

Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih

Povzetek

Cilj vseevropske ankete EU-OSHA je prispevati k učinkovitejšemu obravnavanju varnosti in zdravja na delovnih mestih ter spodbujanju zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Anketa ponuja oblikovalcem politike mednarodno primerljive informacije v zvezi z zasnovo in izvajanjem novih politik na tem področju.

Vsebina

Ozadje	1
Ključne ugotovitve	1
Upravljanje varnosti in zdravja pri delu	2
Psihosocialna tveganja in njihovo upravljanje	7
Spodbude in ovire	8
Sodelovanje zaposlenih	12
Metodologija ankete	15

Ozadje

Zakonodaja Evropske unije z okvirno direktivo 89/391/EGS in njenimi posameznimi direktivami zagotavlja podlago, ki omogoča visoko raven varnosti in zdravja na delovnih mestih v Evropi. Izvajanje določb se med posameznimi državami razlikuje, njihova praktična uporaba pa je odvisna od gospodarske dejavnosti, kategorije delavca in velikosti podjetja oziroma poslovne enote. Vedno pomembnejša „nastajajoča“ tveganja, kot so z delom povezan stres, nasilje in nadlegovanje, pomenijo izziv za razvijanje učinkovitih preventivnih ukrepov.

Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER), katere nosilec je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, je anketirala vodstvene delavce in delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu o načinu upravljanja tveganj za varnost in zdravje na njihovih delovnih mestih, s posebnim poudarkom na psihosocialnih tveganjih, tj. stresu, nasilju in nadlegovanju, povezanim z delom. Spomladi leta 2009 je v anketah sodelo-

valo skupaj 28 649 vodstvenih delavcev in 7 226 delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu iz držav članic EU-27 ter Hrvaške, Turčije, Švice in Norveške.

Namen ankete ESENER, ki se je razvijala s podporo vlad in socialnih partnerjev na evropski ravni, je pomoč pri učinkovitejšem obravnavanju varnosti in zdravja na delovnih mestih v vsej Evropi ter pri zagotavljanju primerljivih mednarodnih podatkov, potrebnih za oblikovanje in izvajanje novih politik na področju varnosti in zdravja pri delu. Anketa ESENER, poleg proučevanja praks upravljanja, podrobno raziskuje vključenost delavcev v upravljanje varnosti in zdravja pri delu, kar je pomemben dejavnik za uspešno izvajanje preventivnih ukrepov na ravni delovnih mest.

Ključne ugotovitve

Zaradi razvoja družbe pod vplivom novih tehnologij ter spremenljivih gospodarskih in socialnih razmer se tudi naša delovna mesta, delovne prakse in proizvodni postopki nenehno spreminjajo. Nove delovne razmere sprožajo nova in nastajajoča tveganja ter izzive, ki zahtevajo politične, upravne in tehnične ukrepe za zagotavljanje visoke ravni varnosti in zdravja pri delu.

Iz ugotovitev ankete ESENER¹ izhaja, da evropska podjetja uporabljajo formalne (temelječe na politiki ali postopku) ukrepe za reševanje splošnih vprašanj varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj, uporabljajo pa tudi manj formalne (začasne) ukrepe, zlasti v primeru psihosocialnih tveganj.

¹ Anketa ESENER ne vključuje poslovnih enot z manj kot 10 zaposlenimi in ne zajema dejavnosti kmetijstva, gozdarstva in ribištva (NACE A), dejavnosti zasebnih gospodinjstev (NACE T) ter dejavnosti eksteritorialnih organizacij in teles (NACE U).

- Formalne politike varnosti in zdravja pri delu so pogostejše v večjih podjetjih. Pogostejše so tudi na Irskem, v Združenem kraljestvu, na Nizozemskem in v skandinavskih državah, manj pogoste pa v južноеvropskih državah, novih državah članicah in državah kandidatkah. Razlog so lahko razlike v zavedanju, znanju in tradiciji upravljanja z varnostjo in zdravjem pri delu v teh državah.
- Poslovne enote, ki nimajo lastne politike varnosti in zdravja pri delu ali ne ocenjujejo tveganja ali ne izvajajo podobnih ukrepov², kot ključni razlog navajajo, da ti ukrepi niso potrebni ali da nimajo dovolj strokovnega znanja. Zdi se, da je tak odnos pogostejše prisoten med manjšimi podjetji in v nekaterih državah. Zanimivo je, da zapletenost predpisov ni prikazana kot glavna ovira za sprejetje politike varnosti in zdravja pri delu.
- Bolj verjetno je, da se ocenjevanje tveganja ali podobni ukrepi izvajajo v podjetjih, ki imajo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, v večjih podjetjih in bolj nevarnih gospodarskih dejavnostih. Zastopanost zaposlenih se zdi ključni dejavnik za reševanje vprašanj varnosti in zdravja pri delu.
- Več kot tretjina podjetij, zlasti manjših, za izdelavo ocene tveganja najame zunanje izvajalce. Med državami obstajajo pomembne razlike, na primer, na Danskem, v Združenem kraljestvu, na Švedskem in v Estoniji tudi manjše poslovne enote oddajajo zunanjim izvajalcem le majhen obseg nalog s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Približno 40 % poslovnih enot vprašanja varnosti in zdravja pri delu redno obravnava na sestankih vodstva, medtem ko je vključenost vodilnih in vodstvenih delavcev v upravljanje varnosti in zdravja pri delu v večini poslovnih enot (75 %) zelo visoka ali precej visoka. To je obetavno, ker je vključenost vodilnih in vodstvenih delavcev ključni dejavnik za izvajanje dobrih praks na področju varnosti in zdravja pri delu.
- Nezgode pri delu, kostno-mišična obolenja in stres, povezan z delom, predstavljajo za evropska podjetja najpomembnejše skrbi v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Nasilje ter zlasti ustrahovanje in nadlegovanje pri delu povzročajo precejšnje skrbi v velikem številu podjetij.
- Upravljanje psihosocialnih tveganj je pogostejše v zdravstvu in socialnem varstvu ter v večjih podjetjih. Južноеvropske države, razen Španije, kažejo manjše zavedanje in manj verjetno ukrepajo v zvezi z upravljanjem psihosocialnih tveganj.
- Zdi se, da so bolj formalizirani postopki za upravljanje psihosocialnih tveganj splošno razširjeni le v nekaj državah, kot so Irska, Združeno kraljestvo, Nizozemska in skandinavske države. Pogostejši so v velikih podjetjih, pa tudi v javnem sektorju, finančnem posredništvu, izobraževanju ter zdravstvu in socialnem varstvu.
- Podjetja na splošno upravlja s psihosocialnimi tveganji tako, da zagotovijo usposabljanje in uvajajo spremembe v organizacijo dela. Vendar le približno polovica anketirancev obvešča zaposlene o psihosocialnih tveganjih in njihovem vplivu na varnost in zdravje pri delu.
- Izpolnjevanje pravnih dolžnosti in zahtev zaposlenih se zdita glavni spodbudi za obravnavanje splošnih vprašanj zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj.
- Največje ovire za obravnavanje psihosocialnih tveganj v podjetjih predstavljajo občutljivost problematike ter pomanjkanje zavedanja in sredstev.
- Vodstveni delavci priznavajo, da je sodelovanje zaposlenih ključni dejavnik za uspešno upravljanje varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj, pri čemer vloga socialnih partnerjev ostaja odločilna za izvajanje učinkovitih ukrepov.

² Upoštevati je treba, da anketa ESENER vsebuje vprašanja o preverjanju delovnih mest in ne ocenjevanju tveganj, ki je bolj formalen ukrep.

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu

Varnost in zdravje pri delu je multidisciplinarno področje, ki se ukvarja z zagotavljanjem varnosti, zdravja in dobrega počutja ljudi pri delu. Vedno bolj zapleteni delovni postopki in spremembe delovnih razmer, skupaj z novimi ali spremenljivimi vrstami nevarnosti, zahtevajo nov in sistematičen pristop k varnosti in zdravju pri delu. Potrebne so rešitve, ki delodajalcem omogočajo upoštevanje načel varnosti in zdravja pri delu na vseh operativnih ravneh in za vse vrste dejavnosti, pri čemer se morajo te rešitve preoblikovati v ustrezne ukrepe, ki se izvajajo na rutinski osnovi.

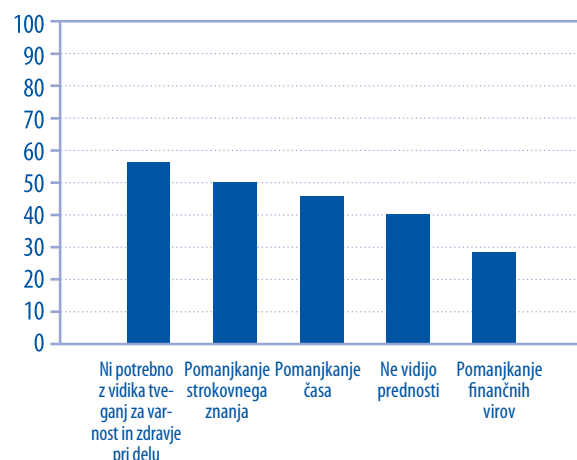
Splošno upravljanje varnosti in zdravja pri delu v podjetju

- V večini poslovnih enot (76 %) obstaja dokumentirana politika varnosti in zdravja pri delu, vzpostavljen sistem upravljanja ali akcijski načrt, pri čemer je ta bolj razširjen v večjih podjetjih. Največji deleži so zabeleženi v Združenem kraljestvu (98 %), v Španiji (97 %) in na Irskem (96 %), najmanjši pa v Grčiji (38 %), Turčiji (38 %) in Luksemburgu (46 %).
- Med poslovnimi enotami, ki imajo takšno dokumentirano politiko, jih 33 % meni, da ima ta velik vpliv na varnost in zdravje na njihovem delovnem mestu, in približno 52 %, da je vpliv manjši. Ti deleži so večji med večjimi poslovnimi enotami, kar odraža raven virov, ki jih imajo na voljo za učinkovito izvajanje teh ukrepov, ali njihovo večjo uporabo formalnih postopkov.
- Glavni razlog za neobstoj takšne politike, ki ga poslovne enote navajajo, je mnenje, da »ta ni potrebna glede na tveganja za varnost in zdravje pri delu v podjetju« (54 %) (slika 1). Ta razlog je najpogostejši v finančnem posredništvu (69 %) in med manjšimi poslovnimi enotami. Slednje lahko kaže na resnično odsotnost tveganj v majhnih in srednje velikih podjetjih ali na njihovo nižjo raven zavedanja o tve-

ganjih. Ta kategorija je najbolj razširjena na Češkem (71 %) in Poljskem (70 %).

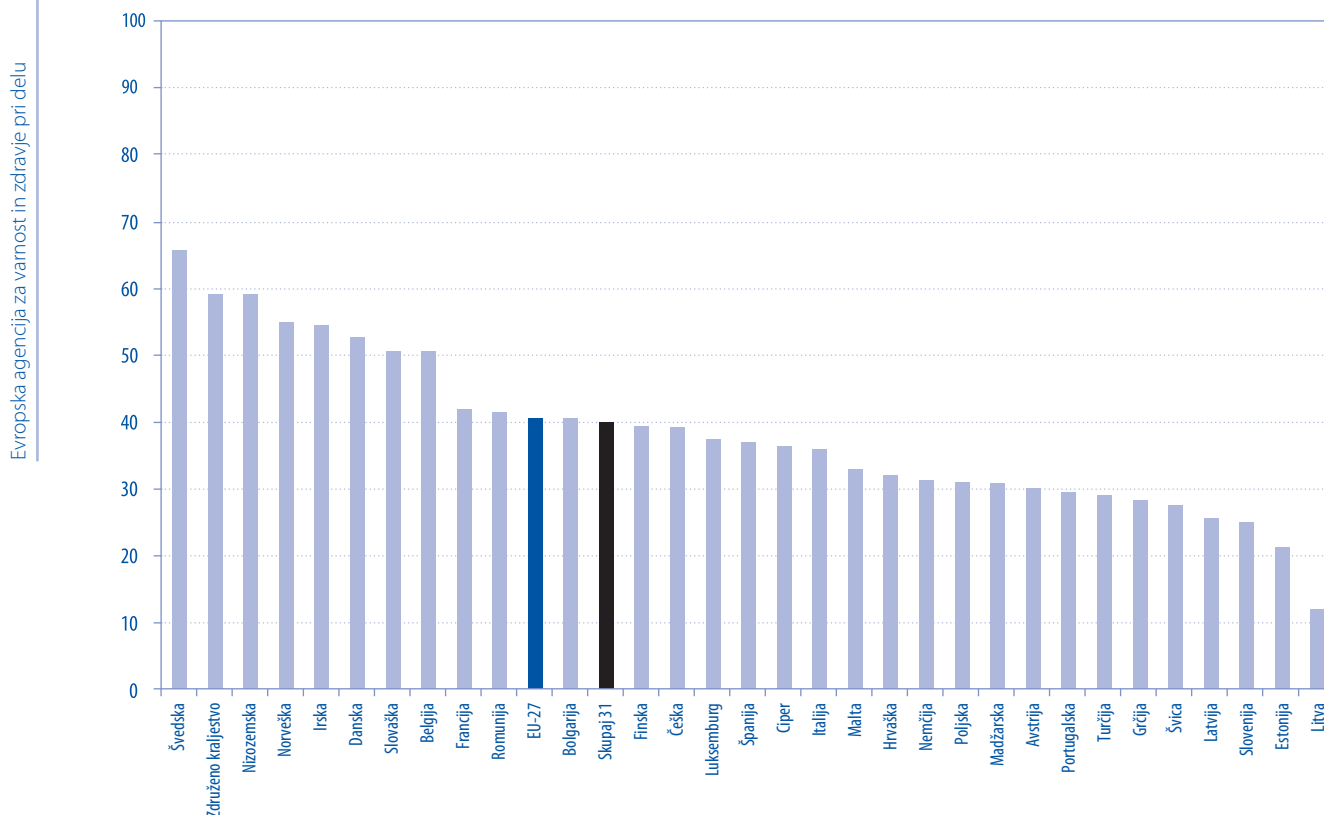
- Drugi najpogostejši razlog je „pomanjkanje strokovnega znanja“ za razvoj teh ukrepov (51 %), ki je najvišji v Nemčiji (65 %) in Franciji (60 %). To je zelo zanimiva ugotovitev, ki kaže, da je pomanjkanje strokovnega znanja pri vzpostavitvi izvajanja politik in sistemov varnosti in zdravja pri delu prisotno tudi v starejših državah članicah.
- Vključenost vodstva v varnost in zdravje pri delu se priznava kot ključni dejavnik za izvajane ukrepov za reševanje vprašanj varnosti in zdravja pri delu. Anketa ESENER to ugotavlja na vodstveni in na vodilni ravni upravljanja.
- Vprašanja varnosti in zdravja pri delu se „redno“ obravnavajo na **sestankih vodstva na visoki ravni** le v približno 40 % anketiranih poslovnih enot, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. Ta pristop se pogosteje uporablja na Švedskem (66 %), v Združenem kraljestvu (60 %) in na Nizozemskem (60 %), medtem ko je redkejši v Litvi (14 %) in Estoniji (22 %) (slika 2).

Slika 1: Razlogi, da dokumentirana politika, sistem upravljanja ali akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu še ni bil razvit (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: poslovne enote, ki NISO razvile dokumentirane politike, sistema upravljanja ali akcijskega načrta varnosti in zdravja pri delu.

Slika 2: Vprašanja varnosti in zdravja pri delu, ki se redno obravnavajo na sestankih vodstva na visoki ravni, glede na državo (% poslovnih enot).



Izhodišče: vse poslovne enote.

- Pri približno 15 % anketirancev se vprašanja varnosti in zdravja pri delu skoraj nikoli ne obravnavajo na sestankih vodstva na visoki ravni.
- Zaveza **vodilnih in vodstvenih delavcev** je ključni dejavnik za uspešno upravljanje varnosti in zdravja pri delu, zato je spodbudno, da je njihova vključenost v večini poslovnih enot (75 %) visoka ali zelo visoka. Najvišje ravni vključenosti so zabeležene v Italiji (92 %) in na Nizozemskem (90 %).
- V EU-27 najpogosteje zagotavljajo storitve varnosti iz zdravja pri delu izvedenci za varnost pri delu (71 %) in zdravniki – specialisti medicine dela (69%). Večja podjetja pogosteje uporabljajo različne storitve s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Podjetja v nekaterih državah, kot je Finska, najemajo storitve velikega obsega različnih strokovnjakov za varnost in zdravje pri delu, medtem ko je v drugih državah obseg vključenih strokovnjakov veliko manjši (npr. v Grčiji). Te ugotovitve je mogoče pojasniti s številnimi razlogi, kot so pomanjkanje zavedanja, pomanjkanje prednostnega razvrščanja ali pomanjkanje razpoložljivega strokovnega znanja (preglednica 1).
- Vključenost psihologov je pogostejša v zdravstvu in socialnem varstvu (37 %) ter v izobraževanju (33 %), kar verjetno kaže na visoko raven zavedanja ter poročanja o psihosocialnih tveganjih, ki so značilna za ti dve dejavnosti.

Preglednica 1: Uporabljene storitve s področja varnosti in zdravja pri delu: največji in najmanjši deleži (% poslovnih enot).

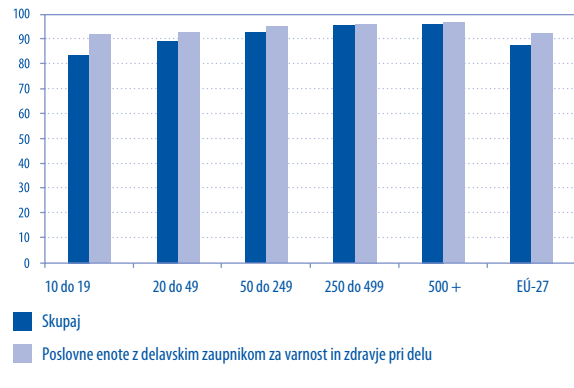
Strokovnjak (povprečje EU-27 v %)	Država	
	Visok	Nizek
Izvedenec za varnost pri delu (71 %)	Italija (93 %)	Danska (15 %)
	Slovaška (87 %)	Estonija (21 %)
	Latvija (87 %)	Turčija (23 %)
Zdravnik – specialist medicine dela (69 %)	Finska (97 %)	Danska (13 %)
	Madžarska (97 %)	Švica (13 %)
	Belgija (94 %)	Litva (15 %)
Splošni svetovalec za varnost in zdravje pri delu (62 %)	Italija (86 %)	Turčija (19 %)
	Španija (82 %)	Francija (20 %)
	Madžarska (80 %)	Grčija (24 %)
Strokovnjak za ergonomijo (28 %)	Finska (77 %)	Grčija (7 %)
	Švedska (68 %)	Madžarska (8 %)
	Španija (59 %)	Avstrija (11 %)
Psiholog (16 %)	(65 %)	Grčija (4 %)
	Finska (52 %)	Litva (5 %)
	Danska (48 %)	Turčija (6 %)

Izhodišče: vse poslovne enote.

Ocenjevanje tveganj ali podoben ukrep

- Pomembno vprašanje varnosti in zdravja pri delu, ki ga obravnava anketa ESENER, je, ali se varnost in zdravje pri delu redno preverja kot del ocenjevanja tveganja ali podobnega ukrepa³.
- Večina poslovnih enot v EU-27 (87 %) izvaja preverjanja kot del ocenjevanja tveganja ali podobnega ukrepa, pri čemer je odstotek nekoliko višji med tistimi poslovnimi enotami, ki imajo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. V tej pozitivni ugotovitvi so upoštevani tudi manj formalni ukrepi, ki se lahko uporabljajo, zlasti v manjših poslovnih enotah (slika 3).
- Ocenjevanje tveganj ali podobne ukrepe najpogosteje izvajajo poslovne enote v Italiji (99 %), Združenem kraljestvu (97 %) in Španiji (95 %). Po pričakovanjih največje deleže, tj. več kot 90 %, izkazujejo gospodarske dejavnosti, ki so bolj

Slika 3: Delovna mesta v poslovnih enotah, na katerih se redno preverja varnost in zdravje pri delu kot del ocenjevanja tveganja ali podobnega ukrepa, glede na velikost poslovne enote (poslovne enote v %, EU-27).



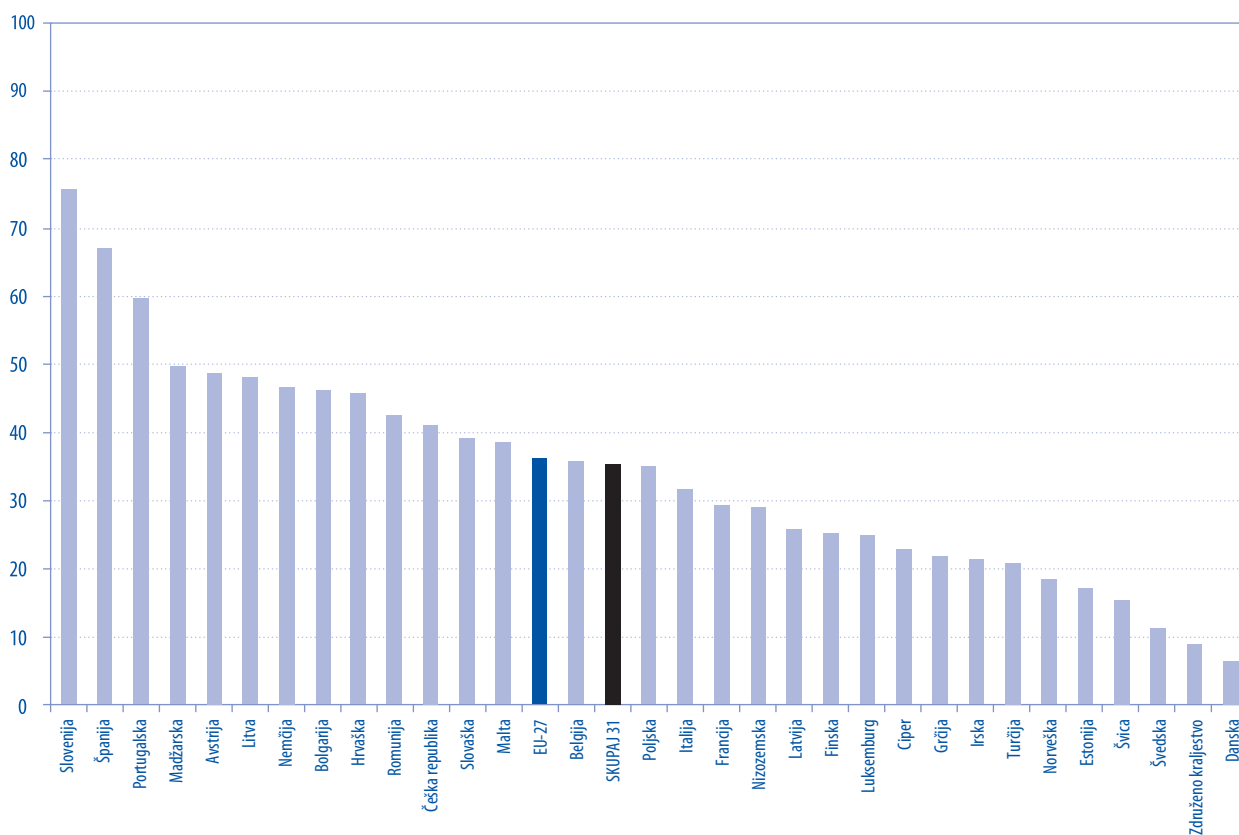
Izhodišče: vse poslovne enote.

nevarne, kot so rudarstvo (99 %), predelovalne dejavnosti (91 %) in gradbeništvo (91 %).

- V vsej EU 36 % poslovnih enot navaja, da za ocenjevanje tveganja najemajo zunanje izvajalce, vendar se glede na posamezne države ta podatek močno razlikuje (slika 4).
- Na splošno velja, da je velikost podjetja obratno sorazmerna z verjetnostjo, da bo za ocenjevanje tveganja podjetje najelo zunanega izvajalca. Vendar je v nekaterih državah (npr. na Danskem) najem zunanjih izvajalcev izjema tudi med najmanjšimi anketiranimi poslovnimi enotami.
- Razlog za te razlike med državami je lahko v načinu organizacije storitev na področju varnosti in zdravja pri delu na nacionalni ravni ali v navadi, da se te storitve oddajajo zunanjemu izvajalcu, vendar je treba opozoriti, da je mogoče zunanje izvajanje povezovati z nizko ravno zavezanosti vodstva podjetja varnosti in zdravju pri delu.
- Preverjanja se izvajajo v rednih časovnih presledkih v 83 % poslovnih enot. Večje kot je podjetje, bolj verjetno je, da se preverjanja

³ Upoštevati je treba, da anketa ESENER vsebuje vprašanja o preverjanju delovnih mest in ne ocenjevanju tveganj, ki je bolj formalen ukrep.

Slika 4: Najmanjše zunanje izvajalce za ocenjevanje tveganj ali preverjanje delovnih mest, glede na državo (% poslovnih enot).

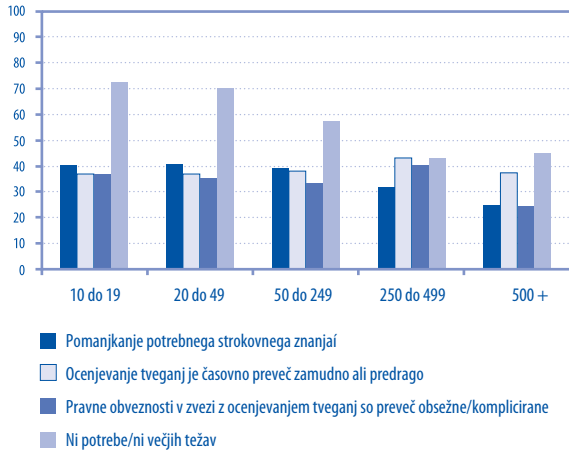


Izhodišče: poslovne enote, ki redno preverjajo tveganja na delovnih mestih.

izvajajo na „zahtevo zaposlenih“, kar lahko kaže na pogostejšo prisotnost delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu v večjih podjetjih.

- Najpogostejši področji, zajeti v teh pregledih, sta „oprema in delovno okolje“ (96 %) ter „način organizacije dela“ (75 %), medtem ko je izvajanje nadaljnjih ukrepov osredotočeno na „opremo in delovno okolje“ (84 %), „zagotavljanje usposabljanja“ (80 %) in „način organizacije dela“ (63 %). Čeprav je večina ukrepov osredotočenih na tradicionalna vprašanja, ki se nanašajo na opremo, delovno okolje in usposabljanje, pa je zanimivo, da pomemben delež poslovnih enot navaja ukrepe s področja organizacije dela.
- 12 % poslovnih enot, ki **ne** preverjajo redno stanja varnosti in zdravja na delovnih mestih, najpogosteje navaja, da to „ni potrebno, ker nimajo večjih težav“ (71 %). Ta razlog je zelo pogost na Češkem (95 %) in na Danskem (92 %), medtem ko je v Španiji (50 %) in Grčiji (52 %) pod povprečjem. Ker je ta razlog najpogostejši med najmanjšimi podjetji, se sproža vprašanje, ali je prisotnost večjih težav v teh podjetjih manj verjetna ali pa se slabše zavedajo problematike varnosti in zdravja pri delu (slika 5).
- Nasprotno so „preveč obsežne/komplicirane pravne obveznosti“ razlog za neizvajanje preverjanja le pri 37 % anketirancev.

Slika 5: Razlogi za neredno preverjanje tveganj na delovnih mestih glede na velikost poslovne enote (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: poslovne enote, ki ne preverjajo redno tveganj na delovnih mestih.

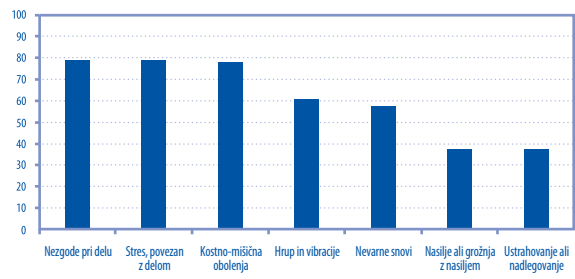
Tveganja za varnost in zdravje zaposlenih

- Iz rezultatov ankete izhaja, da so nezgode pri delu glavna skrb evropskih vodstvenih delavcev (80 % navaja veliko ali nekaj skrbi), sledijo stres, povezan z delom, (79 %) in kostno-mišična obolenja (78 %). V zvezi z nasiljem na delovnem mestu ali grožnjo z nasiljem, ustrahovanjem in nadlegovanjem skoraj 40 % anketirancev navaja veliko ali nekaj skrbi, pri čemer največji delež beležita zdravstvo in socialno varstvo ter izobraževanje (preglednica 2).
- Manjša podjetja manj verjetno poročajo, da v zvezi s katerim koli tveganjem zaznavajo veliko ali nekaj skrbi, pri čemer je lahko razlog resnična odsotnost tveganj v teh podjetjih ali pa se preprosto manj zavedajo tveganj.

Psihosocialna tveganja in njihovo upravljanje

Znatne spremembe, ki se pojavljajo v svetu dela, so razlog za pojav psihosocialnih tveganj. Takšna tveganja, ki so povezana z načinom dela, njegovo organizacijo in upravljanjem ter gospodarskim in socialnim okoljem, povzročajo povečano raven

Slika 6: Vprašanja varnosti in zdravja pri delu, ki povzročajo nekaj ali veliko skrbi (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: vse poslovne enote.

Preglednica 2: Skrbi v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter gospodarske dejavnosti, ki najpogosteje poročajo o nekaj ali veliko skrbi (% poslovnih enot, EU-27).

Vprašanja varnosti in zdravja pri delu (povprečje EU-27 v %)	Dejavnost
Nezgode pri delu (80 %)	Gradbeništvo (90 %)
	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (87 %)
Stres, povezan z delom (79 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (91 %)
	Izobraževanje (84 %)
Kostno-mišična obolenja (78 %)	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (87 %)
	Zdravstvo in socialno varstvo (86 %)
Hrup in vibracije (61 %)	Rudarstvo (84 %)
	Gradbeništvo (82 %)
	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (75 %)
Nevarne snovi (58 %)	Rudarstvo (73 %)
	Zdravstvo in socialno varstvo (57 %)
Nasilje ali grožnja z nasiljem (37 %)	Izobraževanje (51 %)
	Zdravstvo in socialno varstvo (47 %)
Ustrahovanje ali nadlegovanje (37 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (47 %)
	Izobraževanje (47 %)

Izhodišče: vse poslovne enote.

stresa in lahko vodijo v resno poslabšanje duševnega in telesnega zdravja.

- V zvezi z dejavniki, ki prispevajo k psihosocialnim tveganjem, vodstveni delavci uvrščajo med glavne skrbi „časovni pritisk“ (52 %) in „delo s težavnimi strankami, bolniki itd.“ (50 %) (slika 7). „Časovni pritisk“ najpogosteje navajajo v večjih poslovnih enotah, v dejavnosti poslovanja z nepremičninami (61 %) in v skandinavskih državah (največji delež,

Slika 7: Skrbi vodstvenih delavcev v zvezi z dejavniki, ki prispevajo k psihosocialnim tveganjem pri delu (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: vse poslovne enote.

tj. 80 %, je na Švedskem), medtem ko ga le redko omenjajo v Italiji (31 %), na Madžarskem (37 %) in v Latviji (41 %).

Upravljanje psihosocialnih tveganj

- Anketa ESENER proučuje upravljanje psihosocialnih tveganj tako, da preverja: (a) ali so vzpostavljeni postopki za formalno upravljanje stresa, nasilja in ustrahovanja, povezanega z delom, in (b) ali so bili sprejeti ukrepi za nadzorovanje določenih psihosocialnih tveganj.
- Manj kot tretjina poslovnih enot iz EU-27 poroča o **postopkih**, ki so jih vzpostavile za obravnavanje ustrahovanja ali nadlegovanja (30 %), nasilja, povezanega z delom, (26 %) ali stresa, povezanega z delom (26 %). Ti postopki so bolj razširjeni v večjih poslovnih enotah.
- Bolj formalizirani postopki so pogostejši le v nekaj državah. Najpogostejši so na Irskem, v Združenem kraljestvu, v skandinavskih državah in v Belgiji (slika 8). Prav tako so pogostejši v zdravstvu in socialnem varstvu, izobraževanju

ter finančnem posredništvu. Te ugotovitve so lahko povezane z naravo dela v prej naštetih gospodarskih dejavnostih ter z ravno zavedanja in tradicijo upravljanja psihosocialnih tveganj v omenjenih državah.

- Med sprejetimi **ukrepi** sta najpogosteje navedena „zagotavljanje usposabljanja“ (58 %) in „spremembe načina organizacije dela“ (40 %) (slika 9). Odstotka sta višja v večjih poslovnih enotah. Dejavnost zdravstva in socialnega varstva beleži višje odstotke v vseh obravnavanih kategorijah ukrepov.
- Ukrepi za upravljanje psihosocialnih tveganj pri delu so pogosteje zabeleženi na Irskem, v Združenem kraljestvu, v skandinavskih državah in na Nizozemskem. Manj ukrepov na obravnavanem področju je sprejetih v manjših poslovnih enotah, v južnoevropskih državah in v predelovalnih dejavnostih.

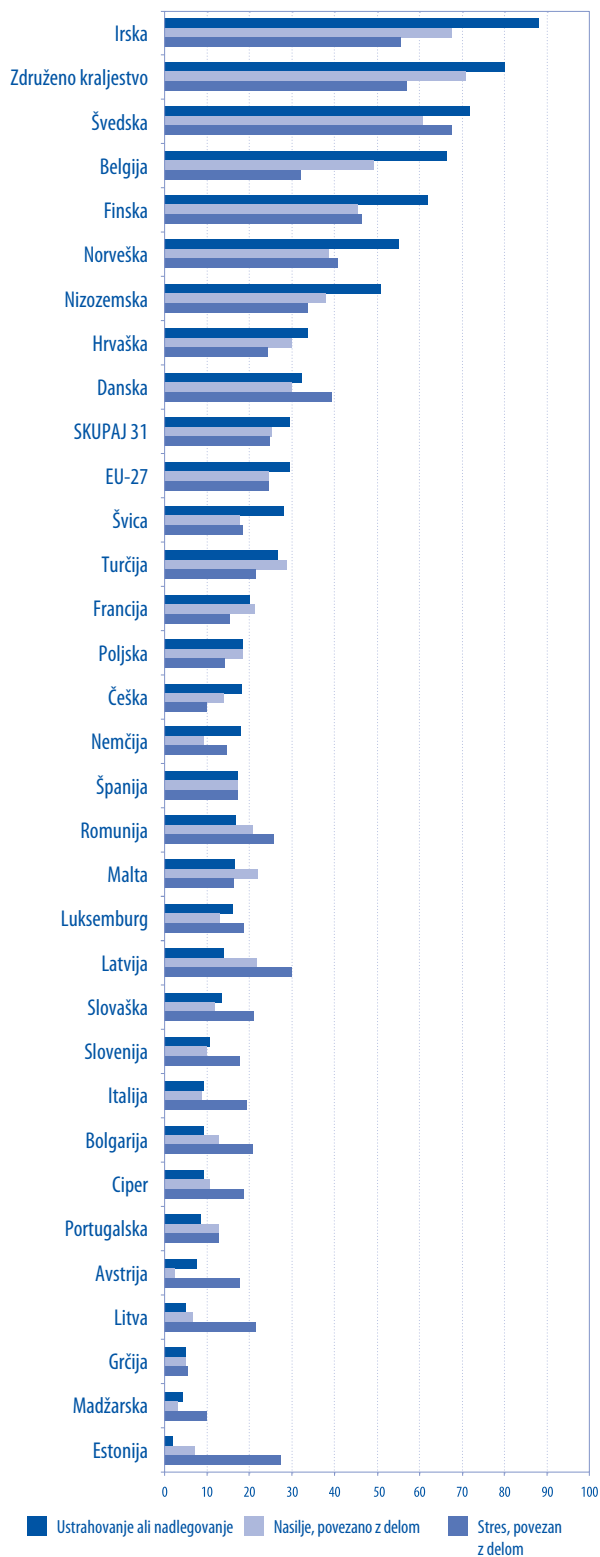
- O obveščanju zaposlenih o psihosocialnih tveganjih in njihovem učinku na varnost in zdravje pri delu poroča 53 % poslovnih enot, medtem ko jih 69 % zaposlene obvešča, na koga naj se obrnejo v primeru psihosocialnih težav, povezanih z delom. V obeh primerih je v večjih podjetjih obveščanje pogostejše.

- Obveščanje zaposlenih o psihosocialnih tveganjih in njihovem učinku na varnost in zdravje pri delu pogosteje beležita rudarstvo (71 %) ter zdravstvo in socialno varstvo (69 %). Obveščanje zaposlenih, na koga naj se obrnejo v primeru psihosocialnih težav, povezanih z delom, je pogosteje zagotovljeno v zdravstvu in socialnem varstvu (83 %) ter izobraževanju (73 %) (slika 10).

Spodbude in ovire

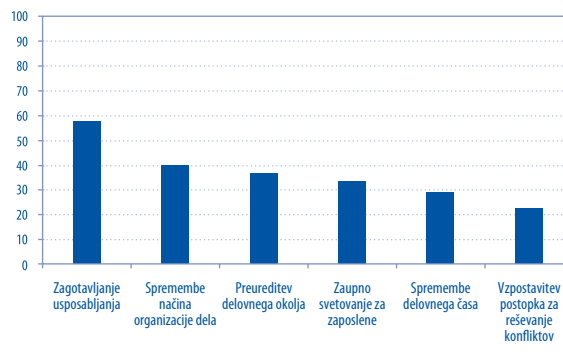
Razlogi, da podjetja so ali niso motivirana za upravljanje varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj, so odvisni od različnih dejavnikov, kot so spoštovanje zakonov in predpisov, pametna miselnost, razumevanje poslovnih koristi ali stroškov, odnos do vrednot in pravil itd. Vendar obstaja

Slika 8: Postopki upravljanja s psihosocialnimi tveganji pri delu glede na državo (% poslovnih enot, EU-27).



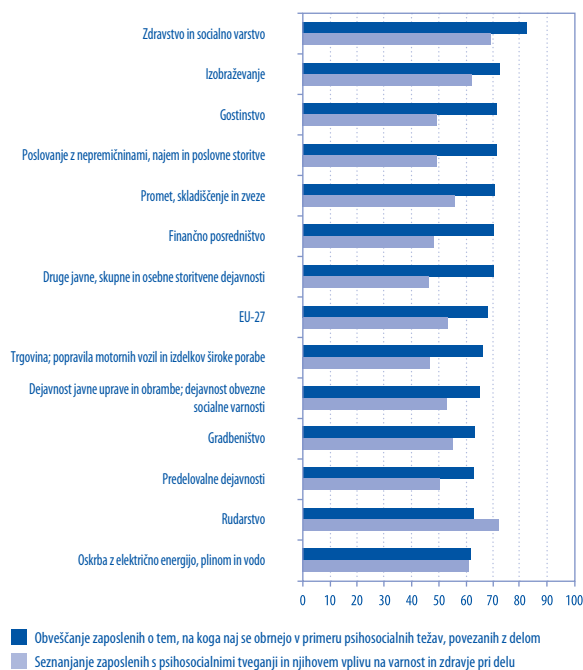
Izhodišče: vse poslovne enote

Slika 9: Ukrepi za upravljanje s psihosocialnimi tveganji pri delu (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: vse poslovne enote

Slika 10: Obveščanje zaposlenih o psihosocialnih tveganjih glede na gospodarsko dejavnost (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: vse poslovne enote.

jajo številni prevladujoči dejavniki, kot so ravni zavedanja in prednostnega razvrščanja, zavezanost upravljanju ter vključenost zaposlenih, ki predstavljajo pomembne spodbude za upravljanje varnosti in zdravja pri delu ter psihosocialnih tveganj.

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu – spodbude

- Najizrazitejši razlog za obravnavanje varnosti in zdravja pri delu je „izpolnjevanje pravnih obveznosti“, ki ga navaja 90 % anketiranih vodstvenih delavcev iz EU-27 (preglednica 3), pri čemer ni bistvenih razlik glede na velikost poslovne enote ali gospodarsko dejavnost.
- Drugi najpogostejši razlog so „zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov“ (76 %), ki je najredkejši razlog v gostinstvu (71 %) in najpogostejši v rudarstvu (87 %).
- „Zahteve strank ali skrb za ugled organizacije“ je prav tako pomembna spodbuda za upravljanje varnosti in zdravja pri delu (67 %), saj ga navaja 77 % anketiranih vodstvenih delavcev v gostinstvu, vendar le 53 % v javni upravi.

Preglednica 3: Razlogi za obravnavanje varnosti in zdravja pri delu v poslovnih enotah (% poslovnih enot, ki so odgovorile „zelo pomembno“)

Razlog (povprečje EU-27 v %)	Država	
	Visok delež	Nizek delež
Izpolnitev pravnih obveznosti (90 %)	Madžarska (97 %)	Grčija (70 %)
	Romunija (96 %)	Ciper (73 %)
	Finska (96 %)	Latvija (74 %)
	Finska (96 %)	Hrvaška (23 %)
Zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov (76 %)	Romunija (91 %)	Bolgarija (54 %)
	Danska (90 %)	Slovenija (55 %)
	Turčija (89%)	Hrvaška (12 %)
Zahteve strank ali skrb za ugled organizacije (67 %)	Portugalska (83%)	Slovenija (40 %)
	Romunija (83%)	Avstrija (46 %)
	Finska (93 %)	Hrvaška (10 %)
	Norveška (91 %)	Italija (33 %)
Prizadevanje, da bi zadržali osebe in zmanjšali odsotnost z dela (59 %)	Nizozemska (87 %)	Poljska (37 %)
	Nemčija (80 %)	Hrvaška (16 %)
	Turčija (73 %)	Avstrija (25 %)
Pritisk inšpektorata za delo (57 %)	Romunija (68 %)	Bolgarija (28 %)
	Turčija (84 %)	Hrvaška (15 %)
	Romunija (83 %)	Italija (35 %)
	Portugalska (78 %)	Luksemburg (38 %)

Izhodišče: vse poslovne enote.

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu – ovire

- Kot glavne težave pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu je 36 % poslovnih enot v EU-27 navedlo „pomanjkanje virov (časa, zaposlenih ali finančnih sredstev)“ (preglednica 4), v javni upravi pa se je ta podatek povzpел na 51 %. Ta ovira je najpomembnejša v Romuniji (74 %), na Portugalskem (61 %) in v Latviji (60 %), najmanj pomembna pa v Avstriji (19%), na Finskem (21 %) in na Nizozemskem (22 %).
- Drugi najpogostejši dejavnik, tj. „pomanjkanje zavedanja“ (26 %), je zelo pomembna ovira v Romuniji (69 %), na Portugalskem (61 %) in na Cipru (51 %) ter je le manjšega pomena za Dansko (6 %), Hrvaško (8 %) in Slovaško (8 %). „Pomanjkanje strokovnega znanja“ je velika ovira za 24 % poslovnih enot, pri čemer se njena pomembnost s 5 % v Sloveniji, na Hrvaškem in na Slovaškem ter 57 % na Portugalskem, 55 % v Turčiji in 54 % v Romuniji zelo razlikuje.
- „Pomanjkanje ozaveščenosti“ vidi kot glavno težavo 31 % anketirancev v gradbeništvu v primerjavi s 17 % anketirancev v finančnem posredništvu. Medtem ko je „pomanjkanje strokovnega znanja“ kot oviro navedlo 28 % anketirancev iz javne uprave in 14 % anketirancev iz finančnega posredništva.

Psihosocialna tveganja – spodbude

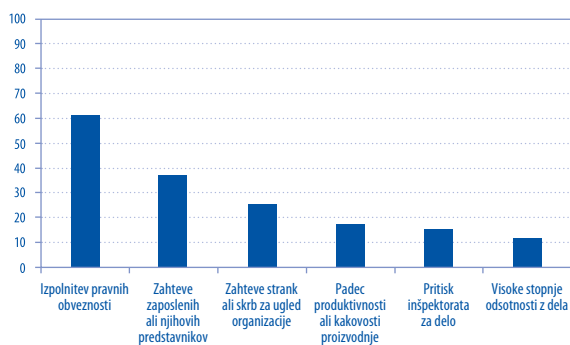
Preglednica 4: Glavne težave pri upravljanju z varnostjo in zdravjem pri delu (% poslovnih enot, EU-27).

Dejavnik	% poslovnih enot, EU-27
Pomanjkanje časa, zaposlenih ali finančnih sredstev	36 %
Pomanjkanje zavedanja	26 %
Pomanjkanje strokovnega znanja	24 %
Kultura podjetja	24 %
Občutljivost problematike	23 %
Pomanjkanje tehnične podpore ali navodil	21 %

Izhodišče: vse poslovne enote

- Poslovne enote, ki imajo vzpostavljene postopke, navajajo, da je glavni razlog za upravljanje s psihosocialnimi tveganji „izpolnitev pravnih obveznosti“ (63 % anketirancev iz EU-27), s precejšnjim zaostankom pa mu sledijo „zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov“ (36 %) (slika 11).
- „Izpolnitev pravnih obveznosti“ se najpogosteje navaja v Španiji (85 %), na Irskem (78 %) in v Bolgariji (77 %), najmanj pogosto pa v Grčiji (30 %), na Slovaškem (33 %) in na Cipru (35 %).
- „Zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov“ kot spodbude za upravljanje psihosocialnih tveganj pogosteje navajajo večje poslovne enote kot manjše. Glede na rezultate v posameznih državah je mogoče ugotoviti razlike med Finsko (63 %), Švedsko (59 %) in Dansko (58 %), ki beležijo najvišje podatke, ter Italijo (20 %), Slovenijo (20 %) in Hrvaško (23 %). Razlog za te rezultate so lahko sistemske razlike v ureditvi odnosov med delodajalci in delojemalci, zlasti glede odprtosti podjetij do zahtev zaposlenih (ali njihovih predstavnikov).
- „Zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov“ so najpogostejša spodbuda za obravnavanje psihosocialnih tveganj v zdravstvu in socialnem varstvu (49 %), pri čemer te zahteve navaja le 29 % poslovnih enot v gradbeništvu.

Slika 11: Razlogi za upravljanje s psihosocialnimi tveganji (% poslovnih enot, EU-27).

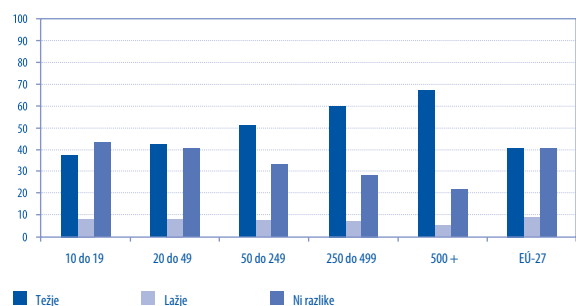


Izhodišče: poslovne enote, ki navajajo, da imajo vzpostavljene postopke in ukrepe za upravljanje s psihosocialnimi tveganji.

Psihosocialna tveganja – ovire

- 42 % anketiranih vodstvenih delavcev meni, da je težje reševati psihosocialna tveganja kot druga vprašanja varnosti in zdravja pri delu. V nasprotju s pričakovanji večje poslovne enote pogosteje poročajo o teh dodatnih težavah kot manjših (slika 12).
- Najpomembnejši razlogi, zaradi katerih je upravljanje s psihosocialnimi tveganji v podjetjih zlasti težko, so „občutljivost problematike“, „pomanjkanje zavedanja“, „pomanjkanje virov (časa, zaposlenih ali finančnih sredstev)“ in „pomanjkanje usposabljanja“. V večjih podjetjih predstavlja zaznana „občutljivost problematike“ pogostejšo težavo kot „kultura podjetja“ (preglednica 5).
- „Občutljivost zadeve“ je pogosteje navedena kot ovira v Turčiji (76 %) in na Danskem (68 %), medtem ko je manj pogosta v Avstriji (18 %), na Madžarskem (21 %) in na Slovaškem (22 %). O „pomanjkanju zavedanja“ zlasti pogosto poročajo v Turčiji (75 %), Estoniji (64 %) in Združenem kraljestvu (61 %).
- „Pomanjkanje finančnih sredstev“ je pogosteje prisotno v Turčiji (80 %), na Portugalskem (65 %) in v Litvi (63 %), manj pogosto pa na Nizozemskem (34 %), v Avstriji (35 %) in v Italiji (38 %).

Slika 12: Težave pri upravljanju s psihosocialnimi tveganji v primerjavi z drugimi vprašanji varnosti in zdravja pri delu glede na velikost poslovne enote (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: vse poslovne enote.

Preglednica 5: Dejavniki, zaradi katerih je upravljanje s psihosocialnimi tveganji zlasti težko (% poslovnih enot, EU-27).

Dejavnik	% poslovnih enot, EU-27
Občutljivost zadeve	53 %
Pomanjkanje zavedanja	50 %
Pomanjkanje časa, zaposlenih ali finančnih sredstev	49 %
Pomanjkanje usposabljanja in/ali strokovnega znanja	49 %
Pomanjkanje tehnične podpore ali navodil	33 %
Kultura podjetja	30 %

Izhodišče: poslovne enote, ki navajajo, da je upravljanje s psihosocialnimi tveganji težje od obravnavanja drugih vprašanj varnosti in zdravja pri delu.

- Nadalje je „pomanjkanje finančnih sredstev“ najpomembnejša ovira pri upravljanju s psihosocialnimi tveganji v izobraževanju (61 %), najmanjša pa v finančnem posredništvu (41 %). Medtem ko 61 % anketirancev v finančnem posredništvu navaja „pomanjkanje zavedanja“ kot oviro, to navaja le 40 % anketirancev v zdravstvu in socialnem varstvu. Kot oviro navaja „pomanjkanje usposabljanja ali strokovnega znanja“ 65 % anketirancev v finančnem posredništvu in 39 % anketirancev v zdravstvu in socialnem varstvu.
- V povprečju je 38 % poslovnih enot iz EU-27 uporabilo zunanje informacije ali vire pri upravljanju s psihosocialnimi tveganji pri delu. Večje poslovne enote (64 % poslovnih enot z več kot 500 zaposlenimi) so v tem smislu dejavnejše od manjših (32 % poslovnih enot z 10–19 zaposlenimi).
- Poslovne enote v Avstriji (21 %), Estoniji (21 %) in Grčiji (23 %) se redkeje zanašajo na zunanje vire kot poslovne enote v Španiji (68 %), na Švedskem (59 %) in v Sloveniji (58 %) (slika 13). Izmed gospodarskih dejavnosti najpogosteje uporabljajo zunanje informacije ali vire (53 %) v zdravstvu in socialnem varstvu, najredkeje pa v predelovalnih dejavnostih (33 %) in gradbeništvu (33 %).
- Med poslovnimi enotami, ki so uporabile zunanje informacije ali vire, jih 35 % navaja, da bi

potrebovale dodatno podporo, pri čemer je ta potreba najbolj izrazito izražena na Cipru (64 %), v Latviji (59 %) in na Portugalskem (58%), najmanj pa na Nizozemskem (10 %) in v Švici (20%). Potreba po dodatni podpori je največja v izobraževanju (45 %) in javni upravi (45 %).

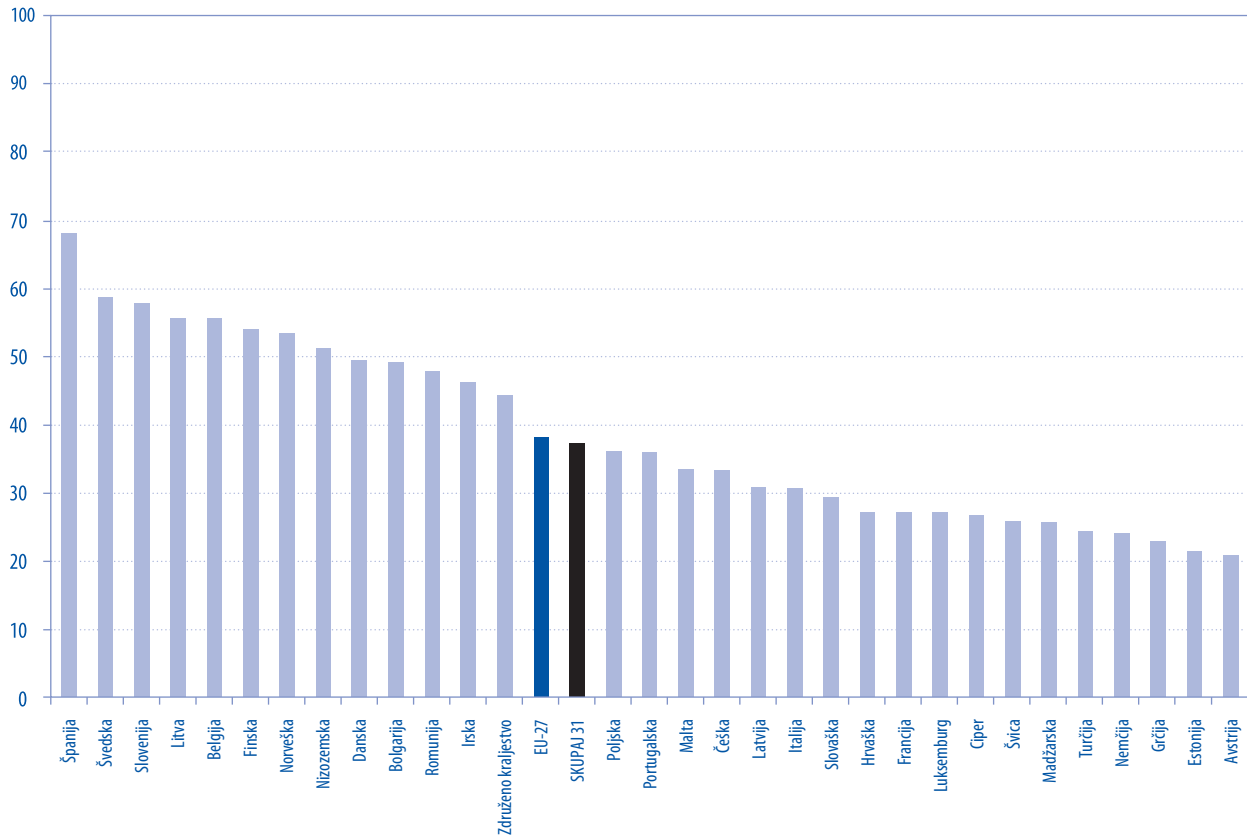
- Med poslovnimi enotami, ki **niso** uporabile zunanjih informacij ali virov, 43 % anketiranih vodstvenih delavcev navaja, da bi bile takšne informacije koristne za njihovo podjetje. Glede na gospodarsko dejavnost so deleži največji v javni upravi (61 %), zdravstvu in socialnem varstvu (58 %) ter izobraževanju (54 %), medtem ko je glede na državo delež največji na Portugalskem (73 %), v Turčiji (72 %) in v Romuniji (71 %).
- Področje, na katerem bi bile te informacije ali viri najbolj koristni, je „kako načrtovati in izvajati preventivne ukrepe“ (91 %), sledita pa mu področji „kako upoštevati psihosocialna tveganja pri ocenjevanju tveganja“ (83 %) in „kako ravnati glede posebnih vprašanj, kot so nasilje, nadlegovanje ali stres“ (77 %).

Sodelovanje zaposlenih

Anketa ESENER razlikuje med neformalnim sodelovanjem (v smislu vključevanja zaposlenih) in formalnim sodelovanjem zaposlenih preko predstavnikov, kot so sveti delavcev in sindikalni zaupniki. To razlikovanje je pomembno, ker se ti dve obliki sodelovanja razlikujeta tako glede obsega kot tudi stopnje, do katere je sodelovanje zakonsko urejeno. Neformalno ali „neposredno“ sodelovanje lahko poteka v vseh podjetjih, ne glede na njihovo velikost ali gospodarsko dejavnost. Nasprotno pa je za formalno ali institucionalizirano sodelovanje treba vzpostaviti formalne organe v skladu z nacionalnimi pravnimi okviri in družbenimi tradicijami. Slednje oblike sodelovanja so običajno prisotne v velikih podjetjih.

Kombinacija visokih ravni formalnega in neformalnega sodelovanja (v smislu socialnega dialoga) je pokazatelj dobrega poslovanja, vključno s kakovostnim upravljanjem.

Slika 13: Uporaba zunanjih informacij ali virov pri upravljanju s psihosocialnimi tveganji pri delu glede na državo (% poslovnih enot).



Izhodišče: vse poslovne enote.

njem varnosti in zdravja pri delu na splošno ter zlasti upravljanjem psihosocialnih tveganj.

Posvetovanje

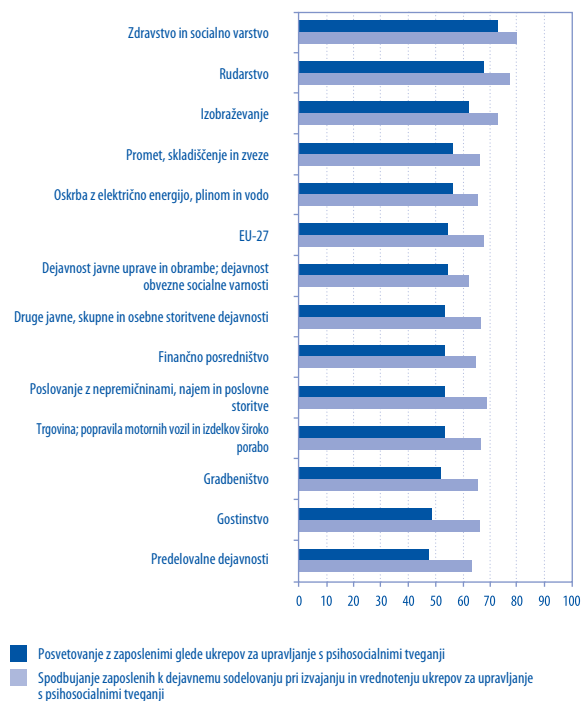
- 54 % anketirancev navaja, da se posvetujejo z zaposlenimi glede ukrepov za upravljanje s psihosocialnimi tveganji, največ 67 % pa jih poroča, da spodbujajo svoje zaposlene k aktivnemu sodelovanju pri izvajanju in vrednotenju ukrepov. Deleži so še višji v večjih poslovnih enotah.
- Romunija, Danska in Norveška najpogosteje poročajo o posvetovanju s svojimi zaposlenimi o vprašanih varnosti in zdravja pri delu ter aktivnem spodbujanju zaposlenih k sodelovanju pri izvajanju ukrepov v nasprotju z Estonijo, Madžarsko in Luksemburgom.

- Najvišje stopnje sodelovanja zaposlenih so v zdravstvu in socialnem varstvu, rudarstvu ter izobraževanju (slika 14).

Formalno zastopanje zaposlenih

- V zvezi s formalnim zastopanjem zaposlenih več kot 40 % anketiranih vodstvenih delavcev poroča, da v podjetju obstaja svet delavcev ali sindikalni zaupnik.
- Z velikostjo podjetja narašča pogostost formalnega sodelovanja zaposlenih (slika 15).
- Dejavnost oskrbe z električno energijo, plinom in vodo, javna uprava ter izobraževanje najpogosteje poročajo o različnih oblikah formalnega

Slika 14: Posvetovanje in sodelovanje zaposlenih pri odločanju o ukrepih za upravljanje s psihosocijalnimi tveganji glede na gospodarsko dejavnost (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: poslovne enote, ki navajajo, da imajo vzpostavljene postopke in ukrepe za upravljanje s psihosocijalnimi tveganji.

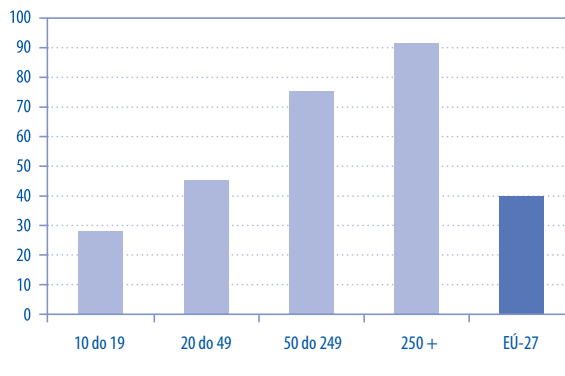
zastopanja zaposlenih, tj. o svetih delavcev ali sindikalnih zaupnikih.

- Prav tako o obstoju formalnega zastopanja zaposlenih najpogosteje poročajo v skandinavskih državah, za razliko od Portugalske, Grčije in Češke. Število svetov delavcev je največje na Danskem (61 %), ki ji sledita Španija (58 %) in Luksemburg (57 %). Sindikalni zaupniki so najpogosteje prisotni na Norveškem (87 %), Švedskem (73 %), Danskem (65 %) in Finskem (59 %).

Formalno zastopanje zaposlenih v zadevah varnosti in zdravja pri delu

- V zvezi s formalnim zastopanjem zaposlenih v zadevah varnosti in zdravja pri delu anketa ESENER vključuje vprašanje, ali imajo poslovne enote

Slika 15: Formalno zastopanje zaposlenih v poslovni enoti glede na velikost poslovne enote: svet delavcev ali sindikalni zaupnik (% poslovnih enot, EU-27).

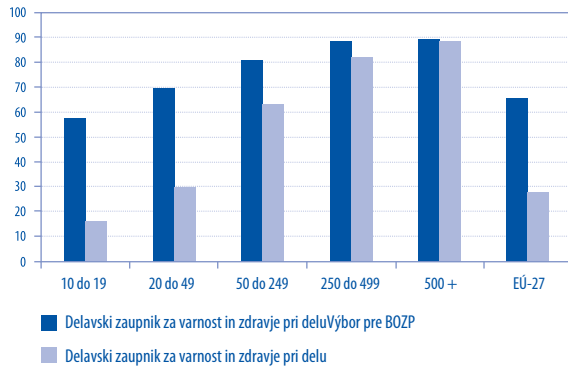


Opomba: Svet delavcev: vse države razen Cipra, Malte in Švedske. Sindikalni zaupnik: vse države razen Nemčije, Avstrije in Luksemburga.

delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter odbor za varnost in zdravje pri delu. Poslovne enote iz EU-27 so poročale o veliko večji prisotnosti delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu (65 %) kot odborov za varnost in zdravje pri delu (28 %). Po pričakovanjih je razlika manjša v večjih organizacijah (250–500 zaposlenih), v katerih deleža dosežata 87 % in 83 % (slika 16).

- Obstaja jasna povezava med formalnimi oblikami zastopanja zaposlenih in velikostjo poslovne enote. Slednje zlasti velja za odbore za varnost in zdravje pri delu, katerih obstoj narašča skupaj z velikostjo poslovnih enot.
- O zastopanju zaposlenih v zadevah varnosti in zdravja pri delu najpogosteje poročajo v dejavnosti oskrbe z električno energijo, plinom in vodo, zdravstvu in socialnem varstvu ter finančnem posredništvu. Največji delež delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu je v dejavnosti oskrbe z električno energijo, plinom in vodo (75 %), zdravstvu in socialnem varstvu (68 %) ter predelovalnih dejavnostih (68 %), medtem ko je njihov delež najmanjši v rudarstvu (53 %) ter gostinstvu (55 %). Odbori za varnost in zdravje pri delu so pogosti v dejavnosti oskrbe z električno energijo, plinom in vodo (50 %), finančnem posredništvu (35 %) ter izobraževanju (34 %).

Slika 16: Formalno zastopanje zaposlenih v poslovni enoti glede na velikost poslovne enote: delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu in odbor za varnost in zdravje pri delu (% poslovnih enot, EU-27).



Izhodišče: vse poslovne enote.

Opomba: Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu: vse države razen Švice. Posebna različica na Nizozemskem. Odbor za varnost in zdravje pri delu: vse države razen Luksemburga in Slovenije.

- Poslovne enote na Danskem, na Norveškem, v Bolgariji in na Irskem izkazujejo najvišje deleže zastopanja zaposlenih v zadevah varnosti in zdravja pri delu. Prisotnost delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu je zlasti visoka v Italiji (98 %), na Norveškem (92 %) in na Danskem (89 %), medtem ko je najnižja v Grčiji (14 %), v Turčiji (19 %) in na Portugalskem (27 %). O odborih za varnost in zdravje pri delu so najpogosteje poročali na Danskem (71 %), v Bolgariji (68 %) in Estoniji (48 %), najmanj pogosto pa v Latviji (3%), v Grčiji (8 %) in na Madžarskem (10%).

Metodologija ankete

- Anketiranje je bilo izvedeno spomladi leta 2009 v zasebnih in javnih organizacijah, in sicer v poslovnih enotah z deset ali več zaposlenimi. Zajete so bile vse gospodarske dejavnosti, razen kmetijstva, gozdarstva in ribištva (NACE A), dejavnosti zasebnih gospodinjstev (NACE T) ter dejavnosti eksteritorialnih organizacij in teles (NACE U).
- V anketo je bilo vključenih 31 držav: vseh 27 držav članic EU, dve državi kandidatki (Hrvaška in Turčija) ter dve državi članici EFTA (Norveška in Švica).

- Pri anketiranju je skupaj sodelovalo 28 649 vodstvenih delavcev in 7 226 delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu. V posamezni državi je bilo anketiranih med približno 350 (Malta) in 1 500 poslovnih enot (glej <http://www.esener.eu>). Število in delež opravljenih razgovorov z delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu se med državami zelo razlikuje.

- Podatki so bili zbrani z računalniško podprtim telefonskim anketiranjem (CATI).

- Terensko delo je opravila organizacija TNS Infratest Socialforschung.

- Vzorci so bili sestavljeni na podlagi nesorazmernega projektiranja vzorca in so bili pozneje ponderirani.

- Cilj pri oblikovanju vzorcev je bil zagotoviti potrebno kakovost in mednarodno primerljivost. To delo je bilo opravljeno v sodelovanju z Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound).

- Oba vprašalnika (vprašalnik za predstavnike vodstva in vprašalnik za predstavnike delavcev) je sestavila skupina strokovnjakov, ki se ukvarja pripravi raziskav ter varnostjo in zdravjem pri delu (zlasti psihosocialnimi tveganji) skupaj z zaposlenimi pri Evropski agenciji za varnost in zdravje pri delu. Pri opredelitvi vprašanj, ki so pomembna za interesne skupine agencije, je imela pomembno vlogo tristranska svetovalna skupina, ki so jo sestavljali člani Upravnega odbora in Biroja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu.

- Več informacij o metodologiji ankete ESENER je navedenih na naslovu: <http://www.esener.eu>.



Ali v vaši poslovni enoti obstaja dokumentirana politika, izdelan sistem upravljanja ali akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu?

Dodatne informacije

Podrobnejši rezultati bodo na voljo na naslovu: <http://www.esener.eu>. Od junija 2010 pa bo zbirka podatkov ESENER dostopna prek arhiva podatkov Združenega kraljestva (UKDA) Univerze v Essexu na naslovu: <http://www.data-archieve.ac.uk>

Nadaljnje analize podatkov bodo izvedene v letu 2010 in bodo objavljene leta 2011.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

Evropski observatorij tveganj
Gran Via 33, E-48009 Bilbao, Španija
Tel: (+34) 944 794 360
e-pošta: information@osha.europa.eu