

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je věcí každého z nás. Cenná pro Vás. Přínosná pro firmu.

# Pochopení řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, psychosociálních rizik a účasti pracovníků na pracovištích pomocí průzkumu ESENER

## Shrnutí čtyř zpráv o sekundárním výzkumu

### Obsah

Klíčová sdělení	1
Souvislosti	2
Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	2
Zastoupení pracovníků a konzultace o otázkách zdraví a bezpečnosti při práci	5
Faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik	7
Řízení psychosociálních rizik – hnací síly, překážky, potřeby a přijímaná opatření	10
Metodika a publikace průzkumu ESENER	13
O autorech	14

### Klíčová sdělení

#### Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

- Evropské právní předpisy dostatečně účinně podpořily podniky při uplatňování uceleného a systémového přístupu k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).
- S klesající velikostí společností se úroveň řízení BOZP snižuje, a to zejména u společností s méně než 100 zaměstnanci. Míra tohoto poklesu je však v jednotlivých zemích různá, což naznačuje, že lze vytvářet příznivé „prostředí“, ve kterém i ty nejmenší podniky pravděpodobně budou přijímat komplexní preventivní opatření.
- Řízení BOZP bývá více rozšířeno v odvětvích, jež jsou všeobecně považována za „vysoce riziková“, zatímco rostoucí závažnost problémů, jakými jsou poruchy pohybového apa-

rátu (MSD), stres, násilí a obtěžování, vyžaduje efektivní preventivní opatření ve všech odvětvích.

- Rozdíly v rozsahu řízení BOZP v jednotlivých zemích ukazují na možnosti získávání poznatků prostřednictvím dalšího mezinárodně porovnatelného výzkumu.

#### Zastoupení pracovníků a konzultace v oblasti BOZP

- Na pracovištích, kde mají pracovníci své zástupce pro oblast BOZP, je větší pravděpodobnost, že se v ní angažuje i management a že jsou zavedena preventivní opatření v oblasti obecné BOZP a v oblasti psychosociálních rizik.
- Výsledek je zvláště výrazný tam, kde je zastoupení pracovníků spojeno s vysokou úrovní zapojení managementu do oblasti BOZP, přičemž ještě výraznější je tam, kde existují rady zaměstnanců a podnikové odbory a kde jsou zástupci pracovníků příslušným způsobem proškoleni a podporováni.
- Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) potvrzuje, že zástupcům pracovníků pro BOZP je třeba poskytovat trvalou podporu.
- Je potřeba provést výzkum k vyjasnění toho, jak může zastoupení pracovníků co neefektivněji přispět k řešení psychosociálních a jiných vznikajících rizik.

#### Řízení psychosociálních rizik

- Na mnohých pracovištích v Evropě jsou psychosociální rizika řízena systematicky, avšak v tom, do jaké míry tento přístup převládá a jaký je jeho rozsah (jak je komplexní), existují mezi jednotlivými zeměmi značné rozdíly.
- Kromě prosazování širší aplikace systematického přístupu k prevenci psychosociálních rizik by se pozornost měla zaměřit na zajištění toho, aby podniky zaváděly širokou škálu preventivních opatření.

- Faktory „prostředí“ – vlastnosti prostředí, ve kterém daná společnost funguje – mají mimořádně silný vliv na rozsah, v němž malé společnosti přijímají opatření proti psychosociálním rizikům, a nabízejí možnou cestu k lepšímu řízení psychosociálních rizik v celé Evropě.
- Nízká úroveň opatření v odvětvích, jako jsou stavebnictví a výroba, ve srovnání s oblastí školství, zdravotnictví a sociální péče ukazuje, že ve všech odvětvích je nutno důsledněji přijímat preventivní opatření.

### Hnací síly, překážky, potřeby a přijímaná opatření v oblasti řízení psychosociálních rizik

- U společností, které efektivně řídí BOZP, je větší pravděpodobnost, že budou přijímat preventivní opatření vůči psychosociálním rizikům. Ve všech podnicích jsou klíčovými hnacími silami pro přijímání opatření požadavky zaměstnanců nebo jejich zástupců a snaha o snížení absencí. Zdá se, že v případě *ad hoc* opatření má silnější vliv ekonomická motivace podniku, projevující se jako zájem na udržení produktivity, snížení absencí, reagování na požadavky klientů nebo zachování dobré pověsti zaměstnavatele.
- Za nejzávažnější překážky pro řízení psychosociálních rizik jsou všeobecně označovány nedostatečná technická podpora a nedostatečné poradenství a dále pak nedostatek zdrojů. Existují určité důkazy pro to, že překážky, jako např. citlivost daného problému nebo nedostatek zdrojů, nabývají zvláštního významu až v momentě, kdy se podniky do řízení psychosociálních rizik zapojují.
- Je třeba zvýšit informovanost o psychosociálních rizicích, poskytovat podporu a poradenství. Je nutný další výzkum, který podpoří obchodní motivaci podniků k řízení psychosociálních rizik na úrovni pracoviště.

## Souvislosti

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) dokončila v červnu 2009 práci v terénu na celoevropském průzkumu bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti pod názvem Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) <sup>(1)</sup>. Cílem průzkumu, který zahrnoval přibližně 36 000 pohovorů a zapojilo se do něj 31 zemí (27 členských států Evropské unie, Norsko, Švýcarsko, Chorvatsko a Turecko), je pomoci pracovištím efektivněji řešit otázky bezpečnosti a ochrany zdraví a podpořit zdraví a spokojenost pracovníků tím, že poskytne tvůrcům politik mezinárodně srovnatelné informace, které jsou důležité pro vytváření a provádění nových politik.

Při samostatných telefonických pohovorech průzkum ESENER položil vedoucím pracovníkům a zástupcům zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví otázku, jak jsou na jejich pracovišti

řízena bezpečnostní a zdravotní rizika, a to se zvláštním důrazem na psychosociální rizika, tj. na takové jevy jako pracovní stres, násilí a obtěžování.

Výsledky jsou dostupné na adrese [www.esener.eu](http://www.esener.eu) a zahrnují popisnou souhrnnou zprávu, jež obsahuje zjištění úvodní, bivařiční analýzy ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)) a shrnutí zprávy, které je k dispozici ve 23 jazycích: ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm)).

Interaktivní nástroj pro zobrazování (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) navíc ukazuje výsledky u vybraných otázek podle jednotlivých zemí, odvětví a velikosti podniku.

V návaznosti na tuto úvodní analýzu byly v roce 2011 uskutečněny čtyři projekty hloubkové (multivariační) sekundární analýzy, jejichž přehled podává tato souhrnná zpráva. Tyto čtyři zprávy se zaměřily na následující otázky:

- řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zastoupení pracovníků a konzultace v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci,
- faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik,
- řízení psychosociálních rizik – hnací síly, překážky, potřeby a přijímaná opatření.

Cílem těchto zpráv je pomoci agentuře EU-OSHA při poskytování podpůrných informací tvůrcům politik na evropské a vnitrostátní úrovni a současně poskytnout spolehlivou základnu pro diskusi o těchto klíčových otázkách. Pomohou při přípravě a provádění opatření na pracovištích díky lepšímu určení konkrétních potřeb (např. podle velikosti, odvětví a umístění podniku), čímž zároveň napomohou efektivněji zacílit potřebné zdroje. Tato zjištění by měla přispět i k podpoře dalšího výzkumu.

## Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci <sup>(2)</sup>

Hlavní výzkumné cíle této zprávy byly:

1. na základě údajů získaných při průzkumu ESENER určit soubor postupů, jež souvisejí s efektivním řízením BOZP;
2. definovat typy podniků podle jejich vlastností (země, velikost, délka podnikání, odvětví nebo obor);
3. získat vědecké poznatky a informace o právním podnikatelském prostředí, jež umožní vyjasnit, které „rysy prostředí“

<sup>(1)</sup> Viz krátkou metodickou poznámku na konci.

<sup>(2)</sup> Dodavatel: RAND Europe.

nejvíce ovlivňují míru zapojení podniků do efektivního řízení BOZP;

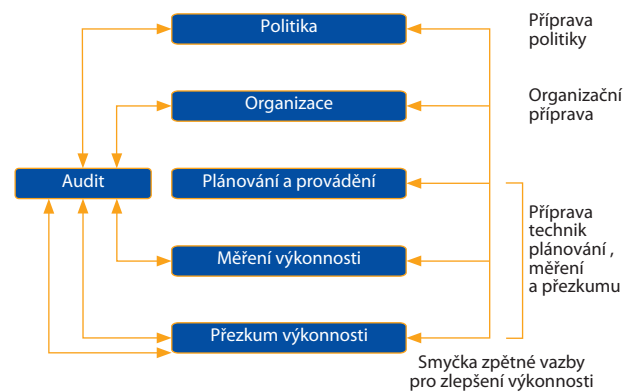
- diskutovat o důsledcích, jež z výsledků empirické analýzy vyplývají pro politiku.

Analýza zahrnovala přehled odborné literatury a modelování údajů získaných při průzkumu ESENER. Cílem přehledu odborné literatury bylo zjistit vzájemné vztahy mezi proměnnými, jež by mohly být testovány ve fázi modelování, a navrhnout koncepční rámec pro provádění analýzy, zatímco cílem modelování, prováděného formou faktorové analýzy, bylo pochopit souvislosti mezi relevantními aspekty řízení BOZP. Tyto aspekty BOZP byly zjištěny pomocí dosažení odpovědí získaných během průzkumu ESENER do koncepčního rámce. Poznatky o souvislostech vedly k vytvoření indexu řízení BOZP, který byl využit pro testování řady nezávislých proměnných, jakými jsou velikost podniku, umístění (země), demografické proměnné a hospodářské odvětví.

### Hlavní zjištění vyplývající z přehledu odborné literatury

- I když za několik posledních desetiletí došlo k poklesu úrazovosti a nemocnosti, pracovníci hlásí přetrvávající a nově vznikající bezpečnostní a zdravotní rizika na pracovištích. Kromě škody na fyzickém zdraví a psychické újmy má nedostatečná ochrana zdraví a nedostatečná bezpečnost závažné důsledky z hlediska nákladů jednotlivce, pracoviště i širší společnosti.
- Iniciativy se zaměřovaly na podporu účinnějších přístupů k řízení BOZP, přičemž je patrný posun od tradičních, regulačních přístupů k přístupům, kdy se BOZP stává součástí celkového řízení podniku, což přináší větší zodpovědnost na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců. Tyto přístupy lze volně shrnout pod pojem systémy řízení BOZP.
- I přes rostoucí popularitu koncepcí řízení BOZP a systémů řízení BOZP mezi zúčastněnými stranami BOZP – regulačními orgány, zaměstnavateli, pracovníky a agenturami zabývajícími se bezpečností a ochranou zdraví, neexistuje dostatek spolehlivých vědeckých důkazů potvrzujících jejich efektivitu z hlediska lepší BOZP a dalších výsledků. Přehled odborné literatury nicméně umožnil určit některé faktory související s efektivním řízením BOZP.
- Na základě přehledu odborné literatury byl vypracován koncepční rámec pro provádění empirické analýzy. Za východisko v něm byly vzaty základní kroky systému řízení BOZP: příprava politik, organizační příprava, plánování a provádění, měření a hodnocení hlavních rizik pro organizaci a měření efektivity opatření v oblasti BOZP (Obrázek 1).

**Obrázek 1:** Koncepční rámec pro provádění



Zdroj: HSE (1998).

### Hlavní zjištění vyplývající z empirické analýzy

- Při empirické analýze byl vybrán určitý počet otázek z dotazníku ESENER pro vedoucí pracovníky (MM) týkajících se různých aspektů řízení BOZP (Tabulka 1).
- Faktorová analýza ukázala, že všech 11 zvažovaných proměnných navzájem úzce souvisí, což znamená, že podniky, jež uvádějí provádění jednoho aspektu řízení, mají tendenci uvést i provádění dalších jeho aspektů. Z tohoto zjištění vyplývá, že celkově podniky, jak se zdá, používají přístupy systémového řízení BOZP a že systémové pojetí řízení rizik pro BOZP je empiricky odůvodněné.
- Faktorová analýza dále ukázala, že je možné vytvořit jedinou proměnnou vyjadřující rozsah řízení rizik pro BOZP, která umožňuje charakterizovat podniky nepřetržitě. Tento ukazatel sestává z devíti proměnných, jež odpovídají otázkám uvedeným v tabulce 1.

**Tabulka 1:** Proměnné zahrnuté do kompozitního skóre řízení BOZP (\*)

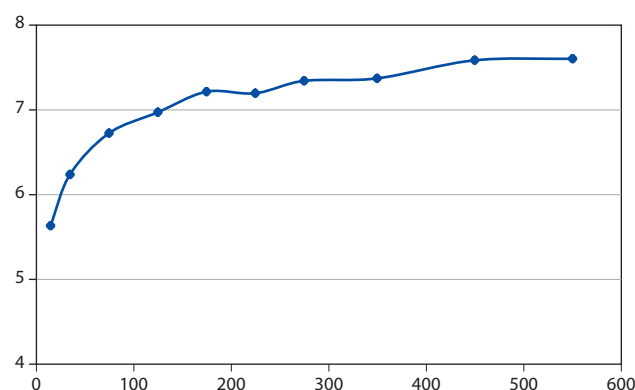
- Jakých služeb v oblasti zdraví a bezpečnosti využíváte, ať již interně nebo externě na základě smlouvy? (MM150)
- Provádí Vaše pracoviště běžně analýzu příčin pracovní neschopnosti? (MM152)
- Přijímáte opatření podporující návrat zaměstnanců do práce po dlouhodobé nepřítomnosti z důvodu nemoci? (MM153)
- Existuje nějaká zdokumentovaná politika, zavedený systém řízení nebo akční plán týkající se zdraví a bezpečnosti při práci ve Vašem podniku? (MM155)
- Hovoří se o otázkách zdraví a bezpečnosti při práci na pravidelných jednáních vysokého managementu pravidelně, příležitostně, nebo prakticky nikdy? (MM158)
- Jak byste celkově zhodnotil/a stupeň zapojení nadřízených a vedoucích pracovníků při řízení BOZP? (MM159)
- Jsou pracoviště ve Vašem podniku pravidelně kontrolována z bezpečnostního a zdravotního hlediska v rámci hodnocení rizika nebo nějakého podobného opatření? (MM161)
- Využíval Váš podnik informace o zdraví a bezpečnosti při práci od některého z následujících orgánů nebo institucí? (MM173)
- Má Váš podnik interního zástupce zaměstnanců pro bezpečnost práce a ochranu zdraví? (MM355 + MM358 kombinované)

(\*) Čísla „MM“ odpovídají číslům otázek použitých při průzkumu. Dotazníky jsou k dispozici na adrese [www.esener.eu](http://www.esener.eu).

Zdroj: ESENER – Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EU-OSHA (2012).

- Nejčastěji hlášenými prvky indexu jsou provádění politiky BOZP, diskuse o otázkách BOZP na schůzích vrcholového managementu, zapojení nadřízených pracovníků do řízení BOZP a pravidelné provádění hodnocení rizik.
- Velikost podniku, odvětví a umístění (země) jsou proměnné, které jsou nejméně spojeny s řízením BOZP ve větším rozsahu. Jak bylo možné očekávat, menší podniky hlásí zřetelně menší počet opatření k řízení BOZP než větší podniky (Obrázek 2). Je však důležité připomenout, že u podniků s méně než 100 zaměstnanci se počet opatření snižuje mnohem rychleji.

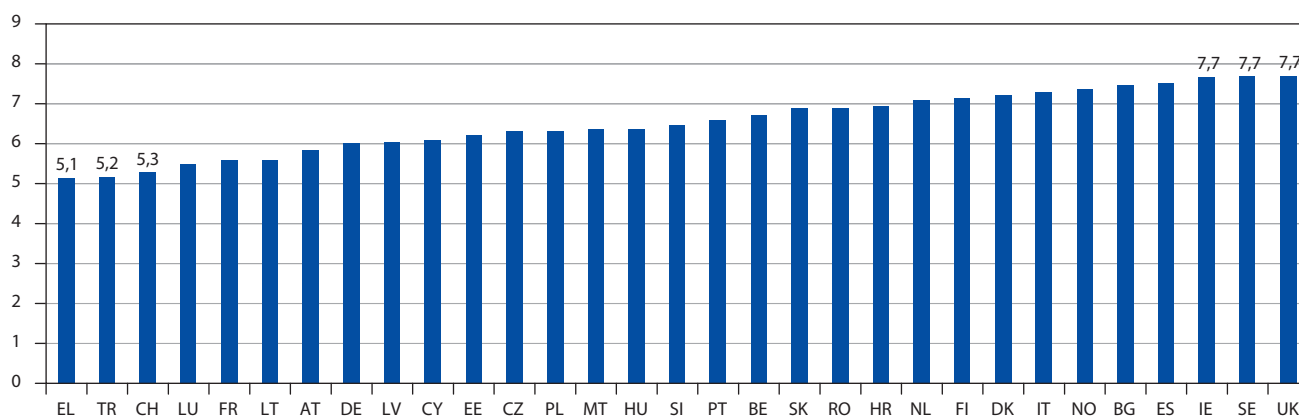
**Obrázek 2:** Kompozitní skóre řízení BOZP podle velikosti podniku (počtu zaměstnanců)



Zdroj: ESENER – Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EU-OSHA (2012).

- Ukazatele řízení BOZP jsou ve větším rozsahu hlášeny v odvětvích, jako jsou stavebnictví, těžba, zdravotnictví a sociální péče; naopak tomu je ve veřejné správě a realitních kancelářích. Podrobnější analýza ukazuje, že nejvýznamnějším faktorem určujícím existenci preventivních opatření je prostředí v jednotlivých zemích (Obrázek 3).

**Obrázek 3:** Kompozitní skóre řízení BOZP podle zemí



Zdroj: ESENER – Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EU-OSHA (2012).

- Hodnocení jiných faktorů (např. velikosti podniku) ukazuje, že existují značné rozdíly mezi zeměmi, pokud jde o průměrný počet ukazatelů, a to od přibližně pěti v Řecku, Turecku a Švýcarsku až po téměř osm v Irsku, Švédsku a Spojeném království.
- To, zda je podnik nezávislý nebo je součástí větší organizace, je méně důležitým, ale přesto významným faktorem, přičemž nezávislé podniky hlásí méně opatření k řízení BOZP než podniky, jež jsou součástí většího subjektu.
- Jiné demografické proměnné, jako věkové složení nebo poměr mezi zastoupením mužů a žen na pracovišti, mají velmi malý vliv na úroveň opatření k řízení BOZP.

#### Důsledky pro politiku

- Průzkum ESENER ukazuje, že společnosti mají tendenci zaujímat spíše ucelený, systémový přístup k BOZP než selektivně volit konkrétní opatření; to podporuje efektivitu cíleného regulačního přístupu stanoveného rámcovou směrnicí EU v roce 1989 (89/391/EHS). Průzkum ESENER ukazuje na obecně vysokou úroveň řízení BOZP v celé Evropě, avšak je třeba se zabývat jejím velmi rychlým poklesem spojeným se snižující se velikostí podniku a značnými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi.
- Důkazy svědčí o tom, že v některých zemích a odvětvích i ty nejmenší podniky uvádějí vysokou úroveň postupů pro řízení BOZP, což naznačuje, že podaří-li se vytvořit dostatečně „příznivé“ prostředí, bylo by možné podstatně zvýšit rozsah řízení BOZP v malých podnicích (a zvláště pak v podnicích s méně než 100 zaměstnanci). Je nutné provést další mezinárodně srovnávací výzkum za účelem zjištění klíčových podmínek, jež k tomuto „příznivému“ prostředí přispívají.
- Zdá se, že postupy pro řízení BOZP vycházejí z tradičních pojetí rizik a technologické inovace, přičemž podniky v tradičně „vysoce rizikových“ a v technologicky náročných odvětvích hlásí vyšší úroveň postupů pro BOZP. Zejména vzhledem k vznikajícím nebo narůstajícím problémům, jako jsou poruchy pohybového aparátu (MSD), stres, násilí a obtěžování, je však třeba se zabývat poměrně nízkou úrovní řízení BOZP v některých odvětvích (zejména v oblasti služeb).

## Zastoupení pracovníků a konzultace o otázkách zdraví a bezpečnosti při práci <sup>(3)</sup>

Tato studie provedla podrobnější analýzu údajů získaných během průzkumu ESENER, které se týkají zastoupení pracovníků v opatřeních vztahujících se k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, a zkoumala vztah mezi efektivitou opatření k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v podnicích a zapojením zástupců pracovníků do těchto opatření. K dosažení tohoto cíle vedly následující kroky:

1. zjistit, do jaké míry průzkum ESENER potvrdí zjištění jiných studií týkající se toho, které soubory postupů souvisejí se zapojením pracovníků do řízení BOZP;
2. definovat typy podniků podle jejich vlastností a rozhodující faktory pro zapojení pracovníků;
3. získat vědecké poznatky a informace o právním a podnikatelském prostředí, jež umožní vyjasnit „rasy prostředí“, které nejvíce ovlivňují podniky při zapojování pracovníků do řízení bezpečnosti a ochrany zdraví;
4. zhodnotit efektivitu zastoupení pracovníků na základě analýzy odpovědí na příslušné otázky průzkumu ESENER;
5. posoudit možný vztah mezi zapojením zástupců pracovníků v opatřeních vztahujících se k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví a způsobem právní úpravy této problematiky v jednotlivých zemích;
6. diskutovat o důsledcích pro politiku, zjistit hlavní hnací síly a překážky, jimiž by bylo možno se zabývat, a podpořit tak vyšší úroveň zapojení pracovníků a zvýšit efektivitu jejich zapojení.

#### Hlavní zjištění vyplývající z přehledu odborné literatury

- Dříve publikované údaje získané během průzkumu ESENER <sup>(4)</sup> poukázaly na „dopad formální účasti <sup>(5)</sup> zaměstnanců na řízení zdravotních a bezpečnostních rizik“ a došly k závěru, že všechna opatření zaměřená na řízení obecných rizik pro BOZP a zkoumaná během průzkumu, jsou „častěji uplatňována tam, kde je zavedeno formální zastoupení“. Bylo zjištěno, že existence politik, systémů řízení a akčních plánů týkajících se BOZP pozitivně souvisejí s prováděním konzultací se zaměstnanci, a to i poté, co byla vzata v úvahu velikost podniku.

<sup>(3)</sup> Zpracovatel: Cardiffské centrum pro výzkum pracovního prostředí (CWERC), Cardiffská univerzita.

<sup>(4)</sup> Souhrnná zpráva je k dispozici na adrese: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management). Viz také internetovou stránku ESENER na adrese: [www.esener.eu](http://www.esener.eu).

<sup>(5)</sup> Zpracovatel: Cardiffské centrum pro výzkum pracovního prostředí (CWERC), Cardiffská univerzita.

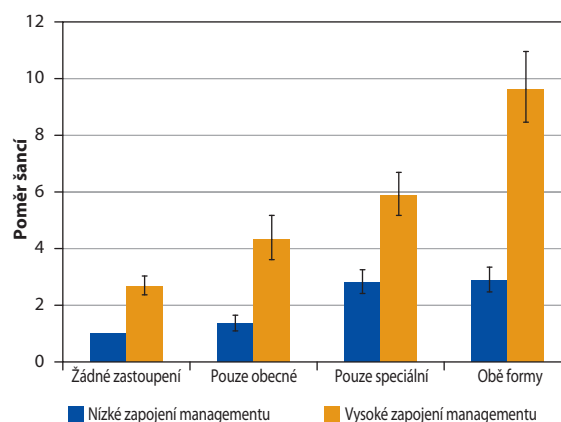
- Přehled naznačil, že v menších společnostech, kde existuje zastoupení pracujících, jsou tyto důsledky ještě výrazněji patrné, než když zastoupení existuje ve větších společnostech. Vedl také ke zjištění, že existence formálního zastoupení souvisí s lepším vnímáním úspěšnosti opatření (např. dopadu politiky v oblasti BOZP) zaměřených na řešení rizik pro BOZP, přičemž se argumentuje tím, že „existence (a zapojení) zástupců zaměstnanců má nepochybný vliv na zajištění toho, aby takové politiky a akční plány týkající se BOZP byly uvedeny v praxi“.
- Zdá se ovšem, že váha důkazů nalezených v mezinárodní literatuře široce podporuje myšlenku, že lepších výsledků v oblasti řízení bezpečnosti a ochrany zdraví pravděpodobně dosahují zaměstnavatelé ve firmách, kde jsou zástupci zaměstnanců zapojeni do systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a že s takovými výsledky budou pravděpodobně v mnoha ohledech souviset společná opatření, zastoupení odborů a pracovníků při řešení otázek BOZP na pracovišti.
- Rozsáhlých mezinárodních průzkumů, jež zahrnují údaje o úloze zastoupení pracovníků a konzultace o otázkách BOZP získané ze všech členských států EU, je však málo <sup>(6)</sup>. Zjištění průzkumu ESENER jsou tedy zvláště důležitá proto, že představují významné množství údajů shromážděných od velkého vzorku respondentů ze všech členských států EU.

### Hlavní zjištění vyplývající z empirické analýzy

- Faktory související s existencí zastoupení pracovníků jsou v souladu s výsledky dřívější práce, jež naznačila, že zastoupení pracovníků je častější ve větších společnostech, ve veřejném sektoru, v organizacích s větším podílem starších pracovníků a na pracovištích, kde je bezpečnosti a ochraně zdraví a názorům pracovníků přikládán velký význam.
- Existuje také významná souvislost s úrovní zapojení managementu do oblasti BOZP, které, je-li spojeno se zastoupením pracovníků (zejména tam, kde existuje obecné zastoupení i konkrétní zastoupení pro BOZP), významně souvisí také s každým z řady opatření k řízení BOZP, a to včetně existence zdravotní a bezpečnostní politiky, běžného shromažďování údajů o nepřítomnosti z důvodu nemoci a pravidelných kontrol BOZP na pracovištích.
- Po vyhodnocení jiných faktorů například respondenti z pracovišť, kde existují jak různé formy zastoupení pracovníků, tak vysoká úroveň zapojení managementu do oblasti BOZP, uváděli, že jejich organizace má zavedenou a zdokumentovanou zdravotní a bezpečnostní politiku s 10krát větší pravděpodobností než respondenti z pracovišť, kde žádné zastoupení pracovníků neexistuje a úroveň zapojení managementu do oblasti BOZP je nízká.

<sup>(6)</sup> Jak se uvádí ve studii EPSARE vypracované pro ETUI (Menendez a další, 2008).

**Obrázek 4:** Souvislost mezi a) formami zastoupení pracovníků \* a b) hlášením, že existuje zavedená zdokumentovaná zdravotní a bezpečnostní politika, po zhodnocení jiných možných ovlivňujících faktorů; srovnání při nízké a vysoké úrovni zapojení vedení podniku do oblasti BOZP

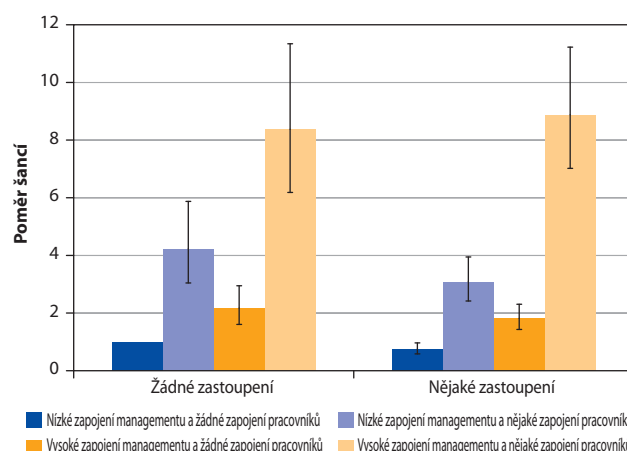


\* Formy zastoupení pracovníků: obecné – rady zaměstnanců nebo zástupci odborů; speciální pro BOZP – výbor pro zdraví a bezpečnost nebo zástupce pro zdraví a bezpečnost

Zdroj: ESENER – Worker representation and consultation on health and safety (Zastoupení pracovníků a konzultace o otázkách zdraví a bezpečnosti), EU-OSHA (2012).

- Opatření k řízení BOZP jsou s větší pravděpodobností považována za efektivní na pracovištích, kde existuje zastoupení pracovníků, a zejména tam, kde je spojeno s vysokou úrovní zapojení managementu do oblasti BOZP. V souladu s tím analýzy dále naznačují, že řízení psychosociálních rizik je obecně pravděpodobnější na pracovištích, kde existuje zastoupení zaměstnanců, a zvláště pak tam, kde zároveň existuje vysoká úroveň zapojení managementu do oblasti BOZP (Obrázek 5).

**Obrázek 5:** Souvislost mezi a) zapojením zaměstnanců a b) efektivním řízením BOZP v oblasti psychosociálních rizik po zhodnocení jiných možných ovlivňujících faktorů; srovnání při vysoké a nízké úrovni zapojení managementu do oblasti BOZP a při existenci a neexistenci zastoupení pracovníků \*



\* Formy zastoupení pracovníků: obecné – rady zaměstnanců nebo zástupci odborů; speciální pro BOZP – výbor pro zdraví a bezpečnost nebo zástupce pro zdraví a bezpečnost

Zdroj: ESENER – Worker representation and consultation on health and safety (Zastoupení pracovníků a konzultace o otázkách zdraví a bezpečnosti), EU-OSHA (2012).

- Podobného charakteru výsledků bylo dosaženo při provedení srovnávací analýzy s využitím souboru údajů získaných při pohovorech se zástupci pro zdraví a bezpečnost, což podporuje výše uvedené poznatky a potvrzuje zejména silnou souvislost se zapojením managementu do oblasti BOZP.
- Zjištění naznačují, že nezávisle na jiných faktorech je řízení BOZP s větší pravděpodobností efektivní v organizacích, kde nejenže existuje zástupce zaměstnanců, ale tato osoba má také vhodné podmínky pro svou práci. K tomu patří i zajištění vysoké úrovně zapojení managementu do BOZP, komplexní školení zástupců zaměstnanců, podpora systémů a mechanismů, které realizují politiku i praxi v oblasti BOZP a mají aktivní a uznávanou roli v každodenním řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, ať už jde o tradiční nebo psychosociální rizika.
- V souladu s dřívějšími studii prováděnými v jednotlivých zemích poukazují odvětvová srovnání na existenci většího zastoupení pracovníků v oblasti veřejných služeb, ve veřejném sektoru a v odvětví výroby. Vysoká úroveň zapojení managementu do oblasti BOZP a ujednání o spoluúčasti pracovníků jsou dále patrné v mnohých odvětvích zahrnutých do „výrobní“ kategorie <sup>(7)</sup>, která se používá ve zveřejněné zprávě o průzkumu ESENER.
- Podle jednotlivých zemí je existence proporcionálního zastoupení zaměstnanců jak obecného, tak speciálního pro BOZP, ve spojení s vysokým zapojením managementu nejvyšší ve skandinávských zemích a nejnižší v menších jihoevropských zemích. Celkově ve skupině EU-15 dominují země s nadprůměrným výskytem takových souvislostí, avšak existují některé nově přistoupivší země, např. Bulharsko a Rumunsko, které si v této skupině také vedou poměrně dobře, zatímco některé země EU-15 jako Německo a Francie mají výskyt podprůměrný.

Tyto závěry, které vyplývají z analýzy, jež zhodnotila i jiné faktory s možným vlivem, jsou ve shodě s výsledky předchozí práce a podporují je v tom, že: a) zjišťují, že zastoupení zaměstnanců je klíčovou součástí efektivního řízení zdravotních a bezpečnostních rizik na pracovištích; b) vyjasňují, že podmínky, ve kterých pracují zástupci zaměstnanců, jsou důležitým faktorem ve vzájemném vztahu mezi zastoupením pracovníků a řízením rizik pro BOZP.

<sup>(7)</sup> Výrobní odvětví: těžba a dobývání nerostů, výroba, rozvod elektřiny, plynu a vody (veřejné služby), stavebnictví.

### Důsledky pro politiku

- Pro tvůrce politik vyplývají z další analýzy prováděné v rámci průzkumu ESENER dvě zjištění: zaprvé potvrzuje nutnost poskytovat trvalou podporu zástupcům zaměstnanců pro BOZP a zajišťovat předběžné podmínky, jež pomohou rozpoznat osvědčené postupy všude, kde se vyskytnou; zadruhé, jestliže – jak naznačuje širší literatura – tyto předběžné podmínky pro efektivní naplňování zákonných požadavků na zastoupení pracovníků pro BOZP existují jen na menšině pracovišť v EU, jejichž počet se dále snižuje, pak také tato otázka vyžaduje pozornost.
- Pokud jde o potřebu výzkumu, mnohé z těchto důsledků jsou i nadále málo zdokumentovány z hlediska jejich dopadu na efektivní zapojení pracovníků a jejich zástupců do ujednání zaměřených na zlepšení zdraví, bezpečnosti a spokojenosti v práci. Existuje stále mnoho nezodpovězených otázek, pokud jde o způsoby, jakými by zastoupení zaměstnanců mohlo co neefektivněji čelit psychosociálním a jiným novým a vznikajícím rizikům.

## Faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik <sup>(8)</sup>

Hlavní výzkumné cíle této studie byly:

- zjistit z údajů získaných během průzkumu ESENER soubor postupů, které souvisejí s efektivním řízením psychologických rizik,
- definovat typy podniků podle jejich charakteristik (stát, velikost, délka podnikání, odvětví nebo obor),
- získat vědecké poznatky a informace o právním a podnikatelském prostředí, jež umožní vyjasnit „rýsy prostředí“, které nejvíce ovlivňují zapojení podniků do efektivního řízení psychosociálních rizik,
- diskutovat o důsledcích, které z empirické analýzy vyplývají pro politiku.

Aby toho mohlo být dosaženo, byl proveden přehled literatury s cílem zjistit vzájemné vztahy mezi proměnnými, které by bylo možné podrobit testování ve fázi modelování, a navrhnout koncepční rámec pro provádění analýzy. Cílem modelování údajů získaných během průzkumu ESENER, které proběhlo formou faktorové analýzy, bylo pochopit souvislosti mezi relevantními aspekty řízení psychosociálních rizik. Tyto aspekty psychosociálních rizik byly zjištěny pomocí dosažení odpovědí získaných během průzkumu ESENER do koncepčního rámce, aby bylo možné vytvořit index řízení psychosociálních rizik. Pomocí tohoto

<sup>(8)</sup> Zpracovatel: RAND Europe.

indexu byla testována řada nezávislých proměnných, jakými jsou velikost podniků, stát, demografické proměnné a hospodářské odvětví.

### Hlavní zjištění vyplývající z přehledu odborné literatury

- Podle *ad hoc* modulu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci použitého při průzkumu EU v oblasti pracovních sil v roce 2007 uvedlo 27,9 % pracovníků, což odpovídá 55,6 milionu pracovníků, že byli vystaveni chování ovlivňujícímu duševní spokojenost. Přibližně 14 % osob se zdravotními problémy souvisejícími s prací uvedlo stres, depresi nebo strach jako hlavní zdravotní problém.
- Psychosociální nebezpečí a související rizika jsou velkou výzvou pro tvůrce politik v Evropě. I přes některé politické iniciativy, které se přijímají na úrovni EU a na úrovni členských států od konce 80. let minulého století, vše nasvědčuje tomu, že stále existuje určitá mezera mezi politikou a praxí.
- Je nezbytné dosáhnout lepšího pochopení pojmu psychosociálních nebezpečí a souvisejících rizik, aby bylo možné pochopit, jak je hodnotit a efektivně odstraňovat. Existuje bohatý fond vědecké literatury, která doporučuje použít paradigma řízení rizik pro efektivní řízení psychosociálních rizik. Navzdory některým potížím spojeným s použitím takového paradigmatu na psychosociální rizika je to podle všeho

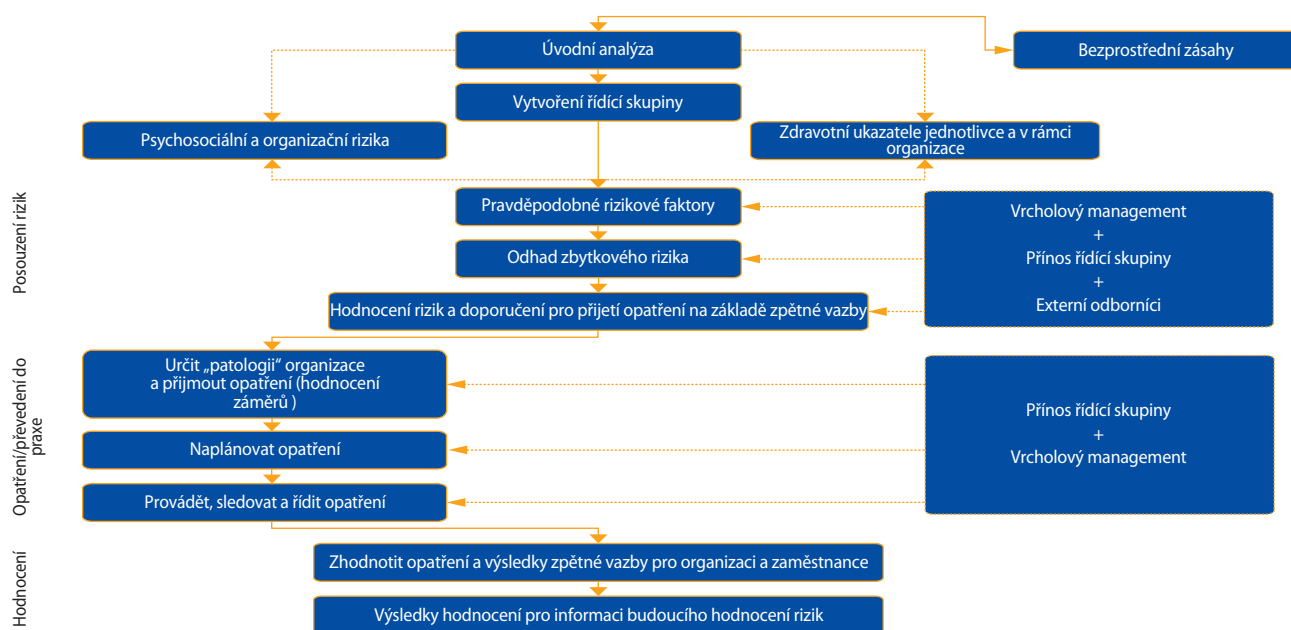
efektivnější než jednotlivá opatření na pracovištích a jiné prostředky, jako jsou průzkumy týkající se stresu.

- V přehledu odborné literatury byl vytyčen koncepční rámec pro provádění empirické analýzy na základě paradigmatu řízení rizik. Tento koncepční rámec zahrnuje řadu etap, k nimž patří hodnocení rizik, převedení informací o rizicích do cílených opatření, zavedení a řízení opatření ke snížení rizik a zhodnocení zásahů a poskytnutí zpětné vazby pro stávající zásahy i pro budoucí akční plány (viz Obrázek 6).

### Hlavní zjištění vyplývající z empirické analýzy

- Faktorová analýza provedená na základě koncepčního rámce ukázala, že ze všech faktorů nebo proměnných, které byly zahrnuty do kompozitního skóre řízení psychosociálních rizik (Tabulka 2), osm navzájem silně souvisí. To umožňuje vytvořit souhrnný index a vede k závěru, že podniky obecně vzato zaujímají pravděpodobně systémové přístupy k řízení psychosociálních rizik. Uplatnění přístupu řízení rizik se jeví jako empiricky odůvodněné.
- Proto byl vytvořen jediný ukazatel rozsahu řízení psychosociálních rizik, který umožňuje charakterizovat podniky. Tento konečný ukazatel sestával ze šesti proměnných, neboť se potvrdilo, že otázky týkající se pracovního stresu (MM250), šikany a obtěžování (MM251) a násilí (MM252) spolu tak úzce souvisí, že byly sjednoceny do jedné jediné proměnné.

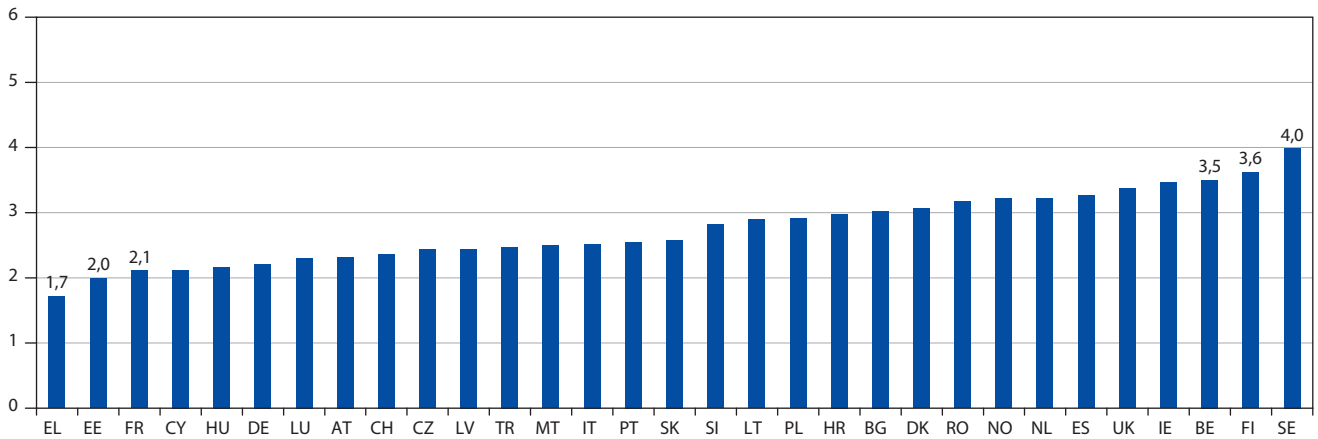
**Obrázek 6:** Model řízení psychosociálních rizik



Zdroj: Převzato od E. Rial-González (2000).



**Obrázek 7:** Kompozitní skóre řízení psychosociálních rizik podle států



Zdroj: ESENER – Factors associated with effective management of psychosocial risks (ESENER – Faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik), EU-OSHA (2012).

**Tabulka 2:** Proměnné zahrnuté do kompozitního skóre řízení psychosociálních rizik.

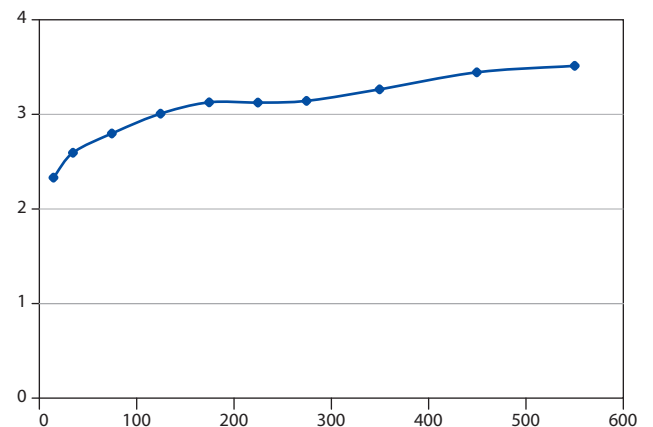
- Jakých služeb z oblasti zdraví a bezpečnosti při práci využíváte? Využíváte psychologa? (MM150\_3)
- Má Váš podnik zavedený postup pro řešení pracovního stresu? (MM250)
- Máte nějaký zavedený postup pro řešení šikany nebo obtěžování? (MM251)
- A máte nějaký postup pro řešení násilí v souvislosti s prací? (MM252)
- Bylo ve Vašem podniku v uplynulých třech letech poskytnuto zaměstnancům školení o řešení psychosociálních rizik? (MM253.6)
- Informujete zaměstnance o psychosociálních rizicích a jejich dopadu na zdraví a bezpečnost při práci? (MM259)
- Byli informováni o tom, na koho se mohou obrátit v případě psychosociálních problémů souvisejících s prací? (MM260)
- Využívali jste informací nebo podpory z externích zdrojů o tom, jak řešit psychosociální rizika na pracovišti? (MM302)

Zdroj: ESENER – Factors associated with effective management of psychosocial risks (ESENER – Faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik), EU-OSHA (2012).

- Nejsilnějšími faktory určujícími rozsah řízení psychosociálních rizik je země a velikost podniku. Významný, ale menší vliv má odvětví činnosti.

- Nejvýznamnějším faktorem souvisejícím s existencí opatření k řízení psychosociálních rizik je množství kulturních, ekonomických a regulačních skutečností zachycených ve studii podle proměnných týkajících se jednotlivých států.
- Menší podniky uvádějí výrazně menší počet opatření k řízení psychosociálních rizik ve srovnání s velkými podniky (Obrázek 8).

**Obrázek 8:** Kompozitní skóre řízení psychosociálních rizik podle velikosti podniku (počtu zaměstnanců)



Zdroj: ESENER – Factors associated with effective management of psychosocial risks (ESENER – Faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik), EU-OSHA (2012).

- Rozsah řízení psychosociálních rizik v jednotlivých odvětvích se výrazně liší, přičemž vyšší úroveň je častěji hlášena subjekty v oblasti školství, zdravotnictví a sociální péče oproti výrobním odvětvím.
- Stejně jako v případě řízení BOZP jako celku, jiné demografické proměnné, jako jsou věkové složení nebo poměr v počtu pracujících mužů a žen, mají na úroveň řízení psychosociálních rizik velmi malý vliv.

- Nejčastěji používanými opatřeními k řešení psychosociálních rizik jsou „zajištění, aby zaměstnanci věděli, na koho se mohou obrátit na téma psychosociálních rizik“ a „poskytnutí školení“. Jiná opatření, např. využití psychologa nebo existence postupů pro řešení psychologických rizik, jsou používána méně často.
- Celkově řízení psychosociálních rizik v evropských podnicích zaostává za řízením obecných rizik pro BOZP. Podniky s dobrým řízením obecných rizik pro BOZP mají tendenci komplexněji řídit také psychosociální rizika.

#### Důsledky pro politiku

- Zjištění naznačují, že existuje tendence k řízení psychosociálních rizik pomocí uceleného, systémového přístupu stejně jako k řízení BOZP, avšak že určitá preventivní opatření jsou v některých zemích využívána velmi zřídka (např. využití psychologa nebo přijetí postupů pro řešení psychosociálních rizik). Ačkoli se systematický přístup obsažený v rámcové směrnici k řízení rizik jeví jako rámcové opatření k efektivnímu řízení psychosociálních rizik, je nezbytné zaměřit pozornost na zajištění toho, aby podniky ve všech zemích prováděly širokou škálu preventivních opatření.
- Systematický přístup k řízení psychosociálních rizik je možný i v menších podnicích, avšak míra, v jaké k tomu dochází, se v jednotlivých zemích výrazně liší. To naznačuje, že faktory „prostředí“, jako je způsob regulace, kultura v organizacích a organizační schopnosti, hrají důležitou roli a nabízejí možnou cestu ke zlepšování řízení psychosociálních rizik na pracovištích v celé Evropě.
- Ve všech odvětvích činnosti rozsah řízení psychosociálních rizik odpovídá oblastem vysokého výskytu těchto rizik, jak ukazuje stávající výzkum založený například na průzkumech prováděných mezi pracujícími. Nízká úroveň opatření v odvětvích, jako je stavebnictví a výroba, ve srovnání se školstvím, zdravotnictvím a sociální péčí ukazuje, že ve všech odvětvích je nutno důsledněji přijímat preventivní opatření.

## Řízení psychosociálních rizik – hnací síly, překážky, potřeby a přijímaná opatření <sup>(9)</sup>

Cílem projektu bylo zjistit hnací síly a překážky ovlivňující evropské podniky v souvislosti s řízením psychosociálních rizik a vyjasnit existující potřeby v této oblasti. Konkrétněji jeho cílem bylo:

- zjistit hnací síly, překážky a potřeby související s řízením psychosociálních rizik: provádění postupů pro řešení pracovního stresu, šikany/obtěžování a násilí při práci a také přijímání *ad hoc* opatření k řešení psychosociálních rizik,
- získat vědecké poznatky a informace o právním a podnikatelském prostředí, jež umožní vyjasnit „rýsy prostředí“, které nejvíce ovlivňují podniky při řízení psychosociálních rizik,
- diskutovat o důsledcích pro tvorbu politiky, zjistit hlavní hnací síly a překážky, kterými by bylo možné se zabývat.

#### Hlavní zjištění vyplývající z přehledu odborné literatury

- V EU byl dosažen značný pokrok v pochopení závažnosti psychosociálních rizikových faktorů celkově, a zvláště pak pracovního stresu, obtěžování a násilí při práci. Jak však bylo poukázáno výše <sup>(10)</sup>, existuje zřejmě mezera mezi politikou a praxí, která brzdí řízení psychosociálních rizik na úrovni podniků.
- Převedení politik pro řízení psychosociálních rizik do efektivní praxe vyžaduje kapacity na makroúrovni (celostátní/regionální) a na úrovni jednotlivých společností. Tyto kapacity zahrnují řadu prvků od znalostí a odborné způsobilosti klíčových aktérů (managementu, pracovníků, tvůrců politik) po existenci relevantních a spolehlivých informací podporujících tvorbu rozhodnutí a dostupnost efektivních a snadno aplikovatelných metod a nástrojů spolu s podpůrnými strukturami (odborníci, konzultanti, služby a instituce, výzkum a vývoj).
- Na základě přehledu odborné literatury byl definován koncepční rámec studie včetně hlavních hnacích sil a překážek ovlivňujících evropské podniky v souvislosti s řízením psychosociálních rizik (Obrázek 9). Do analýzy byly zahrnuty také organizační prvky, které mohou ovlivnit vztah mezi hnacími silami/překážkami a řízením psychosociálních rizik (velikost podniku, odvětví, veřejný/soukromý podnik a stát).

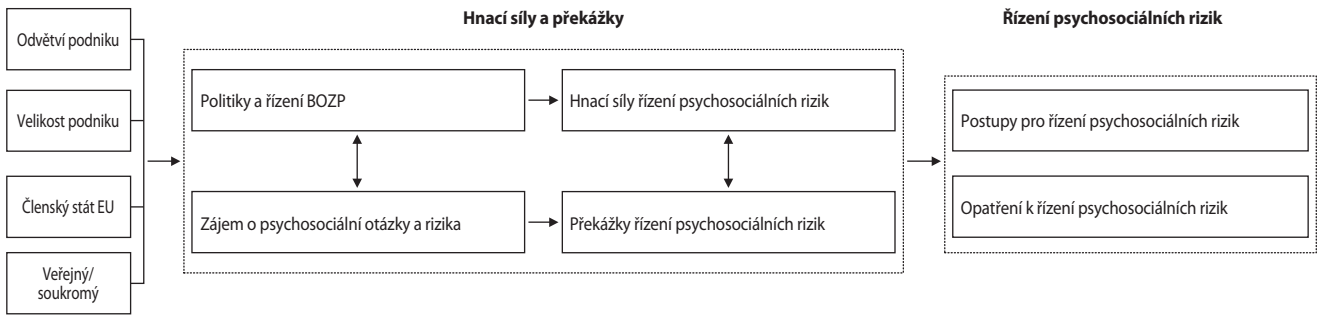
#### Hlavní zjištění vyplývající z empirické analýzy

- Zdá se, že provádění osvědčených postupů v řízení BOZP a také zájem o otázky pracovního stresu, obtěžování a násilí

<sup>(9)</sup> Zpracovatel: Konsorcium vedené Nottinghamskou univerzitou společně s Italským národním institutem pro pojišťování proti pracovním úrazům (INAIL), institutem TNO Work & Employment a Finským institutem pro ochranu zdraví při práci (FIOH).

<sup>(10)</sup> Faktory související s efektivním řízením psychosociálních rizik.

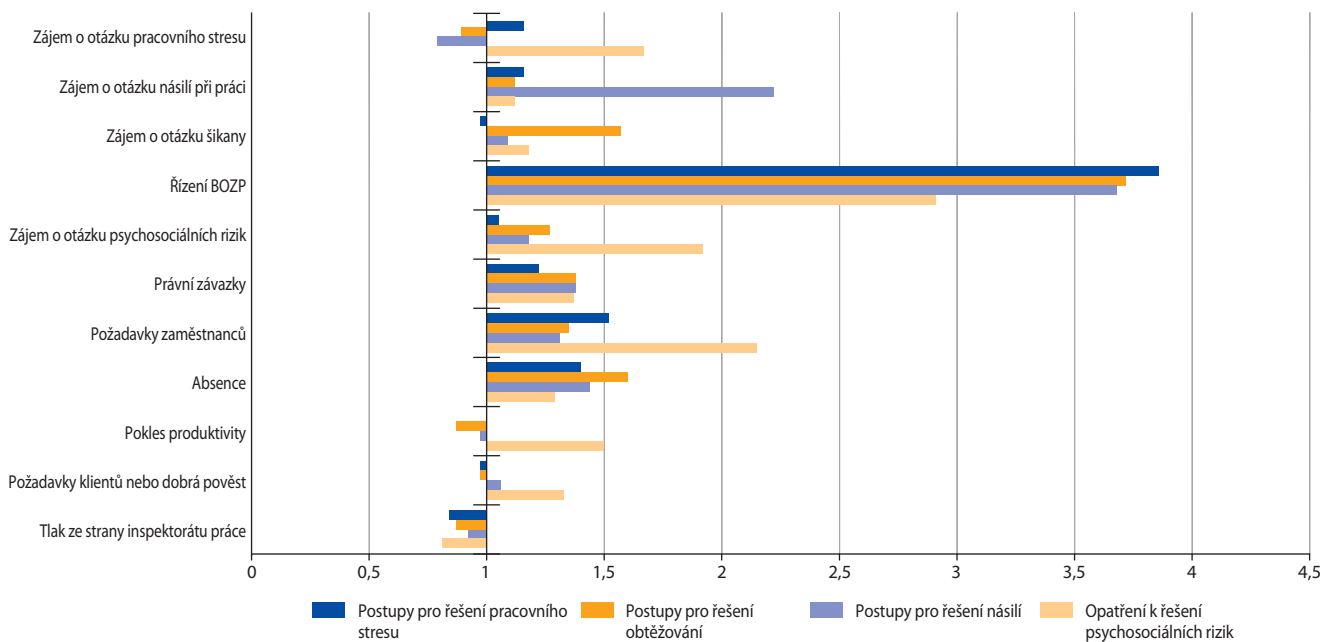
**Obrázek 9:** Konceptní model hnacích sil a překážek ovlivňujících evropské podniky v souvislosti s řízením psychosociálních rizik



Zdroj: ESENER – Management of psychosocial risks – drivers, needs and measures taken (ESENER – Řízení psychosociálních rizik – hnací síly, potřeby a přijímaná opatření), EU-OSHA (2012).

- silně souvisejí s prováděním postupů a *ad hoc* opatření zaměřených na řešení těchto otázek, a to bez ohledu na velikost podniku, odvětví nebo stát. Podniky, které uvádějí vyšší úroveň provádění postupů pro řízení BOZP, se také s větší pravděpodobností zapojují do vyšších úrovní řešení psychosociálních rizik.
- Klíčovými hnacími silami jsou dále požadavky zaměstnanců a absence na pracovišti, což zdůrazňuje význam účasti zaměstnanců a ekonomické motivace podniků k řízení psychosociálních rizik.
- Pokud jde o obtěžování, které může být považováno za citlivější otázku, jsou požadavky zaměstnanců slabší hnací silou než absence na pracovišti a právní povinnosti; naproti tomu v případě pracovního stresu jsou silnější hnací silou. V případě *ad hoc* opatření má podle všeho větší vliv ekonomická motivace podniku projevující se jako zájem na udržení produktivity, snížení absencí, reagování na požadavky klientů nebo zachování dobré pověsti zaměstnavatele.
- Čím větší je podnik, tím více hnacích sil bude pravděpodobně uvádět. Jedinou výjimkou je pokles produktivity, kdy se s rostoucí velikostí podniku snižuje míra uvádění této konkrétní hnací síly. To může naznačovat, že ekonomická motivace podniku má obzvláštní význam zejména pro malé podniky.

**Obrázek 10:** Dopad (poměr šancí) některých vysvětlujících proměnných (hnacích sil) na postupy/opatření k řízení psychosociálních rizik v evropských podnicích



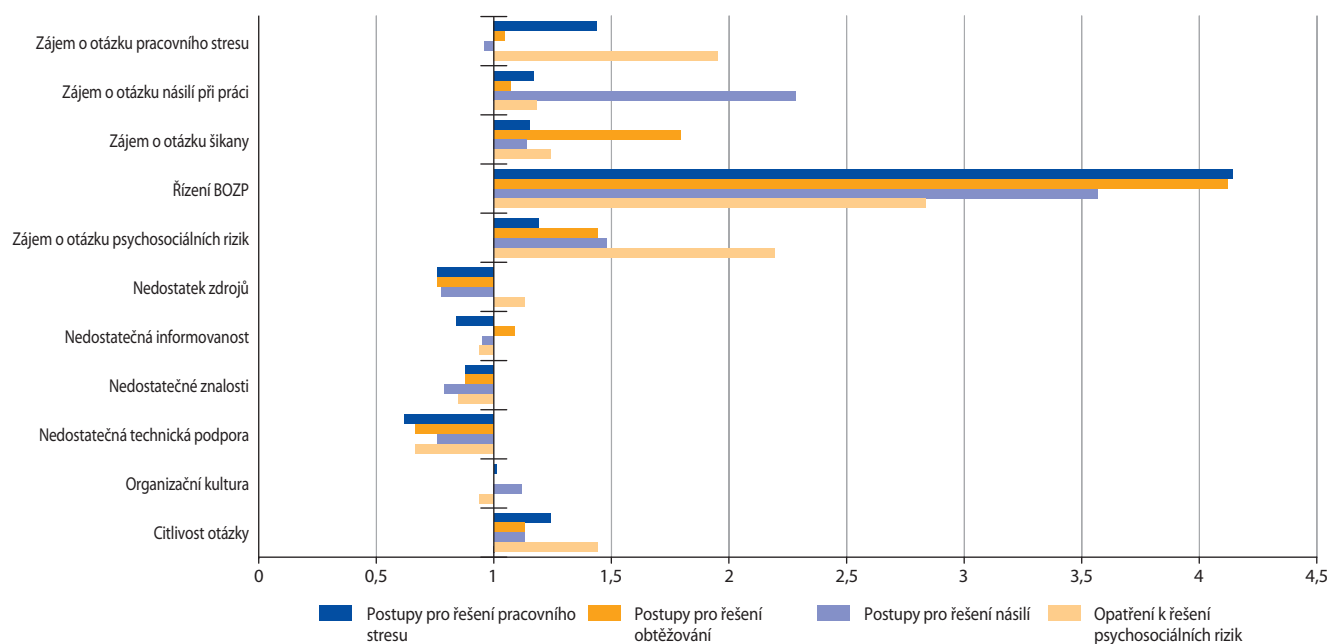
Zdroj: ESENER – Management of psychosocial risks – drivers, needs and measures taken (ESENER – Řízení psychosociálních rizik – hnací síly, potřeby a přijímaná opatření), EU-OSHA (2012).

- Podle odvětví činnosti je úroveň zájmu a úroveň řízení psychosociálních rizik vyšší v oblasti veřejné správy, zdravotnictví a sociální péče. Podle očekávání uvádějí soukromé subjekty pokles produktivity jako hnací sílu častěji než veřejné, což naznačuje, že ekonomická motivace je vnímána silněji v soukromém sektoru.
- Pokud jde o **překážky** řízení psychosociálních rizik, zdá se, že nejzávažnější je nedostatečná technická podpora a nedostatečné poradenství – následované nedostatkem zdrojů – pro realizaci postupů pro řešení pracovního stresu, šikany nebo obtěžování a násilí (Obrázek 11).
- U podniků, které uvádějí jako překážku nedostatek zdrojů, je menší pravděpodobnost, že budou mít zavedeny postupy řízení psychosociálních rizik (stresu, obtěžování a násilí), a je větší pravděpodobnost, že budou přijímat *ad hoc* opatření pro řešení psychosociálních rizik. Lze to vysvětlit tím, že nedostatek zdrojů může odrazovat podniky od použití systematického přístupu k řízení psychosociálních rizik, avšak budou nicméně muset přijímat *ad hoc* opatření k řešení problémů, jež v této oblasti vznikají. Nedostatek zdrojů se také může stát zjevným až v momentě, kdy vznikne potřeba přijmout

naléhavá opatření a kdy je oceňována práce spojená s jejich prováděním.

- Nedostatek zdrojů, nedostatečná technická podpora a nedostatečné poradenství patří mezi nejčastěji uváděné překážky ze strany subjektů ve veřejném sektoru, zatímco nedostatečná informovanost je častěji uváděna jako překážka pro podniky v soukromém sektoru. Rostoucí velikost podniků souvisí také s častějším hlášením překážek, přičemž jedinou výjimkou je nedostatek zdrojů. Jak bylo možno očekávat, nedostatek zdrojů je nejčastěji uváděn jako překážka v kategorii nejmenších podniků (10–19 zaměstnanců).
- U podniků, které mají zavedeny postupy nebo opatření k řízení psychosociálních rizik, je větší pravděpodobnost, že budou uvádět jako překážku citlivost této otázky, což podporuje názor, že určité překážky – i když nutně nebrání opatřením – nabývají na významu v momentě, kdy byla opatření k řešení psychosociálních rizik přijata.

**Obrázek 11:** Dopad (poměr šancí) některých vysvětlujících proměnných (překážek) na postupy/opatření k řízení psychosociálních rizik v evropských podnicích



Zdroj: ESENER – *Management of psychosocial risks – drivers, needs and measures taken* (ESENER – Řízení psychosociálních rizik – hnací síly, potřeby a přijímaná opatření), EU-OSHA (2012)

### Důsledky pro politiku

- Jasná souvislost mezi celkovým řízením BOZP a řízením psychosociálních rizik zdůrazňuje důležitost zavedení politiky a akčního plánu v oblasti BOZP nebo využití systému řízení BOZP, jehož velmi důležitou součástí je řízení psychosociálních rizik.
- Je třeba podporovat iniciativy, jež nabízejí větší podporu podnikům při řešení psychosociálních rizik a jsou zacíleny na různé skupiny, jako jsou odvětvové organizace, poskytovatelé služeb v oblasti BOZP a inspektoři práce. Tyto iniciativy by měly zdůrazňovat význam osvědčených postupů řízení BOZP, zejména: zvyšování informovanosti, vytváření a provádění preventivních opatření k řešení psychosociálních rizik a provádění hodnocení psychosociálních rizik.
- Aby bylo možno poskytnout společnostem lepší podporu a poradenství, je třeba věnovat pozornost možnému vlivu inspektorů práce (jak je uznáván v kampani SLIC<sup>(11)</sup>) a důležitosti toho, aby poskytovatelé služeb v oblasti BOZP byli řádně vyškoleni, pokud jde o postupy řízení psychosociálních rizik.
- Je třeba zvýšit informovanost zaměstnavatelů v oblasti nákladové efektivity opatření k řízení psychosociálních rizik a o tom, že řízení psychosociálních rizik i přes citlivost této otázky je možné.
- Je nutný další výzkum za účelem posílení důkazů o vzájemném vztahu mezi psychosociálními riziky a výkonností podniku, včetně snižování pracovní neschopnosti.

## Metodika a publikace průzkumu ESENER

- Průzkum zahrnoval 28 649 pohovorů s nejvýše postavenými vedoucími pracovníky odpovědnými za BOZP a dalších 7 226 pohovorů se zástupci zaměstnanců pro BOZP<sup>(12)</sup>. Statistika zahrnuje všechny podniky s 10 a více zaměstnanci v 31 zúčastněných zemích a všechna odvětví hospodářské činnosti s výjimkou zemědělství, lesnictví a rybolovu. Sledovanou statistickou jednotkou je podnik.
- Mezi 31 zúčastněných zemí patří všech 27 členských států Evropské unie, dvě kandidátské země (Chorvatsko a Turecko) a dvě země ESVO (Norsko a Švýcarsko).
- Více informací je k dispozici na adrese ([www.esener.eu](http://www.esener.eu)), včetně překladu tohoto shrnutí do 25 jazyků.
- Vzor dotazníku a verze dotazníků určené pro jednotlivé státy jsou k dispozici na adrese <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>.
- Souhrnná zpráva je k dispozici na adrese [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Shrnutí je k dispozici ve 23 jazycích na adrese [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm=](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Webový nástroj pro zobrazování výsledků průzkumu je také k dispozici na adrese <http://osha.europa.eu/sub/esener/en>.
- Úplný soubor údajů získaných během průzkumu ESENER je k dispozici v datovém archivu Spojeného království (UKDA) Univerzity v Essexu na adrese <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>. K přístupu k datovým souborům se vyžaduje registrace uživatele u UKDA. Informace o postupu registrace jsou k dispozici na adrese <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Dotazy týkající se registrace nebo přístupu k údajům zasílejte e-mailem na adresu [help@esds.ac.uk](mailto:help@esds.ac.uk).

<sup>(11)</sup> Evropská inspekční kampaň Výboru vrchních inspektorů práce o psychosociálních rizicích v roce 2012 ([www.av.se/SLIC2012](http://www.av.se/SLIC2012)).

<sup>(12)</sup> Ve 27 členských státech EU se jednalo o 24 680 pohovorů s manažery a 6 694 pohovorů se zástupci zaměstnanců pro BOZP.

## O autorech

### **RAND Europe**

RAND Europe je nezávislá nezisková organizace, která provádí výzkum a analýzu pro tvorbu politik a rozhodování. Byla založena v roce 1992 jako nezávislá jednotka expertní skupiny RAND Corporation z USA.

### **Cardiffská univerzita – Cardiffské centrum pro výzkum pracovního prostředí (CWERC) a Waleský institut pro sociální a ekonomický výzkum, data a metody (WISERD)**

CWERC provádí výzkum v oblasti vztahů mezi zdravím, bezpečností a spokojeností v pracovním prostředí. Toto společné výzkumné středisko je podporováno fakultou psychologie a fakultou sociálních věd Cardiffské univerzity.

WISERD je společně financovaný vládou Walesu (HEFCW) a Radou pro ekonomický a sociální výzkum Spojeného království (ESRC) za účelem shromažďování a využití dostupných odborných znalostí v oblasti kvantitativních a kvalitativních metod a metodik na univerzitách v Aberystwythu, Bangoru, Cardiffu, Glamorganu a ve Swansea.

### **Konsorcium vedené Institutem práce, zdraví a organizací Nottinghamské university (I-WHO).**

**Partneři: Italský národní institut pro pojišťování proti pracovním úrazům (INAIL), institut TNO Work & Employment a Finský institut pro ochranu zdraví při práci (FIOH)**

**I-WHO** je postgraduální výzkumný institut v oblasti aplikované psychologie při univerzitě v Nottinghamu. Usiluje o přínos aplikované psychologie pro ochranu zdraví při práci a veřejné zdraví a bezpečnost a pro poskytování souvisejících zdravotních služeb. Institut má status spolupracujícího centra WHO v oblasti ochrany zdraví při práci.

**INAIL** – Italský národní institut pro pojišťování proti pracovním úrazům – usiluje mimo jiné o snižování počtu úrazů při práci, pojištění pracujících a opětovné začlenění obětí pracovních úrazů na trh práce.

**TNO Work & Employment** je institut pro technologický a strategický výzkum a poradenství. Přenášením vědeckých poznatků do praxe TNO usiluje o optimalizaci inovačních schopností univerzit a vlád. Institut je spolupracujícím centrem WHO v oblasti ochrany zdraví při práci.

**FIOH, Finský institut pro ochranu zdraví při práci**, je výzkumnou organizací specializující se v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jeho výzkum je pracovištěm k dispozici prostřednictvím odborných služeb, školení a činností zaměřených na šíření informací.

Editoři shrnutí: William Cockburn, Xabier Irastorza a Malgorzata Milczareková.



**Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)** přispívá k tomu, aby se Evropa stala bezpečnějším, zdravějším a produktivnějším místem pro práci. Agentura provádí výzkum, vypracovává a rozšiřuje spolehlivé, vyvážené a nestranné informace o bezpečnosti a ochraně zdraví a organizuje celoevropské kampaně ke zvýšení informovanosti. Agentura byla zřízena Evropskou unií v roce 1996 a má sídlo v Bilbao ve Španělsku. Sdružuje zástupce Evropské komise, vlád členských států a organizace zaměstnavatelů a pracovníků, jakož i přední odborníky ze všech členských států EU-27 i mimo EU.

**Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ŠPANĚLSKO

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Úřad pro publikace

ISBN 978-92-9191-707-5



9 789291 917075