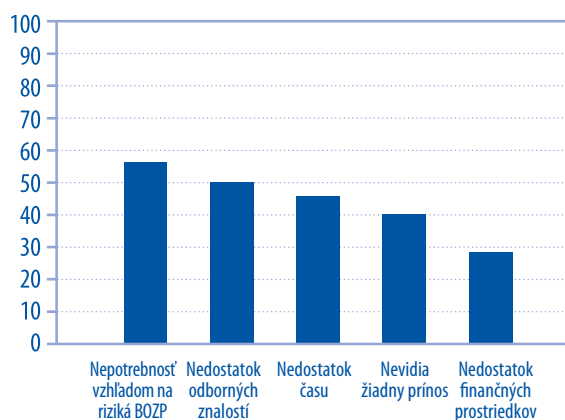
## Všeobecné riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia v organizácii

- Väčšina organizácií (76 %), s veľkou prevahou väčších organizácií, uviedla, že má dokumentovanú politiku, zavedený systém riadenia alebo akčný plán BOZP. Podľa krajín najvyšší podiel uviedli v Spojenom kráľovstve (98 %), Španielsku (97 %) a Írsku (96 %) na rozdiel od Grécka (38 %), Turecka (38 %) a Luxemburska (46 %).
- V asi 33 % organizácií s takto dokumentovanou politikou sa domnievajú, že politika má veľký vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia na ich pracovisku a v 52 % sú presvedčení, že má určitý vplyv. Tieto podiely sú vyššie vo väčších organizáciách, čo by mohlo byť vyjadrením úrovne dostupných zdrojov na účinnú realizáciu alebo lepšie využitie formálnych postupov.
- V organizáciách, v ktorých nemali takúto politiku, najčastejšie uvádzali (54 %), že to „nepovažovali za potrebné vzhľadom na riziká BOZP v organizácii“ (obrázok 1). Najčastejšie to bolo v odvetví finančného sprostredkovania (69 %) a v malých organizáciách, čo môže znamenať buď skutočnú neexistenciu rizík, alebo nižšie úrovne informovanosti o rizikách v MSP. Podľa krajín je sa táto kategória najviac vyskytuje v Českej republike (71 %) a Poľsku (70 %).
- Druhou najčastejšou príčinou je „nedostatok odborných znalostí“ na ich prípravu (51 %) s najvyšším výskytom v Nemecku (65 %) a vo

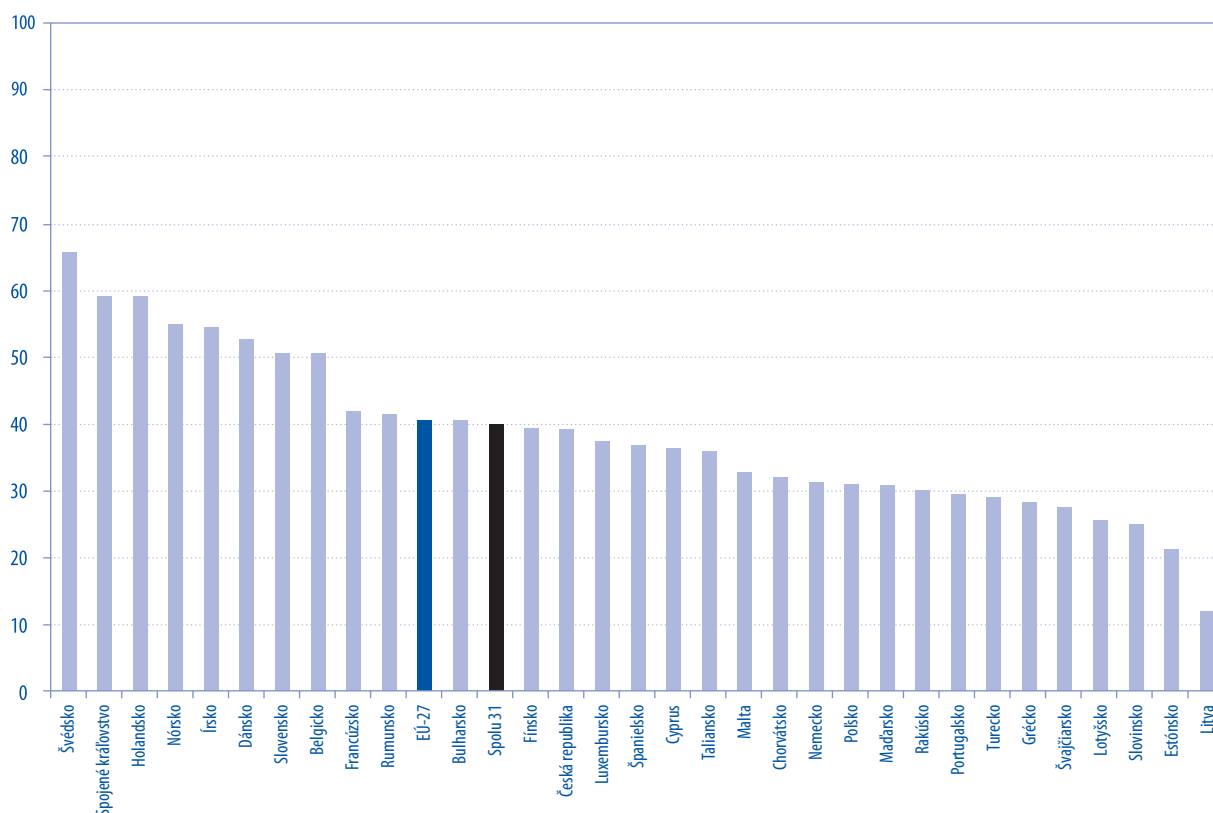
Francúzsku (60 %). Aj toto je zaujímavé zistenie, ktoré naznačuje, že dokonca aj v starších členských štátoch môže byť na úrovni organizácie nedostatok odborných znalostí na zavedenie politik a systémov BOZP.

- Zapojenie manažmentu do BOZP sa uznáva ako kľúčový faktor uplatňovania opatrení na riešenie problémov v oblasti BOZP. V prieskume ESENER sa toto skúma na úrovni vrcholového i líniového manažmentu.
- Z predložených údajov vyplýva, že otázky BOZP sa na **úrovni vrcholového manažmentu** „pravidelne“ prerokávajú len asi v 40 % skúmaných podnikov, pričom tento podiel sa zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie. Podľa krajín to bolo najčastejšie vo Švédsku (66 %), Spojenom kráľovstve (60 %) a Holandsku (60 %), zatiaľ čo najnižšie percentuálne hodnoty dosahuje Litva (14 %) a Estónsko (22 %) (obrázok 2).
- Približne 15 % opýtaných uvádza, že vrcholový manažment sa na svojich stretnutiach problémami BOZP prakticky nikdy nezaoberal.

**Obrázok 1:** Dôvody nevypracovania dokumentovanej politiky, systému riadenia ani akčného plánu (v % organizácií EÚ-27)



Základ: organizácie, ktoré nepripravili dokumentovanú politiku, systém riadenia ani akčný plán

**Obrázok 2:** Problémy ochrany zdravia a bezpečnosti prerokúvané na stretnutiach na vysokej úrovni podľa krajín (v % organizácií)

Základ: všetky organizácie

- Angažovanosť **líniových manažérov** sa považuje za kľúčový faktor úspešnosti riadenia BOZP, preto je sľubné ich vysoké alebo veľmi vysoké zapojenie, ktoré sa uvádza vo väčšine organizácií (75 %). Najvyššie miery zapojenia sa uvádzali v Taliansku (92 %) a Holandsku (90 %).
- Najčastejšie využívanými službami v oblasti BOZP v štátoch EÚ-27 sú služby odborníkov v oblasti bezpečnosti práce (71 %) a lekárov špecializovaných na pracovné lekárstvo (69 %). Vo väčších podnikoch sa uvádzalo častejšie využívanie všetkých druhov služieb v oblasti BOZP.
- Podniky v niektorých krajinách, napr. vo Fínsku, využívali celý rad expertov v oblasti BOZP, kým v iných krajinách (napr. v Grécku) bol výber

využívaných expertov oveľa užší. Toto zistenie je možné vysvetliť viacerými príčinami, napr. nedostatkom povedomia, chýbajúcim poradím dôležitosti alebo nedostupnosťou odborných znalostí (Tabuľka 1).

- Využívanie služieb psychológov sa častejšie uvádza v zdravotníctve a sociálnej práci (37 %) a v školstve (33 %) a pravdepodobne vyjadruje vyššiu úroveň informovanosti a hlásenia psychosociálnych rizík, ktoré sú typické pre tieto odvetvia.

## Hodnotenie rizík alebo podobné opatrenie

Dôležitým problémom BOZP, ktorý sa skúmal v rámci prieskumu ESENER, je pravidelná kontrola

**Tabuľka 1:** Využívané služby v oblasti BOZP: krajiny s najvyšším a najnižším podielom (v % organizácií)

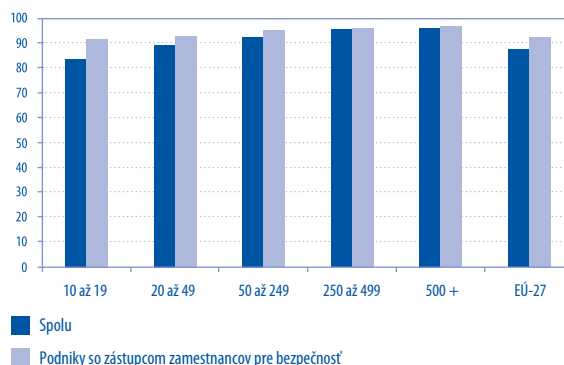
Expert (% priemeru EÚ-27)	Krajina	
	Vysoký podiel	Nízky podiel
Expert na bezpečnosť práce (71 %)	Taliansko (93 %)	Dánsko (15 %)
	Slovensko (87 %)	Estónsko (21 %)
	Lotyšsko (87 %)	Turecko (23 %)
Lekár pracovného lekárstva (69 %)	Fínsko (97 %)	Dánsko (13 %)
	Maďarsko (97 %)	Švajčiarsko (13 %)
	Belgicko (94 %)	Litva (15 %)
Všeobecný konzultant BOZP (62 %)	Taliansko (86 %)	Turecko (19 %)
	Španielsko (82 %)	Francúzsko (20 %)
	Maďarsko (80 %)	Grécko (24 %)
	Fínsko (77 %)	Grécko (7 %)
Expert ergonom (28 %)	Švédsko (68 %)	Maďarsko (8 %)
	Španielsko (59 %)	Rakúsko (11 %)
	Švédsko (65 %)	Grécko (4 %)
Psychológ (16 %)	Fínsko (52 %)	Litva (5 %)
	Dánsko (48 %)	Turecko (6 %)

Základ: všetky organizácie

bezpečnosti a ochrany zdravia ako súčasť hodnotenia rizík alebo podobného opatrenia<sup>3</sup>.

- Väčšina organizácií v EÚ-27 (87 %) vykonáva kontroly ako súčasť hodnotenia rizík alebo podobného opatrenia s mierne rastúcim percentuálnym podielom medzi organizáciami, ktoré majú zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť. Toto pozitívne zistenie vystihuje rad menej formálnych opatrení, ktoré sa môžu uplatňovať najmä v menších organizáciách (obrázok 3).
- Podľa krajín organizácie v Taliansku (99 %), Spojenom kráľovstve (97 %) a Španielsku (95 %) uvádzajú najvyššie úrovne hodnotenia rizík alebo podobných opatrení. V jednotlivých odvetviach, podľa očakávania, najvyššie podiely – vyše 90 % – zodpovedajú nebezpečnejším odvetviam, napr. banskému priemyslu (99 %), výrobe (91 %) a stavebníctvu (91 %).
- V celej EÚ 36 % organizácií uvádza, že zadávajú hodnotenie rizík externým poskytovateľom,

**Obrázok 3:** Pracoviská v organizácii s pravidelnou kontrolou bezpečnosti a ochrany zdravia ako súčasťou hodnotenia rizík alebo podobného opatrenia podľa veľkosti organizácie (v % organizácií EÚ-27)

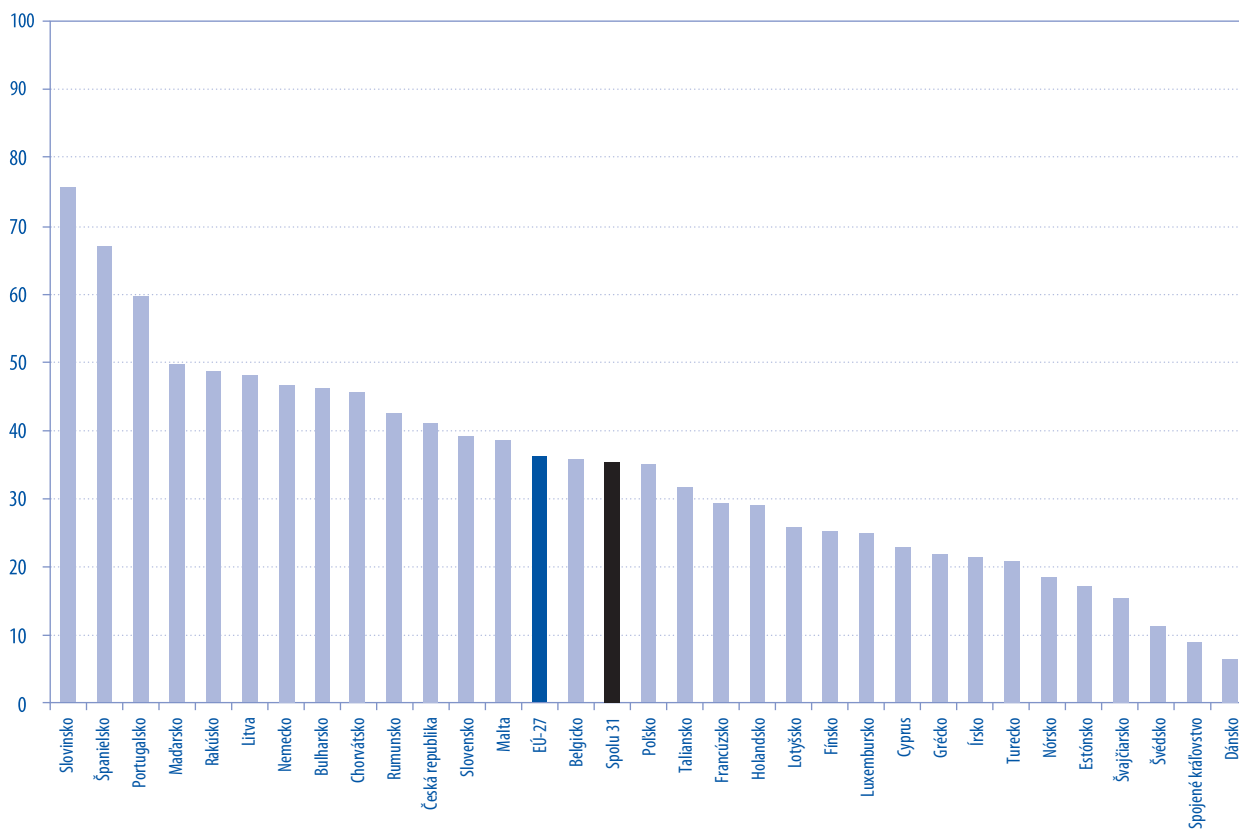


Základ: všetky organizácie

medzi jednotlivými krajinami sa však údaje veľmi líšia (obrázok 4).

- Vo všeobecnosti platí, že čím menšia organizácia, tým vyššia pravdepodobnosť zadania hodnotenia rizík externému poskytovateľovi tejto služby. V niektorých krajinách (napr. v Dánsku) je však externé zadávanie výnimkou dokonca aj medzi najmenšími skúmanými organizáciami.
- Tieto rozdiely medzi krajinami môžu byť zapríčinené spôsobom štruktúrovania služieb v oblasti BOZP na vnútroštátnej úrovni alebo zvyklosti zadávania externým dodávateľom. Treba však poznamenať, že externé zadávanie môže súvisieť s nízkou úrovňou odhodlanosti manažmentu presadzovať BOZP.
- Kontroly vykonávané v pravidelných intervaloch uviedlo 83 % organizácií. Čím väčšia organizácia, tým je pravdepodobnejšie, že sa kontroly vykonávajú na základe „požiadavky zamestnancov“, čo by mohlo odrzkadľovať vyššiu početnosť zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť vo väčších organizáciách.
- Kontroly sa najčastejšie týkajú oblastí „technických zariadení a pracovného prostredia“

<sup>3</sup> Treba pripomenúť, že ESENER skúma skôr kontrolu na pracovisku než hodnotenie rizík, ktoré je formálnejšie.

**Obrázok 4:** Hodnotenie rizík alebo kontroly na pracovisku obvykle zadávané externým poskytovateľom služieb na základe zmluvy podľa krajín (v % organizácií)

Základ: organizácie, ktoré pravidelne vykonávajú kontrolu BOZP na pracoviskách

(96 %) a „organizácie práce“ (75 %), zatiaľ čo následné opatrenia sa sústreďujú najviac na „technické zariadenia a pracovné prostredie“ (84 %), zabezpečenie školení“ (80 %) a „organizáciu práce“ (63 %). Je zaujímavé, že aj keď sa uvádzajú opatrenia sústreďujú skôr na tradičné problémy týkajúce sa technických zariadení, pracovného prostredia a školení, významný podiel organizácií uvádza aj zameranie na problematiku organizácie práce.

- V 12 % organizácií **nevykonávajú** pravidelné kontroly ochrany zdravia a bezpečnosti vôbec, pritom ako najčastejší dôvod uvádzajú „nepotrebnosť, pretože nemáme žiadne väčšie problémy“ (71 %). Pokiaľ ide o jednotlivé krajiny, veľmi často uvádzali tento dôvod v Českej republike (95 %) a Dánsku (92 %), kým pod priemerom ostali v Španielsku (50 %) a Grécku (52%). Vzhľadom na to, že tento dôvod je

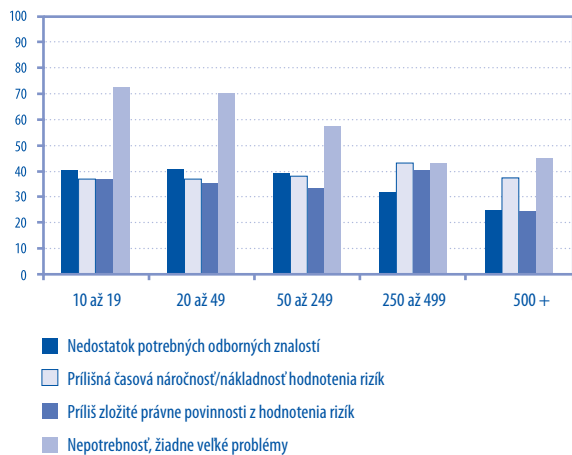
najobvyklejší v najmenších organizáciách, vzniká otázka, či sú veľké problémy menej pravdepodobné v menších podnikoch, alebo či sú v týchto podnikoch menej informovaní o problematike BOZP (obrázok 5).

- Naopak, „príliš zložité právne povinnosti“ uviedlo ako dôvod nevykonávania kontroly iba 37 % respondentov.

## Zdravotné a bezpečnostné riziká

- Ako hlavnú obavu uvádzali európski manažéri nehody (80 % uviedlo veľké alebo určité obavy), po ktorej nasledoval stres súvisiaci s prácou (79 %) a ochorenia a poškodenia podporo-pohybovej sústavy (78 %) (obrázok 6). Veľké alebo určité obavy násilia alebo hrozby násilia, zastrašovania a obťažovania uviedlo

**Obrázok 5:** Dôvody nevykonávania pravidelnej kontroly podľa veľkosti organizácie (v % organizácií EÚ-27).



Základ: organizácie, ktoré pravidelne nevykonávajú žiadnu kontrolu BOZP na pracoviskách

takmer 40 % respondentov s najvyšším podielom v organizáciách zdravotníctva a sociálnej práce a školstva (Tabuľka 2).

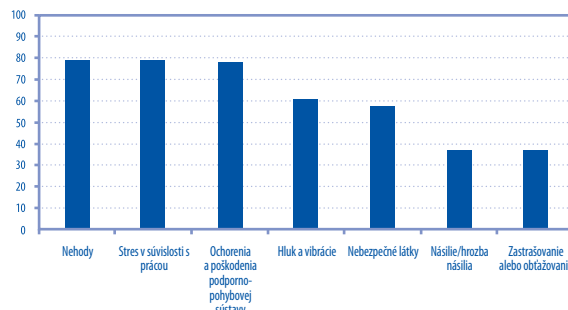
- V prípade menších organizácií je menšia pravdepodobnosť ohlasovania veľkých alebo určitých obáv z **akýchkoľvek** rizík, čo by mohlo byť v dôsledku neexistencie rizík v týchto organizáciách alebo jednoducho pre nižšiu úroveň informovanosti o rizikách.

## 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 hospodárskym a sociálnym kontextom práce, majú za následok zvýšenú úroveň stresu a môžu viesť závažnému poškodeniu duševného a fyzického zdravia.

- Pokiaľ ide o faktory prispievajúce k psychosociálnym rizikám, manažéri sa obávajú hlavne „časového stresu“ (52 %) a „nutnosti prichádzať do styku s ťažkými zákazníkmi, pacientmi atď.“ (50 %) (obrázok 7). „Časový stres“ sa najčastejšie uvádza ako obava vo veľkých orga-

**Obrázok 6:** Problémy, ktoré spôsobujú značné alebo veľké obavy (v % organizácií EÚ-27)



Základ: všetky organizácie

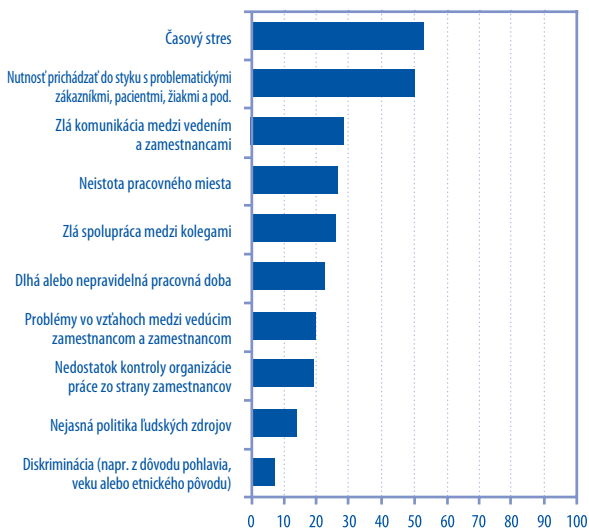
**Tabuľka 2:** Zdravotné a bezpečnostné obavy a odvetvia, v ktorých sa najčastejšie uvádzali ako určité alebo veľké (v % organizácií EÚ-27)

Problém (v % priemeru EÚ-27)	Odvetvie činnosti
Nehody (80 %)	Stavebníctvo (90 %)
	Zásobovanie elektrinou, plynom a vodou (87 %)
	Zdravotníctvo a sociálna práca (91 %)
Stres súvisiaci s prácou (79 %)	Školstvo (84 %)
	Zdravotníctvo a sociálna práca (86 %)
Ochorenia a poškodenia podpornopohybovej sústavy (78 %)	Zásobovanie elektrinou, plynom a vodou (87 %)
	Zdravotníctvo a sociálna práca (86 %)
Hluk a vibrácie (61 %)	Ťažobný priemysel (84 %)
	Stavebníctvo (82 %)
Nebezpečné látky (58 %)	Zásobovanie elektrinou, plynom a vodou (75 %)
	Ťažobný priemysel (73 %)
Násilie alebo hrozba násillia (37 %)	Zdravotníctvo a sociálna práca (57 %)
	Školstvo (51 %)
Zastrašovanie a obťažovanie (37 %)	Zdravotníctvo a sociálna práca (47 %)
	Školstvo (47 %)

Základ: všetky organizácie

nizáciách a v odvetví obchodovania s nehnuteľnosťami (61 %) a v škandinávskych krajinách (najviac vo Švédsku s 80 %), kým najmenej častým problémom je v Taliansku (31 %), Maďarsku (37 %) a Lotyšsku (41 %).

**Obrázok 7:** Obavy manažérov, pokiaľ ide o faktory prispievajúce k psychosociálnym rizikám v práci (v % organizácií EÚ-27)



Základ: všetky organizácie

## Riadenie psychosociálnych rizík

- V rámci ESENER sa skúmajú dva spôsoby riadenia psychosociálnych rizík: a) zavedenie postupov na riešenie stresu, násilia a zastrašovania v súvislosti s prácou formálnym spôsobom a b) prijatie opatrení na riadenie konkrétnych psychosociálnych rizík.
- Menej ako tretina organizácií v krajinách EÚ-27 uviedla, že sú zavedené **postupy** na riešenie zastrašovania a obťažovania (30 %), násilia súvisiaceho s prácou (26 %) alebo stresu v súvislosti s prácou (26 %). Väčší výskyt bol zaznamenaný vo väčších organizáciách.
- Tieto formalizovanejšie postupy sú rozšírené len v niekoľkých krajinách; najviac ich uvádzali v Írsku, Spojenom kráľovstve, škandinávskych krajinách a Belgicku (obrázok 8). Podľa odvetví sú tieto postupy častejšie v zdravotníctve a sociálnych službách, školstve a finančnom sprostredkovaní. Tieto zistenia pravdepodobne súvisia s charakterom práce v týchto konkrétnych odvetviach, ako aj s úrovňou informovanosti a zvyklosťami v oblasti riešenia psy-

chosociálnych rizík v uvedených konkrétnych krajinách.

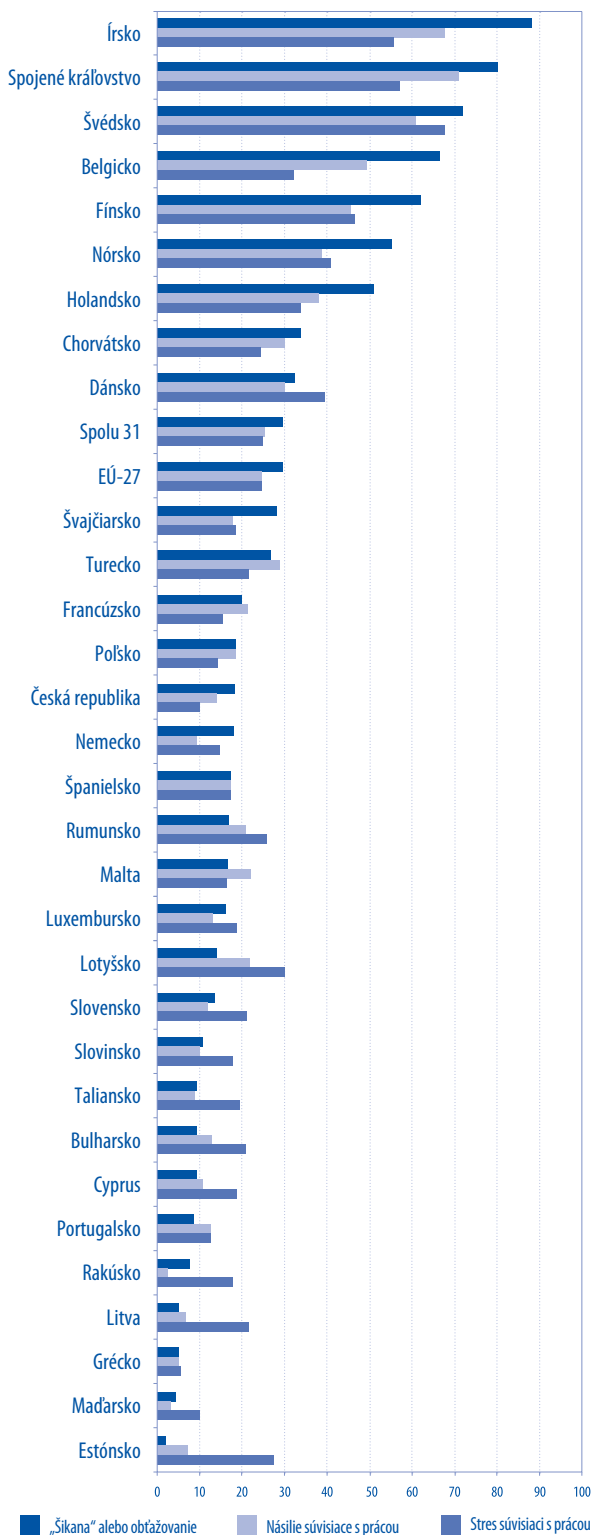
- Medzi prijatými **opatreniami** sa najčastejšie uvádzalo „zabezpečenie odbornej prípravy“ (58 %) a „zmeny spôsobu organizácie práce“ (40 %) (obrázok 9). Percentuálny podiel je vyšší vo veľkých organizáciách, kým v odvetví zdravotníctva a sociálnej práce respondenti uvádzajú vždy vyššie údaje vo všetkých skúmaných kategóriách.
- Opatrenia na riadenie psychosociálnych rizík pri práci sa opäť častejšie uvádzali v Írsku, Spojenom kráľovstve, škandinávskych krajinách a Holandsku. Menej psychosociálnych opatrení sa prijímalo v malých spoločnostiach, krajinách južnej Európy a vo výrobnom sektore.

- Až 53 % organizácií uvádza, že informujú zamestnancov o psychosociálnych rizikách a ich účinku na zdravie a bezpečnosť, kým 69 % organizácií ich informuje, na koho sa obrátiť v prípade psychosociálnych problémov súvisiacich s prácou. V oboch prípadoch je to častejšie vo veľkých organizáciách.
- Podľa odvetví sa uvádza informovanie zamestnancov o psychosociálnych rizikách a ich účinkoch na zdravie a bezpečnosť častejšie v ťažobnom priemysle (71 %) a v zdravotníctve a sociálnych službách (69 %). Informácie o tom, na koho sa obrátiť v prípade psychosociálnych problémov súvisiacich s prácou, sa najčastejšie poskytujú v odvetviach zdravotníctva a sociálnej práce (83 %) a školstva (73 %) (obrázok 10).

## Stimuly a prekážky

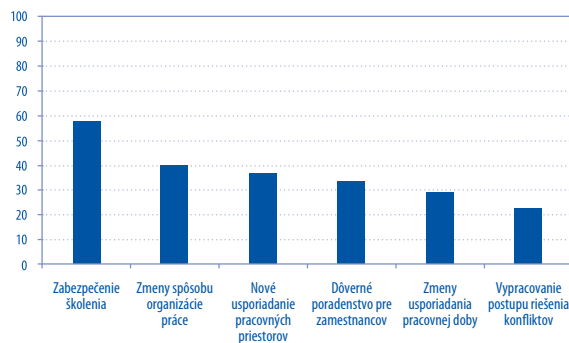
Dôvody, ktoré motivujú organizácie zaoberať sa riadením BOZP a riadením psychosociálnych rizík, alebo dôvody ich zanedbávania, oslabujú rôzne faktory, napr. dodržovanie zákonov a predpisov, racionálnosť, chápanie obchodného zisku a nákladov, orientácia na hodnoty a normy atď. Existujú však aj početné významnejšie faktory, napr. úroveň informovanosti a poradie dôležitosti, záväzky manažmentu a zainteresovanosť zamestnancov,

**Obrázok 8:** Postupy riešenia psychosociálnych rizík pri práci podľa krajín (v % organizácií)



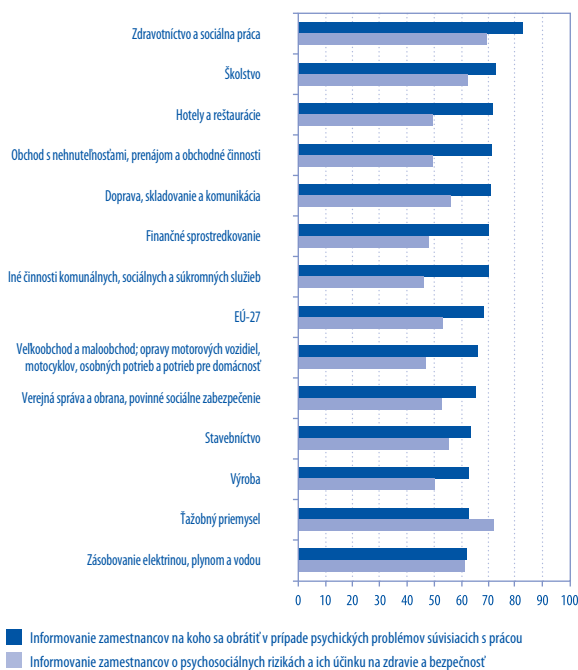
Základ: všetky organizácie

**Obrázok 9:** Opatrenia na riešenie psychosociálnych rizík pri práci (v % organizácií EU-27)



Základ: všetky organizácie

**Obrázok 10:** Informácie o psychosociálnych rizikách poskytované zamestnancom podľa odvetví (v % organizácií EÚ-27)



Základ: všetky organizácie

ktoré sú dôležitými stimulmi riadenia BOZP a riadenia psychosociálnych rizík.

### Riadenie BOZP – stimuly

- Najvýznamnejším dôvodom riešenia problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia je „plnenie právnych záväzkov“, ktoré uvádza 90 %

zástupcov manažmentov v EÚ-27 (tabuľka 3). V tom nie sú významné rozdiely, pokiaľ ide o veľkosť podniku alebo odvetvie.

- Druhým najčastejšie uvádzaným dôvodom je „požiadavka zamestnancov alebo ich zástupcov“ (76 %) s najnižším podielom v odvetví hotelov a reštaurácií (71 %) a najvyšším podielom v ťažobnom priemysle (87 %).
- „Požiadavky od klientov alebo obava o dobré meno organizácie“ sú takisto dôležitým motívom pre riadenie BOZP (67 %); ako dôvod ho uviedlo 77 % zástupcov manažmentu v odvetví hotelov a reštaurácií, ale len 53 % zástupcov z verejnej správy.

## Riadenie BOZP – prekážky

- Pokiaľ ide o hlavné ťažkosti v rámci riešenia problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia, 36 % organizácií v krajinách EÚ-27 uviedlo „nedostatok zdrojov (času, personálu, peňazí)“,

**Tabuľka 3:** Dôvody riešenia bezpečnosti a ochrany zdravia v organizácii (v % organizácií, ktoré uviedli „vysokú dôležitosť“)

Dôvod (% priemeru EÚ-27)	Krajina	
	Vysoký podiel	Nízky podiel
Plnenie právnych záväzkov (90 %)	Maďarsko (97 %)	Grécko (70 %)
	Rumunsko (96 %)	Cyprus (73 %)
	Fínsko (96 %)	Lotyšsko (74 %)
Požiadavky zamestnancov alebo ich zástupcov (76 %)	Fínsko (96 %)	Chorvátsko (23 %)
	Rumunsko (91 %)	Bulharsko (54 %)
	Dánsko (90 %)	Slovinsko (55 %)
Požiadavky od klientov alebo obava o dobré meno (67 %)	Turecko (89 %)	Chorvátsko (12 %)
	Portugalsko (83 %)	Slovinsko (40 %)
	Rumunsko (83 %)	Rakúsko (46 %)
Udržanie zamestnancov a riadenie absencií (59 %)	Fínsko (93 %)	Chorvátsko (10 %)
	Nórsko (91 %)	Taliano (33 %)
	Holandsko (87 %)	Poľsko (37 %)
Tlak inšpektorátu práce (57 %)	Nemecko (80 %)	Chorvátsko (16 %)
	Turecko (73 %)	Rakúsko (25 %)
	Rumunsko (68 %)	Bulharsko (28 %)
Ekonomické dôvody alebo dôvody súvisiace s výkonnosťou (52 %)	Turecko (84 %)	Chorvátsko (15 %)
	Rumunsko (83 %)	Taliano (35 %)
	Portugalsko (78 %)	Luxembursko (38 %)

Základ: všetky organizácie

pričom v organizáciách verejnej správy to bolo až 51 %. Podľa jednotlivých krajín je táto prekážka najdôležitejšia v Rumunsku (74 %), Portugalsku (61 %) a v Lotyšsku (60 %), na rozdiel od Rakúska (19 %), Fínska (21 %) a Holandska (22 %).

- Druhý najobvyklejší faktor, ktorým je „nedostatok povedomia“ (26 %), je veľmi významnou prekážkou v Rumunsku (69 %), Portugalsku (61 %) a na Cypre (51 %), ale len menej významnou v Dánsku (6 %), Chorvátsku (8 %) a na Slovensku (8 %). „Nedostatok odborných znalostí“ je veľkou prekážkou pre 24 % organizácií s podielom od 5 % v Slovinsku, Chorvátsku a na Slovensku po 57 % v Portugalsku, 55 % v Turecku a 54 % v Rumunsku.
- Z výsledkov špecifických pre dané odvetvie vyplýva, že „nedostatok povedomia“ považuje za hlavnú ťažkosť 31 % opýtaných v stavebníctve v porovnaní so 17 % respondentov v oblasti finančného sprostredkovania. Na druhej strane „nedostatok odborných znalostí“ uviedlo ako prekážku 28 % respondentov verejnej správy oproti 14 % opýtaných v oblasti finančného sprostredkovania.

## Psychosociálne riziká – stimuly

- V organizáciách, ktoré uvádzajú, že majú zavedené postupy, je hlavným dôvodom riešenia problematiky psychosociálnych rizík „plnenie právnych záväzkov“ (63 % opýtaných v EÚ-27), po ktorom s výrazným odstupom nasledujú

**Tabuľka 4:** Hlavné ťažkosti v riešení bezpečnosti a ochrany zdravia (v % organizácií EÚ-27)

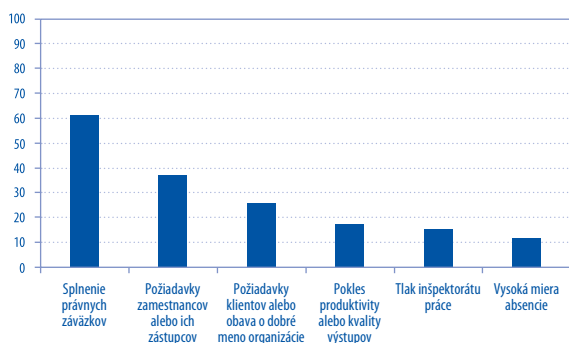
Faktor	% organizácií v EÚ-27
Nedostatok zdrojov, napr. času, zamestnancov alebo peňazí	36 %
Nedostatok povedomia	26 %
Nedostatok odborných znalostí	24 %
Kultúra v podniku	24 %
Citlivosť problematiky	23 %
Nedostatok technickej podpory alebo usmernenia	21 %

Základ: všetky organizácie

„požiadavky zamestnancov alebo ich zástupcov“ (36 %) (obrázok 11).

- „Plnenie právnych záväzkov“ sa najčastejšie uvádza v Španielsku (85 %), Írsku (78 %) a Bulharsku (77 %) na rozdiel od Grécka (30 %), Slovenska (33 %) a Cypru (35 %).
- „Požiadavky zamestnancov alebo ich zástupcov“ bývajú podnetom na riadenie psychosociálnych rizík častejšie vo väčších spoločnostiach než v menších. Pokiaľ ide o výsledky v jednotlivých krajinách, rozdiely boli pozorované medzi Fínskom (63 %), Švédskom (59 %) a Dánskom (58 %) s najvyšším výskytom v porovnaní s Talianskom (20 %), Slovinskom (20 %) a Chorvátskom (23 %). Dôvodom týchto výsledkov môžu byť rozdiely v systémoch vzťahov medzi sociálnymi partnermi, najmä pokiaľ ide o otvorenosť organizácie voči požiadavkám zamestnancov (alebo ich zástupcov).
- Podľa odvetví sú najobvyklejším motívom riešenia psychosociálnych rizík „požiadavky zamestnancov alebo ich zástupcov“ v odvetviach zdravotníctva a sociálnej práce (49 %), ale len v 29 % podnikov stavebníctva.

**Obrázok 11:** Dôvody riešenia psychosociálnych rizík (v % organizácií EÚ-27)

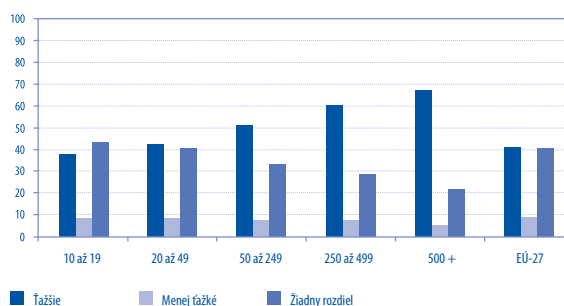


Základ: organizácie, ktoré uvádzajú, že majú zavedené postupy a opatrenia na obmedzenie psychosociálnych rizík

## Psychosociálne riziká – prekážky

- Problém zvládnutia psychosociálnych rizík považuje 42 % zástupcov manažmentu za väčší problém než zvládnutie ostatných problémov bezpečnosti a ochrany zdravia. Na rozdiel od očakávania, väčšie spoločnosti uvádzajú tieto ďalšie problémy častejšie než menšie spoločnosti (obrázok 12).
- Najdôležitejšie faktory, ktoré sťažujú znižovanie psychosociálnych rizík, sú „citlivosť problematiky“, „nedostatok povedomia“, „nedostatok zdrojov (času, zamestnancov alebo peňazí)“ a „nedostatok odbornej prípravy“. Vnímaná „citlivosť problematiky“ je častejšie problémom vo väčších organizáciách, rovnako ako problémy súvisiace s „kultúrou v podniku“ (Tabuľka 5).
- „Citlivosť problematiky“ sa ako prekážka uvádza častejšie v Turecku (76 %) a Dánsku (68 %), naopak, menej často v Rakúsku (18 %), Maďarsku (21 %) a na Slovensku (22 %). „Nedostatok povedomia“ je zatiaľ obzvlášť vysoký v Turecku (75 %), Estónsku (64 %) a v Spojenom kráľovstve (61 %).
- „Nedostatok zdrojov“ je obvyklejší v Turecku (80 %), Portugalsku (65 %) a v Litve (63 %) na rozdiel od Holandska (34 %), Rakúska (35 %) a Talianska (38 %).

**Obrázok 12:** Obťažnosť riešenia psychosociálnych rizík v porovnaní s ostatnými problémami bezpečnosti a ochrany zdravia podľa veľkosti organizácie (v % organizácií EU-27)



■ Ťažšie ■ Menej ťažké ■ Žiadny rozdiel

Základ: všetky organizácie

**Tabuľka 5:** Faktory, ktoré obzvlášť sťažujú obmedzovanie psychosociálnych rizík (v % organizácií EÚ-27)

Faktor	% organizácií EÚ-27
Citlivosť problematiky	53 %
Nedostatok povedomia	50 %
Nedostatok zdrojov, napr. času, zamestnancov alebo peňazí	49 %
Nedostatok odbornej prípravy alebo odborných znalostí	49 %
Nedostatok technickej podpory alebo usmernenia	33 %
Kultúra v podniku	30 %

Základ: organizácie, ktoré uviedli, že obmedzenie psychosociálnych rizík je ťažšie v porovnaní s ostatnými problémami bezpečnosti a ochrany zdravia

- Podľa odvetví je „nedostatok zdrojov“ najvýznamnejšou prekážkou riešenia psychosociálnych rizík v školstve (61 %) oproti 41 % v odvetví finančného sprostredkovania. Na druhej strane 61 % opýtaných v oblasti finančného sprostredkovania uvádza ako prekážku „nedostatok povedomia“, ale len 40 % v zdravotníctve a sociálnych službách. Pokiaľ ide o „nedostatok odbornej prípravy alebo odborných znalostí“, ako prekážku ho uviedlo 65 % respondentov v oblasti finančného sprostredkovania a 39 % v zdravotníctve a sociálnej práci.
- V priemere 38 % organizácií v 27 krajinách EÚ využíva na riešenie psychosociálnych rizík pri práci informácie alebo podporu externých zdrojov. Väčšie spoločnosti (64 % z nich s viac ako 500 zamestnancami) sú v tomto smere aktívnejšie než menšie spoločnosti (vrátane 32 % s 10 – 19 zamestnancami).
- Podľa krajín sa organizácie v Rakúsku (21 %), Estónsku (21 %) a Grécku (23 %) spoliehajú na externé zdroje s menšou pravdepodobnosťou než organizácie v Španielsku (68 %), vo Švédsku (59 %) a v Slovinsku (58 %) (obrázok 13). Pokiaľ ide o odvetvia, najvyššie využívanie externých informácií alebo externej podpory uvádzajú odvetvia zdravotníctva a sociálnej práce (53 %) v porovnaní s výrobou (33 %) a stavebníctvom (33 %).
- Medzi organizáciami, ktoré využili externé informácie alebo externú podporu, 35 % uvá-

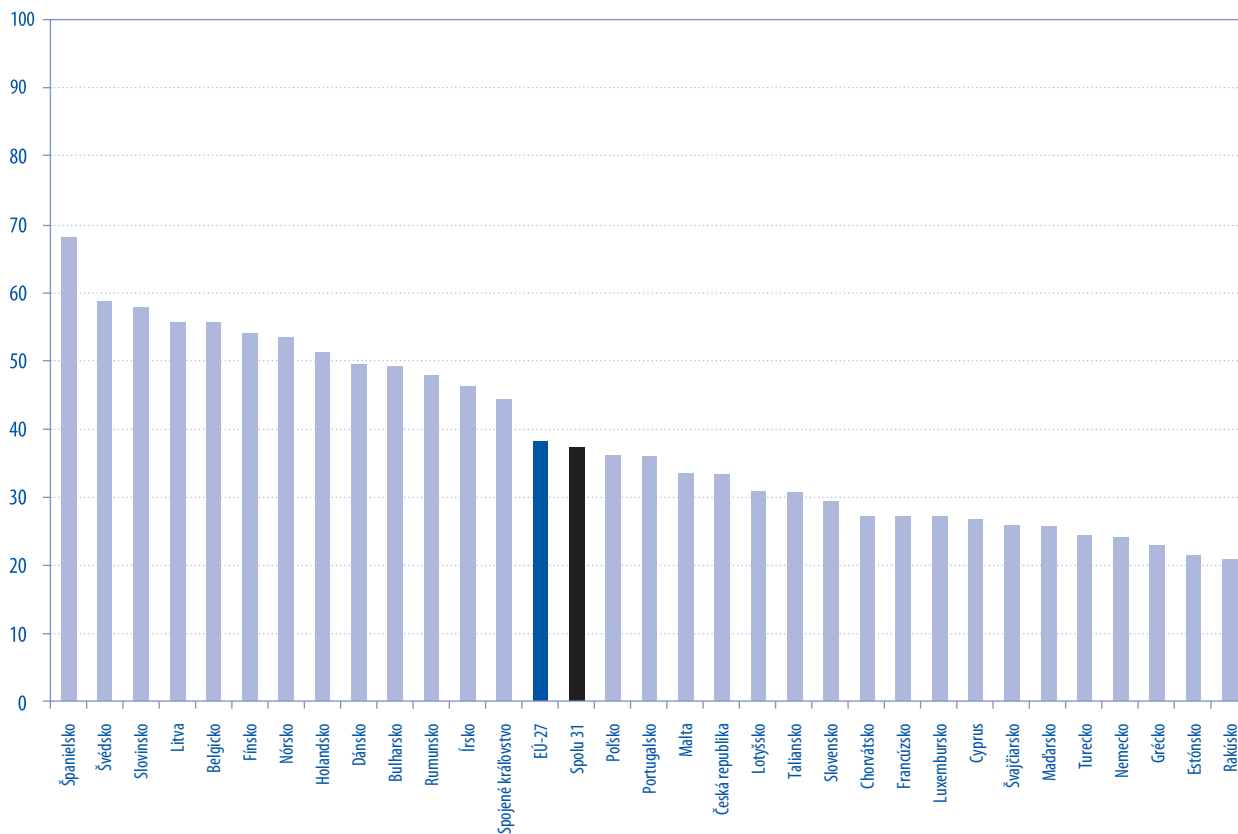
dza, že by v tejto problematike potrebovali ďalšiu podporu; táto potreba je najvýraznejšia na Cypre (64 %) v Lotyšsku (59 %) a v Portugalsku (58 %), najmenej výrazná je v Rakúsku (10 %), Holandsku (15 %) a vo Švajčiarsku (20 %). Podľa odvetví je potreba ďalšej podpory najvyššia v školstve (45 %) a verejnej správe (45 %).

- V organizáciách, ktoré nevyužili externé informácie ani externú podporu, uviedlo 43 % zástupcov manažmentu, že informácie tohto typu by boli pre ich organizáciu užitočné. Podľa odvetví je najvyšší podiel vo verejnej správe (61 %), zdravotníctve a sociálnej práci (58 %) a školstve (54 %), kým podľa krajín najvyššie údaje uvádzajú v Portugalsku (73 %), Turecku (72 %) a Rumunsku (71 %).
- Oblasťami, v ktorých budú tieto informácie alebo táto podpora najužitočnejšie, sú „ako navrhnúť a zaviesť preventívne opatrenia“ (91 %), „ako začleniť psychosociálne riziká do hodnotenia rizík“ (83 %) na druhom mieste a „ako riešiť špecifické problémy, ako napr. násilie, obťažovanie alebo stres“ (77 %).

## Účast zamestnancov

V prieskume ESENER sa rozlišovalo medzi neformálnou účasťou (v zmysle zapojenia zamestnancov) a formálnou účasťou zamestnancov zastúpením závodnými radami a zastúpením odborovou organizáciou zamestnancov. Toto 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 a 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.

**Obrázok 13:** Využité informácií alebo podpory z externých zdrojov na riešenie psychosociálnych rizík pri práci podľa krajín (v % organizácií)

Základ: všetky organizácie

## Konzultácie

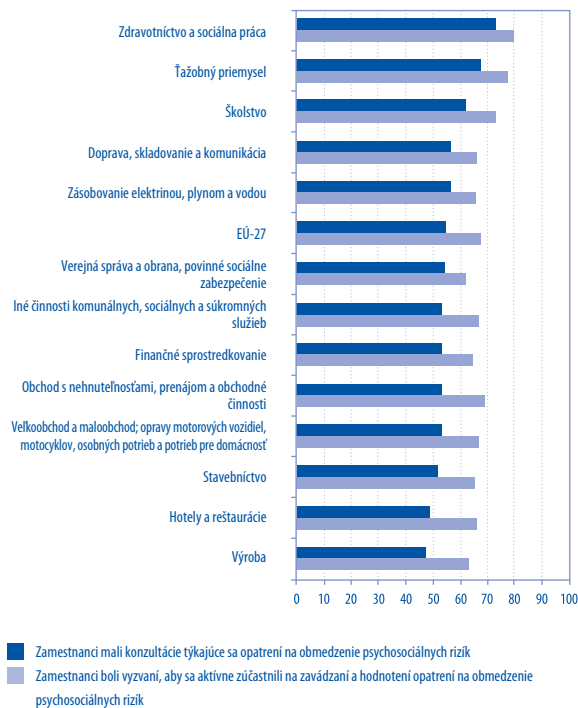
- Až 54 % opýtaných uviedlo, že sa uskutočňujú konzultácie so zamestnancami o opatreniach na obmedzenie psychosociálnych rizík a až 67 % uviedlo, že vyzývali svojich zamestnancov, aby sa aktívne zúčastnili na zavádzaní a hodnotení opatrení. Podiel účasti je vo väčších organizáciách ešte vyšší.
- Podľa krajín najčastejšie uvádzali konzultácie so svojimi zamestnancami a ich vyzývanie, aby sa zúčastnili na zavádzaní opatrení, v Rumunsku, Dánsku a Nórsku, najmenej v Estónsku, Maďarsku a Luxembursku.
- Podľa odvetví sa najvyššia miera neformálnej účasti zamestnancov uvádza v zdravotníctve

a sociálnej práci, ťažobnom priemysle a školstve (obrázok 14).

## Formálne zastúpenie zamestnancov

- Pokiaľ ide o formálne zastúpenie zamestnancov, vyše 40 % opýtaných manažérov uviedlo, že v organizácii je buď závodná rada, alebo zastúpenie odborovej organizácie.
- Formálna účasť zamestnancov je zreteľne tým vyššia, čím väčšia je organizácia (obrázok 15).
- Podľa odvetvia uvádzajú niektorý druh formálneho zastúpenia zamestnancov v podniku, a to buď závodnú radu, alebo zastúpenie odborovej organizácie zamestnancov, najčas-

**Obrázok 14:** Konzultácie so zamestnancami a ich účasť v súvislosti s opatreniami na obmedzenie psychosociálnych rizík podľa odvetví (% organizácií EÚ-27)



Základ: organizácie, ktoré uvádzajú, že majú zavedené postupy a opatrenia na obmedzenie psychosociálnych rizík

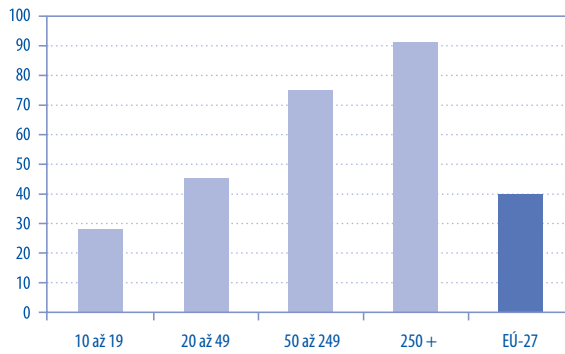
tejšie v odvetviach zásobovania elektrinou, plynom a vodou, vo verejnej správe a školstve.

- Najčastejšie určitý druh formálneho zastúpenia zamestnancov v podniku uvádzajú v škandinávskych krajinách, na rozdiel od Portugalska, Grécka a Českej republiky. Pokiaľ ide o závodné rady, ich najvyššie počty uviedli v Dánsku (61 %), po ktorom nasledujú Španielsko (58 %) a Luxembursko (57 %). Zastúpenie odborovými organizáciami najčastejšie uviedli v Nórsku (87 %), vo Švédsku (73 %), v Dánsku (65 %) a vo Fínsku (59 %).

### Formálne zastúpenie pre BOZP

- V súvislosti s formálnym zastúpením v oblasti BOZP sa v prieskume ESENER zistovala prítomnosť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a komisie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri

**Obrázok 15:** Formálne zastúpenie zamestnancov v organizácii v závislosti od veľkosti organizácie závodnou radou alebo zastúpením odborovej organizácie zamestnancov (% organizácií, EÚ-27)

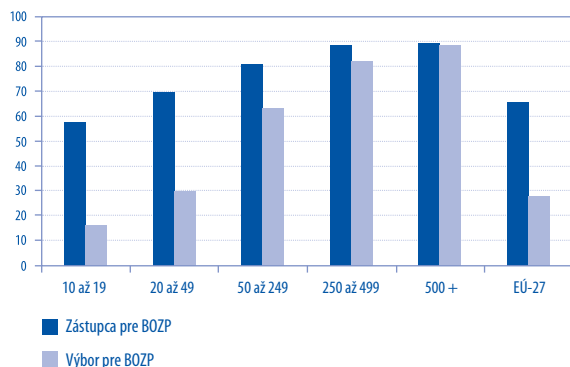


Poznámka: Zamestnanecká rada: všetky krajiny okrem Cypru, Malty a Švédska. Zastúpenie odborovou organizáciou zamestnancov: všetky krajiny okrem Nemecka, Rakúska a Luxemburska.

práci. Organizácie v krajinách EÚ-27 uvádzajú oveľa vyššiu prítomnosť zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť (65 %) než komisií pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (28 %). Podľa očakávania je menší rozdiel vo veľkých organizáciách (250 – 500 zamestnancov), ktoré majú podiely 87 %, resp. 83 % (obrázok 16).

- Rovnako, ako pri formálnom zastúpení zamestnancov, aj tu existuje jednoznačná súvislosť s veľkosťou organizácie, najmä pokiaľ ide o existenciu komisie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá je tým častejšia, čím väčšia je organizácia.
- Formálne zastúpenie v oblasti BOZP sa častejšie uvádza v odvetviach zásobovania elektrinou, plynom a vodou, zdravotníctva a sociálnej práce a finančného sprostredkovania. Pokiaľ ide o zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, najvyšší podiel uvádzajú v podnikoch zásobovania elektrinou, plynom a vodou (75 %), zdravotníctve a sociálnych službách (68 %) a vo výrobe (68 %), najnižší podiel zodpovedá ťažobnému priemyslu (53 %) a hotelom a reštauráciám (55 %). Údaje o výboroch pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvádzali častejšie v organizáciách zásobovania elektrinou, ply-

**Obrázok 16:** Formálne zastúpenie v oblasti BOZP v organizácii v závislosti od veľkosti organizácie: zástupca pre BOZP a výbor pre BOZP (v % organizácií EÚ-27)



Základ: všetky organizácie

Poznámka: Zástupcovia pre BOZP: všetky krajiny okrem Švajčiarska. Oso-bitná verzia v Holandsku. Výbor pre BOZP: všetky krajiny okrem Luxemburska a Slovinska

nom a vodou (50 %), finančného sprostredkova-nia (35 %) a školstva (34 %).

- Podľa krajín bolo formálne zastúpenie v oblasti BOZP častejšie v organizáciách v Dánsku, Nórsku, Bulharsku a Írsku. Prítomnosť zástupcov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je obzvlášť vysoká v Taliansku (98 %), Nórsku (92 %) a Dánsku (89 %), kým najnižšia je v Grécku (14 %), Turecku (19 %) a Portugalsku (27 %). Výbory pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa častejšie uvádzali v Dánsku (71 %), Bulharsku (68 %) a Estónsku (48 %), naopak najmenej v Lotyšsku (3 %), Grécku (8 %) a Maďarsku (10 %).

## Metodika prieskumu

- Rozhovory sa uskutočnili na jar v roku 2009 v organizáciách s 10 a viac zamestnancami zo súkromného aj verejného sektora vo všetkých odvetviach hospodárskej činnosti okrem poľnohospodárstva, lesného a rybného hospodárstva (NACE A), súkromných domácností (NACE T), a extrateritoriálnych organizácií (NACE U).

- Prieskum sa týkal 31 krajín: všetkých 27 členských štátov Európskej únie, dvoch kandidátskych krajín (Chorvátsko a Turecko) a dvoch krajín EZVO (Nórsko a Švajčiarsko).
- Na rozhovoroch sa zúčastnilo spolu 28 649 manažérov a 7 226 zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. V každej krajine sa skúmalo približne 350 (na Malte) až 1 500 organizácií (pozri [www.esener.eu](http://www.esener.eu)). Počty a podiely rozhovorov uskutočnených so zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť sú v rôznych krajinách značne odlišné.
- Údaje sa zhromažďovali prostredníctvom telefonického dopytovania pomocou počítača (CATI).
- Práce v teréne vykonali zamestnanci inštitútu TNS Infratest Sozialforschung.
- 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. Tieto práce boli vykonané v spolupráci s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound).
- Pracovná skupina odborníkov v oblasti prípravy prieskumov a BOZP (najmä psychosociálnych rizík) spolu so zamestnancami EÚ-OSHA pripravili dva dotazníky (pre zástupcov manažmentu a pre zástupcov zamestnancov). Tripartitná poradná skupina zložená z členov riadiacej rady a predsedníctva EÚ-OSHA zohrala významnú úlohu pri identifikácii otázok užitočných pre zainteresované strany agentúry.
- Viac informácií o metodike ESENER: [www.esener.eu](http://www.esener.eu)



Máte vo svojej organizácii dokumentovaný politiku, zavedený systém riadenia alebo vypracovaný akčný plán pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia?

## Ďalšie informácie

Podrobnejšie výsledky budú dostupné na adrese [www.esener.eu](http://www.esener.eu) a od júna 2010 bude súbor údajov SENER dostupný prostredníctvom archívu údajov Spojeného kráľovstva (UK Data Archive; UKDA) University of Essex na adrese [www.data-archive.ac.uk](http://www.data-archive.ac.uk)

Ďalšie analýzy sa uskutočnia v priebehu roka 2010 a budú uverejnené v roku 2011.

## **Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EÚ-OSHA)**

Európske observatórium rizík  
Gran Vía 33, E-48009 Bilbao, Španielsko  
Tel.: (+34) 944 794 360  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

