

Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik

Shrnutí

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

Obsah

Souvislosti	1
Klíčová zjištění	1
Řízení BOZP	2
Psychosociální rizika a jejich řízení	7
Hnací síly a překážky	9
Účast zaměstnanců	13
Metodika průzkumu	15

Souvislosti

Právní předpisy Evropské unie poskytují prostřednictvím rámcové směrnice 89/391/EHS a jejích samostatných směrnic rámec pro to, aby pracovníci v Evropě měli zajištěnu vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Provádění těchto ustanovení se v jednotlivých zemích liší, stejně jako jejich praktická aplikace podle odvětví, kategorie pracovníků a velikosti podniku. Rostoucí význam „vznikajících rizik“, jako je stres, násilí a obtěžování, představuje pro tvůrce politik v jejich úsilí o přijímání účinných preventivních opatření náročný úkol.

Evropský průzkum podniků o nových a vznikajících rizicích (ESENER) agentury EU-OSHA v této souvislosti pokládá manažerům i 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. pracovní stres, násilí a obtěžování. Na jaře roku 2009 byl proveden pohovor s celkem 28 649 manažery a 7 226 zástupci pro BOZP

v 31 zapojených zemích: 27 členských státech EU a dále také v Chorvatsku, Turecku, Švýcarsku a Norsku.

Průzkum ESENER byl vytvořen za podpory vlád a sociálních partnerů na evropské úrovni a jeho cílem je napomoci pracovištím v Evropě zabývat se efektivněji problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví a poskytovat tvůrcům politik srovnatelné informace z jednotlivých zemí, které jsou důležité pro vytváření a uplatňování nových politik. Kromě zkoumání manažerských postupů průzkum ESENER podrobně zkoumá i způsoby zapojení pracovníků do řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což je důležitý faktor pro úspěšné provádění preventivních opatření na úrovni pracoviště.

Klíčová zjištění

Stejně jako se pod vlivem nových technologií a změn hospodářských a sociálních podmínek proměňuje naše společnost, mění se neustále i naše pracoviště, pracovní postupy a výrobní procesy. Tyto nové pracovní situace s sebou přinášejí nová a vznikající rizika a výzvy, jež následně vyžadují politické, správní a technické přístupy zajišťující vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zjištění průzkumu ESENER ⁽¹⁾ naznačují, že evropské podniky využívají k řešení obecných problémů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a psychosociálních rizik formální opatření (vycházející z politik nebo postupů), nevyhýbají se však ani méně formálním opatřením (*ad hoc*), a to zejména co se týče psychosociálních rizik.

(1) Průzkum ESENER nezahrnuje podniky s méně než 10 pracovníky a dále nezahrnuje zemědělství, lesnictví a rybářství (NACE A), domácnosti (NACE T) a exterritoriální organizace (NACE U).

- Oficiální politiky BOZP jsou častější ve větších podnicích a v Irsku, Spojeném království, Nizozemsku a skandinávských zemích, zatímco v jihoevropských zemích, novějších členských státech a kandidátských zemích je tomu naopak. To může být způsobeno rozdíly ve všeobecném povědomí, znalostech a tradicích v oblasti řešení problematiky BOZP v těchto zemích.
- Podniky, které nemají vlastní politiku BOZP nebo neprovádějí hodnocení rizik či podobná opatření ^(?), jako klíčové důvody uvádějí, že tyto činnosti nejsou potřebné, nebo že jim v této oblasti chybějí potřebné znalosti. Zdá se, že toto je běžnější u menších podniků a v určitých konkrétních zemích. Je zajímavé, že mezi hlavními překážkami pro přijetí politik BOZP není uváděna právní složitost.
- Provádění hodnocení rizik či podobná opatření jsou pravděpodobnější v podnicích, které disponují zástupcem pro BOZP, a dále ve větších podnicích a nebezpečnějších odvětvích. Zastoupení zaměstnanců je podle všeho při řešení otázek BOZP klíčovou hnací silou.
- Více než třetina podniků – zejména těch menších – zadává vypracování hodnocení rizik externím poskytovatelům. Mezi jednotlivými zeměmi však panují významné rozdíly – v Dánsku, Spojeném království, Švédsku a Estonsku je i u menších podniků uváděn jen velmi nízký podíl externího zajišťování hodnocení rizik.
- Zatímco na zasedáních vrcholového managementu se o problematice BOZP pravidelně jedná přibližně ve 40 % podniků, zapojení nadřízených do řízení BOZP je uváděno jako velmi vysoké nebo docela vysoké ve většině podniků (75 %). To je slibné, protože zapojení nadřízených je při provádění osvědčených postupů v oblasti BOZP zásadním faktorem.
- Největší pozornost se v evropských podnicích v oblasti BOZP věnuje pracovním úrazům, poruchám pohybového aparátu (MSD) a pracovnímu stresu. Poměrně vysoký počet podniků jako jedny z hlavních problémů uvádí násilí a zvláště pak šikanování a obtěžování.
- Řízení psychosociálních rizik je častější v odvětví zdravotnictví a sociální péče a také ve větších podnicích. Jihoevropské země s výjimkou Španělska vykazují menší povědomí o situaci a je zde menší pravděpodobnost přijetí opatření k řízení psychosociálních rizik.
- Formálnější postupy řízení psychosociálních rizik jsou podle všeho široce rozšířené pouze v nemnoha zemích, a sice v Irsku, Spojeném království, Nizozemsku a skandinávských zemích, a dále pak ve velkých podnicích a ve veřejném sektoru, sektoru finančního zprostředkování, vzdělávání a zdravotnictví a sociální péče.
- Obecně se podniky psychosociálními riziky zabývají prostřednictvím poskytování školení a provádění změn v organizaci práce. Jen asi polovina respondentů však informuje zaměstnance o psychosociálních rizicích a jejich dopadech na zdraví a bezpečnost práce.
- Zdá se, že plnění právních povinností a požadků zaměstnanců je hlavní hnací silou pro řešení obecných otázek BOZP a psychosociálních rizik.
- Nejvýznamnějšími překážkami při řešení psychosociálních rizik v podnicích je vnímaná choulostivost této otázky spolu s nedostatkem povědomí o situaci a nedostatkem zdrojů.
- Vedoucí pracovníci si jsou vědomi toho, že účast zaměstnanců je klíčovým faktorem úspěchu řízení BOZP i psychosociálních rizik. Úloha sociálních partnerů v rámci provádění účinných opatření je proto stále zcela zásadní.

Řízení BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je interdisciplinární oblast, která se zabývá zajištěním

(?) Upozorňujeme, že průzkum ESENER se zaměřuje spíše na kontroly pracoviště než na hodnocení rizik, která jsou formálnější.

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

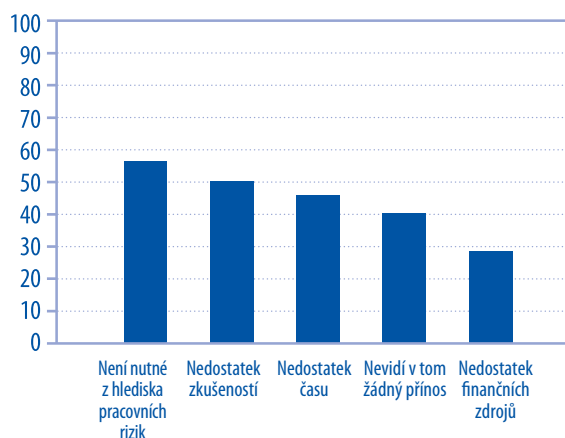
Obecné řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v podniku

- Existence zdokumentované politiky BOZP, zavedeného systému řízení nebo akčního plánu je uváděna ve většině podniků (76 %) s tím, že vyšší výskyt je zaznamenáván ve větších podnicích. Z pohledu zemí jsou nejvyšší podíly hlášeny ve Spojeném království (98 %), Španělsku (97 %) a v Irsku (96 %), na rozdíl od Řecka (38 %), Turecka (38 %) a Lucemburska (46 %).
- Z informací z podniků, které disponují zdokumentovanou politikou, jich přibližně 33 % uvádí, že tato politika má velký dopad na BOZP na jejich pracovišti, a zhruba 52 % uvádí, že má určitý dopad. Tyto podíly jsou vyšší u větších podniků, což by mohlo odrážet jejich úroveň dostupných zdrojů na efektivní uplatňování takové politiky nebo vyšší míru využití formálních postupů.
- Hlavním uváděným důvodem pro absenci takové politiky je to, že se „nepovažuje za nezbytnou kvůli rizikům pro BOZP v podniku“ (54 %) (obrázek 1). Ten je nejvyšší v odvětví finančního zprostředkování (69 %) a u malých podniků, což může odrážet buď skutečnou absenci rizik, nebo nižší úroveň povědomí o riziku v malých a středních podnicích. Z pohledu zemí je tato kategorie nejvyšší v České republice (71 %) a Polsku (70 %).
- Druhým nejčastějším důvodem je „nedostatek zkušeností“ pro jejich vytvoření (51 %), který je nejvyšší v Německu (65 %) a Francii (60 %). To je opět zajímavé zjištění, které naznačuje, že

i ve starších členských státech může existovat nedostatek zkušeností na úrovni podniku pro uplatňování politik a systémů BOZP.

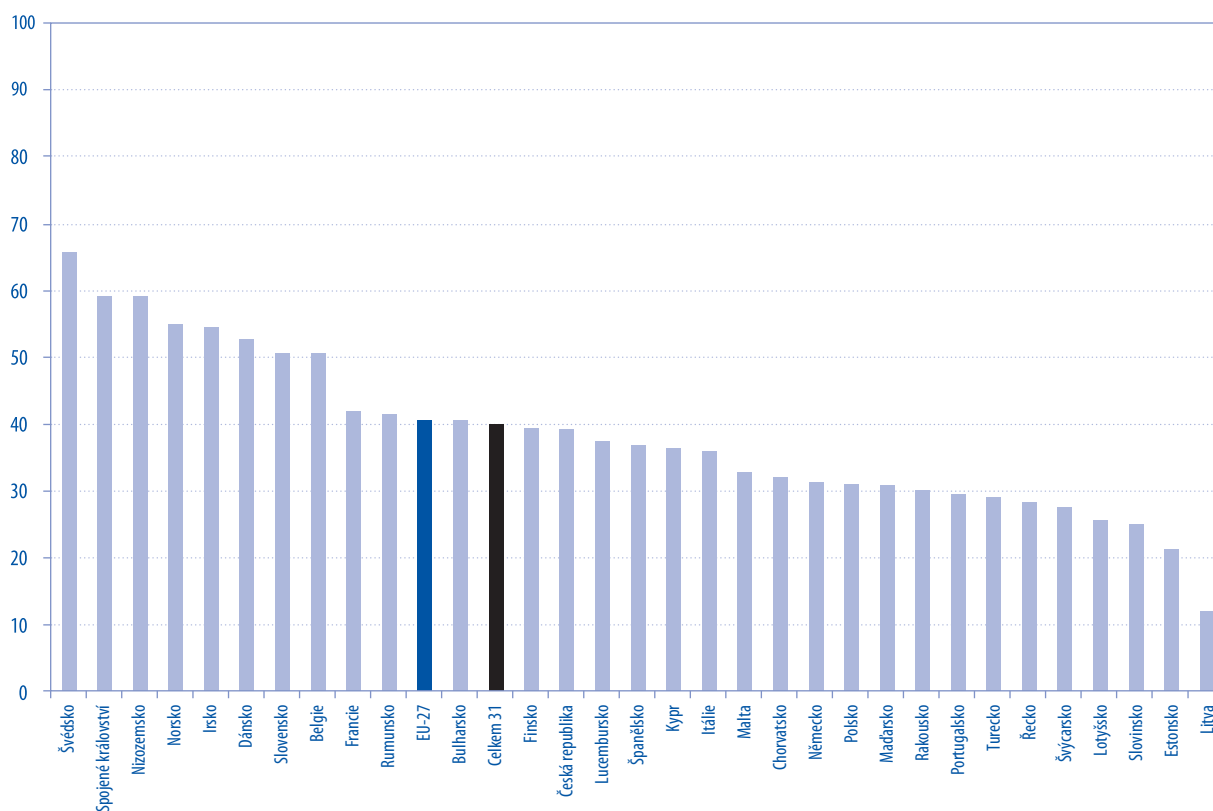
- Zapojení managementu do BOZP je uznáváno jako klíčový faktor pro uplatňování kroků k řešení problémů BOZP. Průzkum ESENER toto zkoumá na úrovni vysokého managementu i na úrovni bezprostředních nadřízených.
- Uvádí se, že o otázkách BOZP se „pravidelně“ hovoří na jednáních **vrcholového managementu** pouze asi ve 40 % podniků, které byly předmětem průzkumu, přičemž tento podíl narůstal souběžně s velikostí podniku. Z pohledu zemí bylo zaznamenáno, že se o nich hovoří častěji ve Švédsku (66 %), Spojeném království (60 %) a Nizozemsku (60 %), zatímco nižší podíly vykázala Litva (14 %) a Estonsko (22 %) (obrázek 2).
- Asi 15 % respondentů uvádí, že se o otázkách BOZP na schůzích vrcholového managementu prakticky nikdy nehovoří.
- Stupeň zapojení **nadřízených** se považuje za klíčový faktor úspěchu při řízení BOZP, je tedy

Obrázek 1: Důvody, proč nebyla vytvořena zdokumentovaná politika, systém řízení nebo akční plán (% podniků, EU-27).



Základ: podniky, které NEVYTVOŘILY zdokumentovanou politiku, systém řízení nebo akční plán.

Obrázek 2: O otázkách ochrany zdraví a bezpečnosti při práci se pravidelně jedná na schůzích vrcholového managementu, podle země (% podniků).



Základ: všechny podniky.

slibné, že ve většině podniků (75 %) je jejich stupeň zapojení uváděn jako vysoký nebo velmi vysoký. Nejvyšší úroveň zapojení jsou hlášeny v Itálii (92 %) a Nizozemsku (90 %).

- Nejčastěji využívanými službami z oblasti BOZP v EU-27 jsou odborníci pro otázky bezpečnosti (71 %) a lékaři pro nemoci z povolání (69 %). Větší podniky uvádějí vyšší míru využívání všech typů služeb z oblasti BOZP.
- Podniky v některých zemích, jako je Finsko, využívají širokou paletu odborníků z oblasti BOZP, zatímco v jiných zemích je rozsah využívaných odborníků daleko omezenější (např. v Řecku). Tato zjištění by mohla vysvětlit řada důvodů, jako je nedostatek povědomí o situaci, absence stanovování priorit nebo nedostatek dostupných zkušeností (tabulka 1).

- Využívání „psychologů“ je častěji hlášeno v oblasti zdravotnictví a sociální péče (37 %) a ve vzdělávání (33 %), což pravděpodobně odráží vyšší úroveň povědomí o situaci a označování psychosociálních rizik typické pro tato odvětví.

Hodnocení rizik nebo podobná opatření

Důležitou otázkou v oblasti BOZP, na kterou se zaměřil průzkum ESENER, je to, zda jsou pracoviště pravidelně kontrolována z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví v rámci hodnocení rizik nebo podobných opatření ⁽³⁾.

- Kontroly v rámci hodnocení rizik nebo podobného opatření provádí většina podniků v EU-27

⁽³⁾ Je třeba poznamenat, že průzkum ESENER se zaměřuje spíše na kontroly pracoviště než na hodnocení rizik, která jsou formálnější.

Tabulka 1: Využívané služby z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví: země s nejvyššími a nejnižšími podíly (% podniků).

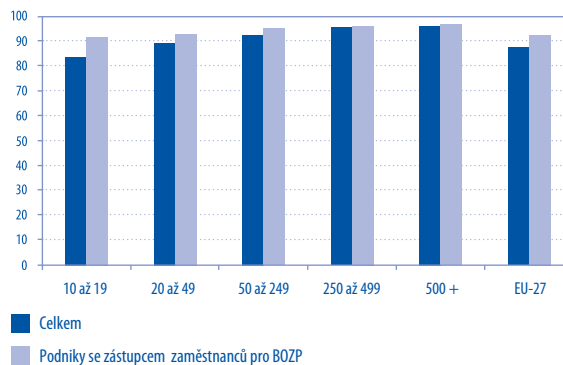
Odborník (% z průměru EU-27)	Země	
	Vysoký podíl	Nízký podíl
Odborník pro otázky bezpečnosti (71 %)	Itálie (93 %)	Dánsko (15 %)
	Slovensko (87 %)	Estonsko (21 %)
	Lotyšsko (87 %)	Turecko (23 %)
	Finsko (97 %)	Dánsko (13 %)
Lékař pro nemoci z povolání (69 %)	Maďarsko (97 %)	Švýcarsko (13 %)
	Belgie (94 %)	Litva (15 %)
	Itálie (86 %)	Turecko (19 %)
Všeobecný konzultant pro BOZP (62 %)	Španělsko (82 %)	Francie (20 %)
	Maďarsko (80 %)	Řecko (24 %)
	Finsko (77 %)	Řecko (7 %)
	Odborník na ergonomii (28 %)	Švédsko (68 %)
Španělsko (59 %)		Rakousko (11 %)
Švédsko (65 %)		Řecko (4 %)
Psycholog (16 %)	Finsko (52 %)	Litva (5 %)
	Dánsko (48 %)	Turecko (6 %)

Základ: všechny podniky.

(87 %), přičemž mírně vyšší výskyt těchto kontrol byl zaznamenán u podniků, které mají zástupce pro BOZP. Toto pozitivní zjištění zahrnuje celý rozsah méně formálních opatření využívaných zejména menšími podniky (obrázek 3).

- Z pohledu zemí hlásí nejvyšší úroveň hodnocení rizik nebo podobných opatření podniky v Itálii (99 %), Spojeném království (97 %) a Španělsku (95 %). Podle odvětví odpovídají podle očekávání nejvyšší podíly – nad 90 % – nebezpečnějším odvětvím, jako je těžba nerostů (99 %), výroba (91 %) a stavebnictví (91 %).
- V celé EU uvádí 36 % podniků, že zadávají vypracování hodnocení rizik externím poskytovatelům, mezi jednotlivými zeměmi se však toto číslo značně liší (obrázek 4).
- Obecně platí, že čím je podnik menší, tím je pravděpodobnější, že zadává hodnocení rizika

Obrázek 3: Pracoviště v podniku, která jsou pravidelně kontrolována z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví v rámci hodnocení rizik nebo podobných opatření, podle velikosti podniku (% podniků, EU-27).

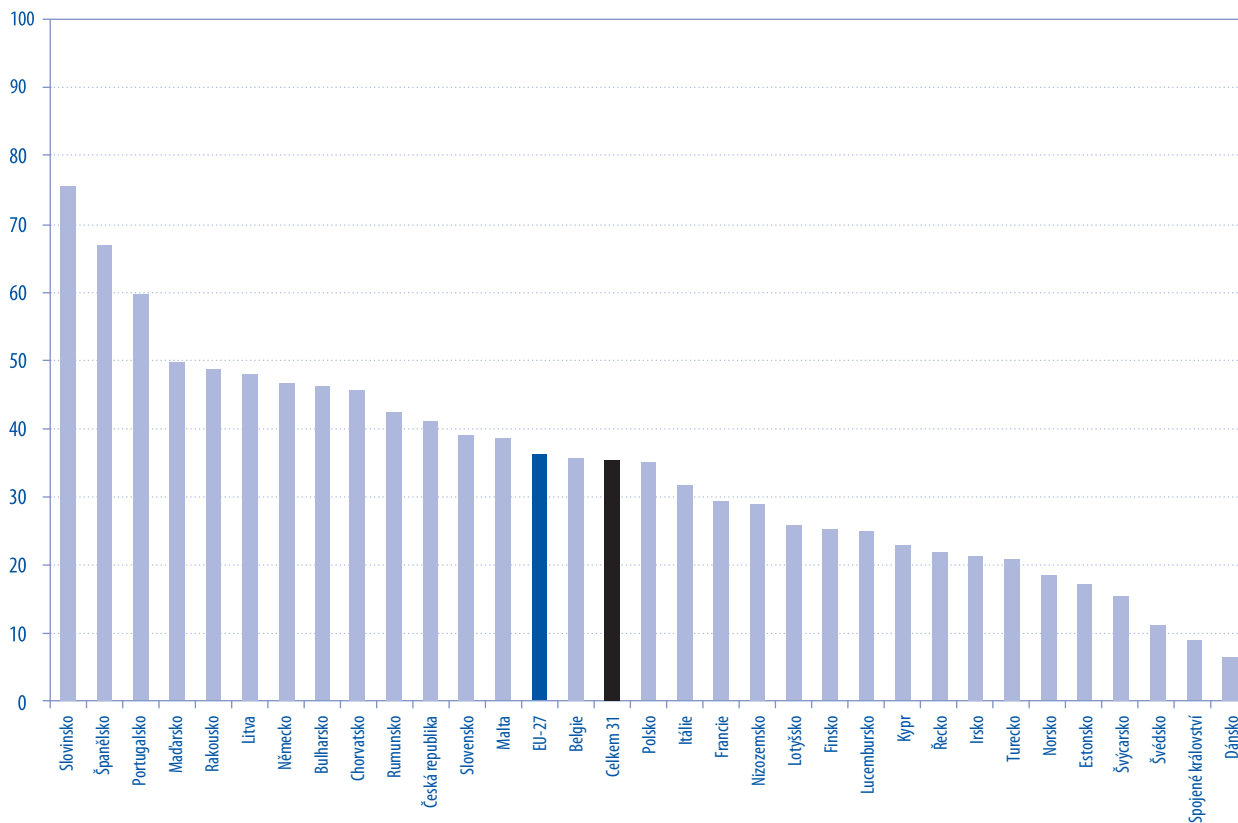


Základ: všechny podniky.

externě. V některých zemích je však externí zajišťování hodnocení rizik výjimkou i mezi nejmenšími zkoumanými podniky (např. v Dánsku).

- Tyto rozdíly mezi zeměmi mohou být způsobeny strukturou služeb souvisejících s BOZP na vnitrostátní úrovni nebo zvyklostmi pro externí zadávání, je však třeba poznamenat, že externí zajišťování hodnocení rizik může být také spojeno s nízkou úrovní zapojení managementu do oblasti BOZP.
- 83 % podniků uvádí, že kontroly jsou prováděny v pravidelných intervalech. Čím je podnik větší, tím je pravděpodobnější, že jsou prováděny na „žádost zaměstnanců“, což by mohlo odrážet vyšší výskyt zástupců zaměstnanců pro BOZP u větších podniků.
- Tyto kontroly nejčastěji zahrnují oblasti „vybavení a pracovní prostředí“ (96 %) a „organizace práce“ (75 %), zatímco následné aktivity se soustřeďují na „vybavení a pracovní prostředí“ (84 %), „poskytnutí školení“ (80 %) a „organizaci práce“ (63 %). Je zajímavé, že ačkoli hlášené kroky mají tendenci se zaměřovat na tradičnější otázky vybavení, pracovního prostředí

Obrázek 4: Hodnocení rizika nebo kontroly pracovišť jsou obvykle zadávány externím poskytovatelům služeb, podle jednotlivých zemí (% podniků).



Základ: podniky, ve kterých dochází k pravidelným kontrolám pracoviště v oblasti BOZP.

a školení, významný podíl podniků také v této souvislosti uvádí otázky organizace práce.

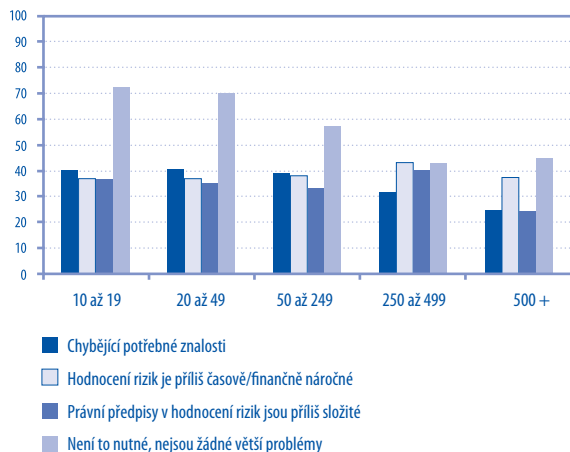
- Ve 12 % podniků, které **neprovádějí** pravidelné kontroly v oblasti BOZP, je nejčastěji uváděným důvodem to, že „nejsou nutné, protože nemáme žádné větší problémy“ (71 %). Z hlediska zemí je tento důvod uváděn velmi často v České republice (95 %) a Dánsku (92 %), zatímco ve Španělsku (50 %) a Řecku (52 %) je uváděn podprůměrně. Vzhledem k tomu, že tento důvod je nejobvyklejší u nejmenších podniků, vede k otázce, zda je u menších podniků nižší pravděpodobnost výskytu větších problémů, nebo zda mají nižší povědomí o otázkách BOZP (obrázek 5).

- Ve srovnání s tím pouze 37 % respondentů uvádí jako důvod neprovádění kontrol „příliš složitá právní povinnost“.

Zdravotní a bezpečnostní rizika

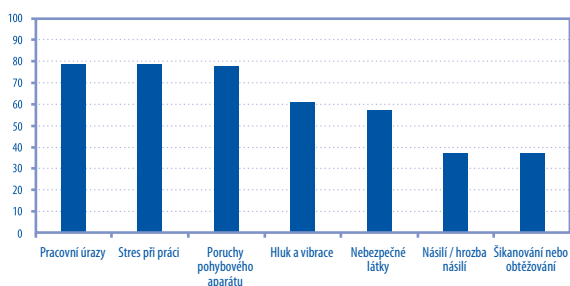
- Jako oblast, které se věnuje největší pozornost, evropští manažeři uvádí pracovní úrazy (80 % velká nebo částečná pozornost), po níž následuje pracovní stres (79 %) a poruchy pohybového aparátu (78 %) (obrázek 6). Téměř 40 % respondentů uvádí jako hlavní nebo částečnou oblast, které se věnuje nejvíce pozornosti, násilí nebo hrozbu násilí a šikanování a obtěžování, přičemž nejvyšší podíly jsou hlášeny v odvětví zdravotnictví a sociální péče a ve vzdělávání (tabulka 2).

Obrázek 5: Důvody, proč tyto kontroly nejsou pravidelně prováděny, podle velikosti podniku (% podniků, EU-27).



Základ: podniky, kde nejsou pravidelné kontroly pracoviště v oblasti BOZP.

Obrázek 6: Otázky, kterým je věnována částečná nebo velká pozornost (% podniků, EU-27).



Základ: všechny podniky.

- U menších podniků je méně pravděpodobné hlášení **jakýchkoli** rizik jako oblastí, kterým je věnována velká nebo částečná pozornost, což by mohlo být způsobeno skutečnou absencí rizik v těchto podnicích nebo pouze nižšími úrovněmi povědomí o riziku.

Psychosociální rizika a jejich řízení

Významné změny, ke kterým dochází ve světě práce, vedou ke vznikajícím psychosociálním rizikům.

Tabulka 2: Otázky BOZP, kterým je věnována pozornost, a odvětví, kde jsou nejčastěji uváděny jako oblasti, kterým se věnuje částečná nebo velká pozornost (% podniků, EU-27).

Otázky (% průměru EU-27)	Odvětví činnosti
Pracovní úrazy (80%)	Stavebnictví (90%)
	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (87%)
Stres při práci (79%)	Zdravotnictví a sociální péče (91%)
	Vzdělávání (84%)
Poruchy pohybového aparátu (78%)	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (87%)
	Zdravotnictví a sociální péče (86%)
Hluk a vibrace (61%)	Těžba a dobývání nerostů (84%)
	Stavebnictví (82%)
Nebezpečné látky (58%)	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (75%)
	Těžba a dobývání nerostů (73%)
Násilí nebo hrozba násilí (37%)	Zdravotnictví a sociální péče (57%)
	Vzdělávání (51%)
Šikánování nebo obtěžování (37%)	Zdravotnictví a sociální péče (47%)
	Vzdělávání (47%)

Základ: všechny podniky.

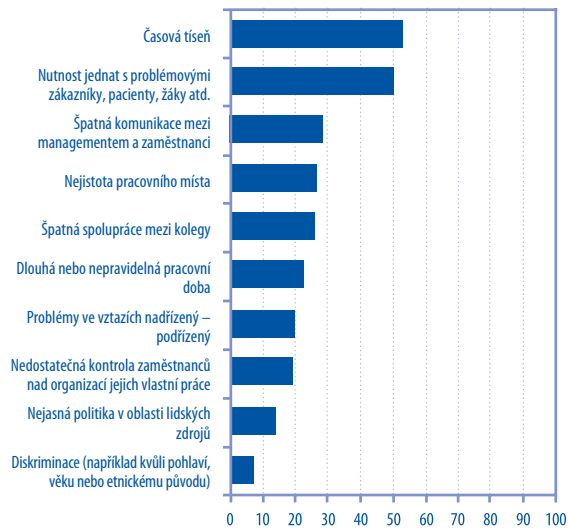
Taková rizika, která jsou spojena se způsobem, jak je práce navržena, uspořádána a řízena, i s hospodářskými a sociálními pracovními souvislostmi, vedou ke zvýšené úrovni napětí a mohou vést k závažnému zhoršení duševního a fyzického zdraví.

- Co se týče faktorů, které přispívají k psychosociálním rizikům, hlavním předmětem pozornosti manažerů je „časová tíseň“ (52%) a „nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty atd.“ (50%) (obrázek 7). „Časová tíseň“ je jako oblast, které se věnuje pozornost, nejčastěji uváděna ve větších podnicích a v odvětví realit (61%) a dále ve skandinávských zemích (nejvyšší je ve Švédsku s 80%), zatímco její úroveň je nejnižší v Itálii (31%), Maďarsku (37%) a Lotyšsku (41%).

Řízení psychosociálních rizik

- ESENER zkoumá řízení psychosociálních rizik dvěma způsoby: a) zda existují formálně zave-

Obrázek 7: Oblasti, kterým věnuje pozornost management, pokud jde o faktory přispívající k psychosociálním rizikům při práci (% podniků, EU-27).

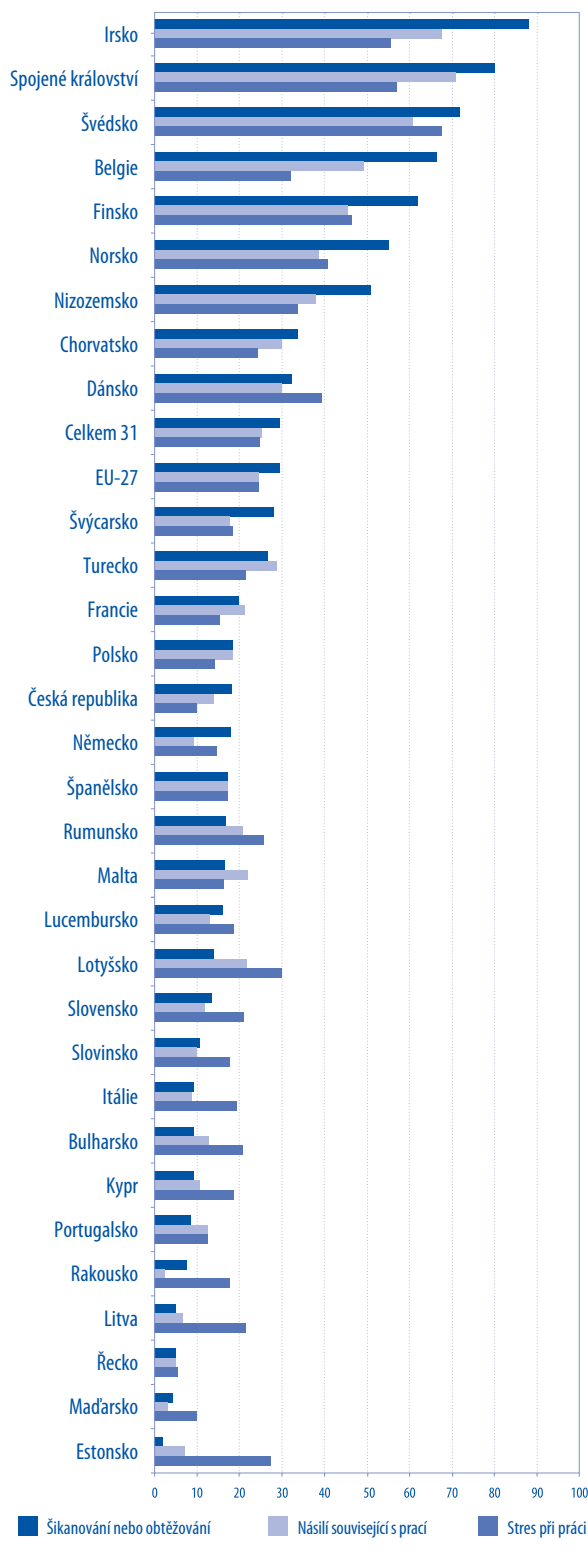


Základ: všechny podniky.

dené postupy pro řešení pracovního stresu, násilí a šikanování a b) zda byla přijata opatření pro kontrolu konkrétních psychosociálních rizik.

- Méně než jedna třetina podniků v EU-27 uvádí, že má zavedené **postupy** pro řešení šikanování nebo obtěžování (30 %), násilí souvisejícího s prací (26 %) nebo pracovního stresu (26 %). Vyšší výskyt je uváděn ve větších podnicích.
- Tyto formálnější postupy jsou široce rozšířené pouze v několika zemích; nejvyšší četnosti jsou uváděny v Irsku, Spojeném království, skandinávských zemích a Belgii (obrázek 8). Podle odvětví jsou tyto postupy častější v odvětví zdravotnictví a sociální péče, vzdělávání a finančního zprostředkování. Tato zjištění mohou souviset s povahou práce v těchto konkrétních odvětvích a se zvyklostmi při řešení psychosociálních rizik v těchto konkrétních zemích.
- U přijatých **opatření** se uvádí jako nejčastější „poskytnutí školení“ (58 %) a „změny v orga-

Obrázek 8: Postupy pro řešení psychosociálních rizik při práci podle jednotlivých zemí (% podniků).



Základ: všechny podniky.

nizaci práce“ (40 %) (obrázek 9). Procentuální podíl je vyšší ve velkých podnicích, zatímco odvětví zdravotnictví a sociální péče důsledně uvádí vyšší čísla u všech hodnocených kategorií.

- Opatření pro řízení psychosociálních rizik jsou opět uváděna častěji v Irsku, Spojeném království, skandinávských zemích a Nizozemsku. Méně opatření v psychosociální oblasti je přijímáno v malých společnostech, v jihoevropských zemích a ve výrobních odvětvích.
- 53 % podniků uvádí, že informují zaměstnance o psychosociálních rizicích a jejich dopadu na zdraví a bezpečnost, zatímco 69 % je informuje o tom, na koho se obrátit v případě psychosociálních problémů souvisejících s prací. V obou případech velké podniky uvádějí vyšší četnost.
- Podle odvětví je informování zaměstnanců o psychosociálních rizicích a jejich dopadu na zdraví a bezpečnost hlášeno častěji v oblasti těžby a dobývání (71 %) a zdravotnictví a sociální péče (69 %). Informace o tom, na koho se obrátit v případě psychosociálních problémů souvisejících s prací, jsou poskytovány nejčastěji v odvětví zdravotnictví a sociální péče (83 %) a vzdělávání (73 %) (obrázek 10).

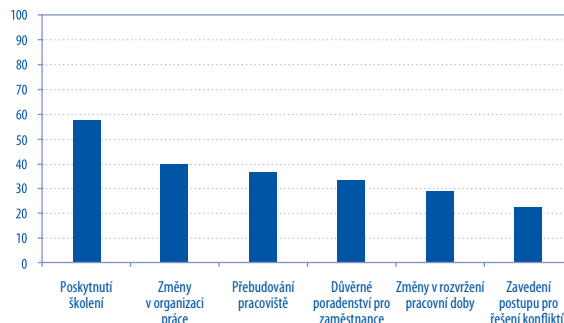
Hnací síly a překážky

Důvody, proč jsou podniky motivovány k tomu, aby se zabývaly řízením BOZP a řízením psychosociálních rizik, nebo proč se jimi nezabývají, jsou oslabovány řadou faktorů, jako je vyhovění zákonům a předpisům, racionalita, porozumění podnikatelským přínosům nebo nákladům, orientace na hodnoty a normy atd. Existuje však řada základních faktorů, jako jsou úroveň povědomí o situaci a tvorba priorit, zapojení managementu a zaměstnanců, které představují důležité hnací síly pro řízení BOZP a řízení psychosociálních rizik.

Řízení BOZP – hnací síly

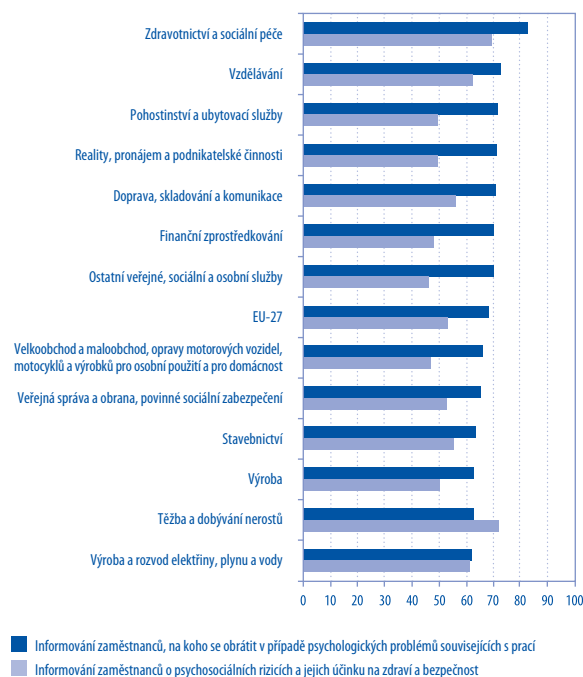
- Nejvýraznějším důvodem pro řešení otázek BOZP je „splnění právních závazků“, které je

Obrázek 9: Opatření pro řešení psychosociálních rizik při práci (% podniků, EU-27).



Základ: všechny podniky.

Obrázek 10: Informace zaměstnancům o psychosociálních rizicích, podle odvětví (% podniků, EU-27).



Základ: všechny podniky.

uváděno 90 % zástupců managementu v EU-27 (tabulka 3). Nedochozí k žádným významným rozdílům v závislosti na velikosti podniku nebo na odvětví.

Tabulka 3: Důvody pro řešení otázek BOZP v podniku (% podniků, které uvádějí „velkou důležitost“).

Důvod (% průměru EU-27)	Země	
	Vysoký podíl	Nízký podíl
Splnění právních povinností (90 %)	Maďarsko (97 %)	Řecko (70 %)
	Rumunsko (96 %)	Kypr (73 %)
	Finsko (96 %)	Lotyšsko (74 %)
Požadavky zaměstnanců nebo jejich zástupců (76 %)	Finsko (96 %)	Chorvatsko (23 %)
	Rumunsko (91 %)	Bulharsko (54 %)
	Dánsko (90 %)	Slovensko (55 %)
Požadavky klientů nebo obavy o dobrou pověst organizace (67 %)	Turecko (89 %)	Chorvatsko (12 %)
	Portugalsko (83 %)	Slovensko (40 %)
	Rumunsko (83 %)	Rakousko (46 %)
Udržení pracovníků a management absencí (59 %)	Finsko (93 %)	Chorvatsko (10 %)
	Norsko (91 %)	Itálie (33 %)
	Nizozemsko (87 %)	Polsko (37 %)
Tlak ze strany inspektorátu práce (57 %)	Německo (80 %)	Chorvatsko (16 %)
	Turecko (73 %)	Rakousko (25 %)
	Rumunsko (68 %)	Bulharsko (28 %)
Ekonomické důvody nebo důvody související s výkonností (52 %)	Turecko (84 %)	Chorvatsko (15 %)
	Rumunsko (83 %)	Itálie (35 %)
	Portugalsko (78 %)	Lucembursko (38 %)

Základ: všechny podniky.

- Druhým nejčastějším důvodem jsou „požadavky zaměstnanců nebo jejich zástupců“ (76 %), přičemž nejnižší podíl odpovídá odvětví pohostinství a ubytování (71 %) a nejvyšší odvětví těžby a dobývání nerostů (87 %).
- „Požadavky klientů nebo obavy o dobrou pověst organizace“ jsou také důležitou hnací silou pro řízení BOZP (67 %); uvádí je jako důvod 77 % zástupců managementu v odvětví pohostinství a ubytování, ale pouze 53 % ve veřejné správě.

Řízení BOZP – překážky

- Pokud se jedná o hlavní obtíže při řešení otázek BOZP, 36 % podniků v EU-27 uvádí jako hlavní faktor „nedostatek zdrojů (času, personálu nebo finančních prostředků)“ (tabulka 4) a toto číslo vzrůstá na 51 % ve veřejné správě.

Tabulka 4: Hlavní obtíže při řešení otázek BOZP (% podniků v EU-27).

Faktor	% podniků v EU-27
Nedostatek zdrojů, např. času, personálu nebo peněz	36 %
Nedostatek povědomí o situaci	26 %
Nedostatek znalostí	24 %
Kultura v rámci podniku	24 %
Choulostivost této otázky	23 %
Nedostatek technické podpory nebo poradenství	21 %

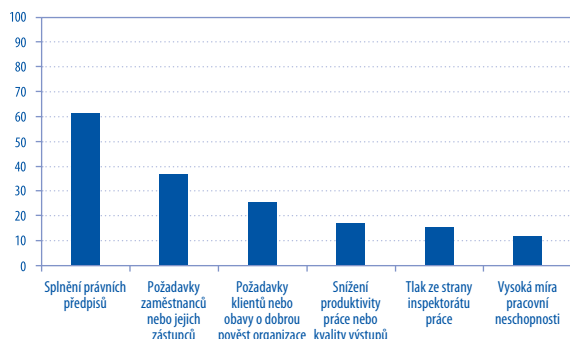
Základ: všechny podniky.

Z pohledu zemí hraje tato překážka nejvýznamnější roli v Rumunsku (74 %), Portugalsku (61 %) a Lotyšsku (60 %), na rozdíl od Rakouska (19 %), Finska (21 %) a Nizozemska (22 %).

- Druhý nejobvyklejší faktor „nedostatek povědomí o situaci“ (26 %) je vysoce relevantní v Rumunsku (69 %), Portugalsku (61 %) a na Kypru (51 %), ale je jen málo důležitý pro Dánsko (6 %), Chorvatsko (8 %) a Slovensko (8 %). „Nedostatek znalostí“ je hlavní překážkou pro 24 % podniků, jejichž rozsah je velmi rozmanitý, od 5 % ve Slovinsku, Chorvatsku a na Slovensku po 57 % v Portugalsku, 55 % v Turecku a 54 % v Rumunsku.
- Výsledky pro jednotlivá odvětví naznačují, že „nedostatek povědomí o situaci“ považuje za hlavní obtíž 31 % respondentů ve stavebnictví ve srovnání se 17 % v odvětví finančního zprostředkování. Současně „nedostatek znalostí“ uvádí jako překážku 28 % respondentů ve veřejné správě ve srovnání se 14 % v odvětví finančního zprostředkování.

Psychosociální rizika – hnací síly

- Mezi podniky, které uvádějí, že mají zavedené postupy, je hlavním důvodem pro řešení psychosociálních rizik „splnění právního závazku“ (63 % respondentů v EU-27), po čemž s velkým odstupem následují „požadavky zaměstnanců nebo jejich zástupců“ (36 %) (obrázek 11).

Obrázek 11: Důvody pro řešení psychosociálních rizik (% podniků, EU-27).

Základ: podniky, které uvádějí, že mají postupy a opatření pro řešení psychosociálních rizik.

- „Splnění právních předpisů“ je nejčastěji uváděno ve Španělsku (85 %), Irsku (78 %) a Bulharsku (77 %), zatímco v menší míře v Řecku (30 %), na Slovensku (33 %) a na Kypru (35 %).

- „Požadavky zaměstnanců nebo jejich zástupců“ jsou obvyklejší jako hnací síla pro řízení psychosociálních rizik u větších společností než u menších. Z hlediska výsledků podle země jsou rozdíly pozorovány mezi Finskem (63 %), Švédskem (59 %) a Dánskem (58 %), které mají nejvyšší hodnoty, a Itálií (20 %), Slovinskem (20 %) a Chorvatskem (23 %). Tyto výsledky mohou být způsobeny rozdíly v systémech průmyslových vztahů, zejména pokud se jedná o otevřenost podniků k požadavkům zaměstnanců (nebo jejich zástupců).

- Podle odvětví jsou „požadavky zaměstnanců nebo jejich zástupců“ nejběžnější hnací silou pro řešení psychosociálních rizik v odvětví zdravotnictví a sociální péče (49 %), ale ve stavebnictví jsou uváděny pouze na úrovni 29 %.

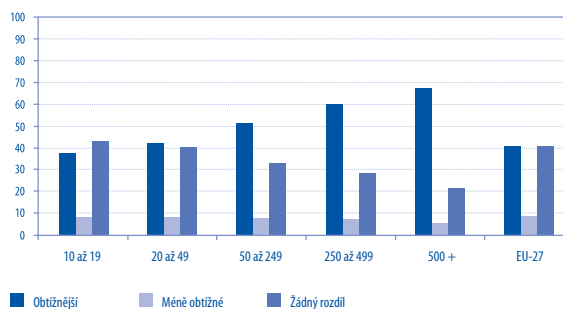
Psychosociální rizika – překážky

- 42 % zástupců managementu považuje za obtížnější řešit psychosociální rizika ve srovnání s jinými otázkami BOZP. Oproti očekávání

uvádějí tyto další obtíže větší společnosti častěji než menší společnosti (obrázek 12).

- Nejdůležitějšími faktory, které způsobují zvláště velké obtíže při řešení psychosociálních rizik, jsou „choulostivost této otázky“, „nedostatek povědomí o situaci“, „nedostatek zdrojů (času, personálu nebo peněz)“ a „nedostatek školení“. Vnímaná „choulostivost této otázky“ je častěji problémem ve větších podnicích, stejně jako problémy týkající se „kultury v rámci podniku“ (tabulka 5).

- „Choulostivost této otázky“ je častěji uváděna jako překážka v Turecku (76 %) a Dánsku (68 %),

Obrázek 12: Obtíže při řešení psychosociálních rizik ve srovnání s jinými otázkami BOZP podle velikosti podniku (% podniků, EU-27).

Základ: všechny podniky.

Tabulka 5: Faktory, které nejvíce ztěžují řešení psychosociálních rizik (% podniků v EU-27).

Faktor	% podniků v EU-27
Choulostivost této otázky	53 %
Nedostatečné povědomí o problému	50 %
Nedostatek zdrojů, např. času, personálu nebo peněz	49 %
Nedostatek školení nebo zkušeností	49 %
Nedostatek technické podpory nebo poradenství	33 %
Kultura v rámci podniku	30 %

Základ: podniky, které uvádějí, že je obtížnější řešit psychosociální rizika než jiné otázky BOZP.

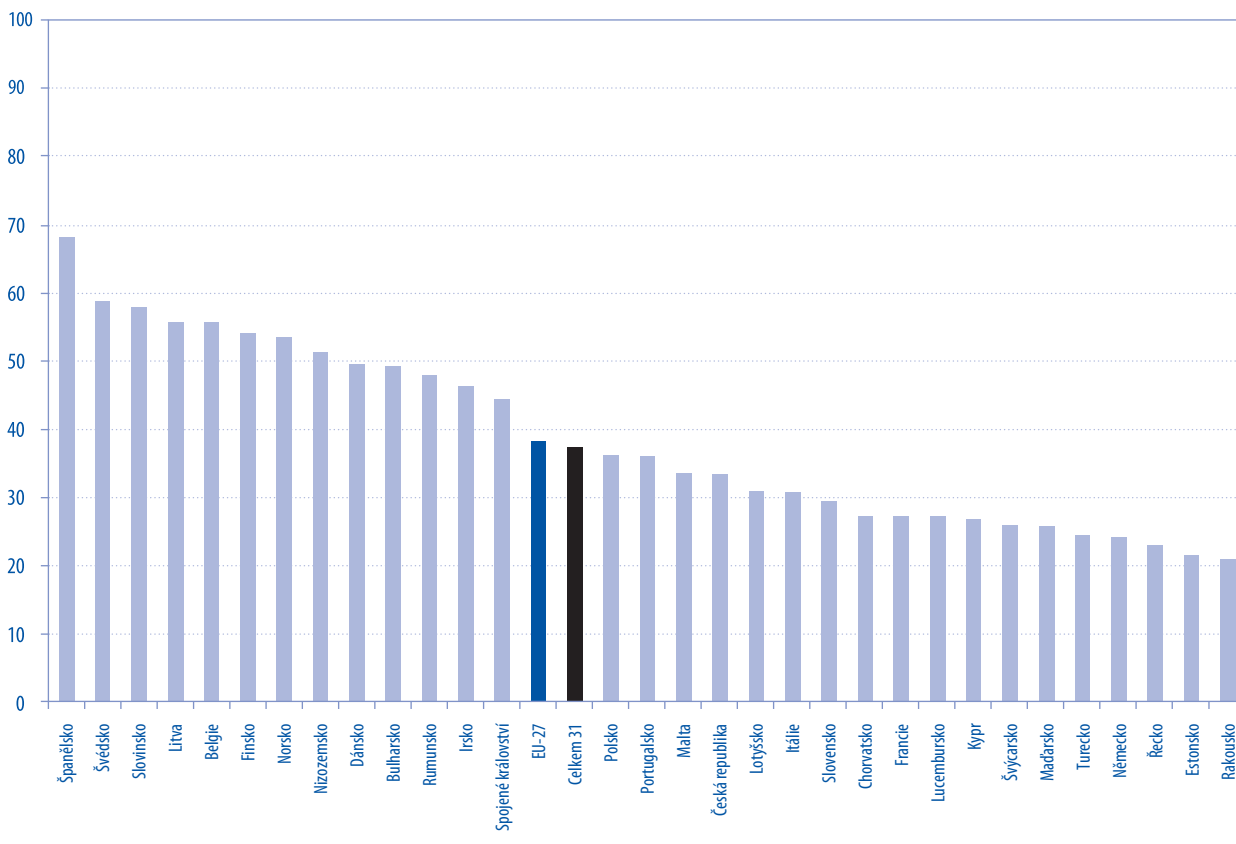
zatímco v menší míře v Rakousku (18 %), Maďarsku (21 %) a na Slovensku (22 %). Současně je „nedostatek povědomí o situaci“ zvláště vysoký v Turecku (75 %), Estonsku (64 %) a ve Spojeném království (61 %).

- „Nedostatek zdrojů“ je obvyklejší v Turecku (80 %), Portugalsku (65 %) a Litvě (63 %) ve srovnání s Nizozemskem (34 %), Rakouskem (35 %) a Itálií (38 %).
- Podle odvětví je „nedostatek zdrojů“ nejdůležitější překážkou pro řešení psychosociálních rizik ve vzdělávání (61 %) oproti 41 % v odvětví finančního zprostředkování. „Nedostatečné povědomí o problému“ oproti tomu zmiňuje

jako překážku 61 % respondentů v odvětví finančního zprostředkování, ale pouze 40 % v odvětví zdravotnictví a sociální péče. Pokud se jedná o „nedostatek školení nebo zkušeností“, ten je uváděn jako překážka ze strany 65 % respondentů v odvětví finančního zprostředkování a 39 % v odvětví zdravotnictví a sociální péče.

- V průměru 38 % podniků v EU-27 využívá při řešení psychosociálních rizik při práci informace nebo podporu z vnějších zdrojů. Větší společnosti (64 % těch, které mají více než 500 zaměstnanců) jsou aktivnější než menší společnosti (32 % těch, které mají 10–19 zaměstnanců).

Obrázek 13: Využití informací nebo podpory z vnějších zdrojů pro řešení psychosociálních rizik při práci, podle země (% podniků).



Základ: všechny podniky.

- Z pohledu zemí panuje u podniků v Rakousku (21 %), Estonsku (21 %) a Řecku (23 %) nižší pravděpodobnost, že se budou spoléhat na vnější zdroje, ve srovnání s podniky ve Španělsku (68 %), Švédsku (59 %) a ve Slovinsku (58 %) (obrázek 13). Z hlediska odvětví uvádí nejvyšší využití vnějších informací nebo podpory sektor zdravotnictví a sociální péče (53 %) ve srovnání s výrobou (33 %) a stavebnictvím (33 %).
- Z těch podniků, které využily vnější informace nebo podporu, 35 % uvádí, že by potřebovaly další podporu v této otázce, a tato potřeba je nejdůležitější na Kypru (64 %), v Lotyšsku (59 %) a v Portugalsku (58 %) a nejméně významná v Rakousku (10 %), Nizozemsku (15 %) a ve Švýcarsku (20 %). Z hlediska odvětví je potřeba další podpory nejvyšší ve vzdělávání (45 %) a veřejné správě (45 %).
- Z podniků, které **nevyužily** vnější informace nebo podporu, 43 % zástupců managementu uvádí, že informace tohoto typu by byly pro jejich podnik užitečné. Z hlediska odvětví je podíl nejvyšší ve veřejné správě (61 %), zdravotnictví a sociální práci (58 %) a vzdělávání (54 %), zatímco z pohledu zemí jsou nejvyšší čísla uváděna v Portugalsku (73 %), Turecku (72 %) a Rumunsku (71 %).
- Oblastí, v níž by tyto informace nebo podpora byly nejužitečnější, je „jak navrhnout a zavést do praxe preventivní opatření“ (91 %), po které následuje „jak zahrnout psychosociální rizika do hodnocení rizik“ (83 %) a „jak řešit konkrétní otázky, např. násilí, obtěžování nebo stres“ (77 %).

Účast zaměstnanců

Průzkum ESENER rozlišuje mezi neformální účastí (ve smyslu zapojení zaměstnanců) a formální účastí prostřednictvím zastoupení pracovních rad a dílenských odborů. Toto rozlišení je relevantní, protože tyto dva typy se liší z hlediska rozsahu účasti a stupně, do kterého je regulována. Neformální nebo „přímá“ účast může nastat u všech typů podniků bez ohledu na velikost nebo odvětví. Oproti tomu formální nebo

institucionální účast vyžaduje vytvoření formálních orgánů v souladu s vnitrostátními právními rámci a to je logicky úzce spjata s velikostí podniku.

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

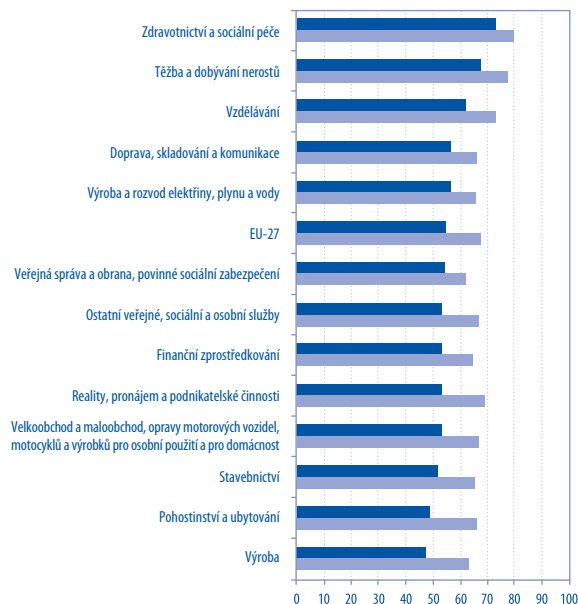
Konzultace

- 54 % respondentů uvádí, že zaměstnanci jsou konzultováni s ohledem na opatření pro řešení psychosociálních rizik, a až 67 % uvádí, že vyzývá své zaměstnance, aby se aktivně účastnili zavádění těchto opatření do praxe a jejich hodnocení. U větších podniků jsou tyto podíly ještě vyšší.
- Z pohledu zemí, Rumunsko, Dánsko a Norsko uvádějí nejčastěji, že konzultují své zaměstnance a aktivně je vyzývají, aby se účastnili zavádění těchto opatření do praxe, což se naopak v nejnižší míře děje v Estonsku, Maďarsku a Lucembursku.
- Podle odvětví jsou nejvyšší stupně neformální účasti zaměstnanců oznamovány v odvětví zdravotnictví a sociální péče, těžbě a dobývání nerostů a vzdělávání (obrázek 14).

Formální zastoupení zaměstnanců

- Pokud se jedná o formální zastoupení zaměstnanců, více než 40 % manažerů v průzkumu uvádí, že v podniku existuje zastoupení buď prostřednictvím rady zaměstnanců, nebo podnikových odborů.
- Formální účast zaměstnanců zcela zřejmě narůstá s velikostí podniku (obrázek 15).
- Z hlediska odvětví nejčastěji uvádí nějaký typ formálního zastoupení zaměstnanců v podniku – zastoupení prostřednictvím rady zaměstnanců nebo podnikových odborů – odvětví

Obrázek 14: Konzultace a účast zaměstnanců s ohledem na opatření pro řešení psychosociálních rizik podle odvětví (% podniků, EU-27).



■ Konzultování zaměstnanců s ohledem na opatření pro řešení psychosociálních rizik
 ■ Zaměstnanci jsou vyžádáni k aktivní účasti při zavádění a hodnocení opatření pro řešení psychosociálních rizik

Základ: podniky, které uvádějí, že mají postupy a opatření pro řešení psychosociálních rizik.

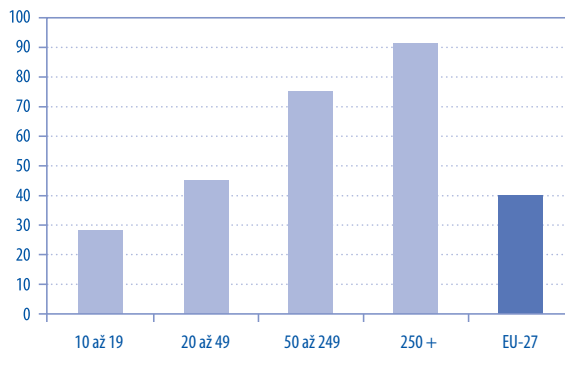
výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, veřejné správy a vzdělávání.

- Skandinávské země nejčastěji uvádějí existenci nějakého typu formálního zastoupení v podniku, zatímco nejnižší výskyt byl zaznamenán v Portugalsku, Řecku a České republice. Pokud se jedná o rady zaměstnanců, nejvyšší četnost uvádí Dánsko (61 %), po kterém následuje Španělsko (58 %) a Lucembursko (57 %). Pokud se jedná o zastoupení podnikovými odbory, jejich přítomnost je nejčastěji uváděna v Norsku (87 %), Švédsku (73 %), Dánsku (65 %) a Finsku (59 %).

Formální zastoupení ve věcech BOZP

- V souvislosti s formálním zastoupením ve věcech BOZP pokládal průzkum ESENER otázky

Obrázek 15: Formální zastoupení zaměstnanců v podniku podle velikosti podniku: zastoupení prostřednictvím rad zaměstnanců nebo podnikových odborů (% podniků, EU-27).



Základ: všechny podniky.

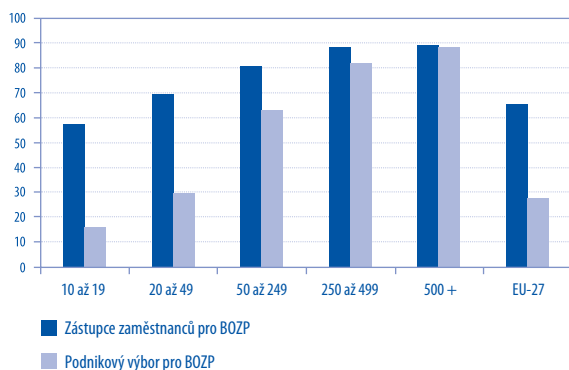
Poznámka: Rada zaměstnanců: všechny země kromě Kypru, Malty a Švédska.

Zastoupení podnikovými odbory: všechny země kromě Německa, Rakouska a Lucemburska, kde jsou zaměstnanci zastoupeni radou zaměstnanců.

o přítomnosti zástupce pro BOZP a výboru pro BOZP. Podniky v EU-27 uvádějí daleko vyšší přítomnost zástupců zaměstnanců pro BOZP (65 %) než přítomnost výborů pro BOZP (28 %). Jak se očekávalo, tento odstup je menší ve velkých podnicích (250–500 zaměstnanců), které uvádějí podíl 87 %, resp. 83 % (obrázek 16).

- Stejně jako u formálního zastoupení zaměstnanců existuje jasná vazba na velikost podniku, zejména pokud se jedná o přítomnost výboru pro BOZP, která zcela zřejmě roste souběžně s nárůstem velikosti podniku.
- Z hlediska odvětví se formální zastoupení ve věcech BOZP uvádí častěji v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, zdravotnictví a sociální péče a finančního zprostředkování. Pokud jde o zástupce pro BOZP, nejvyšší podíly jsou uváděny v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (75 %), zdravotnictví a sociální péče (68 %) a výroby (68 %), zatímco nejnižší odpovídají odvětví těžby a dobývání nerostů (53 %) a pohostinství a ubytování (55 %). Výbory pro BOZP jsou častěji

Obrázek 16: Formální zastoupení ve všech BOZP v podniku podle velikosti podniku: zástupce zaměstnanců pro BOZP a výbor pro BOZP (% podniků, EU-27).



Základ: všechny podniky.

Poznámka: Zástupce zaměstnanců pro BOZP: všechny země s výjimkou Švýcarska.
Specifická verze v Nizozemsku.
Výbor pro BOZP: všechny země s výjimkou Lucemburska a Slovinska.

uváděny v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (50 %), finančního zprostředkování (35 %) a vzdělávání (34 %).

- Z pohledu zemí je formální zastoupení v záležitostech BOZP vyšší mezi podniky v Dánsku, Norsku, Bulharsku a Irsku. Přítomnost zástupců zaměstnanců pro BOZP je zvláště vysoká v Itálii (98 %), Norsku (92 %) a Dánsku (89 %), zatímco nejnižší je v Řecku (14 %), Turecku (19 %) a Portugalsku (27 %). Výbory pro BOZP jsou častěji uváděny v Dánsku (71 %), Bulharsku (68 %) a Estonsku (48 %) a naopak nejméně často v Lotyšsku (3 %), Řecku (8%) a Maďarsku (10 %).

Metodika průzkumu

- Pohovory byly prováděny na jaře 2009 v podnicích s deseti či více zaměstnanci v soukromých i veřejných organizacích ve všech odvětvích hospodářské činnosti s výjimkou zemědělství, lesnictví a rybářství (NACE A), domácností (NACE T) a exteritoriálních organizací (NACE U).

- Do průzkumu bylo zahrnuto 31 zemí: všech 27 členských států Evropské unie, dvě kandidátské země (Chorvatsko a Turecko) a dvě země ESVO (Norsko a Švýcarsko).

- Celkem byl proveden pohovor s 28 649 manažery a 7 226 zástupci pro BOZP. Z každé země bylo předmětem průzkumu mezi 350 (Malta) až 1 500 podniků (viz <http://www.esener.eu>). Počet a podíl pohovorů prováděných se zástupci pro BOZP se mezi jednotlivými zeměmi značně liší.

- Data byla shromažďována prostřednictvím telefonického pohovoru pomocí počítače (CATI).

- Terénní práci provedl TNS Infratest Socialforschung.

- Vzorky byly vybrány na základě disproporčního složení vzorku, což bylo později upraveno zavedením statistického vážení údajů.

- Bylo vynaloženo úsilí na vytvoření vzorků, které poskytují nezbytnou kvalitu a zajišťují mezinárodní srovnatelnost. Tato činnost byla provedena ve spolupráci s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound).

- Dva dotazníky (dotazník pro zástupce managementu a dotazník pro zástupce zaměstnanců) vytvořil tým sestávající z odborníků na vytváření průzkumů a na BOZP (zejména na psychosociální rizika) spolu s personálem agentury EU-OSHA. Při určování užitečných otázek pro zainteresované strany agentury navíc sehrála významnou úlohu také tripartitní poradní skupina, kterou tvořili členové řídicí rady agentury OSHA a předsednictva.

- Více informací o metodice průzkumu ESENER naleznete na adrese: <http://www.esener.eu>



Existuje ve vašem podniku dokumentovaná politika, zavedený systém řízení nebo akční plán týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví?

Další informace

Podrobnější informace budou dostupné na adrese: <http://www.esener.eu> a od června 2010 bude datový soubor průzkumu ESENER přístupný prostřednictvím datového archivu Spojeného království (UKDA) univerzity Essex na adrese: <http://www.data-archive.ac.uk>

Další analýzy budou prováděny v průběhu roku 2010 a budou zveřejněny v roce 2011.

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

Evropské observatorium rizik
Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, Španělsko
Tel. +34 944794360
E-mail: information@osha.europa.eu