

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

Pochopenie riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, psychosociálnych rizík a účasti zamestnancov prostredníctvom prieskumu ESENER

Zhrnutie štyroch sekundárnych analýz

Obsah

Hlavné body	1
Kontext	2
Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	2
Zastúpenie zamestnancov a konzultácie o bezpečnosti a ochrane zdravia	5
Faktory súvisiace s účinným riadením psychosociálnych rizík	7
Riadenie psychosociálnych rizík – dôvody, prekážky, potreby a prijaté opatrenia	10
Metodika prieskumu ESENER a publikácie	13
O autoroch	14

Hlavné body

Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

- Zdá sa, že európska legislatíva je pomerne účinná v povzbudzovaní podnikov k tomu, aby bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP) riadili prostredníctvom jednotného systémového prístupu.
- Úrovne riadenia BOZP odzrkadľujú znižujúcu sa veľkosť podnikov, najmä podnikov s menej ako 100 zamestnancami. Miera tohto poklesu sa však v jednotlivých krajinách líši, čo naznačuje, že je možné podporovať priaznivé prostredia, v rámci ktorých by aj najmenšie podniky pravdepodobne prijali komplexné preventívne opatrenia.
- Riadenie BOZP je väčšinou rozšírenejšie v tých odvetviach, ktoré sa bežne považujú za rizikové, zatiaľ čo rastúci výz-

nam problémov, ako sú napríklad ochorenia a poškodenia podporno-pohybovej sústavy, stres, násilie a obťažovanie, si vyžaduje účinné preventívne konanie vo všetkých odvetviach.

- Z rozdielov medzi krajinami v miere riadenia BOZP vyplýva, že existujú možnosti získavania skúseností prostredníctvom ďalšieho medzinárodne porovnateľného výskumu.

Zastúpenie zamestnancov a konzultácie o BOZP

- Na pracoviskách, ktoré majú zastúpenie zamestnancov pre BOZP, je pravdepodobnejšie, že sa prejaví odhodlanie manažmentu venovať pozornosť bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a že sa na nich uplatňuje viac preventívnych opatrení týkajúcich sa všeobecných rizík BOZP a psychosociálnych rizík.
- V podnikoch, v ktorých je zastúpenie zamestnancov spojené s manažmentom, ktorý sa intenzívne venuje bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, je účinok osobitne silný; je dokonca ešte výraznejší, ak je v podniku zamestnanecká rada alebo zastúpenie odborov a ak zástupcovia majú primeranú odbornú prípravu a podporu.
- Prieskumom ESENER sa potvrdzuje, že je potrebné sústavne podporovať zástupcov zamestnancov pre BOZP.
- Je potrebné preskúmať, ako môže zastúpenie zamestnancov čo najúčinnejšie pomôcť pri riešení psychosociálnych a ďalších nových rizík.

Riadenie psychosociálnych rizík

- Na mnohých pracoviskách v Európe sa psychosociálne riziká riadia systematicky, miera uplatňovania tohto prístupu a jeho rozsah (aký je komplexný) sa však medzi jednotlivými krajinami výrazne líšia.
- Okrem podpory širšieho využívania systematického prístupu k prevencii psychosociálnych rizík sa pozornosť musí veno-

vať tomu, aby podniky zaviedli širokú škálu preventívnych opatrení.

- Kontextové faktory – charakteristiky prostredia, v ktorom spoločnosť pôsobí – majú osobitne silný vplyv na mieru, v akej malé spoločnosti prijímajú opatrenia v oblasti psychosociálnych rizík, a ponúkajú možný spôsob na zlepšenie riadenia psychosociálnych rizík v celej Európe.
- Nízka úroveň opatrení v odvetviach ako stavebný priemysel a výroba na rozdiel od odvetví ako vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna starostlivosť poukazuje na to, že je potrebné začať dôslednejšie využívať preventívne opatrenia vo všetkých odvetviach.

Dôvody, prekážky, potreby a opatrenia prijímané v oblasti riadenia psychosociálnych rizík

- V spoločnostiach, ktoré účinne riadia BOZP, je vyššia pravdepodobnosť, že prijímajú preventívne opatrenia v oblasti psychosociálnych rizík. Hlavné dôvody prijímania opatrení vo všetkých podnikoch sú žiadosti zamestnancov alebo ich zástupcov a želanie znížiť práceneschopnosť. Zdá sa, že v prípade *ad hoc* opatrení má silnejší účinok ekonomické hľadisko, ako dokazuje význam udržania produktivity, zníženia práceneschopnosti a uspokojenia potrieb klientov alebo význam dobrého mena zamestnávateľa.
- Za najdôležitejšiu prekážku riadenia psychosociálnych rizík bol všeobecne označený nedostatok technickej podpory a usmernení, po ktorom hneď nasleduje nedostatok zdrojov. Existujú dôkazy, že prekážky ako citlivosť otázky alebo nedostatok zdrojov sa stávajú osobitne významné pre podniky až vtedy, keď sa začne zaoberať riadením psychosociálnych rizík.
- Musí sa zvýšiť informovanosť o psychosociálnych rizikách a musí sa zlepšiť aj poskytovanie podpory a usmernení. Na podporu ekonomického hľadiska riadenia psychosociálnych rizík na úrovni pracoviska je potrebný ďalší výskum.

Kontext

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) dokončila v júni 2009 prieskum v teréne o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v európskych podnikoch – Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER)¹. Cieľom prieskumu, v rámci ktorého sa uskutočnilo približne 36 000 rozhovorov v 31 krajinách (v 27 členských štátoch Európskej únie, Nórsku, vo Švajčiarsku, v Chorvátsku a Turecku), je pomôcť pracoviskám účinnejšie riešiť otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podporovať zdravie a dobré podmienky zamestnancov tým, že sa tvorcami politík poskytnú medzinárodne porovnateľné informácie, ktoré sú podstatné pre vypracovanie a zavedenie nových politík.

¹ Pozri krátku metodickú poznámku na konci dokumentu.

Prostredníctvom samostatných telefonických rozhovorov sa v rámci prieskumu ESENER kládli manažérom a zástupcom zamestnancov pre oblasť BOZP otázky o spôsobe riadenia rizík v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na ich pracovisku s osobitným dôrazom na psychosociálne riziká; t. j. o fenoménoch ako stres, násilie a obťažovanie súvisiacich s prácou.

Výsledky sú dostupné na webovej stránke www.esener.eu a ich súčasťou je aj opisná správa s prehľadom záverov prvotnej, dvojrozmernej analýzy (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) a zhrnutie správy dostupné v 23 jazykoch: (http://osha.europa.eu/sk/publications/reports/sk_esener1-summary.pdf).

Okrem toho je možné pomocou interaktívneho nástroja na mapovanie (<http://osha.europa.eu/sub/esener/sk>) zobrazit' výsledky pre zvolené otázky roztriedené podľa krajiny, odvetvia alebo veľkosti podniku.

Po tejto prvotnej analýze boli v roku 2011 vykonané štyri hĺbkové (viacrozmerné) druhotné analýzy, ktorých prehľad sa uvádza v tejto súhrnnej správe. Predmetné štyri správy sa zameriavali na tieto oblasti:

- riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
- zastúpenie zamestnancov a konzultácie o bezpečnosti a ochrane zdravia;
- faktory súvisiace s účinným riadením psychosociálnych rizík;
- riadenie psychosociálnych rizík – dôvody, prekážky, potreby a prijaté opatrenia.

Cieľom týchto správ je pomôcť agentúre EU-OSHA poskytovať informácie pre tvorcov politík na európskej a vnútroštátnej úrovni a vytvoriť tak pevný základ pre diskusiu o najdôležitejších otázkach. Na základe týchto správ bude možné vypracovať a uplatňovať intervencie na pracovisku prostredníctvom lepšej identifikácie špecifických potrieb (napr. podľa veľkosti, odvetvia a miesta), čo pomôže pri účinnejšom zameraní zdrojov. Zistenia by mali prispieť aj k podpore ďalšieho výskumu.

Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci²

Hlavné ciele výskumu v tejto správe boli:

1. z údajov prieskumu ESENER určiť súbor postupov, ktoré sú spojené s účinným riadením BOZP;
2. definovať typológiu podnikov podľa ich vlastností (krajina, veľkosť, vek, odvetvie alebo priemysel);
3. využiť vedecké poznatky a informácie o regulačnom a podnikateľskom prostredí na vysvetlenie tzv. kontextových prvkov,

² Zmluvný dodávateľ: RAND Europe

ktoré majú najväčší vplyv na odhodlanie podnikov účinne riadiť BOZP;

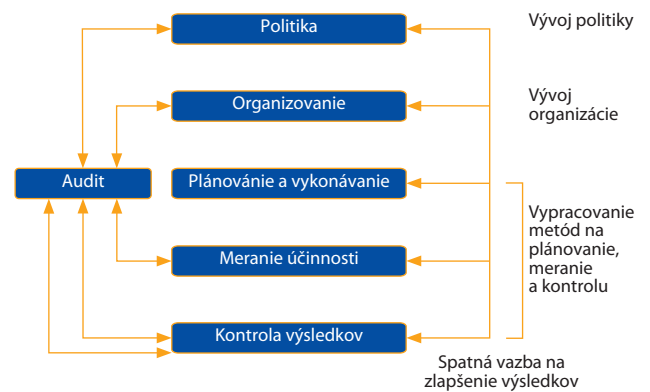
4. analyzovať politické dôsledky, ktoré vyplývajú z empirickej analýzy.

Analýza zahŕňala prehľad literatúry a modelovanie údajov z prieskumu ESENER. Cieľom prehľadu literatúry bolo určiť vzťahy medzi premennými, ktoré bolo možné testovať vo fáze modelovania, a navrhnúť koncepčný rámec pre analýzu, pričom pomocou modelovania, ktoré bolo vo forme faktorovej analýzy, sa mali pochopiť súvislosti medzi významnými aspektmi riadenia BOZP. Tieto aspekty BOZP sa určili rozvrhnutím otázok prieskumu ESENER do koncepčného rámca. Pomocou poznatkov o súvislostiach sa vytvoril index riadenia BOZP, na základe ktorého sa testoval široký rad nezávislých premenných, ako napríklad veľkosť podniku, miesto (krajina), demografické premenné a priemyselné odvetvie.

Hlavné zistenia z prehľadu literatúry

- Napriek poklesu výskytu zranení, pracovných úrazov a ochorení, ktorý nastal v priebehu posledných desaťročí, zamestnanci udávajú trvalé a nové pracovné riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku. Nízka bezpečnosť a nedostatočná ochrana zdravia vedú okrem telesnej a duševnej ujmy aj k nákladom pre jednotlivca, pracovisko a širšiu spoločnosť.
- Iniciatívy boli zamerané na presadzovanie účinnejších postupov riadenia BOZP, ktoré sa výrazne odklonili od tradičných, regulačných postupov smerom k postupom, v rámci ktorých je BOZP súčasťou všeobecného riadenia podniku, čo umožňuje väčší pocit spolupatričnosti zamestnávateľov a zamestnancov. Tieto postupy je možné voľne klasifikovať ako systémy riadenia BOZP.
- Napriek narastajúcej obľube koncepcií riadenia BOZP a systémov riadenia BOZP medzi zainteresovanými stranami v oblasti BOZP – regulačnými orgánmi, zamestnávateľmi, zamestnancami a agentúrami pre bezpečnosť a ochranu zdravia – neexistuje dostatok spoľahlivých vedeckých dôkazov o ich účinnosti, pokiaľ ide o zlepšenie BOZP a iné výsledky. Z prehľadu literatúry sa však napriek tomu určilo niekoľko faktorov súvisiacich s účinným riadením BOZP.
- Na základe prehľadu literatúry sa vypracoval koncepčný rámec na usmernenie empirickej analýzy. Ako východisko sa zvolili základné kroky systému riadenia BOZP: vývoj politiky; vývoj organizácie; plánovanie a vykonávanie; určenie a posúdenie hlavných rizík pre organizáciu; a meranie účinnosti zásahov politiky BOZP (obrázok č. 1).

Obrázok č. 1: Koncepčný rámec na vykonávanie



Zdroj: HSE (1998)

Hlavné zistenia empirickej analýzy

- V empirickej analýze sa vybrali otázky z dotazníka prieskumu ESENER pre manažéra (MM) týkajúce sa rôznych aspektov riadenia BOZP (tabuľka č. 1).
- Z faktorovej analýzy vyplynulo, že všetkých 11 posudzovaných premenných bolo v silnom vzájomnom vzťahu, čo znamená, že podniky, ktoré ohlasovali vykonávanie jedného aspektu riadenia, zvyčajne ohlasovali aj ostatné aspekty. Z tohto zistenia vyplýva, že podniky podľa všetkého vo všeobecnosti prijímajú postupy systému riadenia BOZP a koncepcia systému riadenia rizík BOZP ako taká je empiricky opodstatnená.
- Z faktorovej analýzy ďalej vyplynulo, že bolo možné vytvoriť jednu premennú, ktorá vyjadrovala rozsah riadenia rizík BOZP, čo umožnilo charakterizovať podniky na súvislom základe. Tento ukazovateľ tvorilo deväť premenných, ktoré zodpovedali otázkam uvedeným v tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 1: Premenné zahrnuté v kombinovanej hodnote riadenia BOZP*

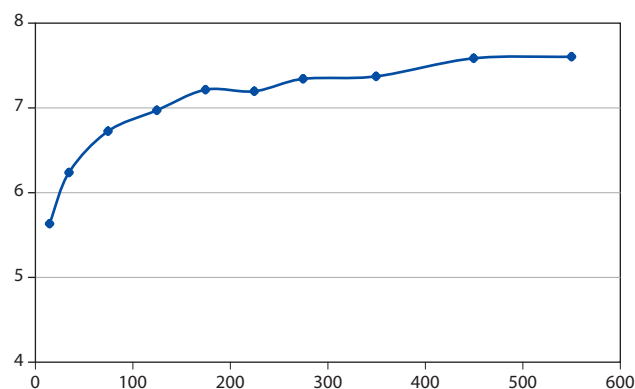
- Aké služby bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci využívate, či už interné alebo na externú zmluvu? (MM150)
- Analyzuje váš podnik pravidelne príčiny absencií z dôvodu práceneschopnosti? (MM152)
- Podnikáte opatrenia na podporu návratu zamestnancov do práce po dlhodobej práceneschopnosti? (MM153)
- Existuje vo vašom podniku zdokumentovaná politika, zavedený systém riadenia alebo akčný plán týkajúci sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci? (MM155)
- Problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa na schôdzkach najvyššieho manažmentu spomína pravidelne, príležitostne alebo prakticky nikdy? (MM158)
- Ako by ste celkovo ohodnotili mieru zapojenia vrcholových manažérov a vedúcich zamestnancov do riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci? (MM159)
- Kontrolujú sa pravidelne pracoviská vo vašom podniku z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako súčasť posudzovania rizík alebo podobného opatrenia? (MM161)
- Použil niekedy váš podnik informácie o ochrane zdravia a bezpečnosti od niektorého z uvedených orgánov alebo inštitúcií? (MM173)
- Má váš podnik interného zástupcu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci? (otázky MM355 + MM358 spolu)

* Čísla „MM“ zodpovedajú otázkam použitým v prieskume. Dotazník sa nachádza na webovej stránke www.esener.eu.

Zdroj: ESENER – Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, EU-OSHA (2012)

- Najčastejšie udávanými prvkami indexu sú: vykonávanie politiky BOZP, diskusie o BOZP na schôdzkach najvyššieho manažmentu, zapojenie vrcholových manažérov do riadenia BOZP a pravidelné posudzovanie rizík.
- Veľkosť podniku, priemysel a miesto (krajina) sú premenné, ktoré najviac súvisia so širokým rozsahom riadenia BOZP. Ako by sa dalo očakávať, menšie podniky udávajú evidentne menej opatrení riadenia BOZP ako väčšie podniky (obrázok č. 2). Dôležité je však poznamenať, že v podnikoch s menej ako 100 zamestnancami sa počet opatrení so znižujúcou veľkosťou podniku znižoval oveľa rýchlejšie.

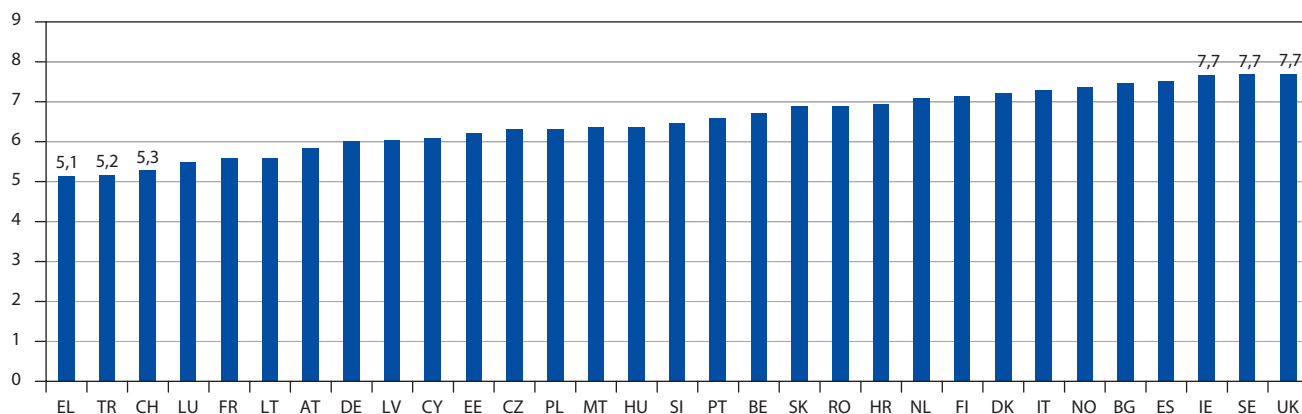
Obrázok č. 2: Veľkosť podniku (počet zamestnancov) a kombinovaná hodnota riadenia BOZP



Zdroj: ESENER – Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, EU-OSHA (2012)

- Ukazovatele riadenia BOZP boli častejšie udávané v odvetviach ako stavebný priemysel, banský priemysel, zdravotníctvo a sociálna starostlivosť na rozdiel od verejnej správy a správy nehnuteľností. Z podrobnejšej analýzy vyplýva, že kontext krajiny je najvýznamnejší faktor, ktorý určuje prítomnosť preventívnych opatrení (obrázok č. 3).

Obrázok č. 3: Krajina a kombinovaná hodnota riadenia BOZP



Zdroj: ESENER – Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, EU-OSHA (2012)

- Po overení ostatných faktorov (ako napríklad veľkosti) existujú medzi krajinami výrazné rozdiely v priemernom počte ukazovateľov, od približne päť v Grécku, Turecku a vo Švajčiarsku až po takmer osem v Írsku, vo Švédsku a v Spojenom kráľovstve.
- Skutočnosť, či je podnik nezávislý alebo či je súčasťou väčšej organizácie, je menej dôležitý, ale stále významný faktor. Nezávislé podniky udávajú menej opatrení riadenia BOZP ako podniky, ktoré sú súčasťou väčšieho celku.
- Ostatné demografické premenné, ako napríklad vekové zloženie alebo rodové zastúpenie pracovnej sily, majú veľmi malý vplyv na úroveň opatrení riadenia BOZP.

Dôsledky na politiky

- V prieskume ESENER sa uvádza, že keď sa spoločnosti venujú BOZP, väčšinou tak robia súvislým, systémovým spôsobom, a nie výberom konkrétnych opatrení; čím sa zabezpečuje účinnosť regulačného prístupu so stanovenými cieľmi ustanoveného v rámcovej smernici EÚ z roku 1989 (89/391/EHS). Hoci z výsledkov prieskumu ESENER vyplýva vysoká úroveň riadenia BOZP v Európe, je potrebné zaoberať sa veľmi rýchlym klesaním súvisiacim so znižujúcou sa veľkosťou podnikov a výraznými rozdielmi medzi krajinami.
- Z dôkazov vyplýva, že v niektorých krajinách a odvetviach aj najmenšie podniky vykazujú vysoké úrovne vykonávania riadenia BOZP, čo naznačuje, že sa môže podstatne zvýšiť rozsah riadenia BOZP v menších podnikoch (najmä v podnikoch s menej ako 100 zamestnancami), ak sa vytvorí dostatočne priaznivé prostredie. Na určenie hlavných podmienok, ktoré prispievajú k tomuto priaznivému prostrediu, je potrebný ďalší medzinárodne porovnateľný výskum.
- Zdá sa, že vykonávanie BOZP sa riadi tradičným vnímaním rizík a technologických inovácií, pričom podniky v odvetviach s tradične vysokým rizikom a podniky v technologicky intenzívnych odvetviach vykazujú vyššie úrovne vykonávania BOZP. Najmä s ohľadom na vznikajúce alebo rozširujúce sa problémy, ako napríklad poškodenia podporno-pohybovej sústavy, stres, násilie a obťažovanie, je však potrebné riešiť pomerne nízke úrovne riadenia BOZP v určitých odvetviach (najmä v odvetviach orientovaných na služby).

Zastúpenie zamestnancov a konzultácie o bezpečnosti a ochrane zdravia³

V tejto štúdii sa podrobne analyzovali údaje prieskumu ESENER týkajúce sa zastúpenia zamestnancov pri príprave opatrení na riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a skúmal sa vzťah medzi účinnosťou opatrení bezpečnosti a ochrany zdravia v podnikoch a účasťou zástupcov zamestnancov na týchto opatreniach. Na dosiahnutie tohto cieľa sa podnikli tieto kroky:

1. určenie miery, v akej sa prieskumom ESENER potvrdzuje, že súbory postupov uvedené v iných štúdiách súvisia s účasťou zamestnancov na riadení BOZP;
2. vymedzenie typológie podnikov podľa ich vlastností a faktorov podmieňujúcich účasť zamestnancov;
3. využitie vedeckých poznatkov a informácií o regulačnom a podnikateľskom prostredí na vysvetlenie tzv. kontextových prvkov, ktoré majú najväčší vplyv na zapojenie zamestnancov do riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia v podnikoch;
4. vyhodnotenie účinnosti zapojenia zamestnancov na základe analýzy odpovedí na príslušné otázky prieskumu ESENER;
5. posúdenie možných vzťahov medzi účasťou zástupcov zamestnancov na príprave opatrení riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vnútroštátnymi spôsobmi právnej úpravy týchto otázok;
6. dôkladnú diskusiu o politických dôsledkoch, pri ktorej sa určia hlavné dôvody a prekážky, ktoré je možné riešiť, s cieľom podporiť vyššie úrovne zapojenia zamestnancov a zvýšiť účinnosť ich zapojenia.

Hlavné zistenia z prehľadu literatúry

- V skôr uverejnených údajoch prieskumu ESENER⁴ sa uvádzal „vplyv formálnej účasti⁵ zamestnancov pri riadení rizík súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci“ a zistilo sa, že všetky opatrenia riadenia všeobecných rizík BOZP skúmané v prieskume „sa častejšie uplatňovali v podnikoch, kde existovalo všeobecné formálne zastúpenie“. Zistilo sa, že existencia politik, systémov riadenia a akčných plánov v oblasti BOZP je úmerná konzultáciám so zamestnancami, a to aj po zohľadnení veľkosti podniku.

³ Zmluvný dodávateľ: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), Cardiff University

⁴ Správa s prehľadom výsledkov sa nachádza na webovej stránke: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Pozri aj internetovú stránku ESENER: www.esener.eu

⁵ Pojem „formálna účasť“ sa používa na označenie používania zástupcu (zvolenej osoby alebo orgánu) namiesto priamej komunikácie medzi manažmentom a zamestnancami.

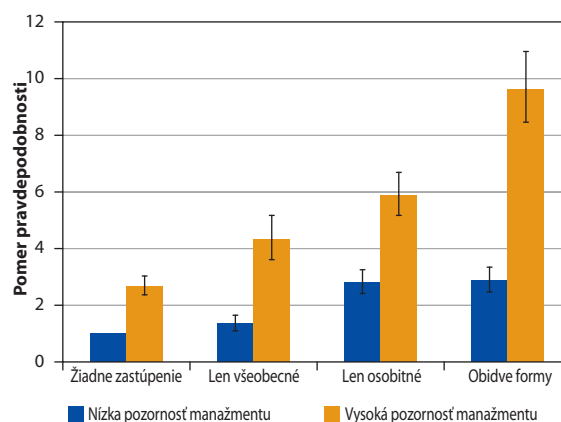
- Z prieskumu vyplynulo, že účinky zastúpenia zamestnancov v malých spoločnostiach sú ešte výraznejšie ako vo veľkých spoločnostiach. Zistilo sa aj, že formálne zastúpenie bolo spojené s lepším vnímaním úspechu opatrení (ako napríklad vplyvu politiky BOZP) riadenia rizík BOZP a že „existencia (a účasť) zastúpenia zamestnancov je jasný faktor na zabezpečenie toho, aby sa takéto politiky a akčné plány v oblasti BOZP zaviedli do praxe“.
- Váha dôkazov nájdených v medzinárodnej literatúre v skutočnosti jasne podporuje myšlienku, že pravdepodobnosť lepších výsledkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je vyššia, ak je zastupiteľská participácia zamestnancov súčasťou riadenia zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a že spoločné opatrenia, odbory a zastúpenie zamestnancov v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci pravdepodobne rôzne súvisia s týmito výsledkami.
- Rozsiahle medzinárodné prieskumy s údajmi týkajúcimi sa úlohy zastúpenia zamestnancov a konzultácií o BOZP zo všetkých členských štátov EÚ sú však ojedinelé⁶. Zistenia prieskumu ESENER majú osobitný význam, pretože predstavujú značné množstvo údajov zozbieraných z veľkej vzorky respondentov zo všetkých členských štátov EÚ.

Hlavné zistenia empirickej analýzy

- Faktory spojené s existenciou zastúpenia zamestnancov sú v súlade s predchádzajúcou prácou, v ktorej sa tvrdilo, že zastúpenia zamestnancov sú viac rozšírené vo veľkých organizáciách, vo verejnom sektore, v organizáciách s väčším podielom starších zamestnancov na pracoviskách, kde sa bezpečnosť, zdravie a názory zamestnancov považujú za prioritu.
- Existuje aj silná súvislosť s manažmentom venujúcim sa bezpečnosti a ochrane zdravia, ktorý v kombinácii so zastúpením zamestnancov (všeobecným zastúpením a špecifickým zastúpením pre BOZP spolu) tiež významne súvisí s jednotlivými opatreniami riadenia BOZP vrátane existencie politiky pre bezpečnosť a ochranu zdravia, pravidelného zhromažďovania údajov o práceneschopnosti a pravidelných kontrol pracoviska z hľadiska BOZP.
- Po overení ostatných údajov je napríklad u respondentov z pracovísk, kde majú obidve formy zastúpenia zamestnancov a manažment venujúci sa bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, takmer 10-krát vyššia pravdepodobnosť ako u zamestnancov z pracovísk, kde nemajú žiadne zastúpenie zamestnancov a kde sa manažment bezpečnosti a ochrane zdravia venuje málo, že uvedú, že ich organizácia má zdokumentovanú politiku pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (obrázok č. 4).

⁶ Na základe údajov štúdie EPSARE vykonanej pre ETUI (Menendez a kol., 2008).

Obrázok č. 4: Súvislosť po overení iných potenciálne významných faktorov medzi: a) formou zastúpenia zamestnancov* a b) uvedením, že existuje zdokumentovaná politika pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; zobrazené pre manažment s nízkou a vysokou úrovňou pozornosti pre bezpečnosť a ochranu zdravia.

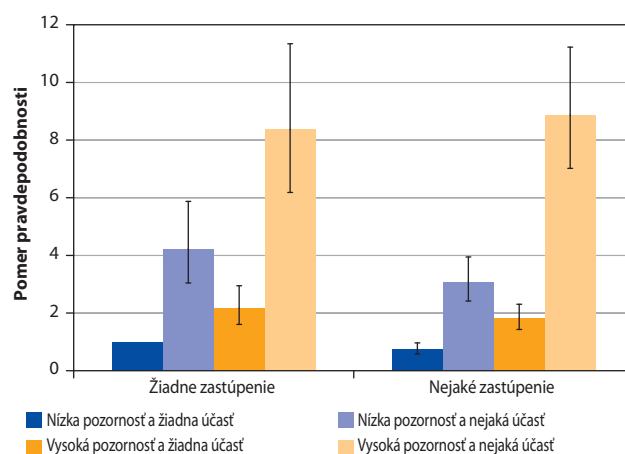


* Formy zastúpenia zamestnancov: všeobecné zastúpenie pre BOZP – závodná rada a/alebo zastúpenie odborovej organizácie; odborné zastúpenie pre BOZP – komisia pre bezpečnosť a ochranu zdravia a/alebo zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia

Zdroj: ESENER – Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, EU-OSHA (2012)

- Pravdepodobnosť, že opatrenia riadenia BOZP sa vnímajú ako účinné, je vyššia na pracoviskách, kde existuje zastúpenie zamestnancov, a najmä ak je spojené s manažmentom, ktorý sa intenzívne venuje bezpečnosti a ochrane zdravia. V súlade s uvedeným z analýz vyplýva, že riadenie psychosociálnych rizík je všeobecne rozšírenejšie na pracoviskách, kde existuje zastúpenie zamestnancov, a najmä ak je spojené s manažmentom, ktorý sa intenzívne venuje bezpečnosti a ochrane zdravia (obrázok č. 5).

Obrázok č. 5: Súvislosť po overení iných potenciálne významných faktorov medzi: a) účasťou zamestnancov a b) účinným riadením psychosociálnych rizík v rámci BOZP; zobrazené pre manažment s nízkou a vysokou úrovňou pozornosti venovanej bezpečnosti a ochrane zdravia a s existujúcim a neexistujúcim zastúpením zamestnancov*



* Formy zastúpenia zamestnancov: všeobecné zastúpenie pre BOZP – závodná rada a/alebo zastúpenie odborovej organizácie; odborné zastúpenie pre BOZP – komisia pre bezpečnosť a ochranu zdravia a/alebo zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia

Zdroj: ESENER – Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, EU-OSHA (2012)

- Podobný vývoj výsledkov možno pozorovať v prípade vykonania porovnateľných analýz pomocou využitia súboru údajov z rozhovorov so zástupcami pre bezpečnosť a ochranu zdravia, čím sa podporujú už uvedené zistenia a potvrdzuje najmä silná súvislosť s mierou, v akej sa manažment venuje bezpečnosti a ochrane zdravia.
- Nezávisle od ostatných faktorov zo zistení vyplýva, že riadenie BOZP je pravdepodobnejšie a podľa všetkého účinnejšie v organizáciách, ktoré majú nielen zástupcu zamestnancov, ale ktoré tejto osobe poskytujú aj vhodné prostredie na prácu. To znamená zabezpečenie toho, aby sa manažment intenzívne venoval bezpečnosti a ochrane zdravia, komplexnú odbornú prípravu zástupcu zamestnancov, systém podpory a mechanizmy na vykonávanie politiky a postupov BOZP a aktívnu a uznávanú úlohu každodenného riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia, pokiaľ ide o tradičné a psychosociálne riziká.
- V súlade s predchádzajúcimi národnými prieskumami z porovnaní medzi odvetviami vyplýva vyššia účasť zastúpenia vo verejnosprespešných službách, vo verejnom sektore a vo výrobe. Vysoká miera pozornosti manažmentu pre BOZP a participatívne opatrenia sú očividné v mnohých odvetviach, ktoré patria do výrobných kategórií⁷ použitej v uverejnenej správe o prieskume ESENER.
- Pomerný podiel všeobecného a osobitného zastúpenia zamestnancov pre BOZP spolu s manažmentom, ktorý sa vo vysokej miere venuje BOZP, je podľa krajín najvyšší v škandinávskych krajinách a najnižší v menších krajinách južnej Európy. Krajiny EÚ-15 vo všeobecnosti prevládajú v skupine krajín s nadpriemerným výskytom takéhoto spojenia, ale existuje niekoľko nových krajín, ako napríklad Bulharsko a Rumunsko, ktoré sú v tejto skupine takisto pomerne významné, zatiaľ čo niektoré krajiny EÚ-15, ako napríklad Nemecko a Francúzsko, dosahujú podpriemerné hodnoty.

Tieto závery, ktoré boli vyvodené z analýz, ktorými sa overovali iné potenciálne významné faktory, sú v súlade s predchádzajúcou prácou a podporujú ju v tom, že: a) sa v nich identifikuje zastúpenie zamestnancov ako kľúčový prvok účinného riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; a b) sa v nich zdôrazňuje, že prostredie, v ktorom zástupcovia zamestnancov pracujú, je dôležitý faktor vo vzťahu medzi zastúpením zamestnancova riadením rizík BOZP.

Dôsledky na politiky

- Hlavná myšlienka vyplývajúca z ďalšej analýzy prieskumu ESENER je pre tvorcov politiky dvojaká. Po prvé, potvrdzuje, že je potrebné sústavne podporovať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia a podmienky, ktoré pomáhajú určiť osvedčené postupy, kdekoľvek ich je možné nájsť. Po druhé, ak tieto podmienky, ako sa uvádza v širšej literatúre, účinného fungovania povinných požiadaviek na zastúpenie zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia existujú len na menšine pracovných miest, počet ktorých sa znižuje, vyžaduje si aj táto otázka pozornosť.
- Pokiaľ ide o potrebu výskumu, mnohé z týchto dôsledkov sú stále pomerne málo zdokumentované z hľadiska ich vplyvu na účinné zapojenie zamestnancova ich zástupcov do opatrení na zlepšenie bezpečnosti, ochrany zdravia a pohody v práci. Pokiaľ ide o spôsoby, ako by sa prostredníctvom zastúpenia zamestnancov mohli najúčinnejšie riešiť psychosociálne a iné nové a vznikajúce riziká, existuje ešte veľa nezodpovedaných otázok.

Faktory súvisiace s účinným riadením psychosociálnych rizík⁸

Hlavné ciele výskumu v tejto štúdii boli:

- z údajov prieskumu ESENER určiť súbor postupov, ktoré sú spojené s účinným riadením psychosociálnych rizík;
- vymedziť typológiu podnikov podľa ich vlastností (odvetvie, veľkosť, vek, odvetvie alebo priemysel);
- využiť vedecké poznatky a informácie o regulačnom a podnikateľskom prostredí na objasnenie tzv. kontextových prvkov, ktoré majú najväčší vplyv na rozhodnutie podnikov účinne riadiť psychosociálne riziká;
- analyzovať dôsledky na politiky, ktoré vyplývajú z empirickej analýzy.

Na tento účel sa vykonal prehľad literatúry s cieľom určiť vzťahy medzi premennými, ktoré bolo možné testovať vo fáze modelovania, a navrhnúť koncepčný rámec na riadenie analýzy. Cieľom modelovania údajov prieskumu ESENER vo forme faktorovej analýzy bolo pochopiť vzťahy medzi významnými aspektmi riadenia psychosociálnych rizík. Tieto aspekty psychosociálnych rizík sa určili rozvrhnutím otázok prieskumu ESENER do koncepčného rámca tak, aby sa vypracoval index riadenia psychosociálnych rizík. Na základe tohto indexu sa testoval rad nezávislých premenných, ako napríklad veľkosť podnikov, krajina, demografické premenné a priemyselné odvetvie.

⁷ Výrobné odvetvia: ťažba a dobývanie; výrobný priemysel; zásobovanie elektrickou energiou, plynom a vodou (verejné služby); a stavebný priemysel.

⁸ Zmluvný dodávateľ: RAND Europe

Hlavné zistenia z prehľadu literatúry

- Podľa prieskumu pracovnej sily EÚ v roku 2007, modulu *ad hoc* o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, 27,9 % zamestnancov uviedlo vystavenie postihujúce duševné zdravie, čo zodpovedá približne 55,6 miliónom zamestnancov. Približne 14 % osôb so zdravotným problémom súvisiacim s prácou pociťovalo stres, depresiu alebo úzkosť ako hlavný zdravotný problém.
- Psychosociálne hrozby a súvisiace riziká sú hlavným problémom pre tvorcov politik v Európe. Napriek viacerým politickým iniciatívam, ktoré sa začali vykonávať na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni od konca 80. rokov minulého storočia, sa tvrdí, že medzi politikou a praxou je stále rozpor.
- Lepšie pochopenie koncepcie psychosociálnych a súvisiacich rizík je nevyhnutné na pochopenie toho, ako ich možno účinne posudzovať a znižovať. Existuje značné množstvo odbornej literatúry, v ktorej sa navrhuje použitie paradigmy riadenia rizík na účinné riadenie psychosociálnych rizík. Napriek niekoľkým ťažkostiam pri uplatnení takejto paradigmy v prípade psychosociálnych rizík sa to zdá účinnejšie, ako jednoduché intervencie na pracovisku a iné nástroje, ako napríklad prieskumy o strese.

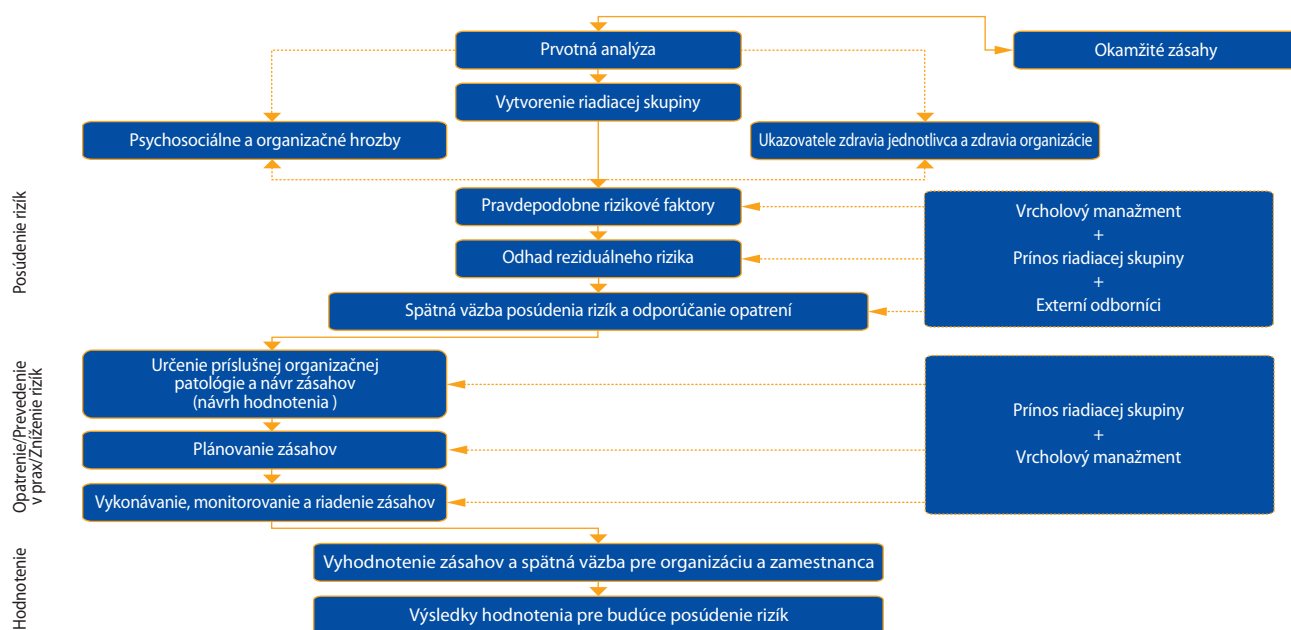
- V prehľade literatúry sa na základe paradigmy riadenia rizík určil koncepčný rámec na usmernenie empirickej analýzy. Koncepčný rámec zahŕňa niekoľko stupňov: posúdenia rizík; premena informácií o rizikách na ciele opatrenia; zavedenie a riadenie zásahov na zníženie rizík; a hodnotenie zásahov a poskytovanie spätnej väzby pre existujúce zásahy a budúce akčné plány (obrázok č. 6).

Hlavné zistenia empirickej analýzy

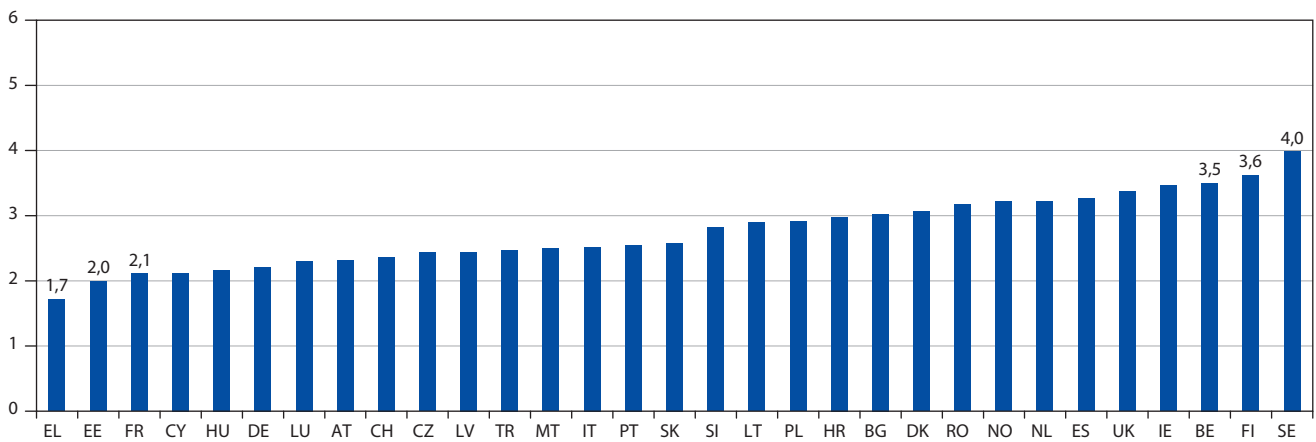
Prostredníctvom faktorovej analýzy sa na základe koncepčného rámca ukázalo, že osem faktorov alebo premenných, ktorých zahrnutie do kombinovaného hodnotenia riadenia psychosociálnych rizík (pozri tabuľku č. 2) sa zvažovalo, bolo v silnom vzájomnom vzťahu. Umožňuje to vypracovanie kombinovaného indexu a vedie to k záveru, že podniky celkovo podľa všetkého zaujímajú systémové prístupy k riadeniu psychosociálnych rizík. Použitie prístupu riadenia rizík sa zdá byť empiricky opodstatnené.

Preto bol vytvorený jeden ukazovateľ rozsahu riadenia psychosociálnych rizík, čo umožňuje charakterizáciu podnikov. Konečný ukazovateľ pozostával zo šiestich premenných, keďže otázky o strese súvisiacom s prácou (MM250), šikanovaní a obťažovaní (MM251) a násilí (MM252) sa ukázali byť v takom úzkom vzájomnom vzťahu, že boli zlúčené do jednej premennej.

Obrázok č. 6: Model riadenia psychosociálnych rizík



Zdroj: Podľa E. Riala-González (2000)

Obrázok č. 7: Kombinované hodnotenie krajiny a psychosociálneho riadenia

Zdroj: ESENER – Faktory súvisiace s účinným riadením psychosociálnych rizík, EU-OSHA (2012)

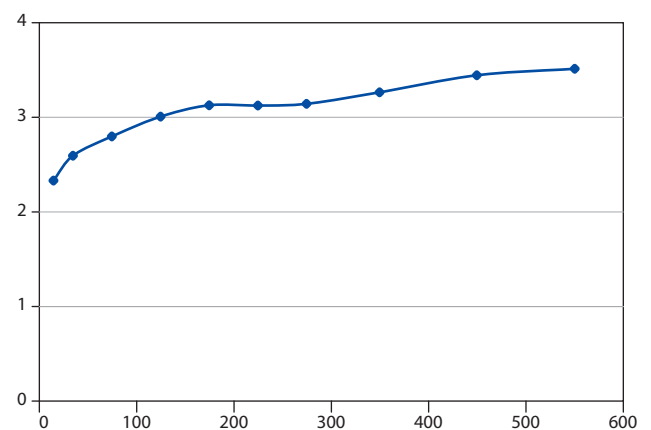
Tabuľka 2: Premenné zahrnuté v kombinovanom hodnotení psychosociálneho riadenia

- Aké služby bezpečnosti a ochrany zdravia využívate? Využívate služby psychológa? (MM150_3)
- Má váš podnik postup na riešenie stresu súvisiaceho s prácou? (MM250)
- Má váš podnik zavedený postup na riešenie šikanovania alebo obťažovania? (MM251)
- Má váš podnik postup na riešenie násillia súvisiaceho s prácou? (MM252)
- Zabezpečil váš podnik za posledné tri roky školenie pre zamestnancov týkajúce sa riešenia psychosociálnych rizík? (MM253.6)
- Informujete zamestnancov o psychosociálnych rizikách a o ich vplyve na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci? (MM259)
- Boli zamestnanci informovaní, na koho sa majú obrátiť v prípade psychosociálnych problémov súvisiacich s prácou? (MM260)
- Využili ste informácie alebo podporu z externých zdrojov na riešenie psychosociálnych rizík pri práci? (MM302)

Zdroj: ESENER – Faktory súvisiace s účinným riadením psychosociálnych rizík, EU-OSHA (2012)

- Krajina a veľkosť podniku sú najvplyvnejšie faktory podmienajúce rozsah riadenia psychosociálnych rizík. Odvetvie činnosti má významný, ale menší vplyv.
- Súbor kultúrnych, hospodárskych a regulačných skutočností zachytených v prieskume pod premennou „krajina“ je najvýznamnejším faktorom spojeným s existenciou opatrení na riadenie psychosociálnych rizík (obrázok č. 7).

- Menšie podniky udávajú výrazne menej opatrení riadenia psychosociálnych rizík ako väčšie podniky (obrázok č. 8).

Obrázok 8: Veľkosť podniku (počet zamestnancov) a kombinované hodnotenie psychosociálneho riadenia

Zdroj: ESENER – Faktory súvisiace s účinným riadením psychosociálnych rizík, EU-OSHA (2012)

- Z hľadiska rozsahu riadenia psychosociálnych rizík sa odvetvia výrazne líšia, vyššie úrovne boli najčastejšie udávané podnikmi pôsobiacimi v oblasti vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej starostlivosti na rozdiel od výrobných odvetví.
- Podobne ako v prípade riadenia BOZP majú ostatné demografické premenné, ako napríklad veková skladba alebo rodové zastúpenie pracovnej sily, vo všeobecnosti veľmi malý vplyv na úroveň riadenia psychosociálnych rizík.
- Najčastejšie opatrenia používané na riešenie psychosociálnych rizík sú: zabezpečenie toho, aby zamestnanci vedeli, na koho sa majú obrátiť v súvislosti s psychosociálnymi rizikami, a zabezpečenie školenia. Ďalšie opatrenia, ako napríklad využitie služieb psychológa alebo zavedené postupy na riešenie psychosociálnych rizík, sa využívajú v menšej miere.

- Riadenie psychosociálnych rizík v európskych podnikoch vo všeobecnosti zaostáva za riadením všeobecných rizík BOZP. Podniky s dobrým riadením všeobecných rizík BOZP majú zvyčajne aj komplexnejšie riadenie psychosociálnych rizík.

Dôsledky na politiky

- Zo zistení vyplýva, že psychosociálne riziká sa väčšinou riadia pomocou súvislého, systémového prístupu, ako v prípade riadenia BOZP, ale existujú určité preventívne opatrenia, ktoré sa v niektorých krajinách používajú veľmi málo (ako napríklad využívanie služieb psychológa a prijímanie postupov na riešenie psychosociálnych rizík). Hoci sa zdá, že systémovým prístupom rámcovej smernice k riadeniu rizík sa účinne koncipujú opatrenia na riešenie psychosociálnych rizík, pozornosť sa musí venovať zabezpečeniu toho, aby podniky prijali široký súbor preventívnych opatrení vo všetkých krajinách.
- Systematický prístup k riadeniu psychosociálnych rizík je možný aj v malých podnikoch, ale miera, v akej sa to deje, je v jednotlivých krajinách veľmi odlišná. Z toho vyplýva, že kontextové faktory, ako napríklad spôsob právnej úpravy, organizačná kultúra a organizačná kapacita, zohrávajú dôležitú úlohu a poskytujú možný spôsob na zlepšenie riadenia psychosociálnych rizík na pracoviskách v celej Európe.
- Rozsah riadenia psychosociálnych rizík podľa odvetví činností zodpovedá oblastiam vysokého výskytu, ako vyplýva z existujúceho výskumu, napríklad na základe zamestnaneckých prieskumov. Nízka úroveň opatrení v odvetviach ako stavebný a výrobný priemysel v porovnaní so vzdelávaním, zdravotníctvom a sociálnou starostlivosťou poukazuje na to, že je potrebné začať dôslednejšie využívať preventívne opatrenia vo všetkých odvetviach.

Riadenie psychosociálnych rizík – dôvody, prekážky, potreby a prijaté opatrenia⁹

Cielom projektu bolo určiť dôvody a prekážky, ktoré ovplyvňujú európske podniky v súvislosti s riadením psychosociálnych rizík, a objasniť existujúce potreby v tejto oblasti. Ciele projektu boli konkrétne:

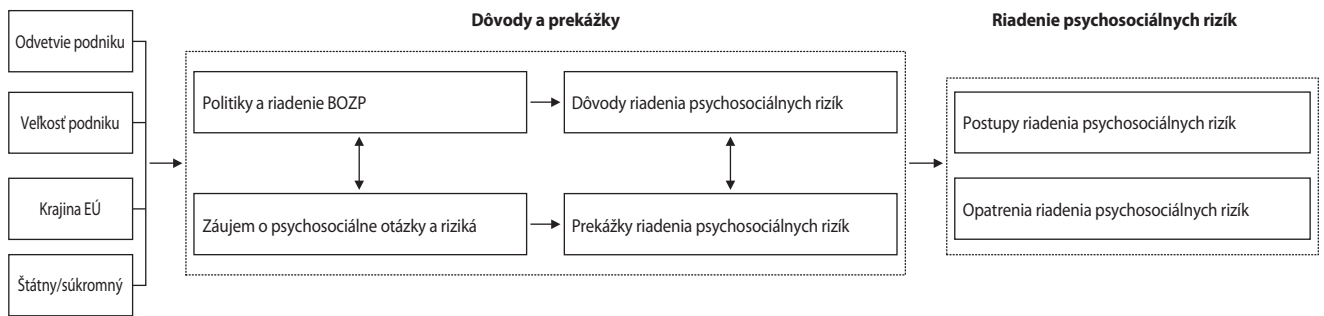
- identifikovať dôvody, prekážky a potreby súvisiace s riadením psychosociálnych rizík: vykonávanie postupov pre stres súvisiaci s prácou, šikanovanie/obťažovanie a násilie pri práci a tiež prijímanie *ad hoc* opatrení na riešenie psychosociálnych rizík;
- využiť vedecké poznatky a informácie o regulačnom a podnikateľskom prostredí na objasnenie tzv. kontextových prvkov, ktoré majú najväčší vplyv na riadenie psychosociálnych rizík v podnikoch;
- analyzovať dôsledky na politiky, určiť hlavné dôvody a prekážky, ktoré je možné riešiť.

Hlavné zistenia z prehľadu literatúry

- V EÚ sa dosiahol značný pokrok v tom, že sa uznal význam faktorov psychosociálnych rizík všeobecne a osobitne stresu súvisiaceho s prácou, obťažovania a násilia pri práci. Ako však bolo zdôraznené¹⁰, zdá sa, že medzi politikou a praxou existuje rozpor, ktorý bráni riadeniu psychosociálnych rizík na úrovni podnikov.
- Na premenu politík riadenia psychosociálnych rizík na efektívnu prax sú potrebné kapacity na makroúrovni (vnútroštátnej/regiónálnej úrovni) a na úrovni spoločnosti. Tieto kapacity siahajú od vedomostí a odborných poznatkov kľúčových činiteľov (manažmentu, zamestnancov, tvorcov politiky) po existenciu významných a spoľahlivých informácií na podporu prijímania rozhodnutí a dostupnosť účinných a jednoducho použiteľných metód a nástrojov spoločne s podpornými štruktúrami (odborníci, poradcovia, služby a inštitúcie, výskum a vývoj).
- Na základe prehľadu literatúry sa definoval koncepčný rámec vrátane hlavných dôvodov a prekážok, ktoré ovplyvňujú európske podniky v súvislosti s riadením psychosociálnych rizík (obrázok č. 9). Do analýzy boli zahrnuté aj organizačné charakteristiky, ktoré môžu ovplyvňovať vzťah medzi dôvodmi/prekážkami a riadením psychosociálnych rizík (veľkosť podniku, odvetvie, štátny/súkromný podnik a krajina).

⁹ Zmluvný dodávateľ: konzorcium vedené univerzitou University of Nottingham, spoločne s Orgánom pre kompenzáciu zamestnancov v Taliansku (INAIL), TNO Work & Employment a Finským inštitútom pre ochranu zdravia pri práci (FIOH).

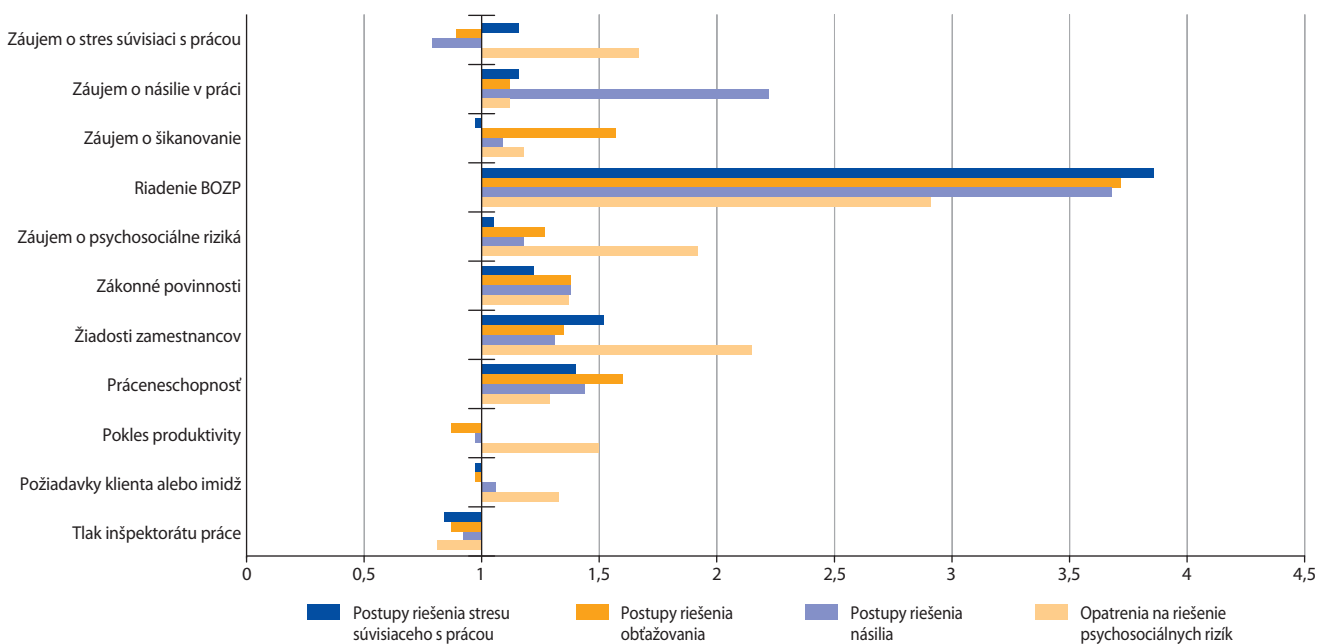
¹⁰ Faktory spojené s účinným riadením psychosociálnych rizík.

Obrázok č. 9: Konceptný model pre dôvody a prekážky ovplyvňujúce európske podniky v súvislosti s riadením psychosociálnych rizík

Zdroj: ESENER – Riadenie psychosociálnych rizík – dôvody, potreby a prijaté opatrenia, EU-OSHA (2012)

Hlavné zistenia empirickej analýzy

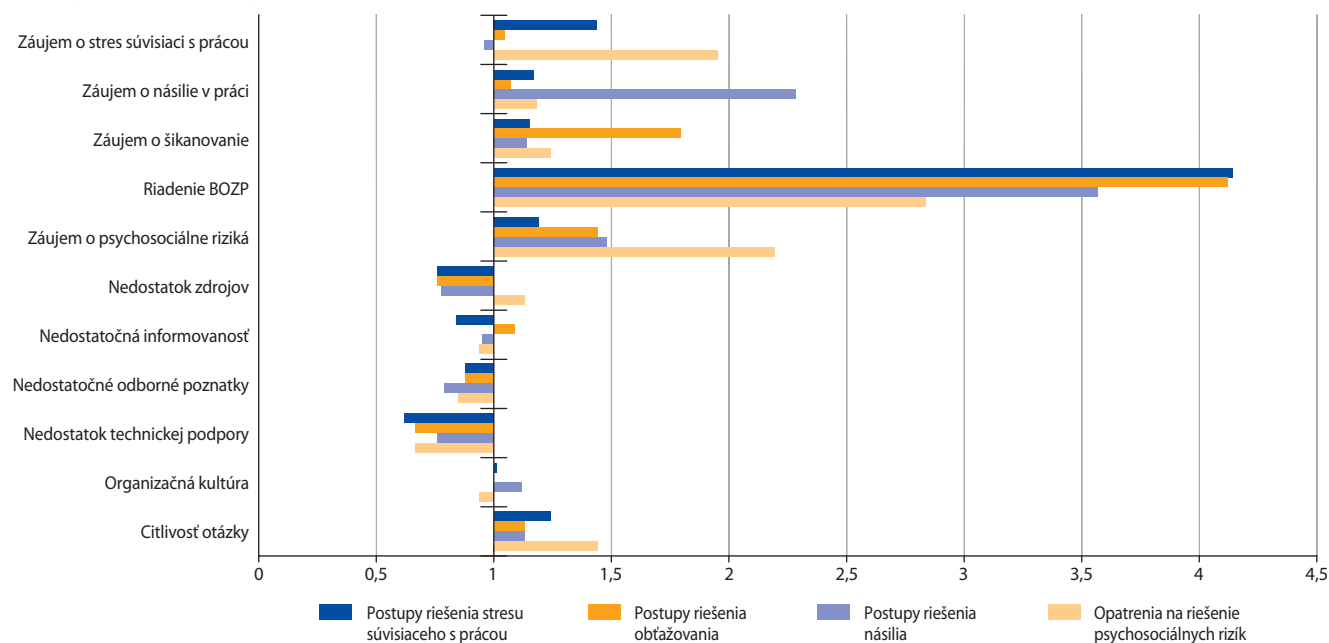
- Zdá sa, že vykonávanie osvedčených postupov v riadení BOZP a záujem o stres, obťažovanie a násilie súvisiace s prácou sú silno spojené s vykonávaním postupov a *ad hoc* opatrení na riešenie týchto otázok bez ohľadu na veľkosť podniku, odvetvie alebo krajinu. Podniky vykazujúce vyššiu úroveň vykonávania postupov riadenia BOZP sa tiež viac venujú riadeniu psychosociálnych rizík na vyššej úrovni.
- Žiadosti zamestnancov a práceneschopnosť boli identifikované ako hlavné dôvody, čo zdôrazňuje význam účasti zamestnancov a ekonomické hľadisko riadenia psychosociálnych rizík.
- Pokiaľ ide o obťažovanie, ktoré sa môže považovať za citlivejšiu otázku, žiadosti zamestnancov sú menším dôvodom ako práceneschopnosť a zákonné povinnosti; zatiaľ čo v prípade stresu súvisiaceho s prácou predstavujú významnejší dôvod. Zdá sa, že v prípade *ad hoc* opatrení má silnejší účinok ekonomické hľadisko, ako dokazuje význam udržania produktivity, zníženia práceneschopnosti a uspokojenia potrieb klientov alebo dobrého mena zamestnávateľa.
- Čím je podnik väčší, tým viac dôvodov pravdepodobne uvedie. Jedinou výnimkou je pokles produktivity, kde väčšia veľkosť podniku znižuje mieru udávania tohto konkrétneho dôvodu. Z toho môže vyplývať, že ekonomické hľadisko je osobitne dôležité pre malé podniky.

Obrázok č. 10: Vplyv (pomer pravdepodobnosti) viacerých vysvetľujúcich premenných (dôvodov) na postupy/opatrenia riadenia psychosociálnych rizík v európskych podnikoch

Zdroj: ESENER – Riadenie psychosociálnych rizík – dôvody, potreby a prijaté opatrenia, EU-OSHA (2012)

- Podľa odvetvia činnosti je úroveň záujmu o riadenie psychosociálnych rizík a úroveň riadenia týchto rizík vyššia vo verejnej správe, zdravotníctve a sociálnej starostlivosti. Podľa očakávaní udávajú súkromné podniky pokles produktivity ako dôvod častejšie ako verejné podniky, z čoho vyplýva, že ekonomické hľadisko je významnejšie v súkromnom sektore.
- Pokiaľ ide o **prekážky** riadenia psychosociálnych rizík, zdá sa, že najdôležitejšou je nedostatok technickej podpory a usmernení – po čom nasleduje nedostatok zdrojov – v súvislosti so zavedenými postupmi riešenia stresu, šikanovania alebo obťažovania a násilia súvisiacich s prácou (obrázok č. 11).
- Hoci v podnikoch, ktoré udávajú nedostatok zdrojov ako prekážku, je nižšia pravdepodobnosť zavedenia postupov riešenia psychosociálnych rizík (stres, obťažovanie a násilie), existuje u nich vyššia pravdepodobnosť, že prijali *ad hoc* opatrenia na riešenie psychosociálnych rizík. Možné vysvetlenie je, že hoci nedostatok zdrojov môže spoločnosti odradiť od toho, aby prijali systematický prístup k riadeniu psychosociálnych rizík, keď sa v tejto oblasti vyskytnú problémy, musia prijať *ad hoc* opatrenia na ich riešenie. Nedostatok zdrojov sa navyše môže prejavovať až vtedy, keď vznikne potreba prijať naliehavé opatrenia a podniky si uvedomia hodnotu práce potrebnej na ich vykonanie.
- Nedostatok zdrojov, technickej podpory a usmernení sú prekážky, ktoré najčastejšie udávajú podniky vo verejnom sektore, zatiaľ čo podniky v súkromnom sektore ako prekážku častejšie udávajú nedostatok informovanosti. Väčšia veľkosť podniku je tiež spojená s väčším udávaním prekážok, jedinou výnimkou je nedostatok zdrojov. Ako sa dalo očakávať, nedostatok zdrojov je najčastejšie udávanou prekážkou v skupine najmenších podnikov (10 až 19 zamestnancov).
- Podniky, ktoré zaviedli postupy alebo opatrenia na riešenie psychosociálnych rizík, ako prekážku častejšie uvádzajú citlivosť otázky, čo podporuje názor, že význam určitých prekážok – hoci nemusia nevyhnutne brániť činnosti – rastie po prijatí krokov na riešenie psychosociálnych rizík.

Obrázok č. 11: Vplyv (pomer pravdepodobnosti) viacerých vysvetľujúcich premenných (prekážok) na postupy/opatrenia riadenia psychosociálnych rizík v európskych podnikoch



Zdroj: ESENER – Riadenie psychosociálnych rizík – dôvody, potreby a prijaté opatrenia, EU-OSHA (2012)

Dôsledky na politiky

- Jasná väzba medzi všeobecným riadením BOZP a riadením psychosociálnych rizík poukazuje na to, aké dôležité je vypracovať politiku a akčný plán v oblasti BOZP alebo využiť systém riadenia BOZP, ktorého nevyhnutnou súčasťou je riadenie psychosociálnych rizík.
- Takisto je potrebné presadzovať iniciatívy, ktoré poskytujú lepšiu podporu pre podniky na riešenie psychosociálnych rizík a ktoré sa zameriavajú na rôzne skupiny, ako napríklad odvetvové orgány, poskytovatelia služieb BOZP a inšpektoráty práce. Prostredníctvom týchto iniciatív by sa mal vyzdvihnúť význam osvedčených postupov riadenia BOZP, predovšetkým: zvýšiť informovanosť, navrhnúť a realizovať preventívne opatrenia na riešenie psychosociálnych rizík a vykonať posúdenia psychosociálnych rizík.
- Na zabezpečenie lepšej podpory a usmernení spoločnostiam by sa pozornosť mala venovať potenciálnemu vplyvu inšpektorátov práce (ako boli uznané v kampani SLIC¹¹) a dôležitej skutočnosti, že poskytovatelia služieb BOZP musia byť primerane vyškolení v oblasti postupov riadenia psychosociálnych rizík.
- Mala by sa zvýšiť informovanosť zamestnávateľov o nákladovej efektívnosti zásahov v oblasti riadenia psychosociálnych rizík a o skutočnosti, že riadenie psychosociálnych rizík je možné napriek citlivosti tejto otázky.
- Na posilnenie dôkazov o vzťahu medzi psychosociálnymi rizikami a výkonnosťou spoločnosti vrátane zníženia práceneschopnosti je potrebný ďalší výskum.

Metodika prieskumu ESENER a publikácie

- Prieskum zahŕňal 28 649 rozhovorov s najvyššie postavenými manažérmi pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ďalších 7 226 rozhovorov so zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci¹². Do štatistickej populácie boli zahrnuté všetky podniky s desiatimi alebo viacerými zamestnancami v 31 zúčastnených krajinách zo všetkých odvetví hospodárskej činnosti okrem poľnohospodárstva, lesného a rybného hospodárstva. Štatistická jednotka analýzy je podnik.
- Medzi 31 zúčastnenými krajinami je všetkých 27 európskych členských štátov, ako aj dve kandidátske krajiny (Chorvátsko a Turecko) a dve krajiny EZVO (Nórsko a Švajčiarsko).
- Ďalšie informácie sa nachádzajú na webovej stránke www.esener.eu vrátane prekladu tohto zhrnutia do 25 jazykov.
- Hlavná verzia v anglickom jazyku a národné verzie dotazníkov sú dostupné na webovej stránke <http://osha.europa.eu/sk/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>.
- Opisná správa s prehľadom výsledkov prieskumu je dostupná v dokumente na adrese http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.
- Zhrnutie je k dispozícii v 23 jazykoch (http://osha.europa.eu/sk/publications/reports/sk_esener1-summary.pdf).
- K dispozícii je aj nástroj na mapovanie (http://osha.europa.eu/sub/esener/sk/front-page/document_view?set_language=sk).
- Úplný súbor údajov prieskumu ESENER je dostupný prostredníctvom Archívu údajov Spojeného kráľovstva (UKDA) univerzity University of Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Na prístup k súborom údajov je potrebné sa zaregistrovať do archívu UKDA. Informácie o postupe registrácie sú k dispozícii na stránke <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. V prípade akýchkoľvek otázok o registrácii alebo prístupe k údajom sa obráťte na help@esds.ac.uk.

¹¹ Európska inšpekčná kampaň o psychosociálnych rizikách Výboru vrchných inšpektorov práce 2012 (www.av.se/SLIC2012).

¹² V prípade členských štátov EÚ-27 platia tieto údaje: 24 680 rozhovorov s manažérmi a 6 694 so zástupcami pre bezpečnosť a ochranu zdravia.

O autoroch

RAND Europe

Spoločnosť RAND Europe je nezávislá nezisková organizácia, ktorá uskutočňuje výskum a analýzy na účely tvorby politiky a prijímania rozhodnutí. Zriadená bola v roku 1992 ako nezávislá skupina amerického politického inštitútu RAND Corporation.

Univerzita v Cardiffe (Cardiff University) – Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC – Cardiffské centrum pre výskum pracovného prostredia) a Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD – Waleský inštitút pre sociálny a hospodársky výskum, údaje a metódy)

Centrum CWERC uskutočňuje výskum vzťahu medzi zdravím, bezpečnosťou a dobrými podmienkami v pracovnom prostredí. Je to spoločné výskumné centrum podporované fakultami psychológie a spoločenských vied univerzity v Cardiffe.

Inštitút WISERD je spolufinancovaný waleskou vládou (HEFCW) a Radou pre hospodársky a sociálny výskum Spojeného kráľovstva (ESRC) a jeho cieľom je zlúčiť a využiť existujúce odborné poznatky v kvantitatívnych a kvalitatívnych výskumných metódach a metodikách na univerzitách v mestách Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan a Swansea.

Konzorcium vedené Inštitútom pre prácu, zdravie a organizácie univerzity v Nottinghamu (University of Nottingham) (I-WHO – Institute of Work, Health and Organisations of the University of Nottingham).

Partneri: Orgán pre kompenzáciu zamestnancov v Taliansku (INAIL), TNO Work & Employment a Fínsky inštitút pre ochranu zdravia pri práci (FIOH)

Inštitút I-WHO je postgraduálna fakulta aplikovanej psychológie na univerzite v Nottinghamu. Zaoberá sa prínosom aplikovanej psychológie k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, k verejnému zdraviu a k poskytovaniu súvisiacich zdravotníckych služieb. Inštitút je designovaným strediskom pre ochranu zdravia pri práci spolupracujúcim s organizáciou WHO.

INAIL – Orgán pre kompenzáciu zamestnancov v Taliansku je okrem iného zameraný na zníženie pracovných úrazov, poistenie zamestnancova opätovnú integráciu zamestnancov, ktorí utrpeli pracovný úraz, do pracovného trhu.

TNO Work & Employment je inštitút pre technologický a strategický výskum a poradenstvo. Zavedením vedeckých poznatkov do praxe chce inštitút TNO optimalizovať inovatívne schopnosti univerzít a vlád. Aj inštitút TNO je designovaným strediskom pre ochranu zdravia pri práci spolupracujúcim s organizáciou WHO.

FIOH, Fínsky inštitút pre ochranu zdravia pri práci je výskumná a špecializovaná organizácia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Výskum tohto inštitútu je k dispozícii podnikom prostredníctvom jeho odborných služieb, školení a činností určených na šírenie informácií.

Zhrnutie vypracovali: William Cockburn, Xabier Irastorza a Malgorzata Milczareková.

Cieľom **Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)** je prispieť k tomu, aby sa Európa stala bezpečnejšie, zdravšie a produktívnejšie pracovisko. Agentúra skúma, vyvíja a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Agentúra, ktorú zriadila Európska únia v roku 1996 a ktorej sídlo sa nachádza v Bilbau v Španielsku, združuje zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj popredných odborníkov v každom z 27 členských štátov EÚ i mimo nich.

**Európska agentúra pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ŠPANIELSKO

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Úrad pre publikácie

ISBN 978-92-9191-727-3



9 789291 917273