



Partnerstvo za preprečevanje tveganj

Kaj nam lahko raziskava ESENER pove o upravljanju varnosti in zdravja na delovnem mestu in sodelovanju delavcev?

Etbin Tratnik, višji svetovalec, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Sektor za varnost in zdravje pri delu



Evropska agencija
za varnost in zdravje
pri delu

Oktober 2013 | Seminar "Partnerstvo za preprečevanje tveganj"

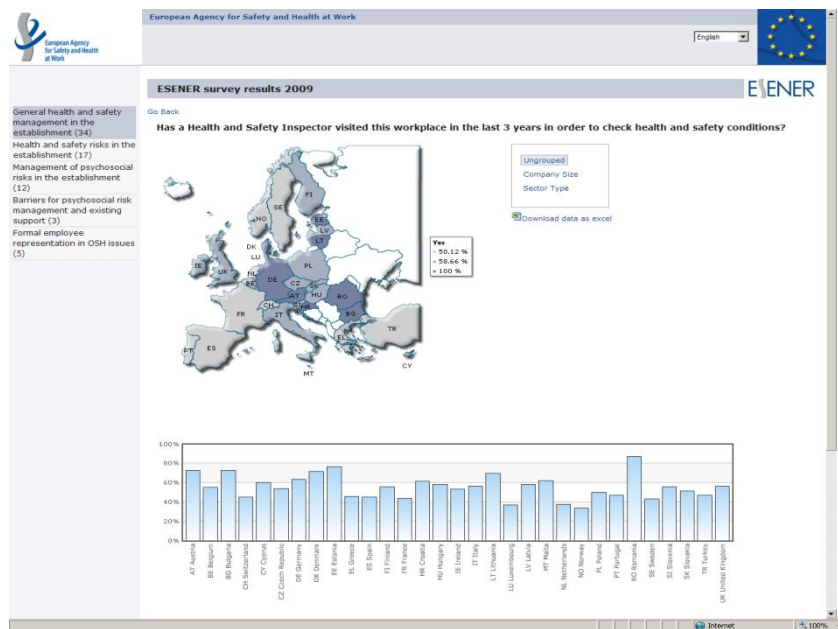


ESENER

Raziskava ESENER – pregled upravljanja varnosti in zdravja pri delu v 31 državah

Leta 2009 je bilo opravljenih 36 000 razgovorov z vodstvenimi delavci in predstavniki zaposlenih na 29 000 delovnih mestih.

V okviru raziskave ESENER so jim bila zastavljena vprašanja o upravljanju varnosti in zdravja, obvladovanju stresa, nasilja in nadlegovanja ter o načinih vključevanja delavcev.



Raziskava ESENER – pregled upravljanja varnosti in zdravja pri delu v 31 državah

ESENER – Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih

Po začetni analizi (v letu 2009) so bili v letu 2011 izvedene štiri poglobljene sekundarne analize.

V **štirih poročilih** so obravnavana naslednja vprašanja:

- **upravljanje varnosti in zdravja pri delu;**
- **zastopanje delavcev ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu;**
- dejavniki, ki vplivajo na učinkovito upravljanje psihosocialnih tveganj;
- upravljanje psihosocialnih tveganj – spodbude, ovire, potrebe in sprejeti ukrepi.

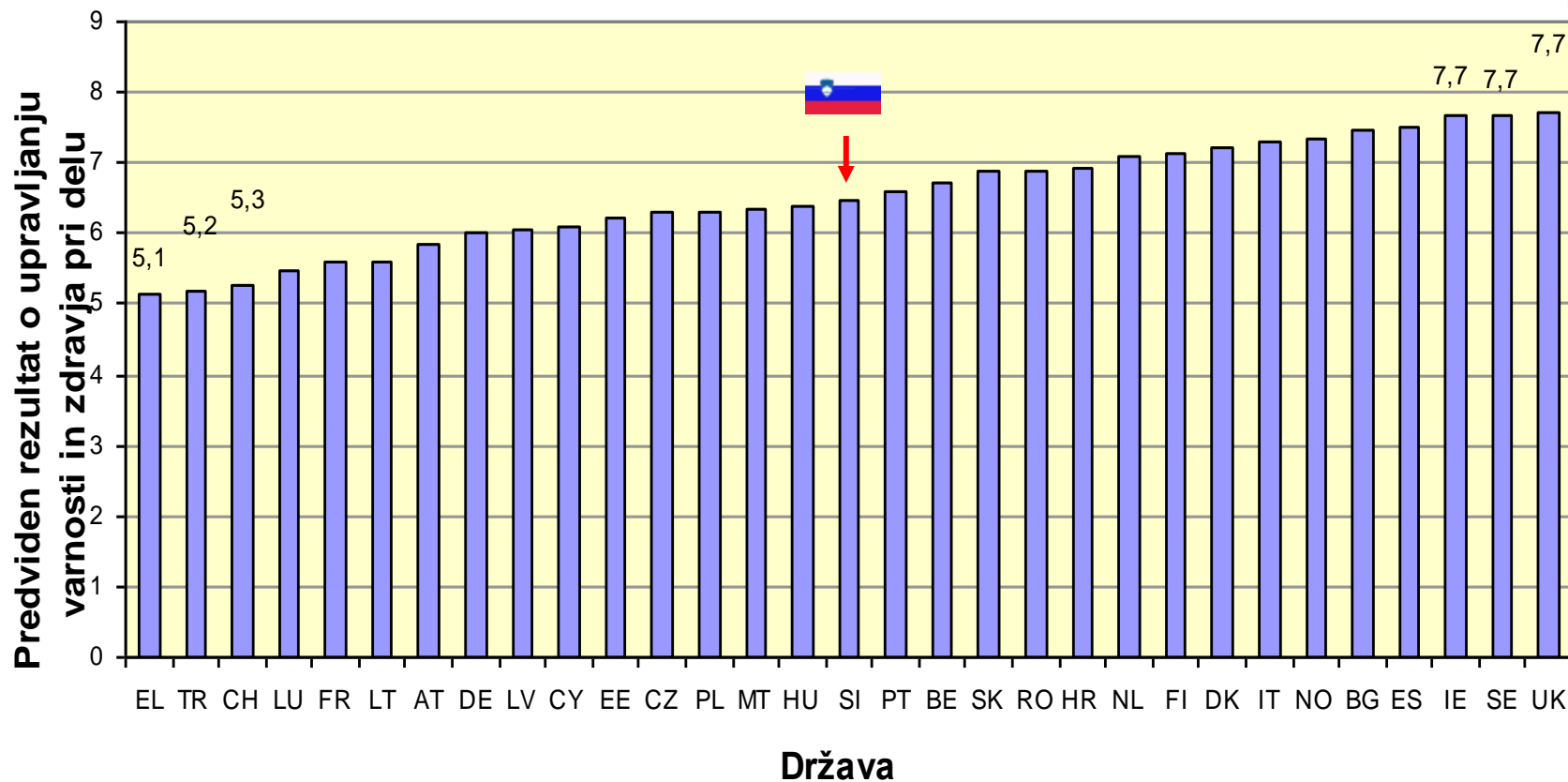
Kaj nam raziskava ESENER pove o vodilni vlogi in pobudah vodstva?

- **Raziskava je vključevala vprišanja neposrednega pomena:**
 - Ali se na najvišjih sestankih vodstva redno razpravlja o vprašanih varnosti in zdravja pri delu?
 - Ali obstaja politika, sistem upravljanja ali akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu?
- **in dodatna vprašanja, kot so:**
 - Ali so vzpostavljeni ustrezni postopki?
 - Ali izvajate preventivne ukrepe?
 - Ali uporabljate strokovne informacije?
- **Če ta vprašanja združimo, dobimo skupni rezultat o varnosti in zdravju pri delu**

9 vprašanj (spremenljivk), ki so bila upoštevana pri sestavljenem rezultatu o upravljanju varnosti in zdravja pri delu

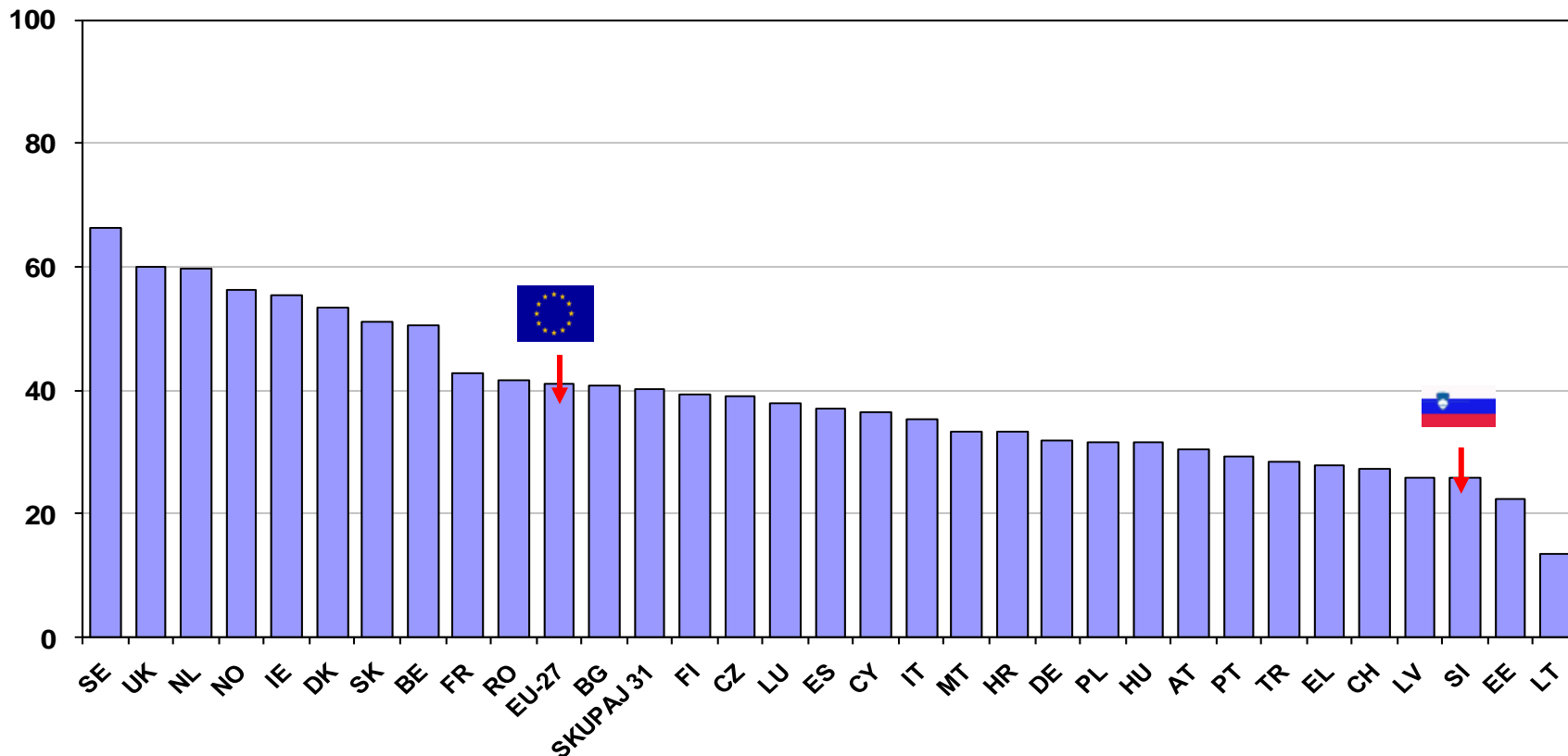
1. Kakšne storitve na področju varnosti in zdravja pri delu uporabljate, bodisi da jih zagotavljate z lastnimi kadri ali na podlagi pogodbe z zunanjim izvajalcem?
2. Ali vaša poslovna enota redno analizira vzroke odsotnosti z dela zaradi bolezni?
3. Ali ste sprejeli ukrepe, ki bi olajšali vrnitev zaposlenih na delovno mesto po dolgotrajni odsotnosti z dela zaradi bolezni?
4. Ali v vaši poslovni enoti obstaja dokumentirana politika, izdelan sistem upravljanja ali akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu?
5. Ali se na najvišjih sestankih vodstva redno, občasno ali praktično nikoli ne razpravlja o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu?
6. Gledano celovito, kako bi ocenili stopnjo vključenosti vodilnih in vodstvenih delavcev ter nadzornikov v upravljanje varnosti in zdravja pri delu?
7. Ali varnost in zdravje pri delu na delovnih mestih v vaši poslovni enoti redno preverjajo v sklopu ocenjevanja tveganja?
8. Ali je vaša poslovna enota uporabila informacije o varnosti in zdravju pri delu katerega od upravnih organov ali institucij?
9. Ali ima vaša poslovna enota delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu?

Skupni rezultat o upravljanju varnosti in zdravja pri delu



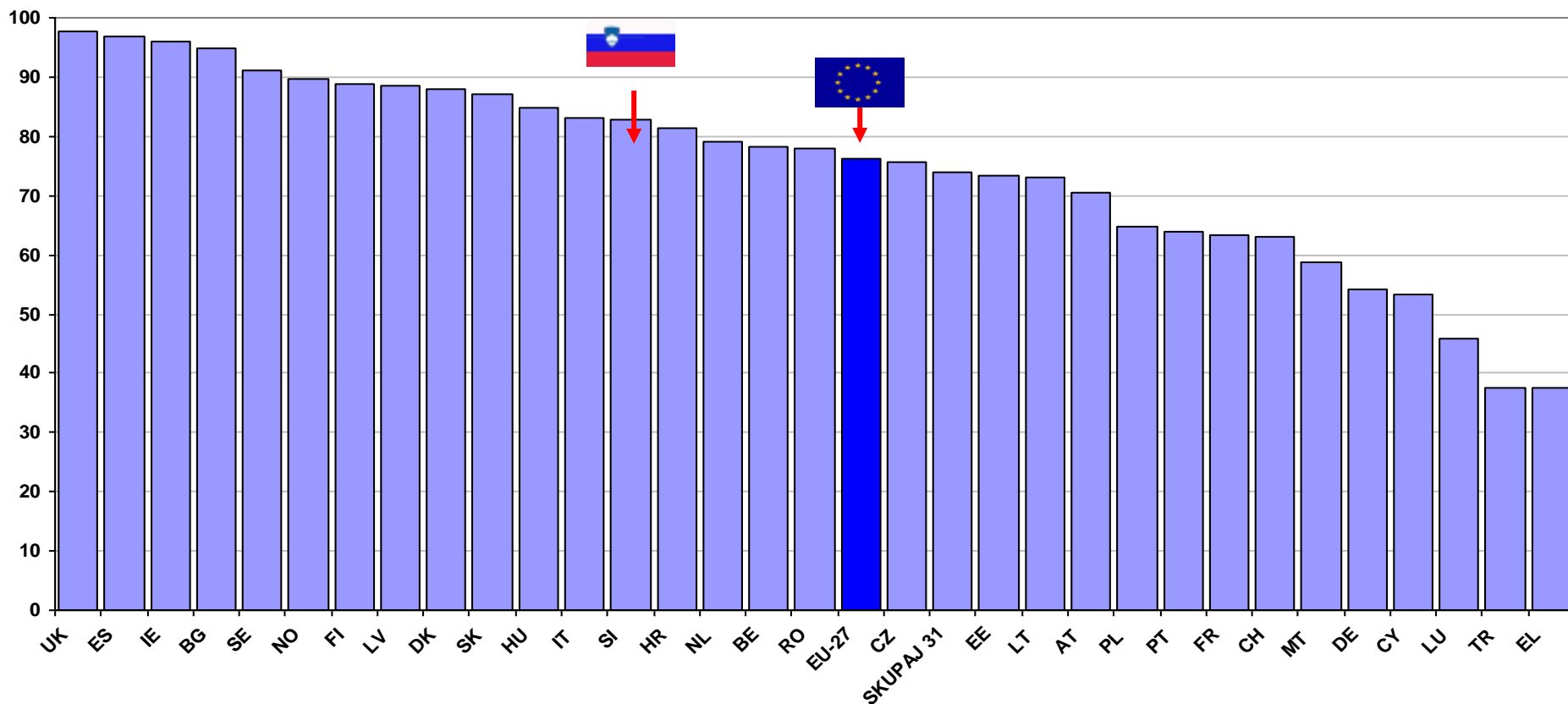
Redno razpravljanje o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu na najvišjih sestankih vodstva

% poslovnih enot

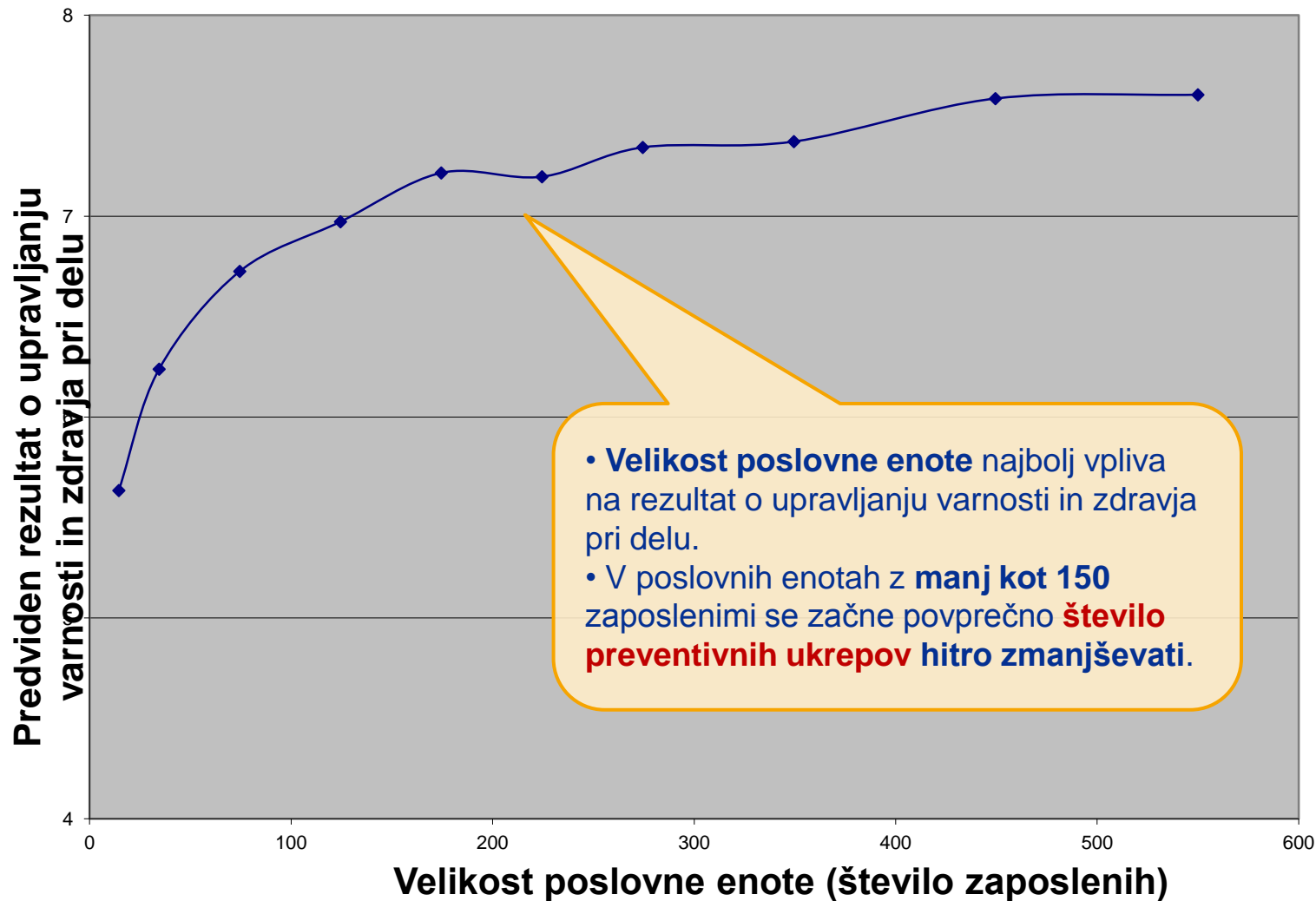


Obstoj dokumentirane politike, izdelanega sistema upravljanja ali akcijskega načrta varnosti in zdravja pri delu

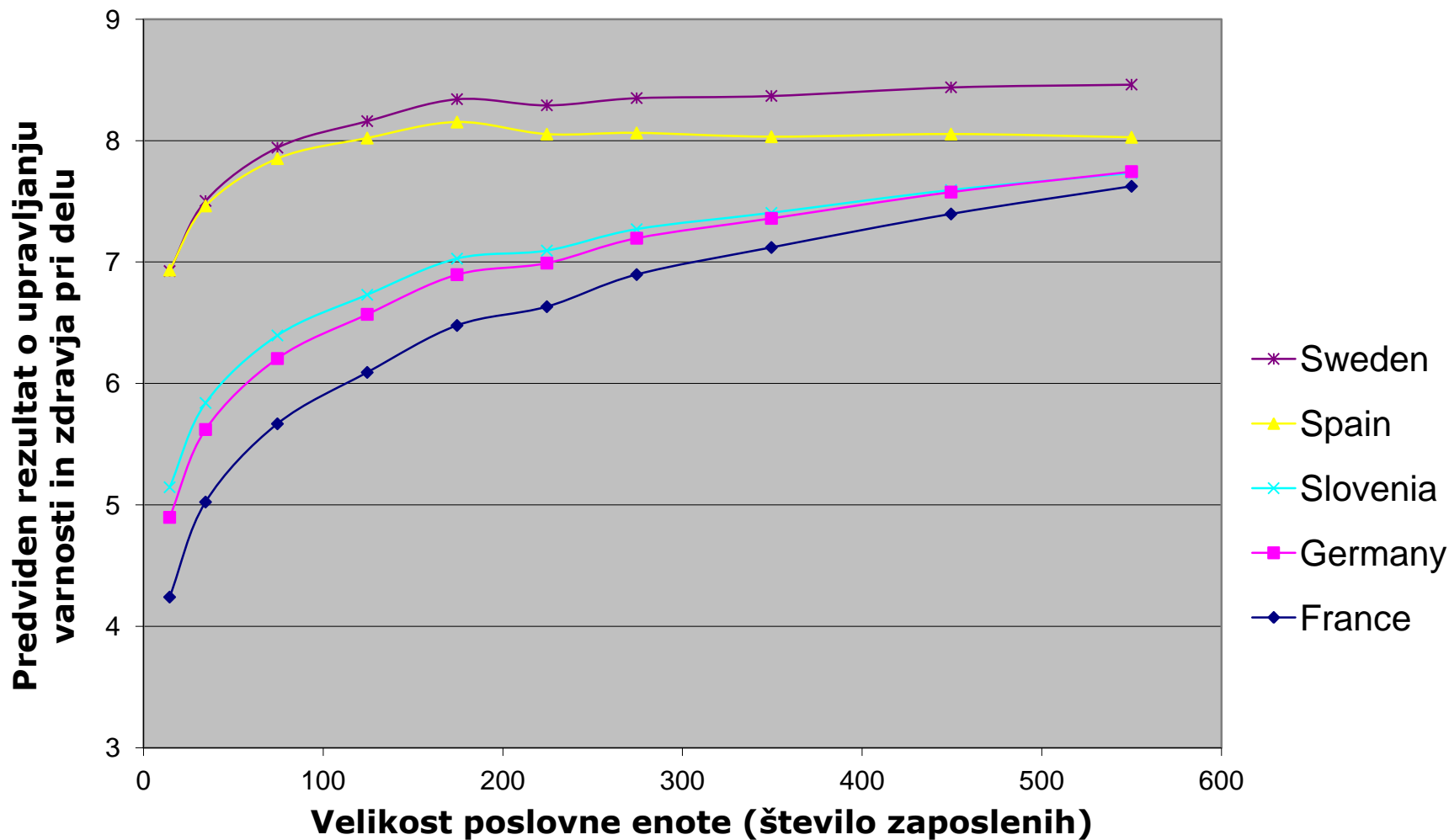
% poslovnih enot



Velikost poslovne enote in skupni rezultat o upravljanju varnosti in zdravja pri delu



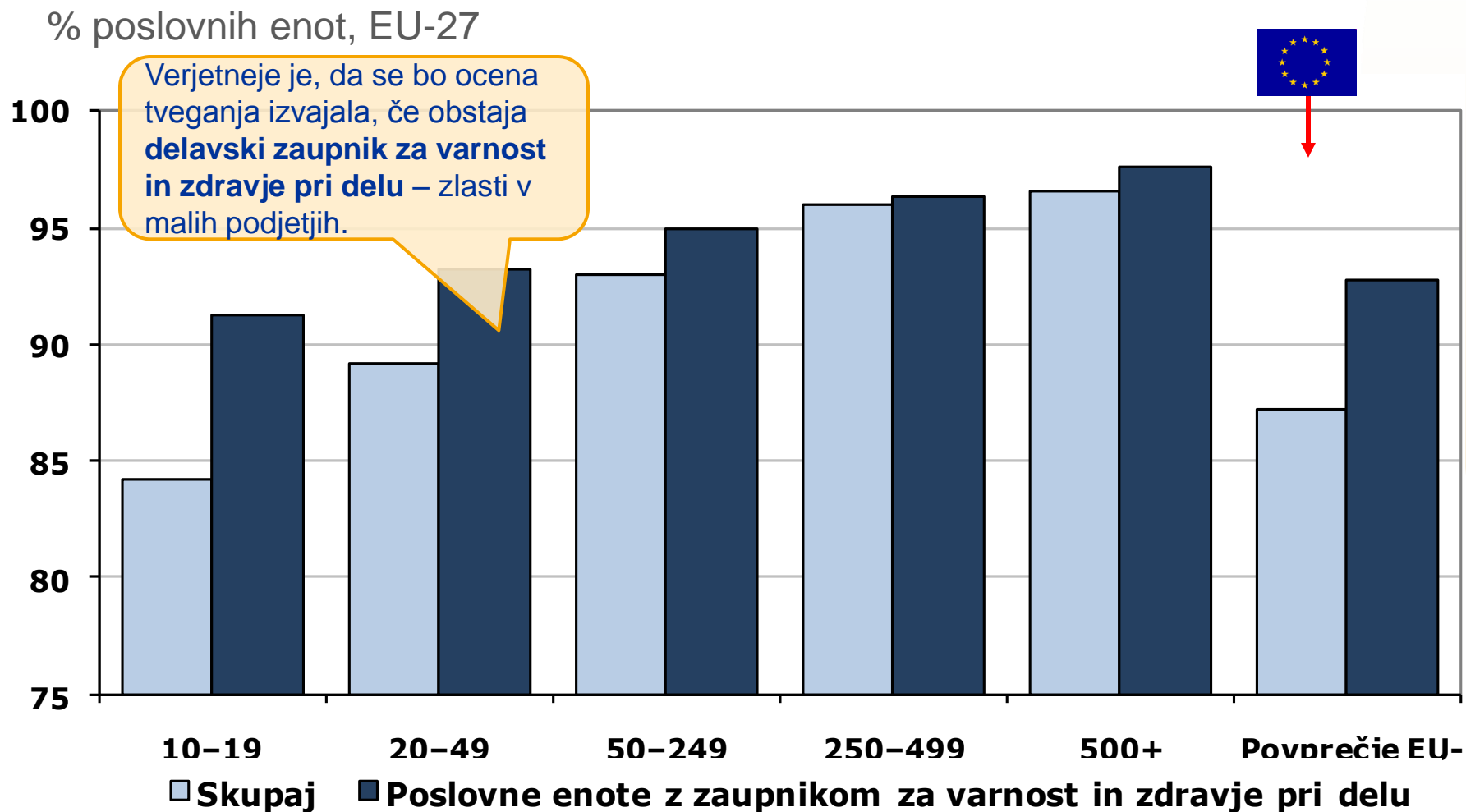
Velikost poslovne enote in skupni rezultat o upravljanju varnosti in zdravja pri delu v različnih državah



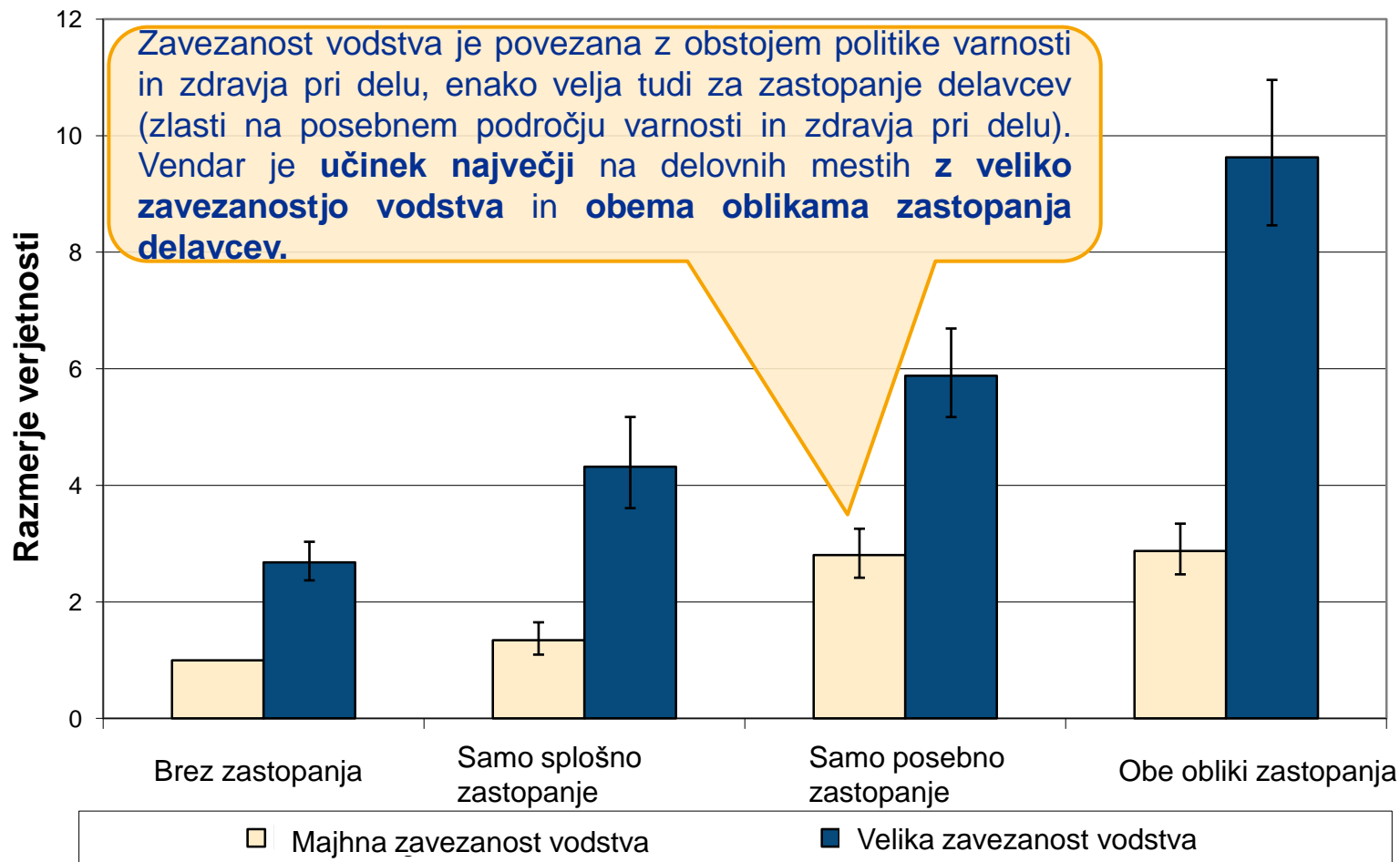
Kaj nam raziskava ESENER pove o sodelovanju delavcev pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu?

- **Kakšna oblika sodelovanja delavcev se uporablja?**
 - Neposredno vključevanje delavcev ali sodelovanje prek zastopnikov (delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu, svet delavcev ali sindikat)
 - Kako to vpliva na postopke oziroma ukrepe za upravljanje varnosti in zdravja pri delu?
- **Kaj je pokazala sekundarna analiza, ki povezuje obliko sodelovanja delavcev in zavezanost vodstva?**

Redno preverjanje delovnih mest v okviru ocene tveganj: učinek zastopanja delavcev

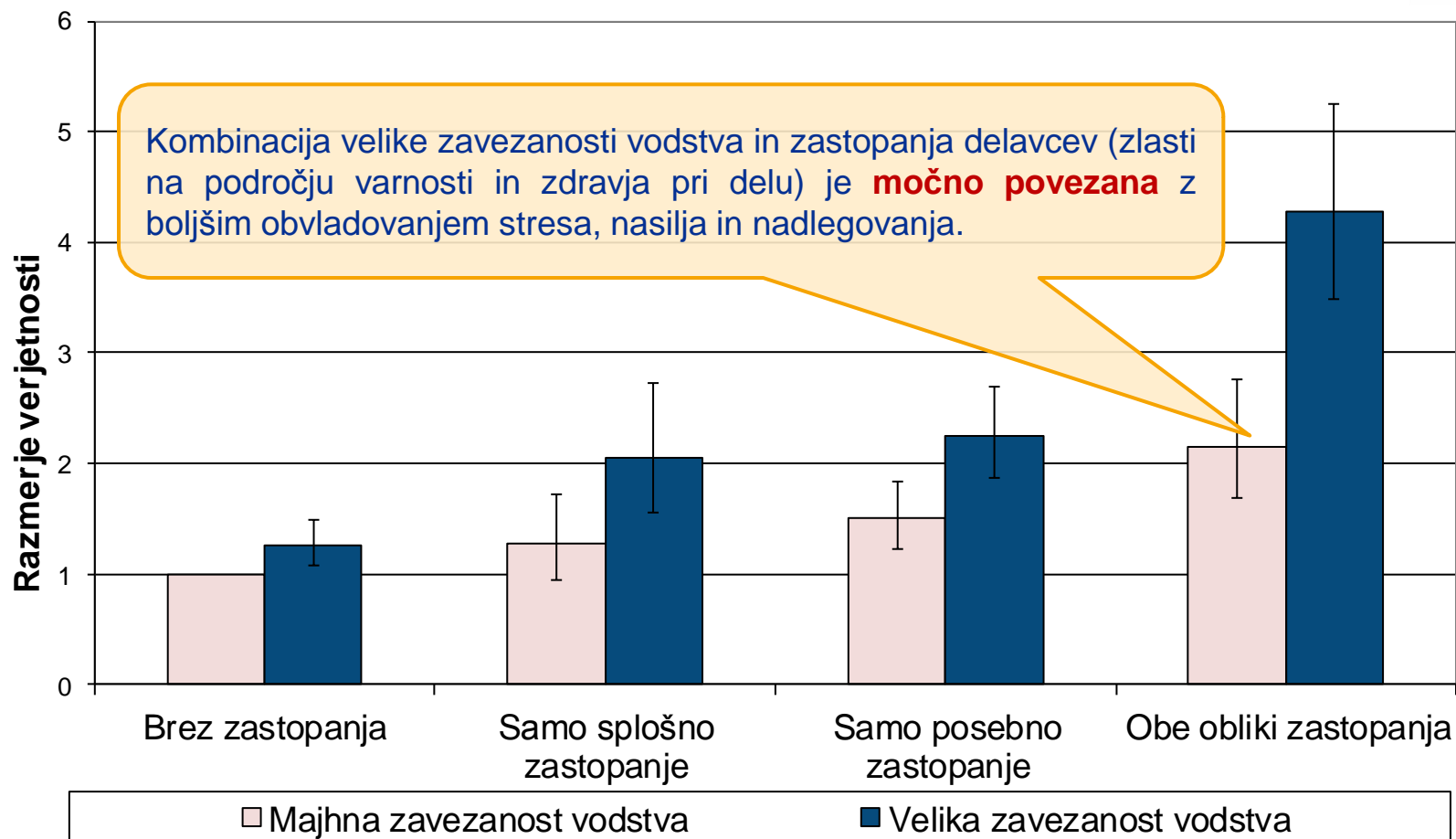


Učinek zastopanja delavcev in zavezanosti vodstva na verjetnost obstoja politike varnosti in zdravja pri delu



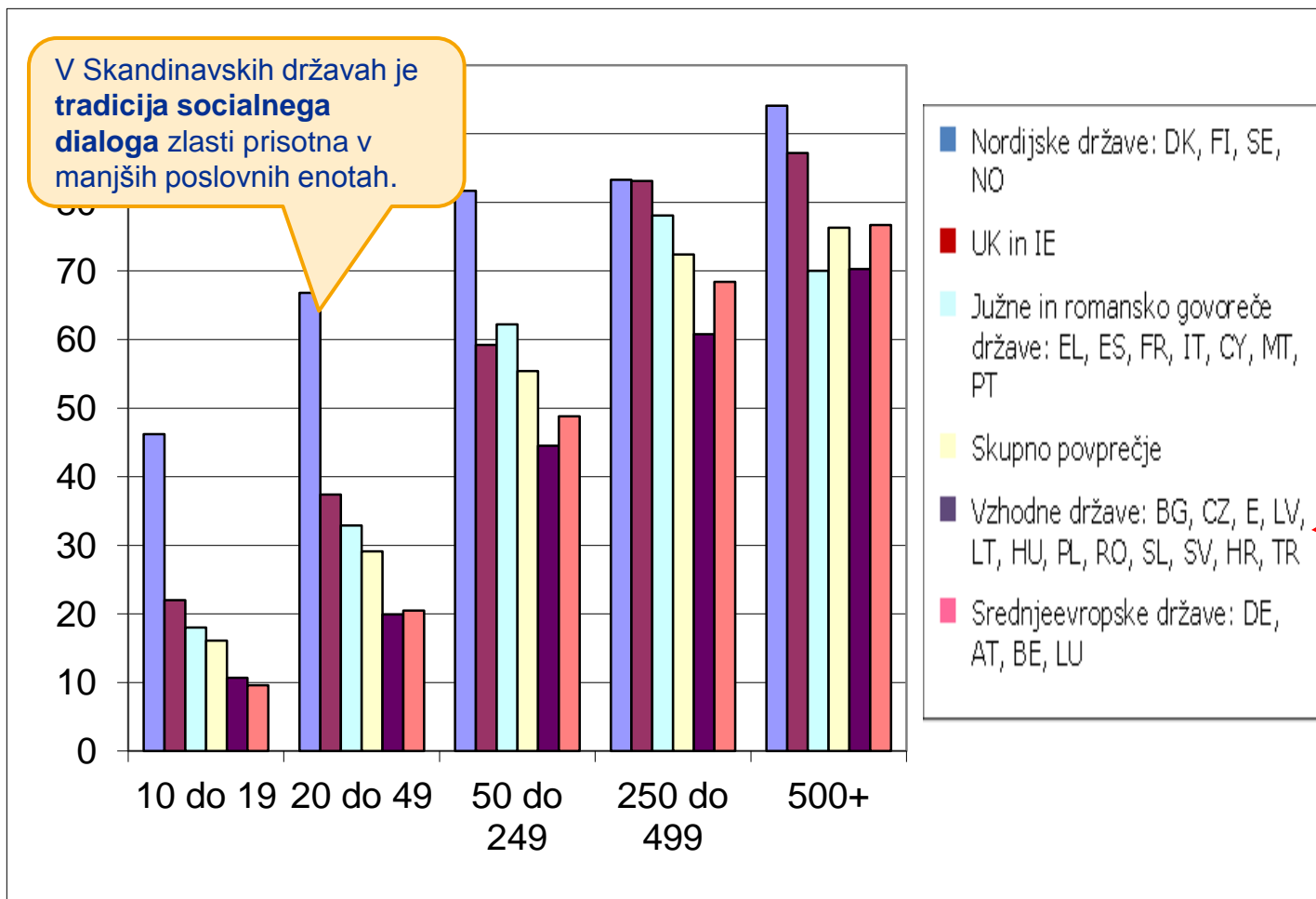
Obliki zastopanja delavcev: splošno — sindikat; posebno za varnost in zdravje pri delu — svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu

Učinek zastopanja delavcev in zavezanosti vodstva na prisotnost ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj



Obliki zastopanja delavcev: splošno — sindikat; posebno za varnost in zdravje pri delu — svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu

Kje najdemo veliko zavezanost vodstva v kombinaciji z obema oblikama zastopanja delavcev – splošno in posebno?



Obliki zastopanja delavcev: splošno — sindikat; posebno za varnost in zdravje pri delu — svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu

Povzetek glavnih ugotovitev iz študij o upravljanju varnosti in zdravja pri delu ter sodelovanja delavcev pri varnosti in zdravju

- **Podjetja zavzemajo sistematični pristop k upravljanju varnosti in zdravja pri delu**
 - Zdi se, da ciljno usmerjen pristop iz okvirne direktive učinkovito spodbuja podjetja, da obravnavajo varnost in zdravje pri delu z uporabo skladnega pristopa, ki temelji na sistemih.
- **Najmanjše poslovne enote potrebujejo podporo**
 - V poslovnih enotah z manj kot 150 zaposlenimi se začne upravljanje varnosti in zdravja pri delu hitro zmanjševati, vendar se obseg tega zmanjšanja razlikuje med državami.
- **Sodelovanje delavcev je ključen dejavnik uspeha**
 - Vpliv zaupnikov za varnost in zdravje pri delu je velik; potrebujejo dodatno podporo, zlasti pri spopadanju z izzivi, ki jih prinašajo psihosocialna tveganja.
- **Sodelovanje delavcev ter vodilna vloga in pobude vodstva**
 - Na delovnih mestih z veliko zavezanostjo vodstva in obema oblikama zastopanja delavcev (posebej za varnost in zdravje pri delu ter sindikalno obliko) je skoraj **desetkrat večja verjetnost** za obstoj politike varnosti in zdravja pri delu kot na delovnih mestih, kjer ni zavezanosti ali zastopanja.

www.esener.eu

- Preberite več o raziskavi ESENER (rezultati, metodologija)
- Prenesite publikacije
- Uporabite **interaktivno orodje** za prikaz **rezultatov po državah**, velikostih poslovne enote ali dejavnostih
- **Naslednja raziskava** bo potekala v letu **2014** (vprašanja glede kostno-mišičnih obolenj, vključena podjetja z 5 ali več delavci - tudi v kmetijstvu, večji vzorec, več obravnavanih dejavnosti, vključenost do 35 držav, razne druge izboljšave metodologije)

HVALA ZA POZORNOST!

