Povzetek

Druga evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih *(ESENER-2)*

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

Vsebina

Ozadje 1

Ključne ugotovitve 2

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu 3

Psihosocialna tveganja in njihovo upravljanje 10

Spodbude in ovire 12

Sodelovanje zaposlenih 14

Metodologija ankete 16

Dodatne informacije 16

Ozadje

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) je v drugi evropski anketi podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER-2) anketirala osebe, ki se najbolje spoznajo na varnost in zdravje pri delu v svojih poslovnih enotah. Spraševala jih je o načinu upravljanja tveganj za varnost in zdravje na njihovih delovnih mestih, s posebnim poudarkom na psihosocialnih tveganjih, tj. stresu v zvezi z delom, nasilju in nadlegovanju.

Spomladi in jeseni leta 2014 je v anketah sodelovalo skupaj 49 320 poslovnih enot z vsaj petimi zaposlenimi iz vseh gospodarskih dejavnosti[1] iz 36 držav, med katerimi so države članice EU-28 ter Albanija, Islandija, Črna gora, nekdanja jugoslovanska republika Makedonija, Srbija, Turčija, Norveška in Švica.

Okvirna direktiva EU o ukrepih za varnost in zdravje delavcev pri delu (Direktiva št. 89/391/EGS) ter njene posamezne direktive zagotavljajo pravno podlago, ki evropskim delavcem omogoča visoko raven varnosti in zdravja pri delu. Izvajanje določb teh direktiv se med državami razlikuje, njihova praktična uporaba pa je odvisna od gospodarske dejavnosti, kategorije delavcev in velikosti podjetja oziroma poslovne enote. To je bilo potrjeno že z anketo ESENER-1, ki je zagotovila primerjavo praks med državami in prispevala k boljšemu razumevanju tega, kako značilnosti poslovne enote in širšega okolja vplivajo na upravljanje varnosti in zdravja pri delu.

Cilj ankete ESENER-2, ki je bila pripravljena ob pomoči vlad in socialnih partnerjev na ravni EU, je bil nadgraditi ta spoznanja. Z boljšim razumevanjem potreb po podpori in strokovnem znanju si prizadeva pomagati podjetjem po vsej Evropi ter opredeliti dejavnike, ki spodbujajo ali ovirajo izvajanje ukrepov. Anketa ESENER podrobno proučuje štiri področja varnosti in zdravja pri delu:

1. splošni pristop podjetja k upravljanju varnosti in zdravja pri delu;
2. kako se obravnavajo psihosocialna tveganja, ki sodijo med nastajajoča tveganja;
3. glavne spodbude in ovire pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu;

1 Razen dejavnosti zasebnih gospodinjstev (NACE T) in dejavnosti ekstrateritorialnih organizacij in teles (NACE U).

4. kako poteka sodelovanje zaposlenih pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu v praksi.

V ta povzetek je vključen pregled glavnih ugotovitev ankete ESENER-2 za vsako od teh štirih področij. Podrobnejši rezultati in analize bodo predstavljeni v preglednem poročilu, ki bo objavljeno v naslednjih mesecih leta 2015.

Ključne ugotovitve

Evropska delovna mesta se pod vplivom spremenljivih gospodarskih in socialnih razmer nenehno razvijajo. Nekatere od teh sprememb so razvidne iz ankete ESENER-2, v kateri je 21 % poslovnih enot iz držav članic EU-28 navedlo, da več kot četrtino njihove delovne sile predstavljajo zaposleni, starejši od 55 let, pri čemer imajo največje deleže na Švedskem (36 %), v Latviji (32 %) in Estoniji (30 %). Hkrati pa 13 % poslovnih enot iz EU-28 poroča, da njihovi zaposleni redno delajo od doma. Največja deleža izkazujeta Nizozemska (26 %) in Danska (24 %). Omeniti je treba tudi, da 6 % poslovnih enot iz EU-28 poroča o tem, da imajo tudi zaposlene, ki slabo razumejo jezik, ki ga govorijo v prostorih podjetja. Ta delež je največji v Luksemburgu in na Malti (16 %) ter Švedskem (15 %). Take delovne razmere prinašajo nove izzive, ki zahtevajo ukrepanje za zagotovitev visoke stopnje varnosti in zdravja pri delu.

- Ugotovitve ankete ESENER-2 odražajo stalno rast storitvenih dejavnosti. Najpogosteje opredeljeni dejavniki tveganja so: delo s težavnimi strankami, učenci, bolniki (58 % poslovnih enot iz EU-28), čemur sledi delo v utrujajočih ali bolečih položajih (56 %) in ponavljajoči se gibi dlani ali rok (52 %).

- Psihosocialni dejavniki tveganja veljajo za zahtevnejše od drugih. Skoraj ena od petih poslovnih enot, ki poroča o tem, da morajo delati s težavnimi strankami ali se spopadati s časovnimi pritiski, je obenem navedla, da nimajo dovolj informacij ali ustreznih orodij za učinkovito obvladovanje teh tveganj.

- Anketa ESENER-2 kaže, da 76 % poslovnih enot iz EU-28 redno ocenjuje tveganja. Po pričakovanjih se je pokazala pozitivna korelacija z velikostjo podjetja, medtem ko se po posameznih državah deleži gibljejo od 94 % poslovnih enot v Italiji in Sloveniji do 37 % v Luksemburgu.

- Po mnenju večine anketiranih poslovnih enot iz držav članic EU-28, ki redno ocenjuje tveganja, so te ocene koristne za upravljanje varnosti in zdravja pri delu (90 %). Slednja ugotovitev velja za različne gospodarske dejavnosti in različno velika podjetja.

- Precejšnje razlike pa kaže primerjava deležev poslovnih enot, ki ocenjevanje tveganja izvajajo pretežno z lastnimi zaposlenimi. Primerjava kaže drugačno sliko držav, saj je na prvem mestu Danska (76 % podjetij), ki ji sledita Združeno kraljestvo (68 %) in Švedska (66 %). Najmanjši deleži pa so bili ugotovljeni v Sloveniji (7 %), na Hrvaškem (9 %) in v Španiji (11 %).

- Tiste poslovne enote, ki tveganj ne ocenjujejo redno, so kot glavna razloga za to navedle, da so tveganja in nevarnosti že znana (83 % poslovnih enot) ter da nimajo večjih težav (80 %).

- Večina poslovnih enot iz EU-28 (90 %) je poročala o dokumentu, v katerem so navedene odgovornosti in postopki v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Ta pristop je razširjen zlasti v večjih podjetjih. Med gospodarskimi dejavnostmi ni večjih razlik, medtem ko so po posameznih državah največji deleži zabeleženi v Združenem kraljestvu, Sloveniji, Romuniji, na Poljskem in Italiji (povsod 98 %), najmanjši pa v Črni gori (50 %), Albaniji (57 %) in na Islandiji (58 %).

- V 61 % poslovnih enot iz EU-28 se vprašanja varnosti in zdravja pri delu redno obravnavajo na sestankih vodstva na najvišji ravni, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. O tem pogosteje poročajo na Češkem (81 %), v Združenem kraljestvu (79 %) in Romuniji (75 %), redkeje pa v Črni gori (25 %), Estoniji (32 %), na Islandiji in v Sloveniji (35 %).

- Skoraj tri četrtine anketiranih podjetij iz EU-28 (73 %) je poročalo o tem, da se vodjem enot ter vodilnim in vodstvenim delavcem zagotavlja usposabljanje o načinih upravljanja varnosti in zdravja pri delu v njihovi enoti, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. O tem so pogosteje poročala podjetja, ki se ukvarjajo z gradbeništvom, ravnanjem z odpadki, oskrbo z vodo in električno energijo (82 %) ter kmetijstvom in lovom, gozdarstvom in ribištvom (81 %). Po posameznih državah se usposabljanje pogosteje zagotavlja na Češkem (94 %), v Italiji (90 %), Sloveniji in na Slovaškem (84 %), najredkeje pa na Islandiji (38 %), v Luksemburgu (43 %) in Franciji (46 %).

- Če se osredotočimo na razloge, ki podjetja spodbujajo k upravljanju varnosti in zdravja pri delu, je 85 % poslovnih enot iz EU-28 kot glavni razlog navedlo izpolnjevanje pravnih obveznosti. Pokazala se je pozitivna korelacija z velikostjo podjetja, medtem ko se deleži po posameznih državah gibljejo od 68 % podjetij na Danskem do 94 % na Portugalskem. Nekatere države, zlasti tiste, ki so se Evropski uniji pridružile leta 2004, in nekatere države kandidatke kot najpomembnejšo spodbudo za obravnavanje varnosti in zdravja pri delu najpogosteje navajajo skrb za ugled organizacije.

- Druga najpomembnejša spodbuda za ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu pa je izpolnjevanje pričakovanj zaposlenih ali njihovih predstavnikov. Iz ankete ESENER-2 je razvidno, da več kot štiri od petih poslovnih enot iz EU-28 (81 %), ki redno ocenjujejo tveganja, poročajo o vključevanju zaposlenih v zasnovo in izvajanje ukrepov, ki izhajajo iz ocene tveganja.

- Anketa ESENER-2 kaže, da glavno težavo pri obravnavanju psihosocialnih tveganj predstavlja nenaklonjenost do odkritega pogovora o teh vprašanjih (30 % poslovnih enot iz EU-28). Večje kot je podjetje, bolj redno se poroča o tem, tako kot o vseh drugih težavah.

- Nekoliko več kot polovica vseh anketiranih podjetij iz EU-28 (53 %) poroča, da ima dovolj informacij o tem, kako psihosocialna tveganja vključiti v ocenjevanje tveganja. Ta delež se po pričakovanjih izraziteje razlikuje glede na velikost podjetja kot pa glede na gospodarsko dejavnost. Primerjava med državami pa kaže, da sta največje deleže zabeležili Slovenija (75 %) in Italija (74 %), najmanjše pa Malta (35 %) in Slovaška (40 %).

- Pri uporabi storitev s področja varnosti in zdravja pri delu je razvidno, da so poslovne enote najpogosteje najemale zdravnike, specialiste medicine dela (68 %), splošne strokovnjake za področje varnosti in zdravja pri delu (63 %) ter izvedence za preprečevanje nezgod pri delu (52 %). Kar zadeva psihosocialna tveganja, pa o vključenosti psihologa poroča le 16 % poslovnih enot iz EU-28.

- Glede oblik zastopanja zaposlenih se je najpogosteje poročalo o delavskem zaupniku za varnost in zdravje pri delu, in sicer v 58 % poslovnih enot iz EU-28. Največji delež je zabeležen v poslovnih enotah s področja izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva (67 %), predelovalnih dejavnosti (64 %) ter javne uprave (59 %). Te ugotovitve so po pričakovanjih zelo odvisne od velikosti podjetja.

- Če se osredotočimo na poslovne enote, ki so poročale o tem, da so tri leta pred anketo izvajale ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj, je 63 % enot iz EU-28 navedlo, da so bili v zasnovo in vzpostavitev takih ukrepov vključeni zaposleni. Vendar se te ugotovitve po posameznih državah razlikujejo, in sicer od 77 % poslovnih enot na Danskem in v Avstriji do 43 % na Slovaškem. Pričakovati bi bilo, da bodo zaradi narave psihosocialnih tveganj v ukrepe na tem področju neposredno vključeni zaposleni in da bodo pri tem tesno sodelovali vsi akterji na delovnem mestu.

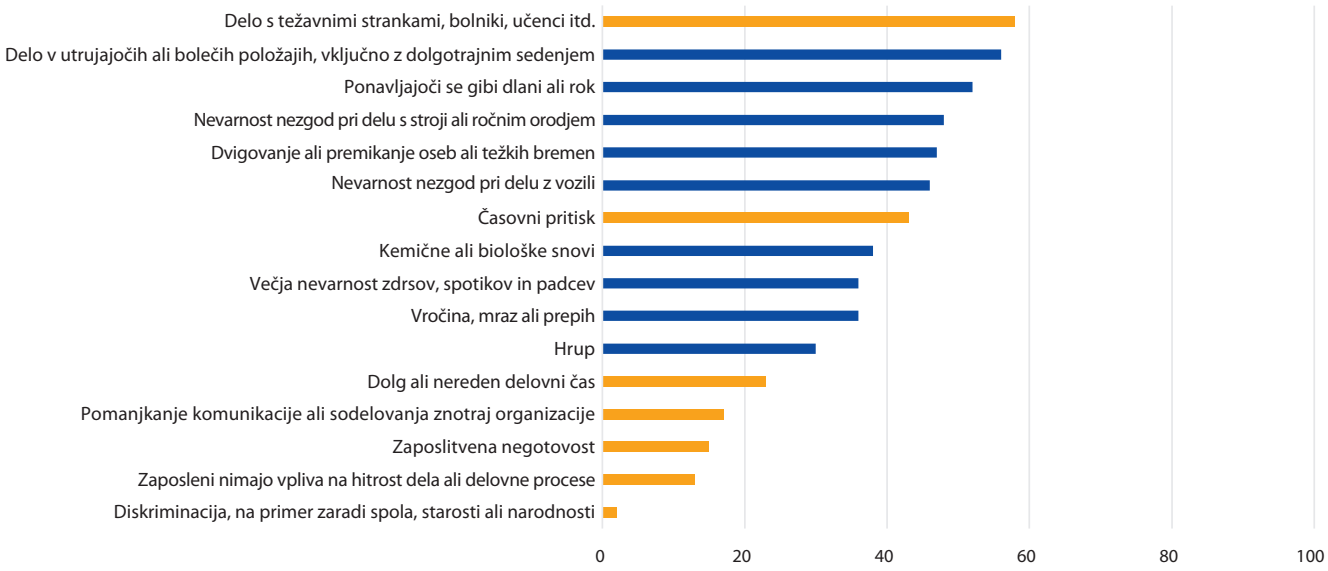
Upravljanje varnosti in zdravja pri delu

Varnost in zdravje pri delu je multidisciplinarno področje, ki se ukvarja z zagotavljanjem varnosti, zdravja in dobrega počutja ljudi pri delu. Čedalje 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 gospodarske dejavnosti, pri čemer se morajo te rešitve preoblikovati v ustrezne ukrepe, ki se redno izvajajo.

Tveganja za varnost in zdravje zaposlenih

- V kontekstu prej omenjenih sprememb ugotovitve ankete ESENER-2 odražajo stalno rast storitvenih dejavnosti. Najpogosteje opredeljeni dejavniki tveganja (glej sliko 1) so: delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci (58 % poslovnih enot iz EU-28), čemur sledi delo v utrujajočih ali bolečih položajih (56 %) in ponavljajoči se gibi dlani ali rok (52 %).

Slika 1: Dejavniki tveganja, prisotni v poslovni enoti (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28.

Opomba: Psihosocialni dejavniki so obarvani oranžno.

Preglednica 1: Dva najpogosteje navedena dejavnika tveganja v poslovni enoti po posameznih gospodarskih dejavnostih (% poslovnih enot, EU-28).

Gospodarska dejavnost	Najpogosteje navedeni dejavniki tveganja (% poslovnih enot v gospodarski dejavnosti v EU-28)	
	prvi	drugi
A: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	nevarnost nezgod pri delu s stroji ali ročnim orodjem (78 %)	nevarnost nezgod pri delu z vozili (73 %)
B, D, E, F: Gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo	nevarnost nezgod pri delu s stroji ali ročnim orodjem (82 %)	dvigovanje ali premeščanje oseb ali težkih bremen (71 %)
C: Predelovalne dejavnosti	nevarnost nezgod pri delu s stroji ali ročnim orodjem (77 %)	ponavljajoči se gibi dlani ali rok (58 %)
G, H, I, R: Trgovina, promet, gostinstvo in rekreacijske dejavnosti	delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci ali drugimi zunanjimi osebami (62 %)	ponavljajoči se gibi dlani ali rok (49 %)
J, K, L, M, N, S: IT, finance, poslovanje z nepremičninami in druge tehnične, znanstvene ali storitvene dejavnosti	delo v utrujajočem ali bolečem položaju, vključno z dolgotrajnim sedenjem (64 %)	delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci ali drugimi zunanjimi osebami (56 %)
O: Javna uprava	delo v utrujajočem ali bolečem položaju, vključno z dolgotrajnim sedenjem (76 %)	delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci ali drugimi zunanjimi osebami (68 %)
P, Q: Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo	delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci ali drugimi zunanjimi osebami (75 %)	delo v utrujajočem ali bolečem položaju, vključno z dolgotrajnim sedenjem (61 %)

Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28.

- Kot je bilo mogoče pričakovati, primerjava gospodarskih dejavnostih kaže nekaj zanimivih razlik. Preglednica 1 prikazuje dva dejavnika tveganja, ki ju najpogosteje navajajo poslovne enote v posamezni gospodarski dejavnosti. Najredkeje naveden dejavnik tveganja v vseh gospodarskih dejavnostih je diskriminacija.

- Nevarnost nezgod pri delu s stroji ali ročnim orodjem je najpogosteje naveden dejavnik tveganja v gradbeništvu, pri ravnanju z odpadki, oskrbi z vodo in električno energijo (82 % poslovnih enot v teh gospodarskih dejavnostih iz EU-28), kmetijstvu in lovu, gozdarstvu, ribištvu (78 %) ter v predelovalnih dejavnostih (77 %).

- Delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci ali drugimi zunanjimi osebami je najpogostejši dejavnik tveganja v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu (75 %) ter trgovini, prometu, gostinstvu in rekreacijskih dejavnostih (62 %). O ostalih psihosocialnih dejavnikih pa najpogosteje poročajo poslovne enote iz javne uprave in storitvenih dejavnosti.

- Delo v utrujajočih ali bolečih položajih, vključno z dolgotrajnim sedenjem, je najizrazitejši dejavnik tveganja v javni upravi (76 %) ter na področju IT, financ, poslovanja z nepremičninami in drugih tehničnih, znanstvenih ali storitvenih dejavnostih (64 %). Zanimivo je, da jih – tako kot ponavljajoče se gibe dlani ali rok – pogosto navajajo poslovne enote iz vseh gospodarskih dejavnosti, kar potrjuje, da so fizikalni dejavniki tveganja za kostno-mišična obolenja skupni vsem gospodarskim dejavnostim.

- Primerjava najpogostejših dejavnikov tveganja v gospodarski dejavnosti glede na odstotni delež, o katerem poročajo poslovne enote, kaže, da so delovne razmere v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva fizikalno zahtevne – glej preglednico 2. Ta dejavnost namreč beleži največje deleže za pet izmed vseh proučenih dejavnikov tveganja: vročina, mraz ali prepih (65 % poslovnih enot iz EU-28 v tej gospodarski dejavnosti), kemijska in biološka tveganja (63 %), ponavljajoči se gibi dlani ali rok (63 %), dolg ali nereden delovni čas (35 %) in tveganje nezgod pri delu z vozili (73 %).

Preglednica 2: Dejavnik tveganja in gospodarska dejavnost, v kateri je ta dejavnik najpogosteje naveden (% poslovnih enot, EU-28).

Dejavniki tveganja (% poslovnih enot iz EU-28 v vseh gospodarskih dejavnostih)	Gospodarska dejavnost, v kateri ta dejavnik najpogosteje navajajo (% poslovnih enot iz EU-28 v posamezni gospodarski dejavnosti)
Delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci in drugimi zunanjimi osebami (58 %)	**P, Q**: Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo (75 %)
Delo v utrujajočem ali bolečem položaju, vključno z dolgotrajnim sedenjem (56 %)	**O**: Javna uprava (76 %)
Ponavljajoči se gibi dlani ali rok (52 %)	**A**: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (63 %)
Nevarnost nezgod pri delu s stroji ali ročnim orodjem (48 %)	**B, D, E, F**: Gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo (82 %)
Dvigovanje ali premeščanje oseb ali težkih bremen (47 %)	**B, D, E, F**: Gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo (71 %)
Nevarnost nezgod pri delu z vozili (46 %)	**A**: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (73 %)
Časovni pritisk (43 %)	**P, Q**: Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo (50 %)
Kemične ali biološke snovi (38 %)	**A**: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (63 %)
Večja nevarnost zdrsov, spotikov in padcev (36 %)	**B, D, E, F**: Gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo (63 %)
Vročina, mraz ali prepih (36 %)	**A**: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (65 %)
Hrup (30 %)	**B, D, E, F**: Gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo (61 %)
Dolg ali nereden delovni čas (23 %)	**A**: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (35 %)
Pomanjkanje komunikacije ali sodelovanja znotraj organizacije (17 %)	**O**: Javna uprava (26 %)
Zaposlitvena negotovost (15 %)	**O**: Javna uprava **P, Q**: Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo (19 %)
Zaposleni nimajo vpliva na hitrost dela ali delovne procese (13 %)	**O**: Javna uprava (18 %)
Diskriminacija, na primer zaradi spola, starosti ali narodnosti (2 %)	**P, Q**: Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo (4 %)

Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28.

- V gradbeništvu, ravnanju z odpadki, oskrbi z vodo in električno energijo so na vrhu razvrstitve: nevarnost nezgod pri delu s stroji ali ročnim orodjem (82 %), dvigovanje ali premeščanje ljudi ali težkih bremen (71 %), večja nevarnost zdrsov, spotikov in padcev (63 %) ter izpostavljenost hrupu (61 %). V javni upravi in izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu pa je na prvih mestih preostalih sedem dejavnikov tveganja.

Ocena tveganja

Pomembno vprašanje varnosti in zdravja pri delu, ki ga obravnava anketa ESENER-2, je, ali se varnost in zdravje pri delu redno preverjata kot del ocene tveganja, kar je temelj EU pristopa k varnosti in zdravju pri delu, ki je opredeljen v okvirni direktivi EU o ukrepih za varnosti in zdravje delavcev pri delu (Direktiva št. 89/391/EGS).

- Iz ankete ESENER-2 je razvidno, da 76 % poslovnih enot iz EU-28 redno ocenjuje tveganja[2] in večina od njih poroča, da te ocene dokumentirajo (92 %). Po pričakovanjih se je pokazala pozitivna korelacija med izvajanjem ocen tveganja in velikostjo podjetja, ki se giblje od 69 % v mikro podjetjih, kjer je zaposlenih od pet do devet oseb, do 96 % v podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 250 oseb.

- Po posameznih državah se deleži gibljejo od 94 % poslovnih enot v Italiji in Sloveniji do 37 % v Luksemburgu. Po posameznih gospodarskih dejavnostih pa največje deleže beležijo najbolj nevarne dejavnosti, kot so predelovalne dejavnosti (85 %), kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (84 %) ter gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo (83 %).

- Zanimivo je, da obstajajo med državami precejšnje razlike glede deleža poslovnih enot, ki ocene tveganja pretežno izvajajo z lastnimi zaposlenimi, kot je prikazano na sliki 2. Na prvem mestu je Danska (76 % podjetij), ki ji sledita Združeno kraljestvo (68 %) in Švedska (66 %). Najmanjši deleži pa so bili ugotovljeni v Sloveniji (7 %), na Hrvaškem (9 %) in v Španiji (11 %).

- V nekaterih državah je morda pravno zavezujoče, da se izvajanje storitev varnosti in zdravja pri delu odda zunanjim izvajalcem – vendar bi morala biti vsa podjetja načeloma in ob domnevi, da so za nadzor tveganj najprimernejše osebe, ki delo nadzorujejo, sposobna izvesti osnovno oceno tveganja le z lastnim osebjem. Vidiki, najpogosteje zajeti v ocenjevanju tveganja na delovnem mestu, so varnost strojev, opreme in inštalacij (84 %), čemur sledijo položaji telesa pri delu, fizikalne zahteve dela in ponavljajoči se gibi (75 %).

- Zanimivo je, da je le 29 % poslovnih enot, ki ocenjujejo tveganja in imajo zaposlene osebe, ki delajo od doma, navedlo, da so v ocenjevanje zajeli tudi delovna mesta doma. Največji delež takih poslovnih enot je v javni upravi (40 %). Čeprav te ugotovitve zajemajo le 13 % celotnega vzorca anketiranih poslovnih enot, jih je treba kljub temu upoštevati, saj odražajo prakse upravljanja varnosti in zdravja pri delu v kontekstu novih oblik organizacije dela.

- Podobno sporočilo navajajo tiste poslovne enote, ki imajo poleg neposredno zaposlenih tudi druge vrste delavcev (kot so delavci, zaposleni prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, pogodbeni delavci in samozaposlene osebe). Med slednjimi poslovnimi enotami iz EU-28, ki ocenjujejo tveganja, jih 62 % navaja, da so v njihovih ocenah tveganja zajeti tudi tovrstni delavci.

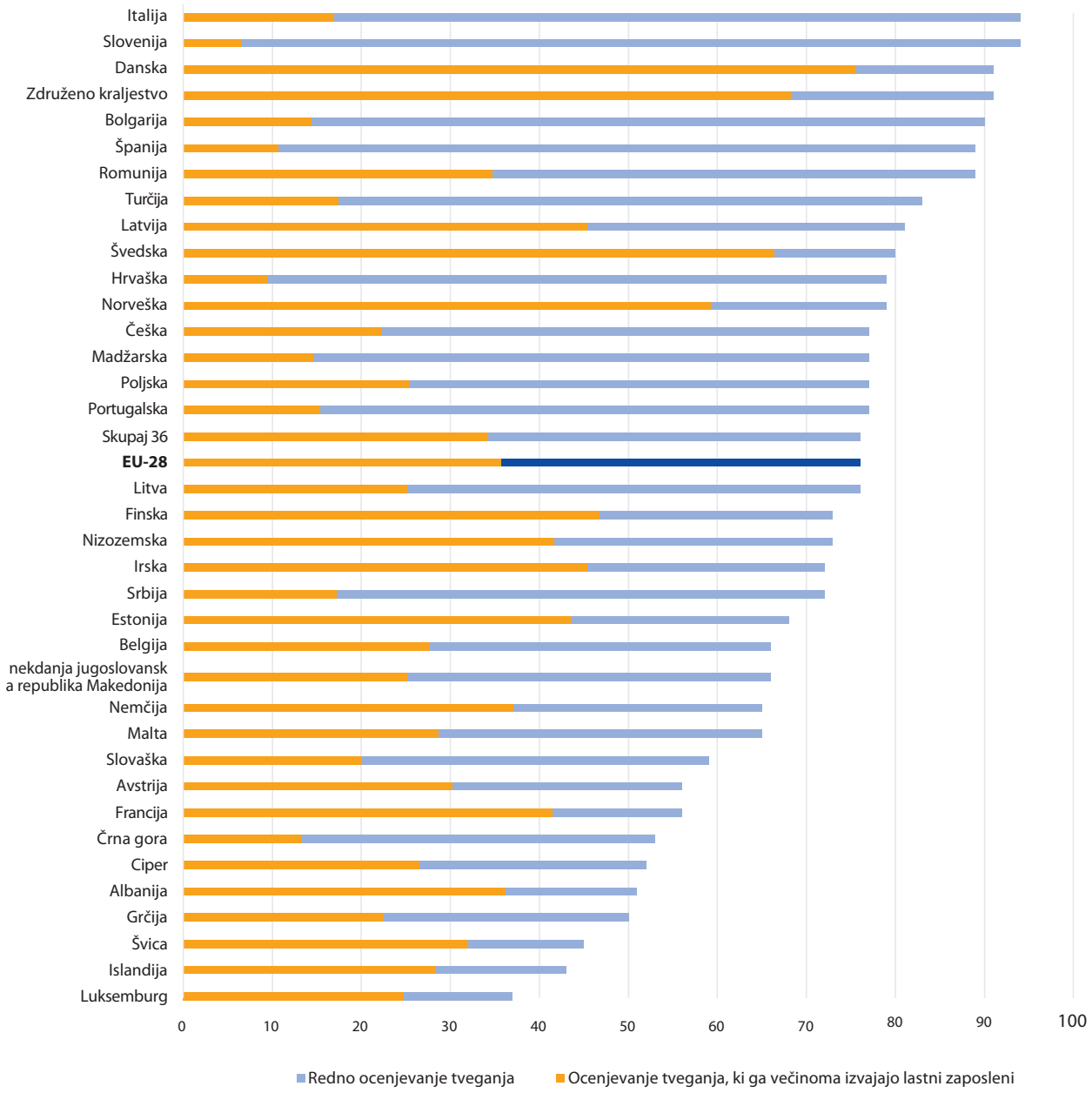
- Po mnenju večine anketiranih poslovnih enot iz držav članic EU-28, ki izvajajo redne ocene tveganja, so le-te koristen način za upravljanje varnosti in zdravja pri delu (90 %). Ta enotna ugotovitev velja za različne gospodarske dejavnosti in različno velika podjetja.

- Poslovne enote, ki ne izvajajo rednih ocen tveganja, so kot glavna razloga za to navedle, da so tveganja in nevarnosti že znane (83 % poslovnih enot) ter da nimajo večjih težav (80 %). Ti rezultati se nanašajo na 24 % anketiranih poslovnih enot, še vedno pa se pojavlja vprašanje, ali imajo te poslovne enote, zlasti najmanjše, dejansko manj težav ali pa se preprosto manj zavedajo tveganj na delovnem mestu.

- Zanimivo je, da najmanjša podjetja v primerjavi z večjimi redkeje poročajo, da je postopek preveč obremenjujoč. O tem poroča 22 % podjetij, v katerih je zaposlenih od pet do devet oseb, in 31 % podjetij, v katerih je zaposlenih več kot 250 oseb – slika 3.

2 Absolutne ravni ocenjevanja tveganja, kot so navedene v tej anketi, so verjetno nekoliko previsoke. Tovrstna „napaka pri merjenju“ je značilna za vse ankete in pri anketi ESENER-2 smo si prizadevali, da bi jo čim bolj zmanjšali. Najpomembneje je, da metodologija omogoča, da se lahko ravni uporabljajo za veljavne primerjave med državami in analizo glede na druge spremenljivke, kar so glavni cilji ankete.

Slika 2: Redno ocenjevanje tveganja na delovnem mestu in ocenjevanje tveganja, ki se pretežno izvaja z lastnimi zaposlenimi, po posameznih državah (% poslovnih enot).



Izhodišče: Vse poslovne enote iz vseh 36 držav.

Opomba: Podatki o ocenjevanju tveganja, ki se pretežno izvaja z lastnimi zaposlenimi. Vprašanja so bila postavljena tistim poslovnim enotam, ki so poročale, da redno ocenjujejo tveganja. Deleži v grafikonu so ponovno izračunani ob upoštevanju skupne podlage vseh poslovnih enot.

Splošno upravljanje varnosti in zdravja v podjetju

- Dokument, v katerem so opredeljene odgovornosti in postopki v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, je zaposlenim na voljo v 90 % podjetij iz EU-28. Slednja praksa je bolj razširjena v večjih podjetjih. Med posameznimi gospodarskimi dejavnostmi ni večjih razlik, medtem ko so največji deleži zabeleženi v Združenem kraljestvu, Sloveniji, Romuniji, na Poljskem in v Italiji (povsod 98 %), najmanjši pa v Črni gori (50 %), Albaniji (57 %) in na Islandiji (58 %).

- Vsako leto 41 % poslovnih enot iz EU-28 nameni posebna proračunska sredstva za ukrepe in opremo s področja varnosti in zdravja pri delu, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. Po posameznih gospodarskih dejavnostih je ta delež očitno večji med poslovnimi enotami v javni upravi (63 %). Ugotovitve po posameznih državah kažejo, da največji delež beležijo v Romuniji (66 %), Turčiji (64 %) in Litvi (62 %), najmanjši pa na Danskem (15 %), Islandiji (19 %) in v Avstriji (23 %).

- Vključenost vodstva v upravljanje varnosti in zdravja pri delu se šteje za ključni dejavnik uspešnosti izvajanja ukrepov za reševanje vprašanj varnosti in zdravja pri delu. Iz ankete ESENER-2 je razvidno, da se vprašanja varnosti in zdravja pri delu redno obravnavajo na sestankih vodstva na najvišji ravni v 61 % poslovnih enot iz EU-28, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. Po posameznih državah se o tem pogosteje poroča na Češkem (81 %), v Združenem kraljestvu (79 %) in Romuniji (75 %), redkeje pa v Črni gori (25 %), Estoniji (32 %), na Islandiji in v Sloveniji (35 %).

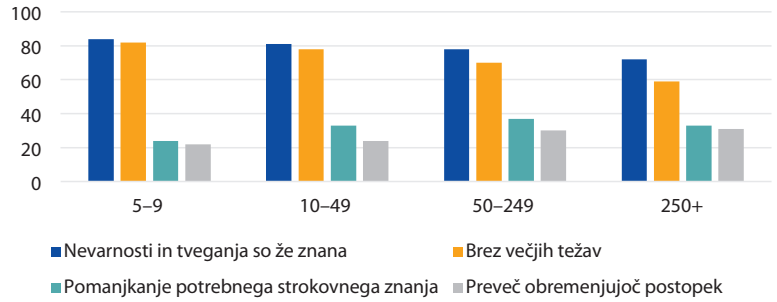
- V 73 % poslovnih enot se vodjem enot ter vodilnim in vodstvenim delavcem zagotavlja usposabljanje o načinih upravljanja varnosti in zdravja pri delu v njihovi enoti, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. O tem so najpogosteje poročala podjetja, ki se ukvarjajo z gradbeništvom, ravnanjem z odpadki, oskrbo z vodo in električno energijo (82 %) ter kmetijstvom in lovom, gozdarstvom in ribištvom (81 %). Po posameznih državah se usposabljanje pogosteje zagotavlja na Češkem (94 %), v Italiji (90 %), Sloveniji in na Slovaškem (84 %), najredkeje pa na Islandiji (38 %), v Luksemburgu (43 %) in Franciji (46 %).

- Podatki o storitvah s področja varnosti in zdravja pri delu kažejo, da so podjetja najpogosteje najemala storitve zdravnikov, specialistov medicine dela (68 %), splošnih strokovnjakov za področje varnosti in zdravja pri delu (63 %) ter izvedencev za preprečevanje nezgod pri delu (52 %). Kar zadeva psihosocialna tveganja, pa o vključenosti psihologa poroča le 16 % poslovnih enot iz EU-28 (slika 4). Zanimivo je, da obstajajo pomembne razlike po posameznih državah: na Finskem in Švedskem približno 60 % poslovnih enot poroča o vključenosti psihologa, bodisi ga zaposluje bodisi ga najame.

- V anketi ESENER-2 smo poslovne enote povprašali o ukrepih za spodbujanje zdravja med zaposlenimi. Najpogosteje so poročale (35 % poslovnih enot iz EU-28) o ozaveščanju na področju preprečevanja zasvojenosti (kajenje, alkohol, droge), čemur sledi ozaveščanje o zdravi prehrani (29 %) in spodbujanje športnih dejavnosti zunaj delovnega časa (28 %). O ukrepih za spodbujanje zdravja po posameznih gospodarskih dejavnostih pogosteje poročajo poslovne enote iz izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Po posameznih državah pa največje deleže beležijo na Finskem, kjer so se poslovne enote uvrstile najvišje pri ozaveščanju na področju preprečevanja zasvojenosti (59 % poslovnih enot), drugo mesto pa so zasedle pri drugih treh ukrepih, pri čemer je izjemno velik delež finskih poslovnih enot (78 %) navedel spodbujanje športnih dejavnosti zunaj delovnega časa (v primerjavi z 80 % na Švedskem).

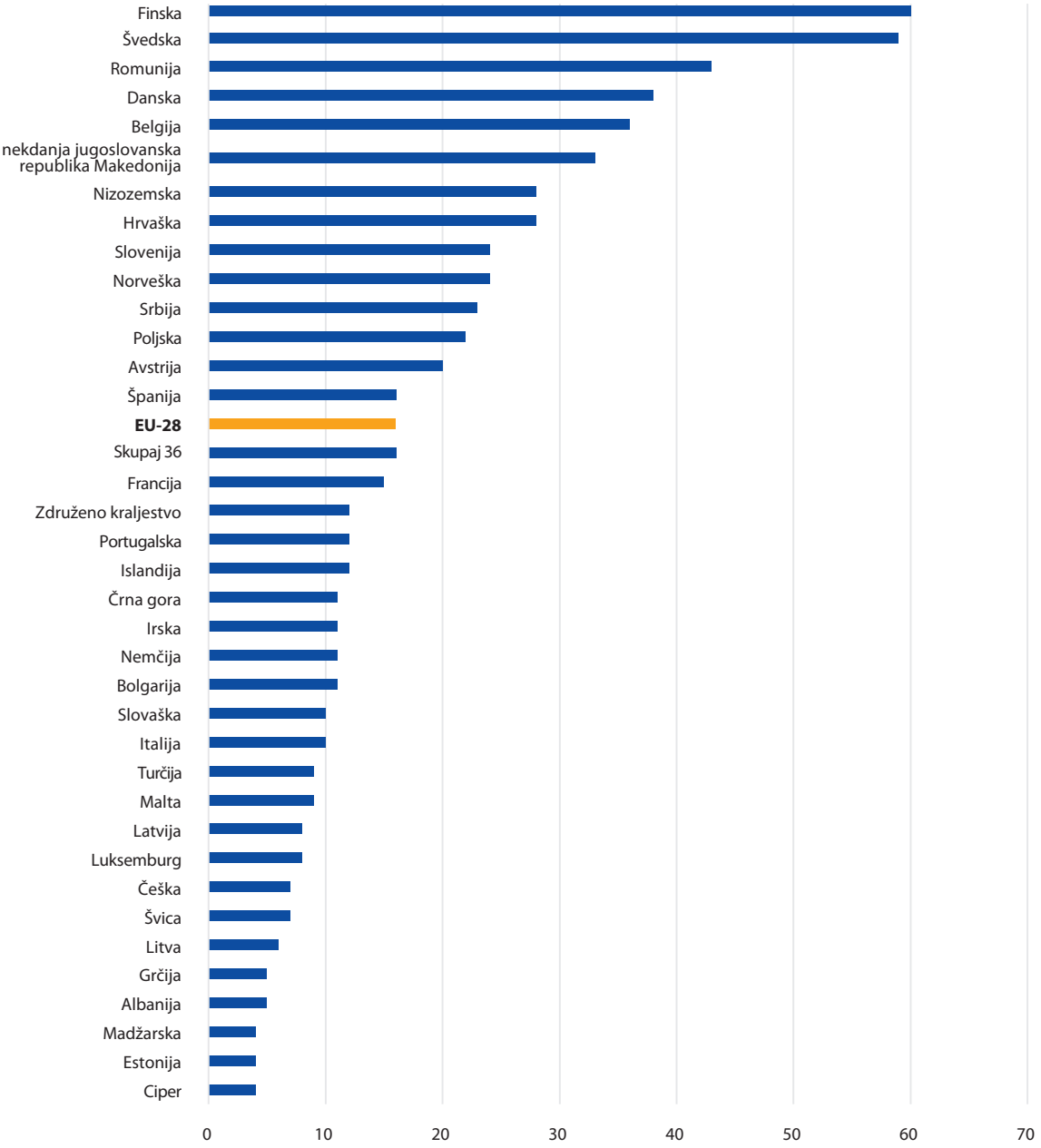
- Predhodno je bilo poudarjeno, da o dejavnikih tveganja, ki povzročajo kostno-mišična obolenja, enakomerno poročajo

Slika 3: Razlogi za neredno ocenjevanje tveganja na delovnem mestu glede na velikost poslovne enote (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Poslovne enote iz EU-28, ki tveganja ne ocenjujejo redno.

Slika 4: Vključenost psihologa, bodisi zaposlenega bodisi najetega, po posameznih državah (% poslovnih enot).



Izhodišče: Vse poslovne enote iz vseh 36 držav.

poslovne enote iz vseh gospodarskih dejavnosti. Glede preventivnih ukrepov pa je iz ankete ESENER-2 razvidno, da ima 85 % poslovnih enot, ki poročajo o tveganju v zvezi z dvigovanjem ali premeščanjem oseb ali težkih bremen, vgrajeno opremo, ki pomaga pri tej ali drugih vrstah fizično zahtevnega dela. Ta delež se povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja, o njem pa po pričakovanjih najpogosteje poročajo v tistih gospodarskih dejavnostih, za katere je značilno fizično zahtevnejše delo, kot so predelovalne dejavnosti (96 %), kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (93 %) ter gradbeništvo,

ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo (92 %). Po posameznih državah so deleži največji na Finskem (94 %), v Črni gori (93 %) in na Islandiji (90 %), najmanjši pa na Slovaškem (71 %), Hrvaškem (72 %) in v Grčiji (73 %).

- Drugi najpogosteje uporabljen ukrep za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj je zagotavljanje ergonomske opreme (73 %), katerega pogostost uporabe se prav tako povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. Najpogosteje ga uporabljajo na področju IT, financ, poslovanja z nepremičninami in drugih tehničnih, znanstvenih ali storitvenih dejavnosti (82 %) ter v javni upravi (82 %). Primerjava po državah kaže, da je pogost na Švedskem (84 %) in Danskem (83 %), redek pa na Slovaškem, v Litvi in Bolgariji (51 % v vseh treh državah).

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

- Kot je bilo že poudarjeno, so v poslovnih enotah iz EU-28 kot dva najpogostejša dejavnika, ki prispevata k psihosocialnim tveganjem, navedli delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci (58 %) ter časovni pritisk (43 %). Za oba dejavnika tveganja je značilen podoben profil gospodarske dejavnosti. Najpogostejša sta med poslovnimi enotami na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva ter v javni upravi, najmanjši deleži pa so v kmetijstvu in lovu, gozdarstvu, ribištvu ter proizvodnji. Oba dejavnika tveganja se povečujeta sorazmerno z velikostjo podjetja, še zlasti to velja za časovni pritisk.

- Poslovne enote iz Črne gore (78 %), Francije in Estonije (70 %) pogosteje poročajo o tem, da je delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci itd. dejavnik tveganja, redkeje pa to navajajo v Turčiji (28 %), Italiji (37 %) in Litvi (39 %).

- Kar zadeva časovni pritisk se zdi, da je značilen za skupino držav, saj ga najpogosteje navajajo poslovne enote iz skandinavskih držav za razliko od drugih držav. Švedski in Finski (74 %) so tesno za petami Danska (73 %), Norveška in Islandija (71 %). Naslednja država v tej razvrstitvi je Nizozemska (62 %). Najmanjši deleži so znova zabeleženi v Turčiji (15 %), Litvi (16 %) in Italiji (21 %).

Obvladovanje psihosocialnih tveganj

- Psihosocialni dejavniki tveganja veljajo za zahtevnejše od drugih. Skoraj ena od petih poslovnih enot, ki poroča o tem, da morajo delati s težavnimi strankami ali se spopadati s časovnimi pritiski, je obenem navedla, da nimajo dovolj informacij ali ustreznih orodij za učinkovito obvladovanje tveganja.

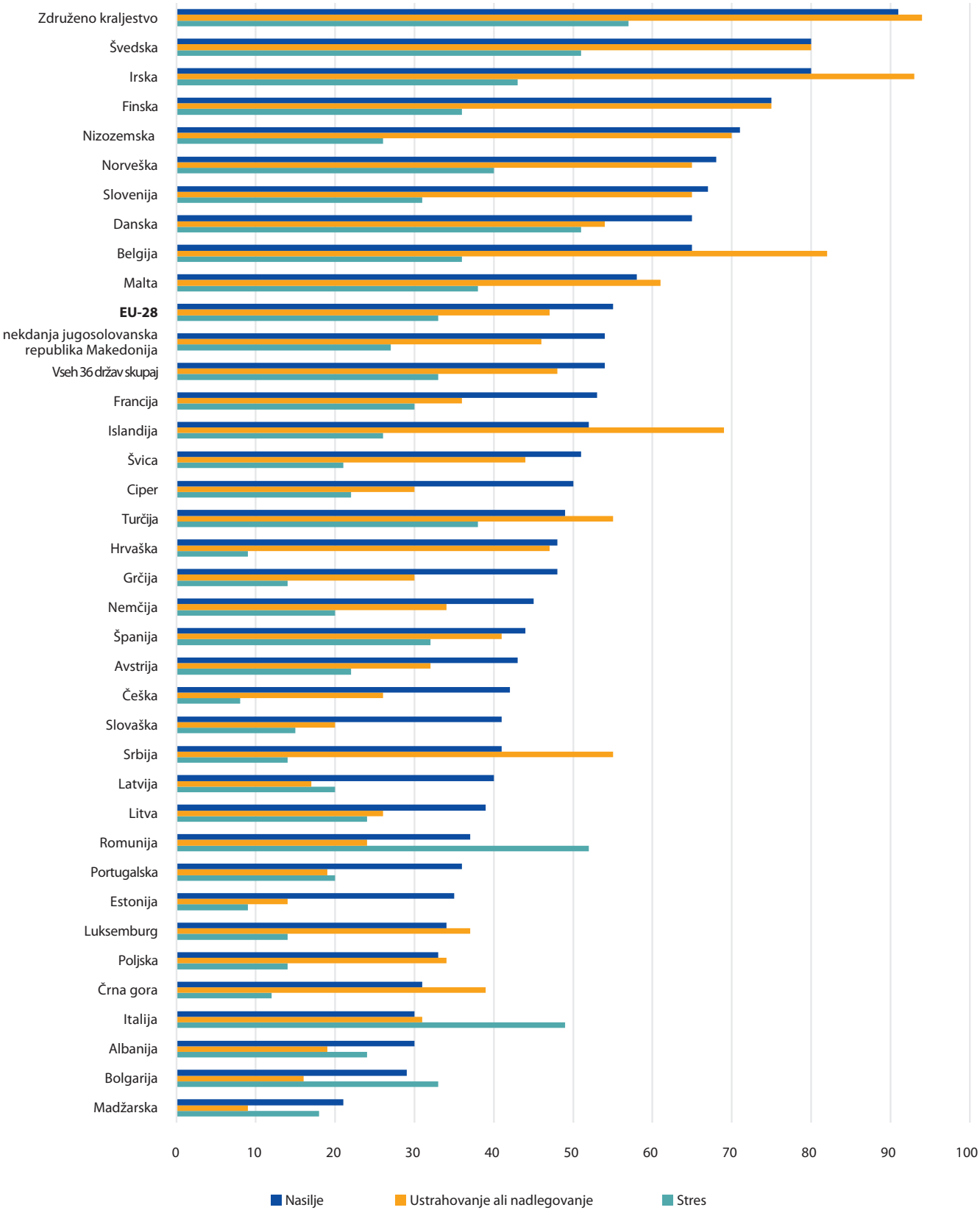
- Iz ankete ESENER-2 je po posameznih gospodarskih dejavnostih razvidno, da je največji delež poslovnih enot, ki poročajo o pomanjkanju informacij ali orodij za učinkovito obvladovanje tveganj, v javni upravi, sledijo pa finance, poslovanje z nepremičninami in druge, tehnične, znanstvene ali storitvene dejavnosti na eni strani ter izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo na drugi.

- Anketa ESENER-2 nadalje proučuje, kako poslovne enote obvladujejo psihosocialna tveganja, pri čemer jim je bilo zastavljeno vprašanje: (a) o akcijskih načrtih in postopkih, ki so jih vzpostavile za obvladovanje stresa, ustrahovanja ali nadlegovanja, primerov groženj, zlorab ali napadov, ter (b) o posebnih ukrepih, ki so jih sprejele v zadnjih treh letih.

- Približno 33 % poslovnih enot iz EU-28, v katerih je več kot 20 zaposlenih, poroča o akcijskem načrtu za preprečevanje stresa, povezanega z delom (glej sliko 5), pri čemer se ta delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja ter je očitno pogostejši v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu. Pomembne razlike pa obstajajo po posameznih državah, pri čemer so največji deleži zabeleženi v Združenem kraljestvu (57 %), Romuniji (52 %), na Švedskem in Danskem (51 %), najmanjši pa na Češkem (8 %), Hrvaškem in v Estoniji (9 %).

- Izmed poslovnih enot, ki poročajo o delu s težavnimi strankami, bolniki in učenci ter v katerih je zaposlenih 20 oseb ali več, jih 55 % navaja, da imajo vzpostavljen postopek za obvladovanje tovrstnega tveganja (povprečje EU-28). Ta delež naraste na 72 % med poslovnimi enotami na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Po posameznih državah pa je delež največji v Združenem kraljestvu (91 %),

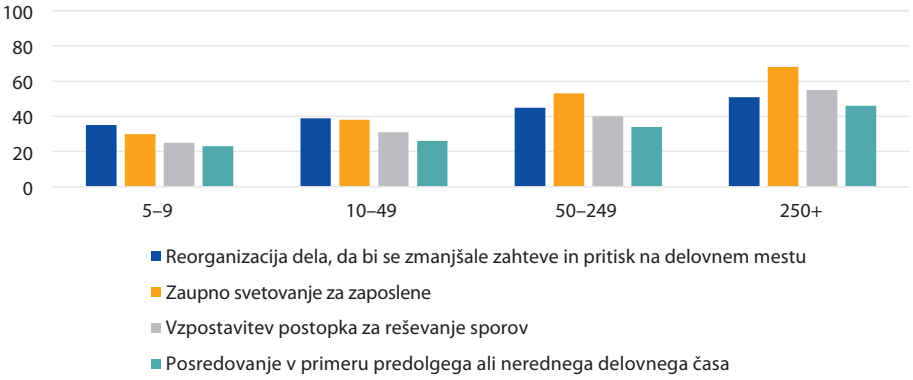
Slika 5: Akcijski načrt za preprečevanje stresa, povezanega z delom, in postopki, vzpostavljeni za obravnavanje ustrahovanja ali nadlegovanja in primerov groženj, zlorab ali napadov (% poslovnih enot).



Izhodišče: Poslovne enote, v katerih je zaposlenih več kot 19 oseb, iz vseh 36 držav.

Vprašanje o postopkih za obravnavanje primerov groženj, zlorab ali napadov s strani strank, bolnikov, učencev ali drugih zunanjih oseb, je bilo postavljeno le tistim, ki so poročali o prisotnosti dejavnika tveganja „delo s težavnimi strankami, bolniki, učenci itd.".

Slika 6: Ukrepi za preprečevanje psihosocialnih tveganj, sprejeti v zadnjih treh letih (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28.

na Švedskem in Irskem (80 %), medtem ko je najmanjši na Madžarskem (21 %) in v Bolgariji (29 %).

- Kar zadeva ukrepe, so v državah članicah EU-28 najpogosteje poročali o reorganizaciji dela, da bi se zmanjšale zahteve in pritisk na delovnem mestu (38 %), ter zaupnem svetovanju za zaposlene (36 %). Kot je prikazano na sliki 6, se deleži povečujejo sorazmerno z naraščanjem velikosti podjetja. Po posameznih državah se zdi, da o teh ukrepih pogosteje poročajo skandinavske države, vendar ni jasnega vzorca. Iz primerjave posameznih gospodarskih dejavnosti je očitno, da tovrstne ukrepe najpogosteje izvajajo v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu.

- Nekoliko več kot polovica vseh anketiranih podjetij iz EU-28 (53 %) poroča, da ima dovolj informacij o tem, kako psihosocialna tveganja vključiti v ocenjevanje tveganja. Ta delež se po pričakovanjih izraziteje spreminja z velikostjo podjetja kot pa glede na gospodarsko dejavnost. Največji deleži so zabeleženi v Sloveniji (75 %) in Italiji (74 %), najmanjši pa na Malti (35 %) in Slovaškem (40 %).

Spodbude in ovire

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

Spodbude

- Če se osredotočimo na razloge, ki podjetja spodbujajo k upravljanju varnosti in zdravja pri delu, je 85 % poslovnih enot iz EU-28 kot glavni razlog navedlo izpolnjevanje pravnih obveznosti. Pokazala se je majhna, pozitivna korelacija z velikostjo podjetja, medtem ko po posameznih gospodarskih dejavnostih niso opazne večje razlike. Po posameznih državah se deleži gibljejo od 68 % poslovnih enot na Danskem do 94 % na Portugalskem, pri čemer zunaj držav članic EU-28 najmanjši delež izkazuje Črna gora s 57 % (preglednica 3).

- Druga najpomembnejša spodbuda za ukrepanje na področju varnosti in zdravja pri delu so pričakovanja zaposlenih ali njihovih predstavnikov (79 %). Slednje je najizrazitejše med poslovnimi enotami na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Glede na velikost podjetja ni bistvenih razlik.

- Nekatere države, zlasti tiste, ki so se Evropski uniji pridružile leta 2004, in nekatere države kandidatke kot najpomembnejšo spodbudo za upravljanje varnosti in zdravja pri delu najpogosteje navajajo skrb za ugled organizacije.

Ovire

- Analiza glavnih ovir pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu kaže, da se kot „najpomembnejša težava“ najpogosteje navaja zapletenost pravnih obveznosti (40 % poslovnih enot iz EU-28), ki ji sledi priprava pisne dokumentacije (29 %). O obeh ovirah na splošno pogosteje poročajo poslovne enote v predelovalnih dejavnostih, javni upravi ter gradbeništvu, ravnanju z odpadki, oskrbi z vodo in električno energijo. Glede na velikost podjetja pa se zdi, da najmanjša podjetja o obeh ovirah poročajo pogosteje kot večja.

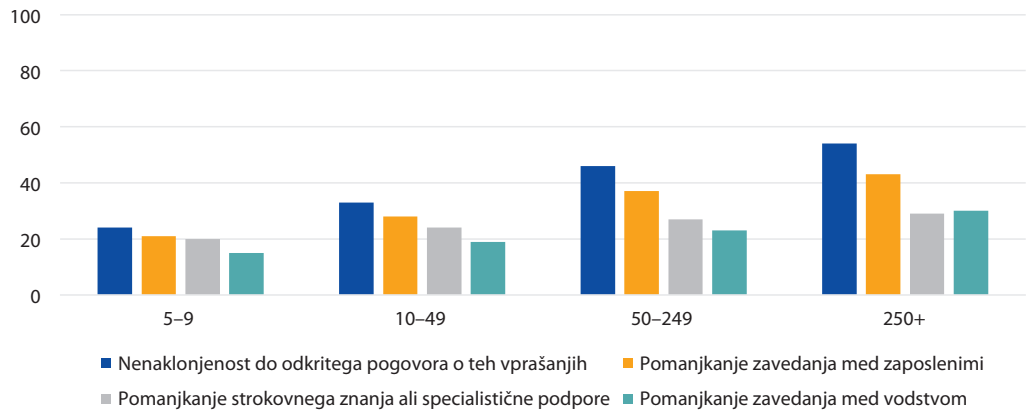
Preglednica 3: Razlogi za upravljanje varnosti in zdravja pri delu v poslovnih enotah (v % poslovnih enot, ki so odgovorile „zelo pomembno", EU-28).

Razlog (povprečje EU-28 v %)	Država	
	visoko	nizko
Izpolnjevanje pravnih obveznosti (85 %)	Portugalska (94 %) Estonija (92 %) Norveška (92 %)	Črna gora (57 %) Islandija (65 %) Danska (68 %)
Izpolnjevanje pričakovanj zaposlenih ali njihovih predstavnikov (79 %)	Italija (93 %) Estonija (91 %) Norveška (90 %)	Poljska (48 %) Slovaška (53 %) Češka (53 %)
Izogibanje denarnim kaznim inšpektorata za delo (78 %)	Italija (96 %) Portugalska (93 %) Bolgarija (91 %)	Švica (57 %) Islandija (57 %) Črna gora (60 %)
Skrb za ugled organizacije (77 %)	Estonija (93 %) Ciper (92 %) Italija (92 %)	Poljska (39 %) Francija (61 %) Danska (68 %)
Ohranjanje ali povečanje storilnosti (64 %)	Portugalska (88 %) Turčija (86 %) Ciper (86 %)	Poljska (30 %) Francija (41 %) Madžarska (51 %)

Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28.

- Po posameznih državah je najmanjši delež zabeležen v Srbiji (9 %), Črni gori (11 %), Sloveniji (14 %) in Litvi (14 %), medtem ko je največji v Italiji (67 %), Turčiji (60 %) in Grčiji (54 %). Zanimivo je, da v skandinavskih državah (Danska, Finska, Norveška in Švedska) kot glavno težavo pri obravnavanju varnosti in zdravja pri delu izpostavljajo pomanjkanje časa ali zaposlenih. O pomanjkanju finančnih sredstev kot glavni težavi pa najpogosteje poročajo poslovne enote iz Litve, Latvije, Črne gore, Malte, Romunije, Srbije, Slovenije, Slovaške, Bolgarije in Cipra.
- Kot je bilo že prikazano, so nekatera psihosocialna tveganja prisotna v precejšnjem delu poslovnih enot iz EU-28. Zlasti navajajo delo s težavnimi strankami, bolniki in učenci ter delo pod časovnim pritiskom. Poudarjeno je bilo tudi, da se zdi, da so psihosocialni dejavniki zahtevnejši za upravljanje, kar dokazuje pomanjkanje informacij ali ustreznih preventivnih orodij za njihovo učinkovito obravnavo.
- Anketa ESENER-2 je kot glavno težavo pri obravnavanju psihosocialnih tveganj izpostavila nenaklonjenost odkritemu pogovoru o teh vprašanjih (30 % poslovnih enot iz EU-28). Kot

Slika 7: Težave pri obravnavanju psihosocialnih tveganj glede na velikost poslovne enote (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Poslovne enote iz EU-28, ki poročajo, da je v njihovih poslovnih enotah prisoten vsaj en psihosocialni dejavnik tveganja.

vse ostale težave, se z velikostjo poslovne enote pogosteje navaja tudi slednja (glej sliko 7).

- Primerjava gospodarskih dejavnosti kaže, da ustanove v javni upravi pogosteje poročajo o tej težavi (38 %), medtem ko so po posameznih državah največji deleži zabeleženi na Finskem (44 %), Irskem (40 %) in v Franciji (36 %), najmanjši pa v nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji, Sloveniji (obe 15 %) in na Madžarskem (17 %). Obravnavanje psihosocialnih tveganj je najpogosteje navedena težava v 20 državah.

- Druga najizrazitejša ovira pa je pomanjkanje zavedanja med zaposlenimi (26 %), o čemer dejansko najpogosteje poročajo poslovne enote iz Estonije, Hrvaške, Madžarske, Malte, Nizozemske, Portugalske, Romunije, Srbije, Španije, Švedske in Turčije. Poročanje o pomanjkanju zavedanja med zaposlenimi narašča skupaj z velikostjo poslovnih enot, po posameznih gospodarskih dejavnostih pa so deleži največji v predelovalnih dejavnostih (32 %).

Sodelovanje zaposlenih

Anketa ESENER razlikuje med neformalnim sodelovanjem (v smislu vključevanja zaposlenih) in formalnim sodelovanjem zaposlenih prek predstavnikov, kot so sveti delavcev in sindikalni zaupniki. To razlikovanje je pomembno, ker se ti dve obliki sodelovanja razlikujeta glede obsega in 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 treba za formalno ali institucionalizirano sodelovanje vzpostaviti formalne organe v skladu z nacionalnimi pravnimi okviri in družbenimi tradicijami. Slednje oblike sodelovanja so običajno precej odvisne od velikosti podjetja.

Kombinacija visokih ravni formalnega in neformalnega sodelovanja (v smislu socialnega dialoga) je kazalnik dobrega poslovanja, vključno s kakovostnim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu na splošno ter zlasti obvladovanjem psihosocialnih tveganj.

Posvetovanje

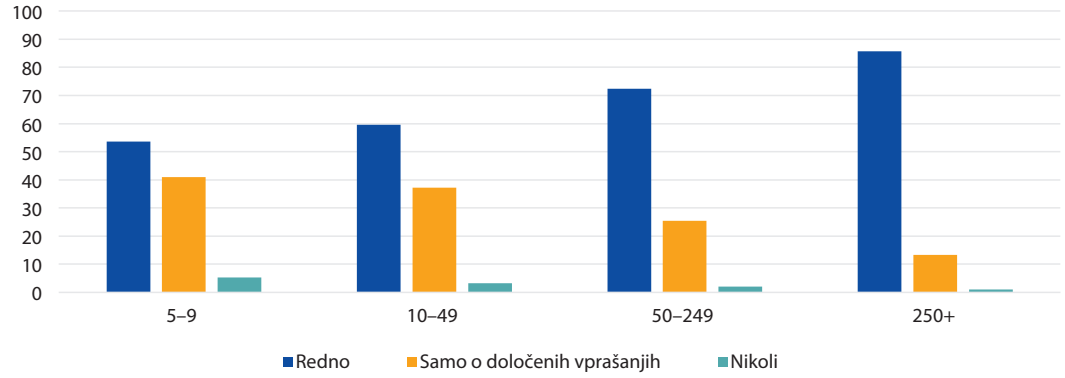
- Med poslovnimi enotami, ki so poročale o tem, da so tri leta pred anketo izvajale ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj, jih je 63 % iz EU-28 navedlo, da so bili v zasnovo in vzpostavitev takih ukrepov vključeni zaposleni. Vendar se te ugotovitve po posameznih državah razlikujejo, in sicer od 77 % poslovnih enot na Danskem in v Avstriji do 43 % na Slovaškem.

- Pričakovati bi bilo, da bodo zaradi narave psihosocialnih tveganj v ukrepe na tem področju neposredno vključeni zaposleni in da bodo pri tem tesno sodelovali vsi akterji na delovnem mestu.

- Iz ankete ESENER-2 izhaja, da 81 % poslovnih enot iz EU-28 vključuje svoje zaposlene v zasnovo ukrepov po izvedbi ocene tveganja, pri čemer med posameznimi gospodarskimi dejavnostmi ni bistvenih razlik. Zanimivo je, da se delež poslovnih enot, v katerih so zaposleni vključeni v zasnovo ukrepov počasi zmanjšuje z velikostjo poslovne enote, in sicer od 84 % med podjetji, v katerih je zaposlenih od pet do devet oseb, do 77 % med podjetji, v katerih je zaposlenih več kot 250 oseb.

- Iz ankete ESENER-2 je nadalje razvidno, da se vprašanja varnosti in zdravja pri delu „redno“ obravnavajo na sestankih med predstavniki zaposlenih in vodstvom v 56 % poslovnih enot iz EU-28, kjer obstaja formalno zastopanje zaposlenih.

Slika 8: Kako pogosto o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu razpravljajo predstavniki zaposlenih in vodstvo (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Poslovne enote iz EU-28, ki poročajo o določeni obliki zastopanja zaposlenih.

Ta delež se povečuje sorazmerno z velikostjo podjetij. Nasprotno pa je začasni odziv pogostejši v manjših podjetjih, saj jih 41 % poroča, da se o tem razpravlja le„kadar se pojavijo določena vprašanja", ta delež se zmanjšuje sorazmerno z velikostjo podjetij (glej sliko 8).

- Po navedbah 70 % poslovnih enot iz EU-28 se med takimi sestanki „praktično nikoli" ne pojavijo spori, povezani z varnostjo in zdravjem pri delu. Prisoten je jasen vzorec, povezan z velikostjo podjetja – večje kot je podjetje, večja je verjetnost, da bo poročalo o sporih.

- Glavni področji, pri katerih prihaja do sporov, predstavljajo ukrepi, ki jih je treba sprejeti, (56 %) in naložbe v opremo (45 %). Ta ugotovitev je značilna za vse gospodarske dejavnosti, ne glede na velikost podjetja.

Formalno zastopanje zaposlenih

V zvezi s formalnim zastopanjem zaposlenih 25 % poslovnih enot iz EU-28 poroča, da v podjetju obstaja svet delavcev, 15 % pa jih poroča o sindikalnem zaupniku. Kot je prikazano na sliki 9, pogostost formalnega zastopanja zaposlenih narašča z velikostjo podjetja.

- O največjih deležih sveta delavcev in sindikalnih zaupnikov poročajo poslovne enote iz javne uprave ter izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva.

- Skandinavske države poročajo o največjem deležu sindikalnih zaupnikov: in sicer Norveška (71 %), Islandija (55 %) in Švedska (54 %), o najmanjšem pa poročata Albanija (6 %) in Estonija (7 %). Največji deleži sveta delavcev so zabeleženi v Luksemburgu (41 %), Franciji (39 %) in na Slovaškem, medtem ko so najmanjši na Islandiji (4 %), Češkem, v Srbiji in na Portugalskem (5 %).

Formalno zastopanje zaposlenih v zadevah varnosti in zdravja pri delu

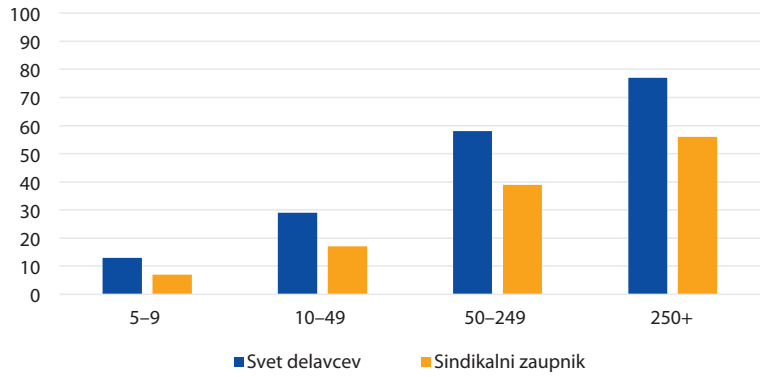
- V anketi ESENER-2 smo glede formalnega zastopanja zaposlenih (slika 10) v zadevah varnosti in zdravja pri delu postavili vprašanje o prisotnosti delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter odbora za varnost in zdravje pri delu. Najpogosteje se je poročalo o delavskem zaupniku za varnost in zdravje pri delu, in sicer v 58 % poslovnih enot iz EU-28. Največji delež je zabeležen v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu (67 %), predelovalnih dejavnostih (64 %) ter javni upravi (59 %).

- O odboru za varnost in zdravje pri delu je poročalo 21 % poslovnih enot iz EU-28. Po posameznih gospodarskih dejavnostih pa jih je znova največ v javni upravi (36 %) ter izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu (30 %).

- Te ugotovitve so po pričakovanjih zelo odvisne od velikosti podjetja. Slednje velja zlasti za odbore za varnost in zdravje pri delu, katerih obstoj narašča z velikostjo poslovnih enot.

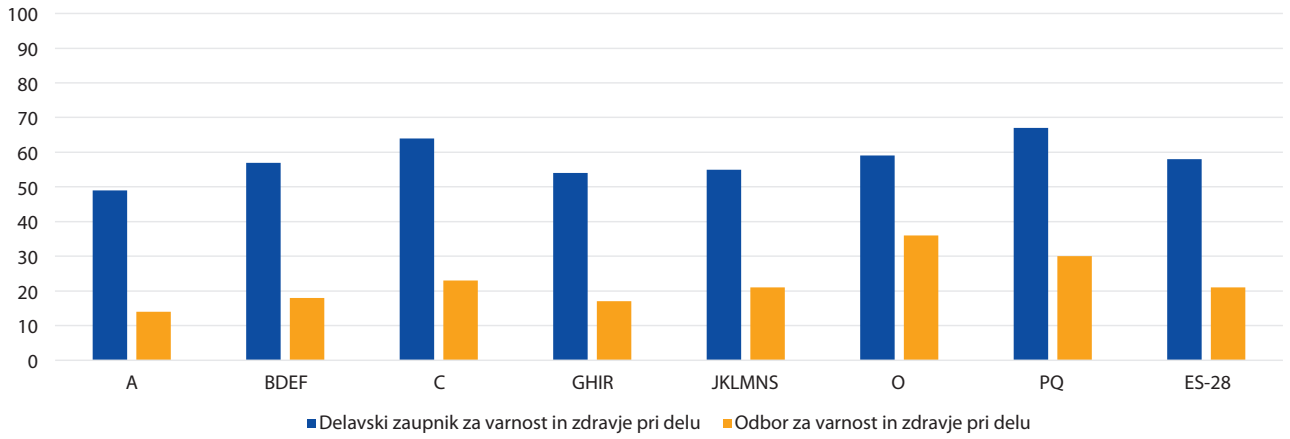
- Prisotnost delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu je najpogostejša v Italiji (87 %), Romuniji in Litvi (78 %), medtem ko je najmanj pogosta v Črni gori (17 %), Grčiji (17 %) in Albaniji (20 %). V zvezi z odbori za varnost in zdravje pri delu so največji deleži zabeleženi na Danskem (50 %), v Bolgariji (44 %) in Turčiji (40 %), najmanjši pa v Latviji (2 %), nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji (3 %) in na Madžarskem (3 %).

Slika 9: Formalno zastopanje zaposlenih v poslovni enoti: svet delavcev in sindikalni zaupnik, glede na velikost poslovne enote (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28, vprašanja postavljena tistim državam, v katerih take oblike zastopanja obstajajo.

Slika 10: Formalno zastopanje zaposlenih v poslovni enoti po posameznih gospodarskih dejavnostih: delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu in odbor za varnost in zdravje pri delu (% poslovnih enot, EU-28).



Izhodišče: Vse poslovne enote iz EU-28 – velikost je odvisna od nacionalnih pragov za te oblike zastopanja.

Področja NACE Rev. 2:A: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo; **B, D, E, F**: Gradbeništvo, ravnanje z odpadki, oskrba z vodo in električno energijo; **C**: Predelovalne dejavnosti; **G, H, I, R**: Trgovina, promet, gostinstvo in rekreacijske dejavnosti; **J, K, L, M, N, S**: IT, finance, poslovanje z nepremičninami in druge tehnične, znanstvene ali storitvene dejavnosti; **O**: Javna uprava; **P, Q**: Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo.

- V 80 % poslovnih enot iz EU-28, ki imajo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, poročajo o tem, da so zaupniku zagotovili usposabljanje med delovnim časom, da je lahko opravil svoje naloge. Ugotovitve po posameznih gospodarskih dejavnostih ne kažejo velikih razlik, vzorec pa je močneje viden glede na velikost, saj se delež povečuje skupaj z velikostjo poslovne enote. Nekaj razlik obstaja med posameznimi državami, pri čemer so deleži največji na Slovaškem (94 %), v Estoniji (92 %) in na Češkem (89 %), najmanjši pa v Albaniji (43 %), Črni gori (53 %) in na Madžarskem (64 %).

Metodologija ankete

- Anketiranje je bilo izvedeno poleti in zgodaj jeseni leta 2014 v zasebnih in javnih organizacijah, in sicer v poslovnih enotah s pet ali več zaposlenimi. Zajete so bile vse gospodarske dejavnosti, razen dejavnosti zasebnih gospodinjstev (NACE T) ter dejavnosti eksteritorialnih organizacij in teles (NACE U).

- Zajetih je bilo 36 držav, in sicer vseh 28 držav članic EU, šest držav kandidatk (Albanija, Islandija, Črna gora, nekdanja jugoslovanska republika Makedonija, Srbija in Turčija) ter dve državi Efte (Norveška in Švica).

- Anketiranih je bilo skupaj 49 320 poslovnih enot, na vprašanja pa je odgovarjala „oseba, ki ve največ o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v organizaciji". V posamezni državi je bilo anketiranih od približno 450 poslovnih enot na Malti do 4 250 v Združenem kraljestvu (glej velikosti vzorcev po državah na spletni strani: http://www.esener.eu).

- V Sloveniji, Španiji in Združenem kraljestvu so se odločili povečati referenčni vzorec, na katerem se je izvajalo anketiranje, stroške česar so krile ustrezne nacionalne ustanove.

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

- Terensko delo je opravila organizacija TNS DeutschlandGmbH in njena mreža terenskih središč po Evropi.

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

- Pri oblikovanju vzorcev smo poskušali zagotoviti potrebno kakovost in mednarodno primerljivost.

- Vprašalnik je sestavila skupina strokovnjakov, ki se ukvarja s pripravo raziskav ter varnostjo in zdravjem pri delu (zlasti psihosocialnimi tveganji), skupaj z zaposlenimi pri Evropski agenciji za varnost in zdravje pri delu.

- Več informacij o metodologiji ankete ESENER je navedenih na spletni strani: http://www.esener.eu

Dodatne informacije

Poročilo o „prvih ugotovitvah" je bilo objavljeno februarja 2015 in je na voljo na: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view. Podrobnejši rezultati bodo na voljo na spletni strani: http://www.esener.eu. Od junija 2015 pa bo zbirka podatkov ESENER dostopna prek arhiva podatkov Združenega kraljestva (UKDA) Univerze v Essexu na spletni strani: http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx

Nadaljnje analize podatkov bodo izvedene v obdobju 2015–2016 in objavljene leta 2017.

Vodenje projekta: Xabier Irastorza, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (*EU-OSHA*)

Europe Direct je služba za pomoč pri iskanju odgovorov na vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.

Brezplačna telefonska številka (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu.
Dostop je mogoč na strežniku Europa (http://europa.eu).

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2015

ISBN: 978-92-9240-720-9

doi: 10.2802/529858

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2015

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

TE-RO-15-102-SL-N

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) prispeva k temu, da bi Evropa postala varnejše, bolj zdravo in produktivnejše delovno okolje. Proučuje, pripravlja in širi zanesljive, uravnotežene ter nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje za povečevanje ozaveščenosti. Ustanovila jo je Evropska unija leta 1994, sedež pa ima v Bilbau v Španiji. Agencija združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in sindikatov ter vodilne strokovnjake iz vseh držav članic EU in zunaj njenih meja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu *(EU-OSHA)*
Enota za preventivo in raziskave
Santiago de Compostela 12, 5. nadstropje,
48003 Bilbao, Španija
Tel. +34 944358400
E-naslov: information@osha.europa.eu

http://osha.europa.eu

Urad za publikacije