

Predhovor

Cieľom tejto brožúry je informovať o diskusiách k novej stratégii práce Spoločenstva v oblasti BOZP na roky 2007 – 2012. Je to obdobie, kedy sa musí politika Spoločenstva v oblasti BOZP venovať množstvu komplexných oblastí – príliš veľkých na to, aby sme ich vymenovali všetky, ale niektoré z nich vyčnievajú nad inými. Zvyšovanie závislej zamestnanosti prostredníctvom personálnych agentúr v skutočnosti pripravuje milióny pracujúcich o množstvo prostriedkov k uskutočneniu akcií v oblasti BOZP. Intenzifikácia práce a nové metódy riadenia obchodu sú spojené so stúpajúcimi muskuloskeletálnymi poruchami a psychologickými problémami. Obrovské množstvo pracujúcich je vystavených nebezpečným chemikáliám. Úmrtnosť na základe chemického rizika rozširuje ďalekosiahlo mieru úmrtnosti v rámci pracovných úrazov. Nebezpečné chemikálie, predovšetkým karcinogény, nie sú zvyčajne nahradené bezpečnejšími. Európska Únia z roku 2004 a nasledujúce rozširovania prehľbujú priepasti medzi národnými pomermi. Zdravotné riziká niektorých pracovných podmienok sú naďalej vďaka stereotypnému imidžu mužov a žien ignorované, a tým zabraňujú skutočnej rodovej rovnosti na pracovisku v oblasti BOZP.

Zoznam by mohol pokračovať. Hlavným cieľom je vypracovať stratégiu, ktorá by skutočne zlepšila pracovné podmienky a identifikovala prioritné opatrenia. Čerstvý impulz dodá len systematické posilňovanie prevenčných systémov ako takých. Jednoducho vyjadrené, je dôležitejšie vytvoriť štruktúrne podmienky pre prebiehajúce akcie k eliminácii rizík, ako len odpovedať na riziká na jednorazovej báze. Kľúčová tu je participácia zamestnancov. Bez významného rozšírenia demokracie na pracovisku a predovšetkým schopnosti zamestnancov byť súčasťou kontroly svojich pracovných podmienok je v rámci prevencie málo pravdepodobný udržateľný rozvoj. Tento cieľ prináša so sebou rozšírenie a etablovanie systémov zastupovania zamestnancov v rámci BOZP. Verejní činitelia majú tiež dôležitú úlohu. Konkrétnejšie, prvoradým záujmom sa teraz stalo posilnenie inšpektorátov práce.

Politika Spoločenstva stojí na križovatke. Nekompromisné sily voľného trhu používajú rozšírenie a iné faktory ako je postavenie Európy vo svete hospodárstva na obhajobu deregulácií, ktoré by zvedli Európsku Úniu z cesty oblasti voľného obchodu, kde by životné a pracovné podmienky nielenže neboli harmonizované, ale slúžili by ako variabilné zmeny, ktorými by niektoré krajiny zvyšovali svoju konkurencieschopnosť. A to by nevyhnutne prehľbilo nerovnosti. Pre odbory je neodmysliteľnou požiadavkou sociálnej spravodlivosti a rovnosti harmonizácia pracovných podmienok smerom na hor. Preto sa odbory pokúšajú vytvoriť prepojenia medzi národnými stratégiami prevencie a spoločnou stratégiou pre Európsku Úniu. Efektívna politika vyžaduje vo viacerých ohľadoch kombinovanú akciu na rozličných úrovniach: pracovné miesta, priemysly, regióny, krajiny a Európska Únia. ETUI – REHS oddelenie pre BOZP, ktoré sa stará o aktivity bývalého TUTB, využije naplno svoje zdroje k tomu, aby sa odbory aktívne zapojili do BOZP.

Pred rokom 2001 sme debatovali o publikácii, ktorá hodnotila návrhy odborových zväzov na politiku Spoločenstva v oblasti BOZP*. Viacero z týchto analýz stále platí. Tento príspevok začal objavom, že stratégia Spoločenstva použitá počas rokov 2002 – 2006 neobsahovala pevné ciele, bola oslabená častými nejasnými vyhláseniami o tom, čo je treba urobiť a bola nedostatočne zabezpečená zdrojmi.

* Pozri: A new impetus for Community occupational health policy, Brussels, ETUC / TUTB, 2001.

Nová stratégia musí byť konkrétnejšia a špecifickejšia, musí určiť prioritné opatrenia, vyčleniť zdroje, ktoré zodpovedajú potrebám a musí byť kontrolovaná v rámci pravidelných intervalov.

Táto publikácia obsahuje dva príspevky. Prvý je napísaný ako deklarácia Laurentom Vogelom, výskumníkom z ETUI-REHS oddelenia pre BOZP. Rozoberá veľkú časť diskusií zorganizovaných zástupcami odborových zväzov pôsobiacich v Luxemburskom poradnom výbore pre BOZP, kde odborári z dvadsiatich piatich krajín diskutovali o spoločnej stratégii počas obdobia niekoľkých mesiacov. Zhrnutie toho, o čom sa diskutovalo ukazuje schopnosť odborového hnutia napláňovať jasné ciele, ktoré jasne zohľadňujú zdravotné problémy súvisiace s prácou a ktoré boli zaznamenané v rozdielnych krajinách. Táto správa predstavuje súbor kľúčových princípov, ktoré majú plnú podporu Európskej konfederácie odborových zväzov (ETUI). Je adresovaná Európskym inštitúciám, ale taktiež nás zaväzuje k akčnosti. Rozdielne prvky tejto deklarácie budú formovať témy spoločných kampaní odborových zväzov počas nadchádzajúcich rokov. Mali by sme ich dostať do programu akcií odborových zväzov do každodennej práce našich organizácií.

Požiadali sme tiež Pascala Paoliho o stručné predstavenie prieskumov o pracovných podmienkach a ich zdravotnom dopade v Európe. Pascal Paoli bol jedným z architektov Európskeho prieskumu pracovných podmienok Dublinskej nadácie a pomohol vybudovať a viesť Observatórium rizík Agentúry v Bilbao. Súhlasil s tým, že nám poskytne obsahlu správu o kľúčových oblastiach BOZP, ktoré sa objavili v rozličných národných a európskych prieskumoch. Ďakujeme mu za to.

Walter Cerfeda, Tajomník konfederácie, ETUC

Marc Sapir, Riaditeľ oddelenia pre BOZP, ETUI – REH

OBSAH

Predhovor	1
Nový rámec stratégie práce Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci (BOZP) na roky 2007 – 2012. Laurent Vogel	5
Politika Spoločenstva v oblasti BOZP je dôležitá.	5
<u>Výsledky výskumu: Zmiešaná výsledková tabuľa</u>	6
Krátke ohľadnutie sa za predchádzajúcim obdobím (2002-2006)	8
Náš návrh novej stratégie Spoločenstva	10
Prvá priorita: posinenie preventívnych systémov	11
Druhá štrukturálna strategická priorita: dosiahnuť z rozšírenia úspech	17
Integrovanější prístup politiky prevencie k chemickým rizikám	19
Efektívnejšie akcie v rámci organizácie práce, predovšetkým k ochrane pred MSD (muskuloskeletálne ochorenia)	20
Mobilizácia všetkých aktérov	21
Medzinárodná dimenzia politiky Spoločenstva v oblasti BOZP	27
Prepojenie rozdielnych nástrojov	28
Ako prispeli odbory	30
BOZP v Európe. Inventúra naprieč prieskumami pracovných podmienok. Pascal Paoli	31
Prieskumy pracovných podmienok: pozadie a vývoj	31
Situácia a trendy	34
Ďalekosiahle dopady na zdravie	43
<u>Zopár záverov</u>	46

Nový rámec stratégie práce Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci (BOZP) na roky 2007 – 2012.

Laurent Vogel, výskumník, ETUI-REHS, Oddelenie BOZP

Zástupcovia odborových zväzov z 25 štátov Európskej Únie v Poradnom výbore pre BOZP vyzývajú naplánovaním svojich spoločných priorít pre rámcovanie novej stratégie Spoločenstva pre oblasť BOZP na roky 2007 – 2012 k tomu, aby pracovné podmienky boli naďalej na vrchole programu odborov. Toto vyhlásenie rozsiahlo načrtáva ich spoločný prístup, špecifickými aspektmi sa budú zaoberať iné dokumenty niekedy v budúcnosti.

Politika Spoločenstva v oblasti BOZP je dôležitá.

Politika práce Európskeho spoločenstva v oblasti BOZP priniesla hmatateľný prínos v rôznych členských štátoch. Predovšetkým Rámcová smernica z roku 1989 pomohla dať do pohybu nové veci. Ale celkový obraz nie je rovnomerne pozitívny. Potenciál ponúknutý politikou Spoločenstva nebol plne odhalený, pre preventívne systémy zostáva poškodený poľutovaniahodnými zlyhaniami. Taktiež sociálny a technologický rozvoj zmenili niektoré pracovné podmienky, ktorým sa venuje politika prevencie. Niektoré nebezpečenstvá sa môžu zmenšiť, zatiaľ čo iné sa zväčšia. To robí nevyhnutnou pravidelnú politiku overovania a tá musí vyústiť do akýchkoľvek zmien legislatívneho rámca, ktoré sa prejavia ako potrebné.

Po tom, čo bola Európska ústava odmietnutá referendumami vo Francúzsku a Holandsku si politickí konzervatívci vysvetlili po svojom, čo toto hlasovanie znamenalo, vyhlasujúc, že to je verejné odmietnutie Európy, ktorej regulácie sa privedmi miešali do každého aspektu ich každodenného života. Chceli dosiahnuť zmenu v rozličných oblastiach Európskej legislatívy. Ale toto je pokrivený obraz. Nedôvera voči plazivej byrokracii nie je to isté ako viera v holý vlastný záujem. To čo ľudia chcú pre výkon práce sú silnejšie a lepšie opatrenia Spoločenstva vedúce smerom k širšej harmonizácii životných a pracovných podmienok v Európe.

Odbory v štátoch Európskej Únie pevne oponujú akýmkoľvek dereguláciám v oblasti BOZP, alebo inému „legislatívnemu miestu na dýchanie“. Odsudzujú väčšinu vyhlásení o zjednodušení legislatívy, alebo „lepšej regulácii“ ako klam a dymové clony pre dereguláciu. Rámcová smernica a jej rozmanité individuálne smernice sú hlavnou oporou legálneho rámca Spoločenstva, ktorý musí byť adaptovaný s cieľom vytvorenia jednotného európskeho trhu. Prístup legislatívy Spoločenstva v oblasti BOZP je relatívne nekomplikovaný a jej implementácia je nevyhnutná k ochrane života a zdravia pracujúcich. Riadenie vyžaduje preložiť toto na zamestnávateľov a v menšom rozsahu na verejné orgány, čo je absolútne oprávnené a primerané s cieľom uskutočnenia cieľov. Skupina zastupujúca zamestnancov v rámci Poradného výboru nepokladá za dobré východisko program, ktorý by zjednodušil legislatívu BOZP.

Výsledky výskumu

Údaje z rôznych štátov Európskej únie ukazujú, že sociálne nerovnosti v oblasti BOZP narastajú a v tejto oblasti sú obrovským faktorom pracovné podmienky. Napríklad niektoré typy úmrtnosti spojenej s rakovinou ukazujú rozdiely profesijných skupín na trhu práce a odzrkadľujú vysoké úrovne pracovísk vystavených chemickému riziku. Existujú tiež široké priepasti medzi profesijnými skupinami v rámci kardiovaskulárnej úmrtnosti, z ktorých mnohé môžu byť vysvetlené nedostatkom autonómie zamestnancov v ich organizácii práce a stres, ale prispievajú tiež ďalšie faktory – ako neistota pracovného miesta a práca vo firmách, ktoré majú za sebou masívne prepúšťanie.

Pokiaľ sa pozrieme len na priame prípady úmrtnosti, tak Medzinárodná organizácia práce odhadla, že v roku 2005 zomrie v Európskej únii každý rok približne 130 000 ľudí v dôsledku pracovného úrazu, alebo na ochorenie spojené s prácou. Tieto údaje ukazujú na jednej strane na obrovskú cenu, ktorú platia zamestnanci za nedostatok prevencie a na druhej strane postupnú zmenu v profesijných zdravotných problémoch. Faktom je, že fatálne pracovné úrazy tvoria len veľmi malú časť z celku (okolo 4 až 5%, so širokou variáciou medzi štátmi). Len samotná expozícia nebezpečným látkam je zodpovedná za najmenej štyrikrát viac smrteľných prípadov ako pracovné úrazy.

Tieto čísla znamenajú, že vedecký a technologický pokrok určite nie je návod na zlepšenie pracovných podmienok. Naďalej zostáva široká priepasť medzi tým, čo môže prevencia urobiť a skutočným obrazom BOZP v našej spoločnosti.

V septembri 2005 začala Dublinská nadácia so svojím štvrtým prieskumom o pracovných podmienkach v Európskej únii. Závěry budú publikované v prvej polovici roku 2006 a ukážu aký pokrok sa dosiahol od prvého prieskumu v roku 1990. Tieto budú aktuálnou vstupnou informáciou, ktorá bude spoľahlivá v rámci diskusie o novom strategickom programe na obdobie 2007 – 2012.

Ale dokonca aj predtým, ako budú známe výsledky, poskytujú národné údaje z viacerých štátov Spoločenstva predčasné náznaky určitých dominantných trendov. Smernice Spoločenstva, predovšetkým Rámcová smernica z roku 1989, pomohla členským štátom zlepšiť ich legislatívu BOZP. Zatiaľ čo jej praktické použitie na pracoviskách je treba vyžadovať, niektoré pokroky sa presadili, prinajmenšom redukcia pracovných úrazov. Ale je to vratký proces, ktorý je oslabený šírením náhodného prepúšťania a najímania zamestnancov, manažérskymi metódami, ktoré redukujú kontrolu zamestnancov nad ich pracovnými podmienkami a ostrým zvýšením časového tlaku v práci.

Zamestnanci stále platia veľmi vysokú cenu za nedostatok prevencie. Súčasnú zistenia z národných prieskumov zahŕňajú:

- Expozícia francúzskych zamestnancov rizikám spojených s prácou a stresom vykázala stúpajúci trend medzi rokmi 1994 a 2003. Ale tento obraz utajuje trendy odchýlok s niektorými typmi zvýšenia a klesania expozície, a to významne v určitých prípadoch. Tak sú dlhé pracovné dni momentálne pod normou a opakujúca sa práca je rozšírená omnoho menej, ale stúpajú organizačné obmedzenia a fyzický nápor. Expozícia biologickému nebezpečenstvu sa nezmenila, ale zvýšila sa expozícia chemikáliám. Celkovo sú to práve nízko kvalifikovaní zamestnanci, ktorí pracujú v poľnohospodárstve a stavebníctve,

pre ktorých sa zhoršili riziká a stres.

- Piaty národný výskum pracovných podmienok v Španielsku, ktorý prebehol v roku 2003 zistil kuriózne, že napriek tomu, že podstatne viacej zdrojov bolo investovaných do ochrany, pracovné podmienky sa nezlepšili. V porovnaní s posledným výskumom, ktorý prebehol v roku 1999, sa organizácia prevencie rozhodne zlepšila z hľadiska čísiel. Podiel firiem so zástupcami BOZP sa zvýšil z 12,8% na 41,6%. V roku 1999 24% podnikov nemalo formu preventívnej služby. Toto sa znížilo o 9% v roku 2003, ale toto zvýšené preventívne opatrenie je vo veľkej miere kúpené od vonkajších poskytovateľov, ktorí nemajú veľa čo povedať k strategickým rozhodnutiam zamestnávateľa. Faktory organizácie práce sú zdrojom rastúcej nespokojnosti: skoro 10% zamestnancov sa sťažuje na to, že musí pracovať príliš rýchlo, 6% na nedostatok autonómie. Zdravotné dopady sú tiež jasné. 15,7% zamestnancov išlo navštíviť svojho lekára kvôli zdravotným problémom, ktoré súvisia s prácou počas roku, kedy prebiehal výskum (oproti 13% uvedeným vo výskume z roku 1999), zatiaľ čo 16,8% zamestnancov pravidelne berie lieky proti bolestiam (oproti 12,5% v roku 1999).

- Najnovší výskum o chorobách spojených s prácou vo Švédsku zistil, že v roku 2005 jeden zo štyroch švédskych zamestnancov trpel zdravotnými problémami spojenými s prácou. 28% žien a 22% mužov oznámilo, že trpelo chorobami spojenými s prácou počas 12 mesiacov trvania výskumu. Väčšina zdravotných problémov je spôsobená nepohodlnými pracovnými pozíciami, zaobchádzaním s ťažkým nákladom, opakujúcou sa prácou, stresom, harašmentom a násilím. Počet pracovných úrazov stále klesá, ale tak či tak: v roku 2004 bolo oznámených 30 484 pracovných úrazov (zamestnaní zamestnanci a samostatne zárobkovo činní) oproti 39 334 v roku 2000. Existujú zdravotné rozdiely medzi zamestnancami. 34% žien pracujúcich pri stroji v rámci strojárstva oznámilo zdravotné ochorenie spojené s výkonom práce v roku 2005. Ďalšie najviac postihnuté odvetvia sú služby a zdravotníctvo. Medzi mužmi spadá najvyššie percento zdravotných ochorení spojených s prácou – 25% na manuálnych zamestnancov; v rámci tejto kategórie majú vrcholné postavenie tesári a stolári – 31%. Zopár postihnutých si myslí, že sa neurobilo nič preto, aby sa ich pracovné podmienky zlepšili. Zo zamestnancov, ktorí oznámili zdravotné problémy 7% mužov a 9% žien povedalo, že sa urobili zmeny v ich práci s cieľom zlepšenia ich pomerov. Celkový počet pracovných hodín sa znížil u 3% mužov a 5% žien. Okolo 2% zamestnancov bolo preložených na inú pracovnú pozíciu v podniku a približne 3% odišlo od svojho zamestnávateľa. Kolektívne preventívne opatrenia boli tiež veľmi nejednotné: 31% žien a 24% mužov povedalo, že boli podniknuté kroky k predchádzaniu problémov, ktoré sa zhoršovali, alebo opakovali.

Úsilia vykonané počas posledných 15 rokov je potrebné spojiť v rámci koherentnejšej stratégie. To znamená pozrieť sa kriticky a dať nové vstupy do politik BOZP ako na národnej tak aj na úrovni Spoločenstva. Cieľ z roku 1986 harmonizovať pracovné podmienky počas dosahovania zlepšení je relevantnejší omnoho viac. Je to tento cieľ, za ktorý musí bojovať nová stratégia Spoločenstva na obdobie 2007 – 2012.

Krátke ohliadnutie sa za predchádzajúcim obdobím (2002-2006)

V marci 2002, prijala Európska komisia Komunikáciu ku stratégii Spoločenstva v rámci BOZP pre obdobie 2002 – 2006, ktorá bola mienená ako nástroj adaptácie zmien v spoločnosti a v práci. Analýzy v pozadí tejto stratégie boli vo všeobecnosti správne, ale stále im chýbajú praktické opatrenia a časový plán. Namiesto toho, aby sa vytvoril detailný pracovný program, bol preťažený všeobecnými vyhláseniami o potrebe kombinácie viacerých rozdielnych prístupov a nástrojov. Toto zlyhanie sa zhoršilo drastickou redukciou oddelenia BOZP Európskej komisie. Nečinnosť Rady ministrov a relatívne nepriaznivý politický kontext boli tiež jedným z tých väčších faktorov, ktoré k tomu prispeli.

Rýchly prehľad o tom, čo sa dosiahlo za štyri roky ukazuje, že zlyhania stratégie 2002 – 2006 neboli zveličené. Skutočný progres sa dosiahol v dvoch oblastiach legislatívy Spoločenstva – azbest a fyzikálne činitele. Prijatie Smernice 2003/18 dňa 27. marca 2003 predstavuje odlišný pokrok v oblastiach, ktoré sa týkajú azbestu. Prakticky to znamená, že akákoľvek výroba materiálu pre export, alebo výrobkov, ktoré obsahujú azbest je nelegálna. Ďalšie pozitívne aspekty zahŕňajú zníženie limitov expozície v zamestnaní na 0,1 vlákno/cm³ a rozšírenie rozsahu Smernice na niektoré kategórie doteraz nezahrnutých zamestnancov.

V rámci fyzikálnych činiteľov bola prijatá séria individuálnych smerníc na ochranu zamestnancov voči rizikám, ktoré vznikajú vystavením sa mechanickým vibráciám (Smernica 2002/44/EK), hluku (Smernica 2003/10/EK), elektromagnetickým poliam (Smernica 2004/40/EK) a umelej optickej radiácii (Smernica 2006/25/EK).

Európska dohoda o strese, ktorá bola uzatvorená 08. októbra 2004 medzi organizáciami odborov a zamestnávateľov by mohla predstavovať skutočný pokrok, pokiaľ by bola implementovaná a zakotvená v jednotlivých členských štátoch. Momentálne je príliš skoro posúdiť akým spôsobom prebiehajú národné vyjednávania ohľadne tejto dohody. Pokiaľ budú úspešné, tak je možné zamyslieť sa nad ďalšími témami pre európske kolektívne vyjednanie.

Predovšetkým vďaka politickému kontextu sa vyskytli mnohé omeškania. Pozastavené oblasti zahŕňujú revíziu Smernice o tehotných zamestnankyniach a rozvoj záväzných limitov expozície pre hlavné karcinogény. Otázniky visia nad ďalšími oblasťami, ako je revízia Smernice o karcinónoch, ktorá by zahrnula jedovaté látky pre reprodukciu (reprotoxíny). Vzhľadom na rýchlo sa blížiaci konečný termín – koniec roka 2006 sú iniciatívy Komisie v ďalších oblastiach – ako návrh Smernice o muskuloskeletálnych ochoreniach a násilí na pracovisku – stále príliš obmedzené. Taktiež s návrhom revízie Smernice o pracovnom čase bol vyslaný veľmi znepokojujúci signál, pretože návrhy Komisie tu sú bezprecedentným krokom a vlastne obrátením sociálnych výnosov tak, že menia BOZP na druhotný cieľ.

Redukcia aktivity Spoločenstva v rámci zdravia pri práci je niekedy ospravedlnená „hlavným prúdom“, napríklad integráciou požiadaviek BOZP do legislatívy, ktorá pokrýva iné oblasti. Ale to je prinajlepšom neistá integrácia.

V oblastiach, ktoré sa zaoberajú pracovným zariadením, by mala byť rýchlo skompletizovaná revízia

Smernice o strojných zariadeniach. Ale vzhľadom na to, že táto revízia predstavuje všeobecný pokrok nebude dostatočne oslovovať oblasti, ktoré vznikajú neadekvátnym trhovým dozorom a rozvojom technických štandardov, ktoré sú dominantné v priemysle, v rámci vývoja CEN (Európsky výbor pre štandardizáciu). Je teda zohľadniť aktivitu oznamovacích orgánov, ktoré sú nedbalo prehliadané verejnými činiteľmi.

Tam, kde sa zohľadnila chemická výroba a marketing, obsahoval originálny návrh reformy REACH princípy, ktoré sú schopné signifikantného zlepšenia zdravia zamestnancov. Návrh Komisie z októbra 2003 bol zmiernený o množstvo kľúčových bodov z kontextu Bielej knihy publikovanej v roku 2001. To čo bude REACH finálne obsahovať a čo to bude znamenať pre zlepšené politiky prevencie je ako doteraz zahalené hlbokou nejasnosťou. Jednou špecifickou oblasťou na pozorovanie bude súlad s princípmi zákonnej náhrady najnebezpečnejších látok, ktoré boli správne potvrdené Európskym parlamentom v novembri 2005.

Návrh Komisie z roku 2002 Smernice o dočasnej agentúrnej práci sa v tomto odvetví nezaobrá kľúčovými oblasťami BOZP a Komisia vyzerá byť pripravená vylúčiť akýkoľvek nápad, ktorý by mal byť zahrnutý do všeobecných smerníc o dočasnej agentúrnej práci v Európskej únii.

V iných oblastiach neboli témy BOZP vôbec integrované a iniciatívy Spoločenstva priamo, alebo nepriamo spochybňujú práva zamestnancov na ochranu ich života a zdravia. Návrh Smernice o službách v rámci vnútorného trhu (tzv. Bolkesteinova smernica) je príkladom ekonomického návrhu Komisie, ktorý nevenuje pozornosť zdraviu v zamestnaní.

Podobne jediným programom Komisie v jej odvetvových návrhoch o práci v prístavoch bolo otvoriť toto odvetvie zväčšujúcej sa konkurencii. Proti tomuto návrhu sa dôrazne postavili zamestnanci z dokov a ich odbory. Našťastie Európsky parlament opäť raz zamietol návrhy v januári 2006.

Jedným z podstatných nedostatkov, ktoré boli uskutočnené medzi rokmi 2002 a 2006 bolo prehliadnutie pracovných vzťahov a zmien na pracovnom trhu. Slovo prehra nie je príliš silné obzvlášť v troch veľkých oblastiach:

- Navzdory sľubu integrovať rodovú rovnosť naprieč opatreniami BOZP zostávajú politiky v praxi nezmenené a aspekt rodovej rovnosti v rámci BOZP je rozsiahlo ignorovaný. Tento trend ilustruje správa o praktickej implementácii Rámcovej smernice a piatich individuálnych smerníc vytvorených Komisiou v roku 2004. Existuje tu obrovská potreba vytvorenia rodovo – senzitivityných metód vyhodnotenia. Podobne sa diskusie o REACH sotva niekedy venovali rodovej dimenzii v rámci expozície chemikáliám, i keď veľa výskumov ukázalo, že ženy sú často koncentrované v odvetviach a povolaniach, kde je expozícia podstatne menej kontrolovaná ako v tradičnom chemickom priemysle.
- Rozsah náhodného prepúšťania a najímania zamestnancov nepatrí k hlavným bodom programu. Závislá zamestnanosť je často otočená ako spôsob prístupu na pracovný trh, navzdory faktu, že by sa to mohlo stať stredo - až dlhodobým faktorom vyčlenenia z práce vďaka zlému zdravotnému stavu.
- Zaoberanie s pracovným časom z veľkej časti reflektovalo požiadavky zamestnávateľov na extrémnu flexibilitu.

Náš návrh novej stratégie Spoločenstva

Na začiatku roku 2005 publikovala nová Komisia svoj nový program sociálnej politiky zameraný na dve prioritné oblasti: plná zamestnanosť a rovnosť príležitostí. V rámci podtitulu Komunikácie „Nová dynamika pre priemyselné vzťahy“ Komisia vydláždila plány pre novú stratégiu BOZP pre obdobie 2007 – 2012. Má byť zameraná na nové riziká, zaistenie minimálnych úrovni ochrany a pokrytie pre zamestnancov, ktorí nie sú adekvátne pokrytí.

Sľub komisie zamerať svoje aktivity na tieto tri oblasti môžeme len privítať. Ochrana nemôže byť harmonizovaná na minimálnej úrovni bez adaptácie smerníc, ktoré položia spoločný základný set práv pre zamestnancov v Európe. K tomu, aby bol tento program efektívny musí prebehnúť revízia stavu verejných zdrojov (regulačných, finančných a ľudských) vyčlenených pre BOZP v každom členskom štáte. Pokiaľ existuje jedna lekcia, ktorú by sme sa dnes mohli naučiť z politiky Spoločenstva za posledných 15 rokov, je to dôležitosť vytvárať stratégie prevencie na národnej úrovni a úrovni Spoločenstva. Štáty videli príliš často svoju úlohu obmedzenú len na implementáciu smerníc do svojich legislatív tak, že kopírovali slovosled bez toho, aby poskytli prostriedky na ich efektívne využitie v praxi.

Nová stratégia musí stanoviť opatrenia, ktoré budú lepšie orientované na cieľ a vytvoriť ich časový rámec. Odborové zväzy očakávajú, že nová stratégia Spoločenstva bude mať omnoho praktickejší prístup ako predchádzajúca a bude zameraná na vybrané priority a bude jasne špecifikovať, ktoré opatrenia musia byť podniknuté a kedy. Malo by existovať pravidelné vyhodnotenie, ktoré by umožnilo posúdiť to, kde naplánované iniciatívy rezultovali do praktických opatrení a tam, kde to bude potrebné, by mal byť posilnený iniciačný program novými opatreniami pokiaľ by to bolo oprávnené vývojom situácie BOZP.

Náš program zahŕňa štrukturálne a strategické priority, ktoré súvisia so všetkými preventívnymi stratégiami a systémami bez ohľadu na riziko a prelínajúce sa priority, ktoré sa týkajú rozsiahlej kategorizácii rizík vymedzených spoločným pôvodom. Rodová rovnosť musí byť začlenená naprieč všetkými definovanými prioritami, tzn. musia byť vypracované, implementované, vyhodnotené a novo - definované v pravidelných intervaloch, zameraných na rovnosť príležitostí.

Nesmieme zabudnúť na tri špecifické ciele:

1. zaistiť, aby muži a ženy mali prístup ku každej práci za podmienok, ktoré neničia ich zdravie;
2. zaistiť, aby boli pracovné podmienky udržateľné, tzn. zdravé pre krátkodobú expozíciu a v súlade s tým, aby zamestnanec zostal zdravý počas celého svojho života;
3. začlenenie interakcie medzi platenou a neplatenou prácou do všetkých politík prevencie.

Pre tento druh prístupu musia byť rodovo rozdelené všetky použité indikátory a vyhodnotenia, ako je tomu momentálne len výnimočne. Taktiež musia byť oslovené jednoznačné rodové diskriminácie, ktoré sú typické pre systémy národných profesijných systémov na rozoznávanie ochorení a to pomocou minimálnej harmonizácie týchto systémov. Pred viac ako štyridsiatimi rokmi bolo prijaté prvé odporúčanie v tejto oblasti a nastal čas vytvoriť závery o neúspechoch harmonizačnej politiky, ktorej chýbajú tie správne nástroje pre pracovné miesta, tzn. legálne záväzné nástroje.

Prvá priorita: Posilnenie preventívnych systémov

Prvou štrukturálnou a strategickou prioritou je posilniť preventívne systémy tak, že sa zohľadnia zmeny v oblasti práce. Základnou premisou tu je, že štátne stratégie BOZP musia byť posilnené preventívnym systémom. Preventívne systémy sú vytvorené veľkým množstvom aktérov, inštitúciami a opatreniami. Fundamentálnymi podmienkami k presadeniu efektívnej stratégie prevencie je riadna činnosť každého z nich a vzájomná činnosť medzi nimi navzájom.

Účastníci v systéme prevencie môžu byť pravdepodobne rozdelení do dvoch úrovní. Prvá úroveň obsahuje všetkých aktérov, ktorí sú bežne činní na pracovisku, predovšetkým zamestnávateľov, zamestnancov, odvetvové odborové zväzy, zástupcov zamestnancov a aktérov z podnikových, alebo externých preventívnych systémov. Druhá úroveň obsahuje neorganizovanú zbierku aktérov, ktorí sú činní „nad“ firmami. Verejné inštitúcie a oficiálne agentúry hrajú hlavnú úlohu, ale veľkú úlohu tu môžu zohrať tiež iné organizácie ako sú napr. schémy poistenia v rámci pracovného nebezpečenstva, organizácie zamestnávateľov, konfederácie odborových zväzov, spoločné priemyselné orgány, profesionálne asociácie atď.

Smernice Spoločenstva sa predovšetkým zaoberajú vzťahmi zamestnávateľ - zamestnanec a nemajú nič, alebo len veľmi málo čo povedať o aktéroch, ktorí sú činní v rámci širšieho okolia. Dovtedy, pokiaľ to je nevyhnutné. Národné prevenčné systémy sa líšia podstatnými spôsobmi a sú organizované v rámci rovnako rozdielnych pracovných vzťahoch, verejných zdravotných a sociálnych ochranných systémov. Nebude možné harmonizovať všetky komponenty týchto preventívnych systémov. Ale malo by byť možné nájsť strednú cestu medzi bežným nedostatkom politiky Spoločenstva a zjednotením.

Tento problém môžeme vyjadriť nasledovne. Politika v rámci harmonizácie oblastí, ktoré ovplyvňujú pracoviská, bude efektívna len vtedy, pokiaľ vytvorí prepojenie medzi implementáciou legislatívnych opatrení a adaptáciou koherentných štátnych stratégií prevencie. Vo všeobecnosti môžeme povedať, že existuje menej problémov spojených s implementáciou smerníc Spoločenstva, ktoré sú zapríčinené neadekvátnym presunom legislatívy, ako tých, ktoré sú spôsobené nedostatkom koherentnej stratégie prevencie v členských štátoch. Mnohé z ďalekosiahlych opatrení legislatívy ležia ladom, pretože štátne inšpektoráty nemajú zdroje k tomu, aby mohli robiť svoju prácu správne, alebo preto, že verejná podpora v rámci informácií, školenia, alebo výskum je bez dostatočných finančných prostriedkov.

Nová stratégia Spoločenstva by mala umožniť vykonávať oveľa aktívnejšiu politiku ako aj dávať podnet stratégiám štátnych systémov prevencie jednotlivých členských štátov a vytvoriť minimálne kritérium pre kľúčové komponenty štátnych systémov prevencie.

Myslíme si, že by sme sa mali špecificky zamerať na nasledujúce aspekty:

1. Posilnenie systémov inšpekcie práce

Existuje bohatý výskum na demonštrovanie potreby správne pracujúcich systémov inšpekcie práce. Od prelomu 19. storočia sa ukazuje, že uzákonenie pracovného práva by bolo pravdepodobne bezvýznamné bez toho, pokiaľ by vládne orgány nevytvorili kompetentný, nezávislý inšpekčný systém s potrebnou

mocou.

Systémy inšpekcie väčšiny krajín Európskej Únie sú bez dostatočných zdrojov (z materiálneho a ľudského hľadiska). Prieepasť medzi potrebami a zdrojmi sa rozširuje. Potreby sa zväčšujú ako odpoveď na celý rad faktorov. Škála prevencie sa rozšírila s cieľom zahrnutia tradične ignorovaných aspektov ako sú psychosociálne faktory, zastrašovanie a dlhodobé efekty chemickej expozície. Procedurálne záväzky rástli omnoho špecifickejšie, prinajmenšom so zhodnoteným nebezpečenstva a plánovaním preventívnych aktivít. Ich efektívne rozšírenie je sťažené fragmentovaním výrobných aktivít a vytvorením často vysoko komplexných dodávateľských reťazcov.

Tento vývoj vyžaduje nielen rozvoj hlavných zdrojov ale aj zručností, ktoré zohľadnia nové dimenzie inšpekcie. Mnoho členských štátov toleruje riskantnú situáciu k rozvoju zvyšujúceho sa počtu papierových prevenčných záväzkov pre zamestnávateľov, zatiaľ čo oslabuje kredibilitu inšpekčných systémov. V niektorých krajinách sú dokonca poslania inšpekcie práce pozitívne spochybnené. Pre väčšinu vlád s voľným trhom neslúži viacej základná práca inšpektorátu práce na účinnú politiku a presadenie plného súladu zamestnávateľov so zákonom, ale stále viac sa stáva poradnou, poskytujúcou radu pre „zákazníkov“. Použitie procedúrnych certifikácií súkromnými agentúrami v niektorých prípadoch zredukovalo úlohu inšpekcie práce k odľaknutiu jedného z kontrolných certifikátov, ktoré sú v praxi pokladané za nedôležité pri odzrkadlení skutočného zlepšenia pracovných podmienok.

2. Zriadenie efektívnych, odstrašujúcich a vhodných sankcií priamo na mieste

Skupina zamestnávateľov, ktorí nie sú potrestaní za porušenia v oblasti BOZP, zostáva obrovskou prekážkou v rámci prevencie. Vzdialená pravdepodobnosť určenia trestu a často absurdne nízka úroveň pokút vytvára konkurenčnú výhodu pre firmy, ktoré ignorujú svoje prevenčné záväzky. Dokonca aj fatálne nehody, ktoré sú trestne stíhané, málokedy ústia presvedčivým rozsudkom. A v oblasti expozícií chemikáliám, ktorej dopady sa môžu prejaviť len z dlhodobého hľadiska, zostávajú zamestnávatelia dokonca častejšie nepotrestaní. Vláda Veľkej Británie váhala skoro celé desaťročie nad návrhmi povoliť trestné stíhanie za korporáčne zabitie. Napriek opakujúcim sa sľubom, do zbierok zákonov sa doteraz nedostala žiadna takáto legislatíva.

Existuje viacero podmienok na vytvorenie systému účinných pokút:

- Účinnnejšia inšpekcia BOZP.
- Väčšie zameranie sa na zamestnávateľa, ktorý porušuje zákony u rôznych trestných úradov spravodlivosti (polície, súdneho stíhania, trestných súdov, atď.). Uvedieme len jeden príklad – nespočetné porušenie bezpečnostných pravidiel je vidieť na staveniskách. Ale polícia vo väčšine krajín nedostáva praktické inštrukcie, alebo školenie, ktoré by im umožnilo podniknúť účinnú akciu. Faktom je, že skoro nikde v Európskej Únii nevedli oznámenia o porušeníach podané inšpektormi BOZP k trestnému stíhaniu. Práve preto niektoré krajiny, ako Španielsko, začali s vytváraním špecifických jednotiek v rámci služieb trestného stíhania, ktoré by sa zaoberali BOZP.
- Je často ťažké začať trestné stíhanie voči komplexným spoločnostiam, kde nie sú rozhodnutia robené jedným jednotlivcom. Niektoré krajiny Európy vytvorili reformy, ktoré umožňujú korporátne

trestné stíhanie.

- K dosiahnutie odstrašujúceho efektu by mohli byť pokuty spojené so ziskom podniku. Iné pokuty, ako zakázať podnikom aktivitu v určitých obchodoch, alebo prihlásenie sa k verejným kontraktom, by mohli slúžiť ako odstrašujúce prostriedky.
- Právne systémy niektorých členských štátov stále bránia občianskym nárokom na odškodnenie zo strany zamestnávateľa za pracovné úrazy, alebo profesijné ochorenia. Napríklad v Belgicku sú v tejto oblasti zamestnávateľa viac menej imúnni pred podaním žaloby.

Za trestné systémy sú v zásade zodpovedné členské štáty a nie Spoločenstvo. Neexistuje dôvod pre stratégiu Spoločenstva k tomu, aby sa nevenovala tejto záležitosti a poskytla prostriedky na monitorovanie štátnej praxe. Účinné, odstrašujúce a vhodné sankcie sú predpokladom pre vhodnú transpozíciu smerníc Spoločenstva. Politizovanie týchto podmienok spadá priamo do kompetencií Spoločenstva, a to aj vtedy, pokiaľ neprináša so sebou harmonizačné opatrenia.

3. Pokrytie všetkých zamestnancov zástupcami BOZP

Zastúpenie zamestnancov v oblasti BOZP je centrálné v rámci politiky zdravia na pracovisku. Ale obrovské množstvo zamestnancov vo väčšine krajín Európy nemá takéto zastúpenie a v niektorých krajinách (Veľká Británia, Dánsko) sa situácia dokonca ešte zhoršila. Bez štruktúrovaného zastúpenia nemôže existovať spoluúčasť zamestnancov v oblasti BOZP. Množstvo prieskumov poukazuje na priame spojenie medzi existenciou zastúpenia zamestnancov a kvalitou politiky BOZP. Zjavne len jednoduchá existencia orgánov zastupovania nie je garanciou efektívnej spoluúčasti, ale skúsenosti ukázali, že tam, kde takéto zastúpenie chýba, sú formy priamej spoluúčasti hranej niektorými zamestnávateľmi len kamuflážou. V niektorých krajinách Európskej Únie – Veľká Británia a Belgicko sú precedensom – boli vytvorené nariadenia k tomu, aby zorganizovali tento druh „priamej spoluúčasti“ v podnikoch, ktoré nemali mechanizmus zastúpenia zamestnancov. Tieto nariadenia nepriniesli osoh. Práva zamestnancov na kolektívne zastúpenie sú zakotvené v Rámcovej smernici z roku 1989.

Preto pokladáme pokrytie všetkých zamestnancov formami zastúpenia BOZP za centrálny cieľ pre nasledujúce obdobie. Špecifické zameranie bude potrebné venovať malým a stredným podnikom a rozdielnym formám kontingentnej zamestnanosti. Stratégia Spoločenstva by mala poskytovať prostriedky, ktoré by v rámci prebiehajúcej kontroly udržali rozvoj. V odvetviach, ktorých základ tvoria predovšetkým malé podniky, môže byť zavedenie častí systémov zastupovania užitočným doplnkom k zastúpeniu na pracovisku, ako nám to ukazuje príklad zo Švédska.

4. Činnosť preventívnych služieb

Od vtedy ako vstúpila do platnosti Rámcová smernica bolo venovaných do oblasti prevencie podstatne viacej zdrojov. Vo väčšine krajín Spoločenstva ostro stúpol počet profesionálov pracujúcich v preventívnych službách. Ale nedošlo ani k čiastočnému splneniu cieľov Rámcovej smernice.

V rámci stratégie pre obdobie 2007 –2012 je treba venovať prioritu nasledujúcim cieľom:

- zabezpečiť, aby boli všetci zamestnanci pokrytí preventívnymi službami.
- zabezpečiť viacdisciplinárne preventívne akcie. To vyžaduje štátne nariadenia a schválenie, alebo

presadenie systémov, ktoré by vytvorili jasný základ kľúčových zručností. To znamená prevenčných profesionálov z rozdielnych oblastí (služby v rámci profesijného zdravia, ochrana, profesijná hygiena, ergonómia, psychológia atď.), ktorí pracujú dlhodobo v rámci rovnakých služieb a zaistenie, aby ich akcie dopĺňali jednu druhú ako časť celkového prístupu.

- Zrozumiteľné multidisciplinárne pracovné prostriedky skutočne testujúce expertné vedomosti rôznych prevenčných profesionálov proti kolektívnym vedomostiam, prioritám a vnímaniu zamestnancov.
- Zaistiť, aby interné služby a externé služby určené k poskytovaniu expertíz obmedzených na prácu doma pracovali v súlade. Predovšetkým je dôležité zabrániť vyčleňovaniu príliš veľkého množstva preventívnych aktivít.
- Zaistiť akcie zamerané na prevenciu založené na poradí priorít preventívnych opatrení. Predovšetkým to znamená dohliadať na to, aby sa aktivity nezameriavali na bezprostredné priority, ktoré sú viacej ovplyvnené cieľmi znižovania nákladov ako zlepšením pracovných podmienok. Skúsenosť z niekoľkých krajín, kde je miera absencie znižovania považovaná za primárnu prioritu ukazujú, že tu existuje reálne nebezpečenstvo, že preventívne služby sa zmenia na selekčné služby monitorovania zdravia zamestnancov, alebo politické oddelenia.
- Nevyhnutné je prepojenie vlastného riadenia prevencie zamestnávateľa a aktivít prevenčných služieb.
- Musia byť jasne vysvetlené kritéria zdravotného dozoru, a tým sa dosiahne efektívnejšie spojenie s prevenciou. Genetické kontroly v zamestnanosti musia byť zakázané legislatívou Spoločenstva.
- Je potrebná efektívnejšia ochrana (predovšetkým voči prepusteniu) k tomu, aby mohla byť garantovaná nezávislosť profesionálov v oblasti prevencie od zamestnávateľa.
- Poskytnutie trvácneho prepojenia školenia a zariadení medzi zamestnancami v oblasti prevencie a výskumnými inštitútmi.
- Ustanoviť postupy pre dohľad aktivít zástupcami zamestnancov na pracoviskách. Pre externé preventívne služby, posilniť spojenie medzi zástupcami zamestnancov v podniku, ktorí vykonávajú kontrolu a zástupcami odborových zväzov v dozorných orgánoch týchto služieb.
- Ustanoviť postupy pre verejný dohľad nad externými službami, predovšetkým pomocou schválenia. Je potrebné vytvoriť štandardy kvality, ktoré zohľadnia verejnú službu poskytovanú týmito orgánmi a konflikty záujmu medzi priamym klientom (podnik) a konečným užívateľom (zamestnanci).
- Vidieť, že skúsenosti v rámci prevencie sú kolektivizované vďaka verejnej politike BOZP. Projekty ako SUMER anketa vo Francúzsku – celonárodná anketa o pracovných podmienkach a ich zdravotnom dopade dobrovoľne uskutočnená približne 1800 lekármi, ktorí detailne interviewovali približne 50000 zamestnancov – ukazuje obrovský potenciál obsiahnutý v takejto kolektivizácii.

5. Adekvátne pokrytie závislých (kontingentných) zamestnancov

Zaistiť rovnocennú ochranu pre všetkých zamestnancov znamená, že prioritou sa musí stať zdravie a bezpečnosť zamestnancov bez ochrany pracovného miesta. Rozšírenie prípadového prepúšťania a najímania zamestnancov si v rámci Európy vyberá veľké mýto na zdraví a existujúce opatrenia Spoločenstva sa tomuto problému nevenujú dostatočne.

Zvolený prístup nemusí legitimizovať kontingentnú zamestnanosť. To znamená orámovaním špecifické

opatrenia, ktoré chránia život a zdravie kontingentných zamestnancov a zároveň tiež posilňujú metódy verejného dozoru a dozoru na pracovisku, čo by umožnilo vyrovnať sa s kauzalizáciou ako takou.

Je potrebné sa špecificky zamerať na časovú agentúrnu zamestnanosť, ktorá sa pomerne rýchlo rozšírila naprieč Európskou úniou, hoci s niekoľkými variáciami medzi krajinami. Výskum usporiadaný Dublinskou nadáciou (Dublin Foundation) odhaduje, že počet agentúrnych zamestnancov v „starých“ 15 členských štátoch je medzi 2,5 a 3 miliónmi. Oveľa ťažšie je urobiť presné odhady pre nové členské štáty, ale existuje tu viditeľný nárast tohto druhu zamestnanosti. Národné údaje o pracovných úrazoch tvrdia, že agentúrni zamestnanci sú predovšetkým ohrození nebezpečenstvom úrazu. Neexistujú systematické údaje BOZP o agentúrnych zamestnancoch mimo uvedených štatistík o úrazoch. Toto opomenutie svedčí samo o sebe o pochybení politiky verejnej prevencie. Ale existuje výskum, ktorý ukazuje, že agentúrni zamestnanci majú sklon byť vystavení škodlivým pracovným podmienkam, ktoré ničia ich zdravie.

Smernica 91/383 sa zaoberá BOZP v rámci dvoch kategórií zamestnancov: zamestnanci na dobu určitú a agentúrni zamestnanci. Táto smernica bola vytvorená za mimoriadnych okolností a je jednoduchým pôvodným produktom omnoho ďalej siahajúceho návrhu, ktorý by pokryl všetky pracovné podmienky agentúrnych zamestnancov a zamestnancov na dobu určitú. Politické ťažkosti, ktoré vznikli počas schvaľovania takejto smernice (ktorá by v osemdesiatich rokoch vyžadovala jednohlasné prijatie) viedli k tomu, že text Smernice 91/383 bol v konečnom dôsledku vyseknutý z omnoho rozsiahlejšieho projektu. Už od začiatku existovali stále problémy medzi Smernicou 91/383 a Rámcovou smernicou, ktorej široké politické smernice boli reflektované len čiastočne. Hlavným nedostatkom Smernice 91/383 je nedostatok jasnosti o mechanizmoch, ktoré by mali byť použité pre opatrenia Rámcovej smernice k tomu, aby mohla byť vhodne použitá na rovnakom základe. Ďalej nebola vždy dostatočne prenesená do právnych systémov všetkých členských štátov. Komisia urobila veľmi málo v rámci zasiahnutia do tohto prenosu. Jej správy o praktickej implementácii Smernice sú povrchné a ignorujú silnú realitu, že agentúrnym zamestnancom je najviac odmietaná BOZP ochrana a preventívne opatrenia.

Nová stratégia Spoločenstva by mala vytvoriť cieľ zaistiť rovnakú úroveň BOZP pre všetkých zamestnancov v praxi. Musí byť zhodný s poradím priorít preventívnych opatrení a zabrániť kontingentnej zamestnanosti za okolností, kde je jasné, že takáto ochrana nemôže byť garantovaná preventívnymi opatreniami. Je pozoruhodné, že mnoho krajín Spoločenstva nepovoľuje použitie agentúrnych zamestnancov tam, kde dochádza k expozícii karcinogénny. Belgicko má legislatívu riadiacu obchodné vzťahy medzi podnikmi, ktoré využívajú takéto služby a agentúrami časovej zamestnanosti, podľa ktorej podnik nesmie mať obchodnú zmluvu s agentúrou a rovnako nesmie agentúra vstúpiť do obchodného vzťahu s danou firmou, pokiaľ je známe, alebo pokiaľ predpokladá, že porušuje BOZP nariadenia. Registračné a autorizačné postupy pre časové zamestnanecké agentúry musia zohľadniť ich politiku BOZP.

Oblasti, ktoré vyžadujú prioritnú pozornosť a revíziu Smernice 1991 obsahujú:

- Prvotné preskúmanie zástupcami zamestnancov rozhodnutia použiť agentúrnu pracovnú silu s cieľom zabránenia nebezpečenstva, aby boli vysoko rizikové pracovné miesta obsadené agentúrnou pracovnou silou.
- Organizovanie efektívneho zdravotného dozoru, ktorý by bol založený na realistickom odhade

nebezpečenstva pre pracovné miesta obsadené agentúrnymi zamestnancami.

- Vhodné školenie a prvotné informácie založené na precíznom ohodnotení nebezpečenstva.
- Prístup k preventívnym službám.
- BOZP zástupcovia pre agentúrnych zamestnancov.

Taktiež je potrebné zohľadniť ďalšie faktory kauzality, vrátane:

- Platená domáca pracovná sila. Stratégia pre obdobie 2007-2012 by mala rozšíriť rozsah smerníc Spoločenstva a tým skončiť s existujúcou diskrimináciou voči domácim zamestnancom (predovšetkým žien)
- Nespočetné neštandardné formy zamestnanosti, z ktorých niektoré ležia v oblasti nikoho, čiže medzi zamestnanosťou a samostatnou zárobkovou činnosťou.
- Samostatná zárobková činnosť ako taká môže byť spojená s formami kauzality (spoločná na trhu stavebníctva)
- Dodávateľský systém môže prispievať k neistote bez nevyhnutného ovplyvnenia foriem zamestnanosti.
- Práca na čiastočný úväzok je často identifikovateľný prispievateľ k rozloženiu kontingentnej zamestnanosti pre ženy, častejšie angažované v rámci nízko kvalifikovanej práce a extrémnej flexibilnej práce.

To, čo toto všetko ukazuje je, že efektívna prevencia zahŕňa legálne opatrenia, ktoré presahujú vzťahy zamestnávateľ – zamestnanec. Európska únia nebola doteraz otvorená vstúpiť na toto teritórium. S výnimkou Smernice o mobilných a dočasných pracoviskách neschválila záväzné opatrenia, ktoré by určovali preventívne opatrenia v rámci vzťahov obchodných zmlúv.

6. Migrujúci zamestnanci

Existuje veľa dôkazov poukazujúcich na vyššiu prevahu ničenia zdravia medzi migrujúcimi zamestnancami, ako domácimi z krajiny, v ktorej pracujú. Tento záver taktiež platí v určitej miere na menšinu etnických zamestnancov, ktorí do danej krajiny emigrovali.

Existujú rôzne dôvody, prečo tomu tak je:

- Etnické rozloženie trhu práce napodobňuje v širokom rozsahu diskrimináciu voči prvotnej a niekedy aj neskoršej generácii zamestnancov- emigrantov. Vzdelávacie systémy a diskriminácia v zamestnanosti majú tendenciu zachovávať toto etnické rozdelenie v rámci generácií. Často to vedie k tomu, že migrujúci zamestnanci sú koncentrovaní na rizikových a nezdravých pracovných miestach s nižším efektívnym pokrytím preventívnych opatrení. Títo zamestnanci majú tiež tendenciu byť politicky slabozastúpení a v odborových zväzoch porovnávaní s nemigrujúcimi zamestnancami.
- Rozdelenie práce je tiež tvrdšie pre migrujúcich zamestnancov ženského pohlavia ako mužského. V rámci platenej práce čelia akútnej segregácii, ktorá vedie k ich koncentrácii vo veľmi úzkom rozmedzí profesií, alebo odvetví (predovšetkým zamestnanosť v domácnosti, osobné služby, atď.). V neplatenej práci sú často predmetom ešte väčšej nespravodlivej rodinnej štruktúry.
- Migrujúci zamestnanci z krajín mimo EÚ často čelia diskriminácii v rámci ich štatútu. Tí, ktorí pracujú nelegálne sú často bezohľadne vykorisťovaní. Legislatíva v niektorých krajinách povoľuje azylantom, aby u nich zostali, ale nesmú pracovať a prísne redukuje ich prístup k sociálnym ochranným benefitom. Toto poskytuje zamestnávateľom pracovnú silu, ktorá môže byť nimi držaná v zajatí.

- Môžu byť potrebné špecifické informácie a oblasti školenia predovšetkým kvôli jazykovej bariére.

Zlepšenie pracovných podmienok migrujúcich zamestnancov prekračuje tradičné hranice politiky prevencie a prostriedkov, ktoré sa zaoberajú diskrimináciou v rámci spoločnosti. Taktiež to znamená, že je potrebné zamerať sa systematickejšie na odvetvia, ktoré sú často ignorované politikou BOZP: zamestnanosť v domácnosti a iné služby súkromným jedincom, pohostinstvá, pracovná sila na farmách, predovšetkým sezóna práca atď.

7. Presadenie bezpečnostných záväzkov, vrátane komplexných podnikov, subdodávateľov a nadnárodných činností

Rámcová smernica správne zadala povinnosť všetkým zamestnávateľom zaistiť zamestnancov pre oblasť BOZP. Prax ukazuje, že táto povinnosť by nemala byť limitovaná na tých zamestnancov, ktorí sú legálne viazaní zamestnávateľom pomocou pracovnej zmluvy. Cieľom je vymôcť bezpečnostné záväzky počas procesu práce tak, aký v skutočnosti je.

Chceme, aby bezpečnostné záväzky zamestnávateľa boli rozšírené a vyjasnené prinajmenšom v troch oblastiach:

- v subdodávateľských vzťahoch, určiť zodpovednosť všetkým zamestnávateľom v subdodávateľskom reťazci priamo smerom k špecifikovanej práci
- v komplexných podnikoch zabrániť centrálnemu manažmentu rozdrobiť svoju zodpovednosť pomocou mechanizmov na delegovanie kompetencií
- pri nadnárodných činnostiach umožniť efektívny dozor a vynútenie.

Druhá strategická priorita: dosiahnuť z rozšírenia úspech

Rozšírenie, ktoré sa konalo v roku 2004 je bezprecedentné v histórii Európskej únie v minimálne troch ohľadoch:

1. V množstve krajín a veľkosti zainteresovanej populácie (viac ako 75 miliónov ľudí, skoro 20% populácie predchádzajúcich 15 členských štátov pred rokom 2004).
2. Rozsah a šírka pomerov sa podstatne zvýšila. HDP na osobu nových členských štátov v roku 2001 bol okolo polovice z hodnoty starých členských štátov. Ako dokazuje európsky prieskum o pracovných podmienkach, ktorú uskutočnila Dublinská nadácia v rokoch 2000-2001, existujú tu tiež obrovské rozdiely v pracovných podmienkach.
3. Osem z desiatich nových členských štátov sa od roku 1989 až doteraz podrobilo rýchlej a často drsnej zmene zo štátom kontrolovaného na kapitálom kontrolované hospodárstvo, ale politické, hospodárske a sociálne okolnosti sa nestabilizovali.

Vzniká tu v rámci znižovania cien reálne nebezpečenstvo vojny, ktorá by tlačila pracovné podmienky smerom nadol. Je to situácia, v ktorej by bola akákoľvek prestávka, alebo nečinnosť v aktivitách Spoločenstva tragickou chybou.

Dôkazom nedávnych rokov je, že privatizácia v krajinách bývalého sovietskom bloku vážne destabilizovala životné a pracovné podmienky. Bolo oslabených množstvo opatrení vo verejnej

zdravotnej starostlivosti a inšpekcie BOZP. Spojenie medzi vznikajúcou sekciou národných kapitalistov a nadnárodných podnikov vymyslelo v rámci požiadaviek ultra voľného trhu odstránenie práv odborových zväzov, čo bolo podporené absenciou demokratickej participácie zamestnancov na pracovisku v dobe monolitického štátu jednej strany. Tento pohľad vidí sociálne/zamestnanecké práva ako brzdu voľného podnikania a prekážku pre pravidlá konkurencie.

Napriek špecifickej charakteristike nových členských štátov nie sú oblasti BOZP fundamentálne odlišné od tých, ktoré existujú v starých členských štátoch. Môžu sa objaviť v rámci širšej škály v niektorých oblastiach, ale nevyžadujú si rozdielny prístup v oblasti legislatívneho rámca.

Práve naopak, celkový kontext znamená, že prenesenie smerníc Spoločenstva do práva je len prvým krokom. Rozhodujúcou oblasťou je rozvoj národných stratégií prevencie, ktoré rozoznávajú právo všetkých zamestnancov na BOZP, ktoré ich prinúti byť aktívnymi na pracovisku s cieľom zlepšenia pracovných podmienok a vytvoria pre odbory väčší priestor. Sociálna demokracia na pracovisku je prioritnou požiadavkou po štyroch dekádach stranícko-štátnej kontroly a po 15 rokoch dominancie extrémne voľného trhu.

Rozšírenie nebude úspešné, pokiaľ nebude vytvorené dostatočné množstvo zdrojov na zlepšenie pracovných podmienok. Sociálne fondy Spoločenstva musia byť dostupné v špecifických programoch okolia oblasti práce. Projekty musia byť vybrané pomocou striktnej tripartitnej procedúry.

Prioritou je tiež vytvorenie monitorovacieho systému Spoločenstva k zdravotnému dopadu pracovných podmienok. Mnohé členské štáty nemajú v rámci prebiehajúcich revízií svoje vlastné národné opatrenia na udržanie pracovných podmienok. Toto opomenutie je vážnou prekážkou pre rámcovanie a vyhodnotenie národných stratégií prevencie.

V rámci národných stratégií prevencie sa vyžaduje špecifické zameranie na niektoré faktory, ktoré by mali byť znovu nájdené v stratégii Spoločenstva:

1. Rozsah samostatnej zárobkovej činnosti sa výrazne zvýšil v niektorých nových členských štátoch, okrem iného v poľnohospodárstve a maloobchode. Samostatne zárobkovo činní spadajú spravidla mimo legislatívu BOZP. To ukazuje, že prístup do určitej miery sledovaný Európskou úniou (ktorý bol zastavený krátko po tom, ako sa schválilo odporúčanie) rozhodne naďalej nedosahuje svoje ciele.
2. Kolektívne vyjednávanie medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov a iné formy sociálneho dialógu sú sužované mnohými problémami. Organizácie zamestnávateľov sú často nereprezentatívne a môžu byť vysoko fragmentované. Odbory boli oslabené súkromným sektorom. Veľké množstvo zamestnancov nie je pokrytých kolektívnymi zmluvami a nemajú akúkoľvek formu zastúpenia.
3. Nízke mzdy sú stimulom k systematickému používaniu práce nadčas. Aktuálny pracovný čas je nad priemerom starých členských štátov. V rámci prevencie sú prekážkou aj peniaze za riziko, ktoré sa stávajú nevyhnutným doplnkom k nízkym mzdám.
4. Situácia žien sa zhoršila omnoho viacej ako situácia mužov. Ich miera zamestnanosti často klesala. Podvodná mzda a neplatená práca sa zhoršila odbúraním niektorých kolektívnych opatrení

a odstránením vysoko nerovnostárskych modelov tradičnej rodiny.

5. Systémy sociálnej ochrany majú tendenciu poskytnúť príjmové premostenia pre príliš nízku skupinu a vytiahnuť ľudí z chudoby. Toto podporuje rast nelegálneho hospodárstva a núti mnohých dôchodcov pracovať často za vysoko nebezpečných podmienok.

V nasledujúcich rokoch po rozšírení v roku 2004 sa k EÚ pridajú nové krajiny. Je jedno aký je aktuálny časový plán, počas nasledujúcej dekády sa bude oveľa ostrejšie rozširovať priepasť medzi národnou problematikou. Žiadateľské krajiny – spolu viac ako 100 miliónov ľudí, pracuje za podmienok, ktoré sú vo všeobecnosti pod štandardami EÚ. „Európsky sociálny model“ bude čeliť bezprecedentným výzvam. Stratégia BOZP tak musí bez otáľania vytvoriť a priniesť opatrenia v rámci legalizácie azbestu (zoznam budov obsahujúcich azbest, kritéria na odstránenie práce s azbestom, zdravotný systém a finančná kompenzácia pre obeť, férovú zmenu pre zamestnancov vo firmách vyrábajúcich produkty z azbestu, atď.).

Len v rámci tejto priamej priority musia byť vytvorené národné preventívne opatrenia, ktoré budú podporené programami Spoločenstva.

Integrovanější prístup politiky prevencie k chemickým rizikám

Chemické riziká sú hlavným dôvodom poškodenia zdravia. Miera úmrtnosti na základe expozície nebezpečným chemikáliám ďaleko prevažuje úmrtnosť na základe pracovných úrazov, ale tento fakt je čiastočne maskovaný systematickým podceňovaním rakoviny spojenej s profesijnou expozíciou. Jednou z priorít stratégie pre obdobie 2007 – 2012 by malo byť znovu oživenie komplexnej diskusie o uznaní profesijných ochorení s cieľom vypracovania základu minimálnej harmonizácie so špeciálnym zameraním sa na rôzne liečebné podmienky spôsobené, alebo zapríčinené expozíciou chemikáliám.

Reforma legislatívneho rámca v oblasti výroby a marketingu chemických látok vytvára obrovskú šancu na formulovanie globálnej stratégie k zlepšeniu BOZP. REACH by mal poskytnúť dôležité informácie k zlepšenej prevencii, promptnému nahradeniu najnebezpečnejších chemikálií a posilniť tok informácií medzi výrobcami, používateľmi a verejnými činiteľmi. Ale bolo by naivné veriť, že REACH sám o sebe zlepši BOZP vo všetkých oblastiach. Ako na úrovni Spoločenstva, tak aj na úrovni národných stratégií členských štátov je potrebná celá škála opatrení k tomu, aby sa naplno využil potenciál REACH. Jedným z kľúčov k tomu, aby začal REACH pracovať je spätná väzba skúseností priamo z pracovísk. To znamená prepojiť zhodnotenie rizík na pracovisku s rozdielnymi povinnosťami chemických výrobcov tak, aby ich „povinnosť starostlivosti“ dosiahla praktický vplyv pomocou pravidelného vyhodnotenia výrobkov, ktoré sa nachádzajú na trhu a nahradeniu najnebezpečnejších výrobkov.

Na úrovni Spoločenstva je Smernica o chemikáliách z roku 1998 dobrým základom, ale je jasné, že v praxi k tomu, aby sa stala plno - efektívnou je k nej nutné pridať ďalšie opatrenia.

Rozvoj limitných hodnôt Spoločenstva ide slomačím tempom. Počiatočný zoznam 62 indikatívnych limitov expozície bol prijatý Smernicou Spoločenstva 8. júna 2000, Komisiou bol potom konečne prijatý druhý zoznam 7. februára 2006, ktorý obsahoval 33 limitných hodnôt v porovnaní so 44 z originálneho návrhu z roku 2002. Lobbying zamestnávateľov k vymazaniu oxidu draselného (NO) bol úspešný, tak ako tomu bolo aj s oxidom dusičitým, ktorý bol vylúčený u prvého zoznamu limitných

hodnôt. Toto je v rámci prevencie respiračných chorôb zapríčinených profesijnou expozíciou krok späť a vytvoril sa veľmi nebezpečný precedens, ktorý ohrozuje celý proces určovania limitných hodnôt. Nová stratégia musí jasne vyjadriť to, že indikatívne limitné hodnoty musia byť definované na základe najnovších vedeckých dôkazov a musia vytvoriť prah expozície, pod ktorým by daná látka nemala mať žiadny škodlivý dopad na zdravie.

Rovnaké problémy sa vynárajú pri určovaní záväzných limitných hodnôt, ktoré momentálne tvoria výnimku v rámci legislatívy Spoločenstva. Rada Ministrov zdôraznila, že ochrana zamestnancov voči karcinogénom je nanešťastie neuspokojivá. Prijatie záväzných limitných hodnôt pre kryštalický kremík je jasnou prioritou vzhľadom na to, že je jedným z hlavných karcinogénov, ktorým sú vystavení zamestnanci v Európe.

Odbory chcú záväzné limitné hodnoty, ktoré by boli prijaté pre hlavné nebezpečné chemikálie. Limitné hodnoty Spoločenstva musia byť vo všetkých prípadoch stanovené prinajmenšom na najnižšiu limitnú hodnotu, ktorá je momentálne platná v jednom z členských štátov (vrátane krajín európskej hospodárskej oblasti). Limity expozície musia byť doplnené biologickými indikátormi, ktoré by boli použité ku kontrole zdravia vystavených zamestnancov tam, kde by to bolo potrebné. Limitné hodnoty musia byť pravidelne aktualizované vo svetle nových vedeckých a technických údajov. Revízia limitných hodnôt z roku 1982 sa týmto stáva jednou z hlavných priorít.

Pre najnebezpečnejšie látky je potrebná posilnená politika prevencie predovšetkým v oblasti ich náhrady. Kvôli tomu chceme, aby bol rozsah existujúcej Smernice o karcinogénoch rozšírený tak, aby zahrnul mutagény a reprotoxíny.

V oblasti reprodukčného zdravia Európsky parlament a aj odborové zväzy roky zdôrazňovali potrebu revízie Smernice o tehotných zamestnankyniach. Preventívny presun tehotných zamestnankýň od expozície nemusí byť dôvodom k tomu, aby sa nevytvárala kolektívna ochrana nahradeným nebezpečných chemikálií.

Efektívnejšie akcie v rámci organizácie práce, predovšetkým k ochrane pred MSD (muskuloskeletálne ochorenia)

Organizácia práce je kľúčom k podnikovej politike prevencie, ale v praxi majú zamestnávateľi stále tendenciu ju vidieť ako svoju výhradnú doménu. Neveríme, že je možné dosiahnuť podstatný pokrok v rámci BOZP dovedy, pokiaľ nebude dosiahnutá dostatočná demokracia na pracovisku a pokiaľ zamestnanci, ich zástupcovia a ich odbory nebudú mať väčšiu príležitosť uplatniť efektívnu kontrolu nad rozhodujúcimi aspektmi organizácie práce.

Organizácia práce je kauzatívnym faktorom problémov v oblasti BOZP. Škála muskuloskeletálnych ochorení (MSD) poukazuje na to, že je potrebné vytvoriť z organizácie práce centrálny bod v rámci stratégií prevencie. Existujúce smernice nie sú adekvátnym rámcom na riešenie MSD. Je potrebná smernica, ktorá by oslovila všetky kontribučné faktory MSD v rámci generálneho ergonomického prístupu k pracovným situáciám.

Lepšia prevencia vyžaduje kritické vyhodnotenie organizácie práce aj v iných oblastiach. Rozdielne formy fyzického a psychologického násilia v zamestnaneckých vzťahoch nie je možné ospravedlniť samotným individuálnym správaním sa, ale môže normálne viesť k hierarchickému vzťahu dominantnej stavby do vnútra organizácie práce. Rodová dimenzia tohto vzťahu dominanty je dostatočným ospravedlním pre celkový prístup k sexuálnemu harašmentu, ktorý pokrýva všetky formy násilia na pracovisku a preferuje kolektívny prevenčný prístup k individuálnemu riešeniu konfliktu.

Ostré zvýšenie zastrašovania a iných foriem fyzického a psychologického násilia ako profesijných zdravotných problémov je spôsobené predovšetkým kvôli zmenám v organizácii práce. Nové metódy manažmentu majú tendenciu podporovať rivalitu medzi zamestnancami a oddeleniami. Kultúra čistého vlastného záujmu jasne povoľuje, nehovoriac o podpore, najhorší druh deviantného správania sa.

Bez toho, aby sme zachádzali príliš do detailov je možné uviesť zopár najvýraznejších bodov:

- Nové štýly manažmentu často predstavujú „kontrolovanú autonómiu“ pre zamestnancov, ktorá je založená na konfliktných požiadavkách: relatívne široká právomoc v metódach práce kombinovaná s pevnou kontrolou výsledkov práce a pracovných procesov. Tieto formy riadenia podstatne oslabujú kolektívnu solidaritu. Niektoré nátlaky sa uplatňujú priamo u zamestnancov.
- Osobná angažovanosť v práci požadovaná vo väčšine firiem znamená, že individuálne potreby sú vždy až na druhom mieste po rozkazoch výroby.
- Zintenzívnenie práce nutne zahŕňa elimináciu „nevyužitého času“ (z bezprostredného uhlu ziskovosti), čo je aj čas, ktorý zamestnanci potrebujú k výkonu skutočnej kontroly nad ich prácou.
- Zintenzívnenie práce vytvára veľmi rozdielne zdravotné odpovede u rozdielnych jednotlivcov. Stresové zrútenie sa niektorých zamestnancov má krátky znepokojujúci dopad na ich kolegov v práci, ktorí sa cítia byť zavalení problémami, ktoré spôsobujú to, že ich popierajú.

Prioritou stratégie Spoločenstva pre obdobie 2007 – 2012 musí byť prevencia násilia v jeho rozdielnych formách.

Mobilizácia všetkých aktérov

Jedným z hlavných nedostatkov národných politík BOZP je nedostatok koordinácie medzi všetkými aktérmi, ktorí sú v tejto oblasti zainteresovaní. Nedostatok, ktorý sa odzrkadľuje aj v stratégii Spoločenstva.

Škandál s azbestom jasne ilustroval katastrofálne dôsledky tohto nedostatku koordinácie. Čeliac mohutnému lobbyingu priemyselných zamestnávateľov, prijímané mnohými vládami, európske inštitúcie váhali štvrt' storočia so zákazom azbestu. Cenou za toto omeškanie boli desiatky tisíc smrtí, ktorým sa dalo vyhnúť. Aj keď nie jediným dôvodom bol nedostatok koordinácie medzi rozdielnymi Generálnymi riaditeľstvami Komisie, bol to určite faktor, ktorý k tomu prispel. Azbest vyzdvihol problematiku regulácie interného trhu, BOZP, environmentálnej politiky a verejného zdravotníctva.

Dokonca aj teraz, slabá spolupráca medzi rozdielnymi Generálnymi riaditeľstvami a často neprimerane úzka interpretácia kompetencií Komisie, ochraňuje problémy vytvorené bývalým masívnym používaním azbestu pred tým, ako bol zakázaný. Nevyhnutné opatrenia, ako je vytváranie registrov budov, ktoré

obsahujú azbest, nemohli byť prijaté a Smernica o ochrane zamestnancov vystavených azbestu ešte stále nepokrýva samostatne zárobkovo činných zamestnancov.

Komisia

Komisia hrá kľúčovú úlohu. Je to jediná inštitúcia, ktorá je schopná vytvoriť návrhy smerníc. Taktiež hrá rozhodujúcu úlohu pri monitoringu praktickej implementácie pravidiel Spoločenstva. Môže dať politické podnety k akciám Spoločenstva. Konkrétne je Komisia zodpovedná za koordináciu akcií rôznych aktérov a rozšírenie požiadaviek BOZP naprieč iných sfér politiky. Interné zdroje Komisie k vykonávaniu politiky BOZP sú žalostne neadekvátne a to podkopáva kredibilitu jej akcií. Uprostred zväčšenia oblastí pokrytých politikou BOZP Spoločenstva a zdvojnásobením veľkosti Európskej únie z 15 na 25 členských štátov bolo oddelenie Komisie pre BOZP v porovnaní so začiatkom deväťdesiatich rokov znížené. To je časť dôvodu oneskoreného skúmania nedokončených procesov kvôli neúspechu vhodnej implementácie smerníc a nedopracovaniu vyhodnotenia praktickej implementácie týchto smerníc.

Ale zníženie personálu je zhoršené znížením pozornosti pre problematiku BOZP v iných oddeleniach Komisie, vrátane Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť a sociálne záležitosti. Kým vytvorenie špecifického koordinačného útvaru rozhodne pomohlo, naďalej zostáva faktom, že problematika BOZP je systematicky ignorovaná v legislatívnych návrhoch Komisie a politík z nich vytvorených. Generálne riaditeľstvo pre sociálne záležitosti si udržalo očividne nízky profil v diskusií o REACH.

Stratégia pre obdobie 2007 –2012 by mala vytvoriť mechanizmy a postupy k tomu, aby požiadavky BOZP dosiahli vyššiu dôležitosť vo všetkých politikách Spoločenstva, so špecifickým zameraním sa na:

- vnútorný trh;
- životné prostredie;
- výskum;
- sociálnu kohéziu;
- rovnosť príležitostí.

Komisia je tiež zodpovedná za zaistenie súdržnosti medzi politikami, ktoré sú vykonávané na základe legálneho rámca Spoločenstva. V nedávnych rokoch sa Komisia počas rôznych príležitostí sklonila pred tlakom členských štátov a akceptovala novelizácie, ktoré ignorovali základné princípy Rámцovej smernice. Jedným z príkladov je novelizácia Smernice o hluku, ktorá dovoľuje, aby sa pri kalkulácii úrovne expozície zohľadnilo zníženie hluku, ktoré by bolo výsledkom nosenia osobných ochranných pomôcok. Podobne Komisia podporila v septembri 2005 novelizáciu predloženú Európskym parlamentom k vyradeniu slnečného žiarenia z rozsahu novej Smernice o neionizovanom žiarení a tým vyslala extrémne negatívnu správu o súdržnosti politiky Spoločenstva v oblasti BOZP.

Rada

Rada Ministrov odrážala politickú rovnováhu medzi vládami dvadsiatich piatich členských štátov. BOZP nebolo v posledných rokoch prioritou. Mnoho návrhov Komisie bolo utopených Radou. Fakt, že diskusie Rady prebiehajú za zatvorenými dverami, nepodporuje demokratický dozor rozdielnych vlád.

Často je veľmi ťažké zistiť, o ktorých bodoch sa rokovalo a na základe ktorých kompromisov sa navrhovalo. Len zopár krajín Európskej Únie (v zásade Švédsko a Dánsko) vytvorili opatrenia k tomu, aby sa kontrole širokej verejnosti zverejnili pozície obhajované ich zástupcami v Rade.

Európsky parlament

Európsky parlament sa vo všeobecnosti pokúsil posilniť návrhy, ktoré mu boli dodané a bolo prijatých mnoho dodatkov k zlepšeniu politík prevencie. Ale existujú aj hlboko poľutovaniahodné výnimky, v neposlednom rade parlamentné vylúčenie snečného žiarenia zo Smernice o neionizujúcom žiarení.

Ako spolutvorca legislatívy má Parlament hlavnú zodpovednosť za monitoring praktickej implementácie legislatívy, ktorá bola schválená. Doteraz však v tomto ohľade hral len limitovanú úlohu. Prijatím novej stratégie pre obdobie 2007 – 2012 by mal vytvoriť príležitosť k usporiadaniu politickej debaty o základných problematikách BOZP v Európe.

Hospodársky a sociálny výbor

Hospodársky a sociálny výbor vytvoril podnety v niektorých oblastiach, predovšetkým v oblasti azbestu. Systematickejšie zameranie sa na problematiku BOZP by mohlo pomôcť k jej väčšej dôležitosti v rámci iných politík Spoločenstva.

Súdny dvor

Počas obdobia 2002 – 2006 vydal Súdny dvor sériu súdnych rozhodnutí o interpretácii smerníc BOZP. Preskúšanie tohto precedentného práva viedlo k niekoľkým záverom:

- existovalo mnoho malých procesných zásahov, ktoré je možné akceptovať. To odráža zmenšenú kapacitu Komisie k efektívnej politike národnej transpozície smerníc. Nebol dosiahnutý proces v rámci zrejmých opomenutí pri implementácii niektorých smerníc BOZP (okrem prípadov totálneho neúspechu ich implementácie). Smernice o pracovnom čase, zamestnancoch na dobu určitú a dočasných zamestnancoch a tehotných zamestnankyniach sú všetko v tejto oblasti príkladmi.
- Odporúčania predbežných pravidiel pomohli vyjasniť interpretáciu mnohých smerníc. Najväčším prípadom precedentného práva je Smernica o pracovnom čase. Ukazuje na dôležitosť odborov, ktoré systematickejšie pracujú na podnietení strategickej problematiky o predbežných súdnych rozhodnutiach.

Luxemburský poradný výbor

Luxemburský poradný výbor hrá vzhľadom na to, že je tripartitným konzultačným orgánom pre záležitosti BOZP, kľúčovú úlohu. Skúsenosti hovoria, že obyčajné predchádzajúce konzultácie počas navrhovania smernice nie sú dostatočné k zaisteniu tripartitnej kontroly akcií Spoločenstva v oblasti BOZP. Počiatočné návrhy môžu často prejsť podstatnými zmenami a Luxemburský poradný výbor musí byť pripravený o nich diskutovať. Toto sa ujasnilo pri rozličných Smerniciach o fyzických agentoch, kde jedno z opatrení, ktoré bolo finálne prijaté v rámci Smernice o hluku ide proti príkazu priority

preventívnych opatrení vytvorených Rámcovou smernicou!

Luxemburský poradný výbor by mal byť tiež systematicky zainteresovaný do ďalšieho sledovania smerníc, ktoré boli adaptované. Špecificky by mal mať právo vyjadrenia sa pri návrhu dotazníku, ktorý by mal byť použitý pri písaní jednotlivých správ členských štátov o praktickej implementácii smerníc Spoločenstva a mal by vytvoriť stanovisko k tejto správe. Taktiež by mal byť informovaný o krokoch Komisie, ktoré sa zaoberajú pochybeniami jednotlivých štátov. Pravidelnejšie prepojenie medzi Luxemburským poradným výborom a špecializovanými orgánmi SLIC a SCOEL by tiež vytvorilo súdržnosť politiky Spoločenstva.

Členské štáty

Stratégia Spoločenstva v oblasti BOZP nemôže nikdy dodať udržateľné výsledky, pokiaľ členské štáty neprijmú národné stratégie, ktoré s ňou súvisia. Takéto stratégie musia byť vypracované pomocou tripartitných konzultácií a byť založené na detailnom zhodnotení každej národnej situácie. Momentálne má len menšina členských štátov opatrenia na systematický monitoring trendov v oblasti pracovných podmienok a ich dopadu na zdravie. Mnoho krajín dokonca často nemá elementárne údaje. To oslabuje efektivitu legislatívnych nástrojov, ktoré slúžia k transpozícii smerníc.

Racionalizácia systému podávania správ o praktickej implementácii smerníc Spoločenstva v oblasti BOZP by mala umožniť politickú diskusiu, ktorá by sa týkala národných stratégií. Príležitosť vytvorená napísaním celkovej správy musí byť plne uchopená. Nová metóda nemusí byť prijatá vo forme administratívneho zjednodušenia, ale mala by viesť k hĺbkovej tripartitnej diskusii vykonávaných politík a ich efektívnosti.

Agentúra v Bilbao

Agentúra v Bilbao má bohatý rozpočet, z ktorého väčšina prostriedkov ide na financovanie opatrení spojených s informáciami. Na základe súčasných skúseností cítime, že aktivity Agentúry zamerané na poskytovanie informácií by mohli byť značne zlepšené niekoľkými spôsobmi:

- Väčšina informácií je poskytovaná národnými Focal Pointami. K tomu, aby tieto informácie boli komplexné a neboli podceňované problémy musia byť tieto Focal Pointy založené na vhodnom tripartitnom základe. Focal Pointy musia byť oveľa aktívnejšie pri príprave informácií pre zamestnancov a viacej spolupracovať s odborovými zväzmi. Vládne úrady nemusia byť ochotné predávať informácie o nevyriešených problematikách a zlyhaniach preventívneho systému.
- Informácie by mali byť poskytované tímom výskumníkov, ktorí sú špecializovaní na danú oblasť. Publikácie Agentúry majú dlhodobý viditeľný dopad, ktorý je nespoľahlivý v prípade kvality obsahu. Niektoré publikácie, ako Fact Sheet - sú vo všeobecnosti užitočné, zatiaľ čo niektoré sú nedostatočné (napr. správa Agentúry o „Stave BOZP v Európe“).
- Agentúra by mala hodnotiť skutočné hodnoty jej rôznych publikácií a web stránok v pravidelných intervaloch s cieľom zlepšiť ich pomocou údajov o tom, čo používatelia skutočne potrebujú.
- Malo by sa preskúmať, ako Agentúra skutočne ovplyvňuje riešenie praktických problémov. Príliš veľa „dobrých skúseností“ opisuje ideálne (alebo idealistické) situácie, ktoré nemôžu byť prenesené na iné

pracoviskách.

- Agentúra by sa mala viac držať svojho hlavného poslania pomáhať zlepšovať pracovné prostredie prostredníctvom informácií. V poslednom období sa vytvára dojem, že súčasťou jej práce je zlepšovanie produktivity čo určite nie je v jej programe a mohlo by tu prísť k stretu s primárnymi cieľmi. Jej skutočným záujmom by mala byť reálna situácia zamestnancov a ich potrieb v oblasti preventívnych opatrení.
- Oddelenie pre kontrolu rizík vytvorené v rámci Agentúry by malo pri podpore stratégie Spoločenstva zohrať v nadchádzajúcich rokoch významnú úlohu. Musí mať dostatok vlastnej zručnosti k spracovaniu často relatívne neštandardných údajov zo širokého spektra zdrojov Spoločenstva a národných zdrojov.

Dublinská nadácia

Od svojho založenia vykonala Dublinská nadácia jedinečnú prácu v rámci monitorovania a analyzovania pracovných podmienok. Predovšetkým európsky prieskum o pracovných podmienkach je nevyhnutnou referenciou pre politiku Spoločenstva v rámci BOZP. Štvrtý prieskum, ktorý sa začal v septembri roku 2005 umožní určiť zmeny počas pätnástich rokov a vytvorí základ na porovnanie medzi rôznymi členskými štátmi Európskej Únie. Prieskum momentálne pokrýva 31 rozdielnych krajín.

Odborové zväzy si myslia, že je nevyhnutné, aby Dublinská Nadácia pokračovala s jej prácou a produkovala detailné analýzy získaných údajov z prieskumu rozličných oblastí. Rodová dimenzia, dopad závislej zamestnanosti a problémy spojené s organizáciou práce sú jednými z oblastí, ktoré potrebujú pravidelnú a hĺbkovú kontrolu. Prepojenie medzi životnými podmienkami a pracovnými podmienkami je ďalšou z oblastí, kde by práca Dublinskej Nadácie mohla byť nedocenená tak, že by sa umožnilo osloviť širšiu problematiku vzťahu neplatenj domácej práce až po rovnosť príležitostí a škále problematiky v oblasti pracovného času.

Výbor starších inšpektorov práce (SLIC)

SLIC spája vedúcich inšpektorov BOZP. Hrá dôležitú úlohu v rámci rovnakej aplikácie smerníc Spoločenstva pre všetkých zamestnancov v Európe, ktorí sú závislí na zodpovedajúcom chode inšpektorátov práce. SLIC pravidelne spúšťa koordinované kampane, pri ktorých národné inšpektoráty BOZP zamerajú svoje aktivity počas určitého obdobia na prioritné témy, ako je napríklad stavebníctvo. SLIC taktiež určil rámcové spoločné pravidlá bezpečnostných inšpekcí. Činnosť každého inšpektorátu v danej krajine môže byť ohodnotená tímom inšpektorov z rôznych krajín pod ochranou SLIC. Tento tím potom pripraví odporúčenia k zlepšeniu situácie. Veľkou oblasťou práce SLIC bude v nasledujúcich rokoch zlepšenie spolupráce medzi inšpektorátmi v prípadoch, keď na ich územiach pracujú podniky pôvodom z iných krajín. V marci 2005 vyjadril SLIC oprávnené obavy z rizík, ktoré vytvoril návrh smernice o voľnom pohybe služieb (Bolkesteinova smernica).

Lepšie prepojenie je potrebné medzi aktivitami SLIC a Luxemburským poradným výborom. SLIC by mal viac využiť tripartitné orgány zainteresované do činnosti rozdielnych národných inšpektorátov práce.

SLIC by mal tiež užitočne prispievať k vytvoreniu rámca spoločnej stratégie v rámci prepojenia medzi

inšpekciou na pracovisku a trhovým dozorom. V niektorých krajinách Európy sú obe tieto funkcie široko siahlo realizované rovnakým orgánom (inšpektorát práce), zatiaľ čo v iných má trhový dozor tendenciu byť oddelený od povinností inšpektorátov práce a môže byť tiež odlišný pre chemické a pracovné zariadenia.

Vedecký výbor pre pracovné expozičné limity (SCOEL)

SCOEL hrá kľúčovú úlohu pri stanovovaní limitných hodnôt. Tam, kde sa to týka limitov expozície, nespochybňuje Komisia limity expozície založené na zdraví, ktoré určil SCOEL. Akúkoľvek politickú debatu o vytvorení záväzných hodnôt rozdielných od hodnôt založených na zdraví môžeme nájsť na úrovniach individuálnych členských štátov. Existujú základy pochybností o prvých spísaných zoznamov expozičných limitov. V niektorých prípadoch lobbyng v niektorých odvetviach priemyslu uspel v tom, že presvedčil Komisiu, aby odobrala zo zoznamu limitných hodnôt, ktoré už schválil SCOEL. Je poburujúce pre Komisiu, že ponecháva veto pre hodnoty chemického priemyslu, ktoré boli vytvorené kompetentnými, nezávislými expertmi SCOEL.

Európsky výbor pre štandardizáciu (CEN)

CEN hrá hlavnú úlohu pri praktickej implementácii Strojárskej smernice a ďalších smerníc, ktoré ovplyvňujú marketing zariadenia (predovšetkým osobné ochranné prostriedky). Od roku 1989 vyzývala Strojárska smernica odborové zväzy k tomu, aby sa zúčastnili na štandardizácii práce na oboch úrovniach Spoločenstva a v každom štáte, ktorých sa dotýka európska štandardizácia (čo zahŕňa aj krajiny v rámci európskej hospodárskej oblasti).

Európsky technický úrad odborových zväzov pre oblasť BOZP bol vytvorený ETUC (Európskou konfederáciou odborových zväzov) k tomu, aby bol príkladom v rámci takejto spolupráce, okrem iných vecí. ETUI – REHS oddelenie pre BOZP to prebralo v apríli 2005. Participácia odborov pri štandardizačných aktivitách je v rámci jednotlivých krajín neistá. Vo všeobecnosti je stále okrajová a nepovoľuje systematickú spätnú väzbu skúseností z pracovísk až po orgány, ktoré vytvárajú tieto štandardy. Odvodené údaje z analýz pracovných úrazov a zdravotných problémov sú takmer nepoužívané v procese vývoja štandardov. Členské štáty majú voľnosť pri determinácii opatrení k podpore participácie odborových zväzov v rámci štandardizačných aktivít, ale Komisii má naďalej právo overiť, či táto participácia bola skutočne realizovaná a či boli ciele Spoločenstva určené Strojárskou smernicou prenesené do jednotlivých krajín.

Kvalita technickej štandardizácie musí byť zlepšená pomocou väčšieho zamerania sa na skutočné pracovné situácie ako kontrast k pomýlenému bezhlavému zhonu rozšíriť produkciu technických štandardov do iných oblastí. Svojím spôsobom musí byť oblasť technickej štandardizácie limitovaná tak, aby sa zaistila jej kvalita v otázkach BOZP. V protiklade k tomu, čím môže argumentovať technokratický program, prístup technických štandardov nie je vhodný pre pracovné vzťahy. Odbory sa držia toho, aby väčšina pravidiel BOZP nebola zaradených do záberu technickej štandardizácie. Namietajú voči myšlienke organizácií ako je CEN a ISO, aby sa vytvoril rámec štandardov pre manažérske systémy BOZP.

Budúca Agentúra pre chemikálie

Oblasť zodpovednosti, zdroje a ďalšie charakteristiky budúcej Agentúry pre chemikálie ešte nie je známa. Ale bude musieť hrať kľúčovú úlohu pri implementácii nových nariadení v rámci výroby a marketingu chemikálií. Medzi jej kľúčové úlohy bude patriť vytvorenie kritéria pre systematickú spätnú väzbu skúseností z pracoviska k výrobcovi ako aj zlepšeniu ohodnotenia počiatočného nebezpečenstva. Agentúra musí mať financovanie potrebné k získaniu expertíz, ktoré bude nezávislé od chemického priemyslu a musí prepojiť svoju prácu s národnými kontrolnými orgánmi chemických trhov. Odbory si tiež želajú, aby zástupcovia odborov boli zastúpení v manažérskych orgánoch Agentúry.

Medzinárodný rozmer politiky Spoločenstva v oblasti BOZP

Každá politika BOZP musí mať medzinárodnú dimenziu k tomu, aby zabránila vojne znižovania, ktorá by ťahala pracovné podmienky smerom na dol. Medzinárodná zodpovednosť za vytváranie pracovných štandardov spočíva na Medzinárodnej organizácii práce (MOP). Jednou z priorít stratégie pre obdobie 2007 – 2012 by malo byť posilnenie spolupráce medzi Európskou Úniou a MOP.

To by znamenalo:

1. Ratifikácia MOP dohovorov v oblasti BOZP členskými štátmi EÚ. Situácia v tejto oblasti je naďalej veľmi neuspokojivá. Také kľúčové dohovory ako je Dohoda BOZP 155 (1981) a Dohoda o profesijnej zdravotnej starostlivosti 161 (1985) boli ratifikované len nízkym počtom členských štátov. Ale situácia je podobná aj v rámci špecifických dohôd v oblasti BOZP, ktoré boli vytvorené počas posledných dvadsiatich rokov ako napríklad Dohoda o BOZP v rámci stavebníctva 167 (1988), Dohoda o chemikáliách 170 (1990), Dohoda o prevencii pred hlavnými úrazmi v priemysle 174 (1993), Dohoda o BOZP v baničtvie 176 (1995), Dohoda o ochrane počas tehotenstva 183 (2000) a Dohoda o BOZP v poľnohospodárstve 184 (2001).
2. Súlad s opatreniami MOP dohôd pri návrhu legislatívy Spoločenstva. Návrh revízie Smernice o pracovnom trhu ignoroval medzinárodné štandardy práce tým, že vylúčilo „prácu na telefón“ z definície pracovného času.
3. Vlády EÚ by mali presadzovať v rámci MOP tie princípy, ktoré zakotvili v smerniciach Spoločenstva v oblasti BOZP.
4. Dohody MOP v oblasti BOZP by mali byť použité ako štandardy pre kooperačnú politiku s inými časťami sveta.

Európska Únia by mala pracovať aktívnejšie na svetovom zákaze v prípade azbestu, problematika ktorá momentálne rozdeľuje veľké ekonomické sily. Lobby za azbest má plnú podporu Kanady, Ruska, Číny a Brazílie a taktiež benefituje z nejasnej politiky Spojených štátov. Kvôli tomu, že Európska Únia je jediným regionálnym blokom, ktorý jasne zakázal azbest, mohol by vyvolať rastúcu vlnu v Latinskej Amerike, Afrike a Oceánii. Ázia je najväčším používateľom azbestu a situácia tu je omnoho problematickejšia hoci už bol dosiahnutý určitý pokrok, minimálne v rámci zákazu azbestu v Japonsku. Európska Únia by mala poskytnúť zdroje k tomu, aby sa systematickejšie pracovalo na podpore zákazu azbestu v medzinárodných organizáciách a zároveň zaistiť, aby európske nadnárodné podniky odstránili

svoje dvojité štandardy a prestali s výrobou, marketingom, alebo používaním azbestu v iných častiach sveta.

Prepojenie rozdielnych nástrojov

Politika Európskej Únie v oblasti BOZP sa vyvíjala postupne. Prvý špecifický program v tejto oblasti je datovaný v roku 1977, skoro dvadsať rokov po Rímskej zmluve. Kľúčovým sa stal Jednotný európsky akt z roku 1986. Pri príprave jednotného trhu v roku 1992 pridali členské štáty nové opatrenie k Zmluve, ktoré vytvorili cieľ harmonizácie pracovných environmentálnych podmienok zatiaľ čo sa budú udržiavať dosiahnuté zlepšenia. Tým sa ujasnilo, že politika Spoločenstva by mala byť prenášaná pomocou záväzných nástrojov, ktoré by pokrývali všetkých zamestnancov, kvôli čomu je harmonizácia realizovaná súborom smerníc. Taktiež regulácie v oblasti BOZP sa pokladajú ako doplnok k rozličným pravidlám, ktoré organizujú jednotný trh. Dvojstopová podstata legislatívneho podnetu v týchto dvoch oblastiach je formujúcou črtou, ktorá odlišuje Európu od iných regionálnych entít. Skoro simultánna adaptácia štandardov Rámcovej smernice z roku 1989 a Strojárskej smernice ako významného symbolu toho ako by mal byť formovaný európsky jednotný trh pomocou súboru pravidiel, ktoré ochraňujú život a zdravie.

Harmonizácia legislatívy BOZP sa týka troch cieľov:

1. ochrana zamestnancov pred nebezpečenstvom;
2. zastavenie konkurencie na základe tlačenia pracovných podmienok smerom na dol;
3. umožniť firmám robiť obchod pomocou široko harmonizovaného legálneho rámca v rámci jednotného trhu Európy.

Odkedy boli v roku 1992 dosiahnuté ciele jednotného trhu je tento aspekt Spoločenstva pod konštantnou streľbou. Za posledných desať rokov sme videli skoro neprerušenu vlnu deregulačných kampaní. Holandské predsedníctvo v Európskej únii počas druhého polroka 2004 bolo nápadné pre ostrosť jeho tvrdej kritiky legislatívy Spoločenstva v oblasti BOZP. Najnovšie nadšenie Komisie pre „lepšie regulácie“ a „zjednodušenie regulačného prostredia“ obsahuje do istej miery viac diplomaticky formulovanú, ale nie menej akceptovateľnejšiu deregulačnú politickú silu.

Potreba zaistenia ekvivalentnej minimálnej úrovne ochrany pre všetkých zamestnancov v Európskej únii znamená, že legálny rámec Spoločenstva, ktorý sa skladá zo smerníc BOZP musí zostať neporušený a musí sa vyvíjať v budúcnosti k utesneniu existujúcich medzier a faktorom pri zmenách v rámci pracovných podmienok, technických a vedeckých vedomostí a očakávaní zamestnancov pre prácu BOZP. Európska únia musí poskytnúť zdroje potrebné k monitorovaniu ich praktickej implementácii v rozdielnych členských štátoch.

Legislatíva Spoločenstva je implementovaná pomocou prepojení vytvorených medzi setom národných nástrojov a nástrojov Spoločenstva. Dôležitosť každého nástroja musí byť posúdená pomocou viditeľného spektra praktických skúseností a dôkazom je, že odporúčania sa výnimočne prejavujú ako efektívne nástroje BOZP. Po viac ako 40 rokoch od prijatia prvého odporúčania v rámci chorôb z povolania neboli jeho ciele nikde dosiahnuté a o niečo lepšie tomu bolo v rámci finálneho záznamu pre

odporúčania pre samostatne činných zamestnancov v oblasti BOZP, alebo ratifikácia MOP Dohody o práci doma 177 (1996).

Kolektívne vyjednávanie na úrovni Spoločenstva a národnej úrovni by mohlo podstatne pomôcť v oblastiach, ktoré väčšinou spadajú do kompetencií pracovných vzťahov tým, že by :

- fundamentálne pravidlá v rámci ochrany života a zdravia boli zakotvené v legislatíve (nemalo by zmysel pokúsiť sa a dohodnúť sa na zozname karcinogénov pomocou kolektívneho vyjednávania);
- aparát, ktorý by slúžil k predaniu výsledkov kolektívneho vyjednávania všetkým zamestnancom, ktorých by sa dotýkala problematika daného vyjednávania. Toto nebolo ani troška dosiahnuté vo väčšine krajín Európskej Únie, kde sa môže podiel zamestnancov pokrytých kolektívnym vyjednávaním radikálne odlišovať.

Bolo by chybou pokladať priemyselné, alebo interné priemyselné kolektívne vyjednávanie za alternatívu pre legislatívu. BOZP často presahuje úzke hranice vzťahov zamestnávateľ – zamestnanec a vyžaduje systematické intervencie verejných činiteľov k zorganizovaniu s inými politikami ako je verejné zdravotníctvo a životné prostredie. Kolektívne vyjednávanie dopĺňa a zjednodušuje implementáciu legislatívy.

Smernice Spoločenstva môžu byť veľmi užitočné pri podpore spoločného, konzistentného chápania obsahov smerníc a vloženia najmodernejších schém prevencie. Tomuto by sa mala venovať veľká pozornosť. Vo viacerých oblastiach nerobia smernice Spoločenstva viac ako to, že ustanovujú hrst' všeobecných princípov, kde by smernice mohli poskytnúť užitočné vyjasnenie.

Zahrňujú:

- spravovanie preventívnych služieb a organizovanie zdravotného dozoru (vrátane udržania expozičných registrov);
- prepojenie medzi budúcimi reguláciami chemických trhov (REACH) a BOZP;
- zohľadnenie limitných hodnôt pri prevencii;
- vykonanie odhadu nebezpečenstva v rozdielnych oblastiach k zozbieraniu skúseností zamestnancov a zahrnutiu multi - disciplinárneho prístupu.

Vytvorenie informačného systému Spoločenstva by malo byť tiež jednou z priorít stratégie pre obdobie 2007 – 2012. Všeobecné opatrenia smerníc sú neaplikované v mnohých oblastiach z nedostatku dostatočného množstva systematických, nezávislých informácií.

Oblasti, v ktorých by boli informačné systémy Spoločenstva predovšetkým užitočnejšie zahŕňa:

- zostavenie databáz osobných ochranných prostriedkov, aktuálne kritéria výberu spojené s výkonom, podmienky použitia a kde môžu byť nahradené kolektívnymi prevenčnými opatreniami;
- vytvorenie informačného systému pre spätnú väzbu skúseností s pracovným zariadením k zjednodušeniu procesu výberu, ktorý je plno informovaný požiadavkami BOZP. Takýto systém by bol obrovskou pomocou pri trhovom dozore a mal by byť organizovaný takým spôsobom, aby integroval aktuálne skúsenosti zamestnancov;

- vytvorenie informačného systému v oblasti chemikálií. To je potrebné k tomu, aby reforma pravidiel trhu (REACH) bola efektívna a vhodne implementovaná v rámci BOZP;
- zozbieranie databáz náhradných látok pre nebezpečné látky.

Problematika BOZP by mala byť zohľadnená aj pri vytváraní informačného systému Spoločenstva v oblasti verejného zdravotníctva. Rakovina nemôže byť efektívne prepracovaná bez systematicky organizovaných údajov o prepojení medzi profesijnou expozíciou a rakovinou. Podobné iniciatívy by mohli byť zorganizované pre ochorenia v oblasti reprodukcie a dýchania.

Stratégia pre obdobie 2007 – 2012 by mala zahrňovať nové iniciatívy pri adaptácii špecifických BOZP indikátorov pre vyhodnotenie výkonu rozdielnych štátov a vytváranie spoločných cieľov pokiaľ sú potrebné (štandardy). Bežné indikátory (oficiálne údaje pre pracovné úrazy a pripustené profesijné ochorenia) sú podozrivého významu a nie jednoducho porovnateľné. Mali by sa zvažovať indikátory prostriedkov (napr. zdroje a akcie inšpektorátov práce, zastupovanie zamestnancov v oblasti BOZP, ohodnotenie nebezpečenstva atď.). Indikátory expozície sú jednou z možností. Ale vytváranie indikátorov a cieľov ako jedna z častí politickej koordinácie členských štátov by nemalo znižovať pohonnú silu akcií Spoločenstva – na smerniciach založená harmonizácia pracovných podmienok.

Ako prispievajú odbory

Odbory sú kľúčovým hráčom pri implementácii politík BOZP. Odbory môžu najviac prispieť pomocou ich organizácií priamo na pracoviskách. Pri praktickej implementácii preventívnych politík je kľúčová existencia stoviek tisíc zástupcov zamestnancov v oblasti BOZP. Väčšina týchto zástupcov je aktivistami odborov a dostávajú mnohými spôsobmi podporu odborov pri ich práci: školenia, informácie, kampane k špecifickým problematikám, organizovanie BOZP sietí, politická a právna podpora pri diskusiách so zamestnávateľmi atď.

Na úrovni Spoločenstva budú odbory aktívne zainteresované do tripartitných konzultácií a budú rámcovať svoje návrhy v Luxemburskom poradnom výbore. Taktiež zaistia, aby rozdielne orgány sociálneho dialógu (v rámci priemyslu a priemyselného) venovali plnú váhu požiadavkám v oblasti BOZP. Európske priemyselné federácie sú tiež prominentnou súčasťou pri vytváraní aktivít Európskych zamestnaneckých rád v oblastiach BOZP. Odbory budú tiež organizovať spoločné kampane k prioritám určených v tejto deklarácii.

Na úrovni Spoločenstva zladia odborové organizácie lepšie ako v minulosti svoje aktivity s národnými stratégiami odborových zväzov v oblasti BOZP. Prioritou tu je vytvorenie štruktúrovaného BOZP zastúpenia zamestnancov. Zlepšená legislatíva sa bude venovať dvom cieľom: plnému pokrytiu všetkých zamestnancov zástupcami v oblasti BOZP a pridaním spädu imputom týchto zástupcov pri rozvoji prevencie.

BOZP v Európe. Zhodnotenie prieskumov o pracovných podmienkach.

Pascal Paoli, špecialista pre oblasť BOZP

Prieskumy o pracovných podmienkach: prostredie a vývoj

Prieskumy o pracovných podmienkach a zdraví na pracovisku, ktoré prebehli v členských štátoch a mimo krajín EÚ, patria k dávno vytvoreným nástrojom, ktoré slúžia k opisu, analýze a sledovaniu pracovných podmienok. Napríklad v roku 1977 sa uskutočnil prvý fínsky prieskum, vo Francúzku to bolo v roku 1978; v Španielsku a Dánsku v roku 1987 a Švédsku v roku 1989. Prvý harmonizovaný európsky prieskum bol uskutočnený v roku 1990. Tieto opätovné prieskumy vytvárajú obraz o tom, ako sa zmenil svet práce v predchádzajúcom štvrtstoročí.

To, čo nám povedali tieto prieskumy a záujmy, ktoré boli vyburcované ich výsledkami, viedli ďalšie krajiny k tomu, aby nasledovali¹ a ponúkali výmenu informácií o metodológii (s niektorými krajinami, ktoré sa začali venovať otázkam, ktoré boli empiricky potvrdené susednými krajinami) a obsahmi (komparatívne analýzy).

Prieskumy nám umožnili počas kladenia otázok zamestnancom za akých podmienok prebieha ich pracovná činnosť opísať ako ich pracovné podmienky tak aj vytvoriť prepojenie s problematikou BOZP. Toto z nich vytvára vitálny dodatok k údajom o pracovných úrazoch a profesijných ochoreniach, ktoré sú zozbierané administratívnymi agentúrami (k limitom, ktoré budú uvedené neskôr). Je dôležité, že zopár verejných činiteľov členských štátov pochopilo v priebehu času, že je potrebné vytvoriť a vhodne finančne podporiť tento druh nástroja. Dobrým príkladom je Fínsko: prieskumy v rámci problematiky práce sa používajú k identifikácii problematik v oblasti pracovných podmienok s ohľadom na zvyšujúci sa vek odchodu do dôchodku a udržaním zamestnancov dlhšie v rámci aktívneho pracovného procesu (fínsky koncept „spôsobilosť pracovať“).

Vďaka kombinácii európskych a národných prieskumov sa môžeme teraz zamerať na pracovné podmienky v Európe a hlavné zmeny počas predchádzajúcich 15 až 20 rokov.

¹ Momentálne sa objavili prvé národné prieskumy: Portugalsko (2000), Taliansko (2002), Británia (2004) a Bulharsko (2005). Švajčiarsko, Nórsko a kandidátske krajiny EÚ sa pridali k štvrtému európskemu prieskumu.

Silné a slabé stránky prieskumov

Európsky prieskum 2000/2001, ktorý pokrýva všetkých 25 členských štátov EÚ prebehol na reprezentatívnej vzorke 31 500 zamestnaných osôb. Francúzsky prieskum z roku 1998 zahŕňal 22 000 osôb, španielsky prieskum 9 290 osôb vrátane 5 236 zamestnancov a 4 054 majiteľov/manažérov a fínsky prieskum tvorí niečo medzi 3 000 a 6 500 osôb v závislosti od roku.

Metódy prieskumu sú rozdielne. Väčšinou sa jedná o prieskumy z domácností, spravidla viazané s prieskumami pracovnej sily, kedy sú respondentom kladené otázky mimo ich pracoviska. Niektoré prieskumy, ako napríklad prieskum o pracovných podmienkach zo Španielska, alebo prieskum o organizačných zmenách a zavádzaní počítačov od roku 1997, ktorý prebehol vo Francúzsku sú prieskumy z pracoviska, kde sú dávané otázky ako zamestnancom, tak aj zamestnávateľom. Pozitívne je, že tieto metódy vytvárajú prepojenie medzi pracovnými podmienkami a politikmi v oblastiach BOZP. Na druhej strane môžu byť zamestnanci ovplyvnení tým, že by mohli mať strach, že budú identifikovaní svojim zamestnávateľom.

Rovnako je možné použiť iné, menej bežné metódy, ako napr. prieskum závodných lekárov spojený s britským prieskumom z roku 1995, alebo SUMER prieskum vo Francúzsku, ktorý bol prevedený závodnými lekármi na 50 000 respondentov v rámci charakterizovania skúseností zamestnancov s expozíciou.

Ďalšou často sa vyskytujúcou otázkou je, **čo skutočne tieto skúsenosti znamenajú.** Inak povedané indikátory, ktoré sa používajú majú za cieľ, aby respondenti opísali svoje pracovné podmienky a podmienky v zamestnaní (druh zmluvy, počet odpracovaných hodín, zdravotné problémy, atď.) pokiaľ možno čo najobjektívnejšie, a pritom sa stránili pokiaľ možno čo najviac hodnotového úsudku a subjektívneho ohodnotenia. Pre niektoré veci je skutočne ťažké vytvoriť relevantné indikátory. Dobrým príkladom je expozícia hluku: namiesto toho, aby sa zamestnancov pýtali na to, či sú vystavení hluku, tak sa niektoré prieskumy pýtajú, či môžu rozprávať bez zvýšenia svojho hlasu. Napriek tomu je väčšina odpovedí naďalej ovplyvnená vlastným ohodnotením respondentov ich vlastnej situácie: ako inak je možné zmerať intenzitu práce a stres spojený s prácou? Takže, namiesto toho, aby boli položené priame otázky, používajú niektoré prieskumy zostavu nepriamych otázok (pozri si španielsky dotazník o strese, ktorý sa nachádza nižšie).

Tak či tak, respondenti budú vždy ovplyvnení svojim okolitým sociálnym, alebo kultúrnym kontextom. Najlepším prípadom toho sú situácie harašmentu, ktoré sú nie práve identicky vnímané fínskymi a talianskymi zamestnancami. Toto musí byť zohľadnené analýzami a je potrebné obozretne pristupovať k porovnávaní medzi jednotlivými krajinami.

Ďalšou slabou stránkou prieskumov je neúspech zaznamenať históriu zamestnanosti respondentov, predovšetkým počet rokov, počas ktorých boli vystavení rozdielnym expozíciám. Skutočné **pozdlžne údaje** sa môžu získať vytváraním skupín osôb v rámci zamestnania a pokladaním im otázok v rámci viacročných intervalov. Tieto metódy demonštrované ESTEV prieskumom vo Francúzsku sú veľmi nákladné, ale sú učebnicovým príkladom toho, aké štúdie potrebujeme na európskej úrovni.

Práca v Európe: čo to je?

V prvom kvartály roku 2005 bolo v EÚ – 25 193 miliónov **populácie, ktorá mala zamestnanie** (164 miliónov v EÚ – 15)². Podiel zárobkovo činných tvoril 85% (163 miliónov). V roku 1995 to bolo 82,6% a tak vidíme na základe niektorých *rýchlych* široko agitačných teórií stúpajúci trend. Tento trend je pravdepodobne dlhodobý a to napriek vplyvu samostatne zárobkovo činných, predovšetkým v poľnohospodárstve v niektorých nových členských štátoch ako Poľsko (22% v porovnaní so 17% európskeho priemeru).

Ženy predstavujú 42% aktívnej populácie (46% v nových členských štátoch). Sú nadmieru zastúpené v povolaniach spojených so službami, kancelárskymi službami a predajom a najmenej zastúpené v rámci manažmentu, remeselníkov a manuálne pracujúcich zamestnancov.

Zvyšuje sa práca na čiastočný úväzok: 18,6% v roku 2005, oproti 17,8% v roku 2004. Tá je neadekvátne rozdelená medzi mužmi (7,5%) a ženami (32,6%) a medzi krajinami (Holandsko 46,1%, Veľká Británia 26,4%, Nemecko a Švédsko 24,3%, Belgicko a Dánsko 22%).

V rámci EÚ – 25 sa rozširuje závislá (kontingentná) zamestnanosť: 13,8% zamestnancov (22 miliónov) malo v roku 2005 zmluvu na dobu určitú, alebo časovo obmedzenú zmluvu o zamestnanosti sprostredkovanú agentúrou³, oproti 13,1% v roku 2004. V EÚ – 15 sa táto rozšírila z 13% na 13,5%. Najviac ovplyvnené odvetvia sú poľnohospodárstvo (29,5%) a stavebníctvo (19,9%). Najhoršie ovplyvnené krajiny sú Španielsko (31,9%), Poľsko (24,1%) a Portugalsko (19,1%), zatiaľ čo v Estónsku, na Slovensku a v Írsku je to menej ako 5%. Závislá zamestnanosť je viac rozšírená medzi nízko kvalifikovanými zamestnancami, mladými ľuďmi (32,6% zo skupiny 15 – 24 ročných) a ženami (13,7% oproti 12% mužov).

Meniaca sa distribúcia pracovnej sily v rámci **odvetví a povolání** vytvára obraz budúcich pracovných miest a typov nebezpečenstiev, ktoré sú s nimi spojené.

Pracovne aktívna populácia v EÚ – 15 sa medzi rokmi 1995 – 2002 zvýšila o 10%, ale o 47% v realitných službách, o 18% v zdravotníctve (tretí najväčší zamestnávateľ po výrobnom priemysle a obchode), o 16% v pohostinstvách, o 13% vo vzdelávaní, o 12% v doprave a 9% v stavebníctve. Preto bolo najväčším pohonom rastu zamestnanosti práve odvetvie služieb. Naopak, sa znížila zamestnanosť v baníctve a ťažbe (-22%), poľnohospodárstve (-18%) a prerozdelení moci (-11%) a zostáva nezmenená vo výrobnom priemysle, ktorý je najväčším zamestnávateľom.

Zamestnanosť v nových členských štátoch sa od roku 2000 až 2003 zvýšila o 22% v realitných službách, o 4% v pohostinstvách, o 3% vo verejnej správe a 2% vo vzdelávaní, ale znížila sa o 17% v baníctve a ťažbe, o 14% vo finančníctve, o 8% v poľnohospodárstve, o 6% v rámci prerozdelenia moci, o 5% v stavebníctve a doprave a o 4% vo výrobnom priemysle, zatiaľ čo zostala stabilná vo všetkých ďalších odvetviach.

² Údaje v tejto sekcii pochádzajú z Labour Force Survey 2005.

³ Labour Force Survey nerozlišuje medzi týmito dvomi druhmi pracovných zmlúv.

Nebezpečenstvá podľa odvetvia aktivity

Profil nebezpečenstva bol vytvorený pre každý sektor aktivity tak, že sa použili štatistické údaje získané z európskych prieskumov. Keďže je zreteľne ťažké ohodnotiť nebezpečenstvá, ktoré sa pohybujú od fyzickej expozície cez psycho - sociálne nebezpečenstvá až k dlhým pracovným hodinám a práci na zmeny, tak tento druh mapovania vyjasňuje relatívnu dôležitosť širokých skupín nebezpečenstva a dôležitosť služieb v rámci nebezpečných odvetví. Takže najviac nechránené odvetvia pred nebezpečenstvom v zostupnom poradí dôležitosti sú doprava, pohostinstvá, stavebníctvo a textil, kde vo všetkých týchto štyroch odvetviach bola nájdená kombinácia fyzických a psycho - sociálnych nebezpečenstiev.

Zdroj: Odvetvové profily pracovných podmienok, 2002, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Možnosť siahnutia na www.eurofound.eu.int

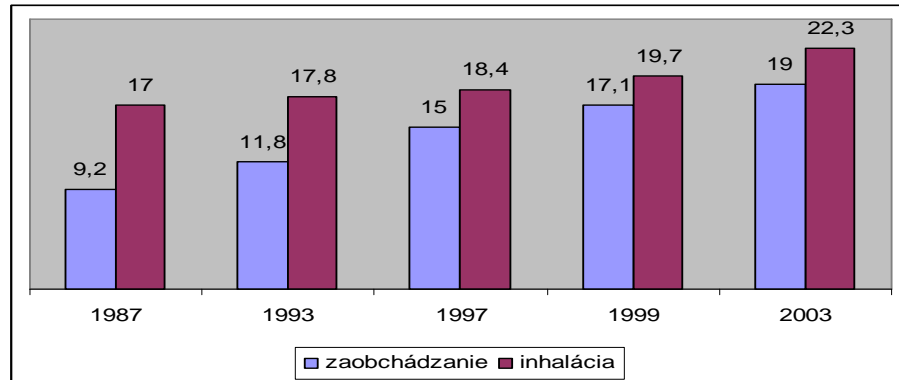
Situácia a trendy

Prvým záverom prieskumov je, že pracovné podmienky v Európe sa nezlepšujú a sú naďalej dôležitou záležitosťou: za zvyšujúcimi zdravotnými problémami, predovšetkým muskuloskeletálnymi ochoreniami (MSD) a stresom spojeným s prácou, stojí intenzifikácia práce, šíriaca sa kauzalita a vynútená flexibilita pracovného času kombinovaná s pokračujúcou tradičnou expozíciou. Táto zbierka prieskumov vytvára hodnotný prehľad o tom, ako sa momentálne zhoršujú pracovné podmienky napriek rozšírenej populárnej viere, že pracovné podmienky sa takmer prirodzene zlepšujú, predovšetkým vďaka technickému pokroku a rastu pracovných miest v oblasti služieb.

Jedným z indikátorov, ktorý najlepšie ilustruje tento fenomén je „udržateľnosť práce“, to znamená schopnosť, alebo túžba pokračovať v práci, predovšetkým v rámci rovnakého pracovného miesta. V európskych prieskumoch z roku 2000 povedalo 42% opýtaných zamestnancov, že by nemohlo, alebo nechcelo vykonávať rovnakú prácu do 60 rokov života, zatiaľ čo **fínsky prieskum** zistil, že 56% zamestnancov chcelo odísť do skoršieho dôchodku. Tento záver momentálne podnietil rozvoj fínskych prieskumov k tomu, aby identifikovali čo to je, aké sú to pracovné podmienky, ktoré privádzajú zamestnancov k tomu, že nechcú, alebo nie sú schopní pokračovať v práci.

Pracovné podmienky v Európe sú nápadné vďaka pokračujúcej expozícii tradičným fyzickým nebezpečenstvám (hluk, vibrácia, nebezpečné produkty, nosenie ťažkých nákladov, bolestivá, alebo nepohodlná pracovná pozícia), ktoré sú náchylné k tomu, aby boli spojené s pracovnými miestami v priemysle, aj napriek tomu, že zamestnanosť v priemysle sa znižuje a zväčšuje sa zamestnanosť v rámci služieb. Faktom je, že stresory priemysleného typu inklinujú smerom k pracovným miestam v rámci služieb.

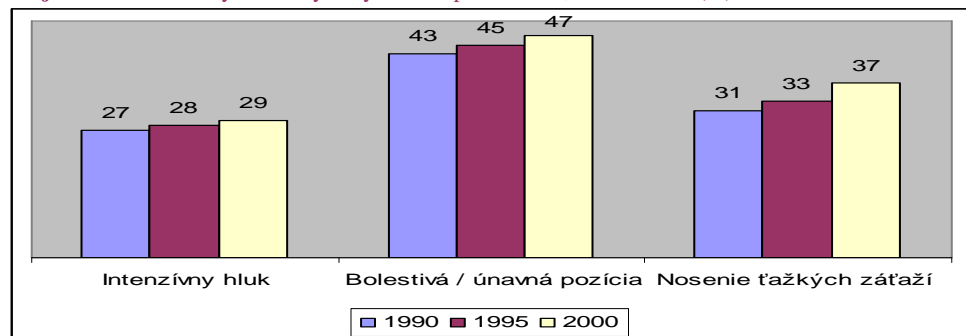
Európske prieskumy poskytujú dôkaz, že expozícia fyzickým nebezpečenstvám ako je dotieravý hluk, vibrácie, extrémne teploty, nosenie ťažkých nákladov, bolestivá, alebo nepohodlná pozícia, inhalácia prachu, dymu a pachov, zaobchádzanie a inhalácia s nebezpečnými výrobkami a látkami sa neznižuje, ale sa aktuálne zvyšuje. Množstvo zamestnancov, ktorí sú vystavení ťažkej, alebo bolestivej pracovnej pozícii narástlo zo 43% v roku 1990 na 45% v roku 1995 a 47% v roku 2000. Podiel zamestnancov nosiacich ťažké náklady narástol z 31% v roku 1990 na 37% v roku 2000.

Údaje 1 Trend vystaveniu škodlivým, alebo toxickým látkam, alebo produktom v Španielsku (%)

Zdroj: Successive editions of the national survey of working conditions (ENCT), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Francúzske prieskumy zobrazujú rovnaký obraz: SUMER prieskum, ktoré boli uskutočnené vo Francúzsku závodnými lekármi v rámci 50 000 opýtaných zamestnancov zistili, že medzi rokmi 1994 a 2003 vykazuje expozícia zamestnancov väčšine nebezpečenstvám a fyzickým ťažkostiam v práci stúpajúci trend.

Zatiaľ čo sú pracovné dni menej jednotné a opakujúca sa práca má tendenciu sa znižovať, organizačné stresory a fyzické obmedzenia majú tendenciu sa zvyšovať. Expozícia biologickým agentom sa nezmenila, ale expozícia chemikáliám sa zvýšila. Tak v roku 2003 bolo 2 370 000 osôb – to je 13,5% zamestnancov – vystavených karcinogénom a 186 000 zamestnancov bolo vystavených mutagénom, boli to predovšetkým manuálni zamestnanci a muži, z ktorých tretina nebola pokrytá opatreniami kolektívnej ochrany.

Údaje 2 Zamestnanci vystavení fyzickým nebezpečenstvám, 1990 – 2000 (%)

Zdroj: D. Merllié and P. Paoli, Ten years of working conditions in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 2

Vo Fínsku sa zvýšil podiel zamestnancov, ktorí uviedli, že majú skúsenosť s fyzicky únavnou prácou z 34% v roku 1977 na 36% v roku 1997. Medzi rokmi 1977 a 1997 sa zvýšila expozícia hluku z 38% na 44%, práca v nepríjemnej pozícii z 21% na 31%, opakujúce sa a monotónne pohyby z 22% na 30%.

Expozícia hluku: učebnicový prípad

Expozícia hluku ponúka lekcii predovšetkým o tom, ako sa rozširuje nebezpečenstvo spojené s prácou: zatiaľ čo počet zamestnancov, ktorí sú vystavení veľmi silnému hluku zostal relatívne nezmenený, zvyšuje sa naďalej počet zamestnancov vystavených strednému hluku. Európske prieskumy zistili, že podiel zamestnancov, ktorí sú vystavení silnému hluku sa zvýšil z 27% v roku 1990 na 28% v roku 1995 a 29% v roku 2000. Expozícia hluku sa počas posledných desiatich rokov neznížila v Holandsku. Španielske prieskumy zistili, že expozičia veľmi silnému hluku poklesla z 10% na 9% medzi rokmi 1999 až 2003, ale expozičia strednému hluku sa zvýšila z 37% na 40%. Francúzske prieskumy informujú o rovnakom trende: SUMER prieskum zistil, že v roku 2003 bolo 7% zamestnancov vystavených zvuku, ktorý ničí zdravie (expozičia viac ako 20 hodín za týždeň hluku silnejšiemu ako 85 dbA) a 25% silnému hluku, ktorý má vplyv na zdravie zamestnancov. Taktiež sa zistila nadmierna expozičia škodlivému hluku u dočasných zamestnancov (20,2%).

Tieto zistenia evidentne nedávajú zmysel v prípade, že sa zohľadní znižovanie zamestnanosti v priemysle. Tieto údaje, ktoré poukazujú na buď nezmenenú, alebo zvyšujúcu sa expoziciu, v skutočnosti zatajujú kvalitatívnu zmenu z expozičie veľmi silnému hluku na primárne mužskú priemyselnú populáciu, na expoziciu strednému a silnému hluku, ktorá sa týka viac žien zamestnaných v službách. Tak tieto stále údaje skutočne zatajujú zmenu v kompozícii exponovanej populácie a druhu ovplyvnených pracovných miest.

Jednotné krátenie pracovného času, ktoré zatajuje široké medzery a rozsiahle škály dohôd o pracovnom čase.

Dlhodobý trend je stále rovnaký, smeruje k jednotnému kráteniu pracovného času. V roku 2005 bol priemerný pracovný týždeň 37,4 hodiny. Ale toto zníženie zatajuje široké rozdiely na rozdielnych úrovniach:

- Medzi krajinami: 38,19 hodín v roku 2000 pre krajiny EÚ – 15 a 44,4 hodiny pre nové členské štáty (NMS) a kandidátske krajiny;
- Medzi mužmi a ženami: 40,8 hodín pre mužov a 33 hodín pre ženy;
- Medzi zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými zamestnancami: 46 hodín pre samostatne zárobkovo činných zamestnancov, 36,5 hodín pre zamestnancov;
- Medzi jednotlivými profesijnými skupinami.

Tieto rozdielnosti sa dotýkajú problematiky ako je čas podľa výberu (špeciálne predovšetkým práca na čiastočný úväzok pre ženy), tak aj problematiky zdravia, keďže existuje jasné spojenie medzi dlhým pracovným časom a zvyšujúcim sa zdravotným nebezpečenstvom (oboje vďaka únave a dlhšej expozičii určitým stresorom).

Približne jedna pätina európskej populácie⁴ pracuje na čiastočný pracovný úväzok, definovaný ako menej ako 30 hodín za týždeň: väčšinou sú to ženy (80%) a často akceptujú túto časovú schému, pretože k nej pre ne neexistuje alternatíva⁵. Na druhej strane tohto spektra pracuje približne pätina (21%) zamestnancov – väčšinou muži – viac ako 45 hodín za týždeň (38% v NMS).

⁴ 17% v EÚ-15, 10% v NMS.

⁵ 31% opýtaných zamestnancov by chcelo mať iný pracovný čas

Druhé zamestnanie

Prieskumy boli vytvorené k tomu, aby opísali pracovné podmienky v hlavnom zamestnaní, to znamená v tom zamestnaní, kde zamestnanci trávajú najviac času. Tým nie sú zohľadnené pracovné podmienky druhého zamestnania. Ale významný môže byť zdravotný dopad kumulatívneho súčtu rozdielnych pracovných miest – 6% zamestnancov v EÚ – 15 a 10% zamestnancov v NMS udáva, že majú druhé zamestnanie. Priemer odpracovaných hodín v druhom zamestnaní je 17,8 hodín v NMS a 12,1 hodiny v EÚ – 15.

Organizácia pracovného času

Najväčšie zmeny je možné vidieť pri organizácii pracovného času, ktorý sa stáva stále viac flexibilnejším. Počet pracovných hodín sa odlišuje z týždňa na týždeň pre 25% zamestnancov a zo dňa na deň pre 40%. Pätina zamestnancov pracuje na zmeny, jeden z piatich má nočnú prácu (19% minimálne jednu noc za mesiac) a jeden zo štyroch pracuje v nedeľu (27% minimálne jednu nedeľu za mesiac). Reálnym problémom nie sú menej flexibilné časové modely, ale množstvo predbežných varovaní a neúspech prerokovať, alebo vyjednávať o rozpise služieb. V objeme odvetvia maloobchodného predaja nemusia byť oznámené zmeny v rozpisoch služieb do predchádzajúceho dňa, alebo dokonca daného dňa.

Za novú definíciu pracovného času

Rozšíriť definíciu pracovného času tam, kde sa to týka zdravia, vrátane:

1. plateného pracovného času;
2. času dochádzky do zamestnania;
3. neplateného pracovného času (práca doma); a
4. času potrebného na výkon počas druhého zamestnania pokiaľ to je relevantné (dost' závažné, ako sme mohli vidieť);

by vytvorilo jasný obraz o tejto problematike.

Pre kvalitu času sú dôležité štyri aspekty, ktoré je potrebné k vytvoreniu syntetického indikátora:

1. trvanie;
2. predvídateľnosť (ako dlho pred daným časom je známy časový plán práce?);
3. variabilnosť (variabilné pracovné plány);
4. kontrola (ktorú majú zamestnanci nad organizáciou ich pracovného času).

Ako doplnok k široko variabilným schémam organizácie práce boli prieskumami zdôraznené aj rozdielne dopady týchto foriem organizácie na pracovné podmienky a predovšetkým na zdravie a to vďaka faktorom ako je štatút zamestnanosti, rozdelenie práce, autonómia zamestnancov, tempo práce, konzultácie, zručnosti/kvalifikácia.

Reštrukturalizácia priemyslu a organizácia práce: dve názorné odvetvia – cestná doprava a bitúnky

Európsky priemysel prešiel a stále prechádza vážnymi reorganizáciami. My sme sa rozhodli, že sa pozrieme na tieto zmeny pomocou dvoch definovaných prípadov – odvetvie cestnej dopravy a bitúnky. Obe ilustrujú spôsoby, akými sa mení organizácia práce a zodpovednosť, ktorú majú politickí a hospodárski aktéri pri riadení týchto zmien.

Reorganizácia v európskom priemysle spracovania mäsa

Priemysel spracovania mäsa podstúpil v '80 – '90 rokoch reštrukturalizáciu od základov vo všetkých krajinách EÚ. Koncentrácia vytlačenia malých bitúnkov vyústila do vytvorenia malého počtu veľkých bitúnkov (závodov). Toto vytvorilo ďalekosiahle zmeny v organizácii práce a v pracovných podmienkach. Variabilná práca (každý pracovník má viac úrovňových pracovných úloh na rezacom páse) vytvorila priestor pre špecializovanú, opakujúcu sa hromadnú pásovú prácu za vysokej rýchlosti, ktorá ústi k zníženiu kvalifikácie zamestnancov a obrovskému zvýšeniu muskuloskeletálnych ochorení.

Zdroj: Správa Dublinkej nadácie, 1996

Reorganizácia v európskom odvetví európskej cestnej nákladnej dopravy

Odvetvie cestnej nákladnej dopravy sa nachádzalo v zmätku reštrukturalizácie niekoľko rokov od otvorenia trhov od vstupu konkurencie cestných prepravcov z Východnej Európy pre prepravu na dlhé vzdialenosti a od rozšírenia just - in - time (presne na čas) riadenia medzi zákazníkymi firmami. Toto viedlo ku koncentrácii do malého počtu poskytovateľov cestnej nákladnej dopravy a multiplikácii malých subdodávateľov HGV vodičov. Často sú to práve samostatne zárobkovo činní zamestnanci a niektorí z nich sú bývalými zamestnancami, ktorí používajú kamióny prenajaté od bývalého zamestnávateľa. Tieto zmeny ovplyvnili pracovné podmienky tak, že znížili mzdy a zvýšili pracovný čas, čo vytvára zvyšujúce nebezpečenstvo nehôd a obrovské narušenie sociálneho a rodinného života. Pre tento priemysel, ktorý je už zasiahnutý starnutím zamestnancov, je ťažké zaujať mladých ľudí. Použitie málo kvalifikovaných migrantov ilustruje slabý imidž tohto odvetvia.

Zdroj: Správa Dublinkej nadácie, 2003

Organizácia práce a zdravie

Za posledných dvadsať rokov sa v priemyselných spoločnostiach radikálne zmenila organizácia práce. Prieskumy poukazujú na širokú škálu modelov organizácie práce. Je jasné, že formy organizácie práce nesmerujú k novému lepšiemu spôsobu, tzv. šikmému modelu výroby (viac – zručností, tímová práca, prúd výroby v rámci zaťaženia prúdiacich metód just – in – time). Tzv. organizácia učenia, ktorá by sa zamerala na vzdelávanie zamestnanca a prípravné metódy, zostáva dôležitou predovšetkým v Dánsku, Švédsku a Holandsku. Zamestnanci pri takejto organizácii majú značnú procedurálnu autonómiu počas práce a sú vystavení malému časovému obmedzeniu.

Ale Taylorova forma organizácie nevymrela a naďalej zostáva pravidlom pre vysoké množstvo zamestnancov, predovšetkým pre nízko kvalifikovaných, ktorí sú vystavení tlaku na vysoké tempo práce, nízkej autonómii, opakujúcej sa práci a monotónnym úlohám. Jedným z najväčších zistení je, že existujú úzke vzťahy medzi rôznymi formami organizácie a metódami manažmentu ľudských zdrojov (školenie, mzda, konzultácie). Tento fakt súvisí s rozdielnymi národnými pomermi a podporuje názor, že pracovné podmienky a zdravie v práci môže byť formované organizačným výberom bez oslabenia obchodného výkonu, ktorý poskytuje správne nástroje manažmentu.

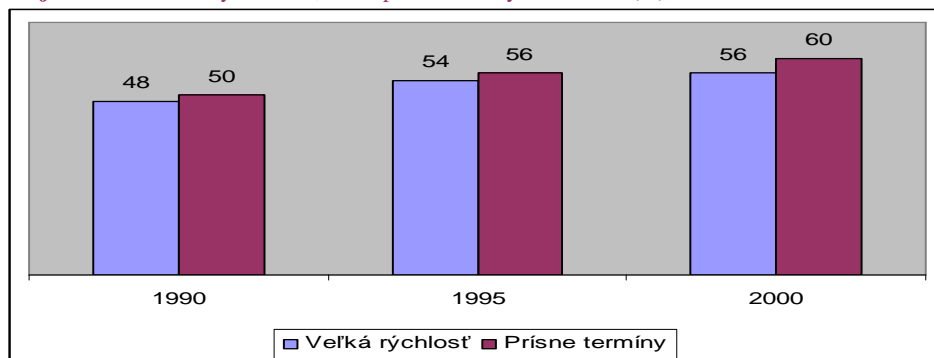
Viac informácií nájdete:

Edward Lorenz and Antoine Valeyre, "Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 4, p. 424-442, December 2005.

Intenzifikácia je bez pochyb jedným z najväčších problémov, ktoré ovplyvňujú prácu počas posledných dvoch desaťročí. Je všeobecným trendom v rámci všetkých krajín, odvetví činnosti a profesijných skupín. Napriek tomu, že v posledných rokoch intenzifikácia poľavila, naďalej zostáva hlavným dôsledkovým faktorom stresu spojeného s prácou a MSD.

Európske prieskumy vytvorili jasný obraz intenzifikácie práce počas poslednej dekády. V roku 2000 viac ako polovica zamestnancov uviedla, že pracuje vysokou rýchlosťou a má prísne termíny. Viac ako dvaja z piatich zamestnancov si myslí, že nemá dostatok času na výkon svojej pracovnej úlohy. Rýchla kusová práca je jedným z najväčších dôsledkových faktorov v rámci MSD a stresu. Stres je výsledkom náročných pracovných požiadaviek, predovšetkým nátlaku na tempo, nízka právomoc a autonómia pri riadení času a úloh.

Údaje 3 Práca veľkou rýchlosťou, alebo prísne termíny 1990-2000 (%)



Zdroj: D. Merllié and P. Paoli, *op. cit.*, p. 3

Francúzske prieskumy potvrdzujú tieto trendy. Zamestnanci uvádzajú, že pracovné podmienky sa za posledných dvadsať rokov zhoršili, zatiaľ čo tlak na pracovné tempo sa ostro zvýšil. Dôvodom toho je zvýšenie ako priemyselného (tempo práce v strojárstve, hromadná pásová práca, ciele produkcie, ktoré sa musia splniť, atď.) tak aj komerčného (externe požiadavky na riadené tempo práce vyžadujúce okamžitú odpoveď) tlaku na tempo pre všetky profesijné skupiny. Priemyselný tlak sa zvýšil z 28% zamestnancov v roku 1984 na 54% v roku 1998. Tlak na tempo sa tiež šíri novými spôsobmi na iné skupiny: manažéri sú vystavení stúpajúcemu priemyselnému a manuálnym zamestnancom komerčnému tlaku. Analýzy týchto prieskumov odhalili, že intenzifikácia práce má hlboko nepriaznivé dopady na vnímanie zamestnancov na ich vlastné pracovné podmienky, predovšetkým v malých a stredných podnikoch, ktoré pracujú spôsobom just-in-time pri dodávaní pre zákazníkov na subdodávateľskom základe.

Španielske prieskumy tiež nasvedčujú intenzifikácii práce, pričom udávajú, že sa rýchlosť práce zvýšila z 35% v roku 1999 na 40% v roku 2003. Toto je v zhode s kompletným nedostatkom kontroly nad prácou vysokého podielu zamestnancov: v roku 2003 nemalo možnosť zmeniť, alebo zvoliť poradie svojich úloh 19% zamestnancov, 29% metódy práce, 25% tempo práce a 26% nemalo možnosť urobiť si prestávku, kedy si želali. Pre 44% bolo ich tempo práce závislé od požiadavky priameho zákazníka.

Vo Fínsku sa zvýšil podiel zamestnancov vystavených mentálne vyžadujúcej práci (časový nátlak, protichodné požiadavky) zo 45% v roku 1977 na 51% v roku 1997. Toto sa týka viac žien (52%) ako

mužov (48%). Ako inde v Európe je tu predovšetkým zrejماً intenzifikácia práce: zvýšila sa zo 46% zamestnancov v roku 1977 na 62% v roku 1997, bez významnej rodovej rozdielnosti. V rozpore k tomu, zatiaľ čo obe pohlavia zaznamenávajú zvyšujúcu pracovnú záťaž, ženy to vysvetľujú nedostatkom personálu a muži poukazujú na vysoké ciele výroby.

Väčšina nových pracovných miest v Európe patrí medzi závislé (kontingentné). V roku 2000 bola menej ako polovica zamestnancov zamestnaných na dobu neurčitú počas predchádzajúceho roka. Tieto formy zamestnanosti idú ruka v ruku so zlými pracovnými podmienkami a vyššou expozíciou nebezpečenstvu.

Zvyšovanie nejistej zamestnanosti

Distribúcia medzi zamestnanosťou a samostatne zárobkovou činnosťou zostáva nezmenená, popierajúc módnou predpovede konca platenej zamestnanosti. Naopak, posledné dve desaťročia ukázali na ostré zvýšenie kontingentnej zamestnanosti medzi platenou pracovnou silou. V roku 2000 malo 10% zamestnancov v EÚ – 15 pracovnú zmluvu na dobu určitú a 2% dočasnú pracovnú zmluvu cez agentúru. V nových členských štátoch v roku 2001 boli 3% zamestnancov zamestnaných cez agentúru – forma zamestnanosti neznáma na začiatku '90 rokov. Existujú veľké rozdiely medzi krajinami s vysokou mierou prípadových prepúšťaní a najímaní zamestnancov predovšetkým v Španielsku (30%), Litve (23%) a Lotyšsku (17%). Ale medzi krajinami je rozdielny rast. Je silnejší tam, kde pracovné právo poskytuje záruky prepustenia. V tomto zmysle je významné, že najnižšiu mieru pracovných zmlúv na dobu určitú a časovú agentúrnu zamestnanosť môžeme nájsť vo Veľkej Británii, kde je jednoduché prepustiť zamestnancov. Vyzerá to tak, že hlavným pohonom vytvárania nových miest v Európe je kontingentná zamestnanosť, ktorá ide proti cieľom z Lisabonu ohľadne pracovných miest a kvality zamestnanosti.

Štatút zamestnanosti a expozícia

Záver prieskumu dokazujú úzke spojenie medzi kauzalitou a zvýšenou expozíciou nebezpečenstvám. Ale nie je to jediná príčina. Štrukturálne faktory tu tiež hrajú svoju úlohu: dočasní zamestnanci majú tendenciu mať horšie pracovné podmienky. A predsa je nebezpečenstvo vyššie pri dočasnom pracovnom mieste (stáli zamestnanci majú vždy viac voľna ako dočasní zamestnanci na akomkoľvek pracovnom mieste). Najnebezpečnejšie a najviac exponované pracovné miesta - a v každom prípade tie s ťažkými a zložitými pracovnými podmienkami – sú obsadené dočasnými zamestnancami.

Tieto analýzy ukazujú nepochybnú dôležitosť európskej legislatívy k zaisteniu toho, aby dočasní agentúrni zamestnanci mali rovnaké práva ako iní zamestnanci, ale rovnako potrebu zlepšiť pracovné podmienky týchto pracovných miest.

Navzdory oficiálnym vyhláseniam zostáva na pracoviskách rodová segregácia realitou a je ako horizontálna (muži a ženy v rozdielnych profesijných činnostiach s rozdielnymi pracovnými podmienkami), tak aj vertikálna (v akomkoľvek zamestnaní majú muži tendenciu obsadiť vrcholné posty). Oba typy segregácie sú očividne menej výrazné v nových členských štátoch. Rodová segregácia vytvára rozdielne pracovné pomery, ktoré vedú k rodovo rozdielnej expozícii nebezpečenstvu a potrebu rámcovať vhodné politiky prevencie. Nerovnomerné rodové rozdelenie „dvojitú pracovnú záťaž“ prispieva k potrebe vytvorenia vhodných politík, ktoré kombinujú výskum, ohodnotenie nebezpečenstva a prevencie.

Situácia žien a mužov sa líši na dvoch frontoch:

1. v práci, vďaka horizontálnej a vertikálnej segregácii;
2. mimo práce, ženy znášajú viac zodpovednosti za domácnosť a rodinu.

Táto dvojitá odlišnosť má dopad na zdravotný stav. Toto nie je miesto na zamýšľanie sa o nepracovných pomeroch, ktorými sa veľmi nezaoberali prieskumy o pracovných podmienkach, ale skôr iné európske prieskumy, ktoré jasne ukázali, že ženy okrem ich platenej práce vykonávajú väčšinu domácich a rodinných úloh.

Hlavné rozdiely v práci sú:

- viacej práce čeliacej verejnosti. Európske prieskumy taktiež odhalili, že medzi rokmi 1995 a 2000 bol pomer žien, ktorých pracovné tempo je diktované externou požiadavkou – to znamená menej „regulovateľné“ – sa zvýšil zo 71% na 75%, zatiaľ čo zostal nezmenený pre 64% mužov;
- menej kontroly nad svojou prácou a organizáciou práce, vrátane organizácie času, čo vytvára všeobecne stresovejšie pracovné miesta žien;
- viacej práce na čiastočný úväzok, častejšie koncentrované v rámci nízko kvalifikovaných, nízko platených pracovných miest, ktoré sú čiastočne spojené s krátkym pracovným časom;
- intenzifikácia práce, ostrejšie zvýšená v 1990 rokoch pre ženy ako pre mužov;
- menej expozície tradičným fyzickým nebezpečenstvám;
- u žien je väčší počet zdravotných problémov spojených s prácou, predovšetkým horných končatín MSD a stres.

Tak či tak, navzdory úsiliu niektorých prieskumov, použité indikátory nie vždy odzrkadľujú špecifické charakteristiky práce žien a priemyselná práca zostáva naďalej príliš zameraná na mužov.

Nebezpečná expozícia a horšie pracovné podmienky nie sú rozložené rovnomerne.

Použitím údajov z prieskumov môžeme vytvoriť kategórie a rozdielne zoskupenia zamestnancov identifikovaných charakteristikami, ktoré zdieľajú v rámci pracovných podmienok a vystaveniu nebezpečenstvu. Dôkazom je, že okolo 10% respondentov – okolo 20 miliónov zamestnancov v Európe – je zvyčajne vystavených nepriaznivým, alebo zdravie ničiacim pracovným podmienkam.

Európsky prieskum identifikuje desať skupín, ktoré je možné zaradiť do troch kategórií:

1. zamestnanci bez špeciálnych problémov, ktorých pracovné podmienky môžeme opísať ako „uspokojivé“ v zmysle nevystavenia sa všetkým nebezpečenstvám. Túto skupinu vytvára približne 50% zamestnancov, ktorí sa zúčastnili prieskumu;
2. zamestnanci „s expozíciou k špecifickému nebezpečenstvu“ (napr. chemické nebezpečenstvá, práca v noci, alebo dlhý pracovný čas). Táto kategória, ktorá zahŕňa osem skupín, pokrýva približne 40% zamestnancov;
3. nakoniec zamestnanci so „žalostnými pracovnými podmienkami“ v zmysle expozície všetkým faktorom nebezpečenstva. Táto skupina zahŕňa 9% zamestnancov (tzn. 18 miliónov ľudí v Európe).

Španielsky prieskum z roku 2003 identifikuje štyri skupiny, identické tým z roku 1999:

1. s „dobrými pracovnými podmienkami“, pokrývajúca 59% respondentov, menej ako v roku 1999 (63,1%);

2. so „žalostnými pracovnými podmienkami“, nezmenné na 6,9% (6,6% v roku 1999);
3. s „problémami psycho - sociálnej a mentálnej pracovnej záťaže“, zvýšenie z 10,9% na 15,4% v roku 2003;
4. nakoniec s „problémami psychického nátlaku“, virtuálne nezmenené na 18,7% (19,5% v roku 1999).

Nové členské štáty (MNS)

Situácia v NMS, v podstate pokrytých európskym prieskumom, ukazuje niektoré významné rozdiely, ktoré sú z časti odvodené z rozdielov v rámci štruktúry pracovnej sily. Pracovná sila v poľnohospodárstve je proporcionálne väčšia a odvetvie služieb je menej rozvinuté. Na to, aby sa dostali na úroveň európskeho priemeru budú potrebné nasledujúcich rokoch ďalekosiahle štrukturálne zmeny, ktoré vyústia do zmien podstaty pracovných miest a práce. Významné rozdiely nájdené Európskym prieskumom 2001 medzi starými pätnástimi a novými desiatimi členskými štátmi zahŕňajú:

1. Priemyselnejšiu, menej komerčnú a viac hierarchizovanú **organizáciu práce**, v ktorej majú zamestnanci menej autonómie.
2. Výrazne dlhší **pracovný čas**, čiastočne kvôli relatívnej dôležitosti samostatne zárobkovo činných zamestnancov a poľnohospodárskemu priemyslu: 38% zamestnancov v NMS pracuje dlhšie ako 45 hodín za týždeň, oproti 21% v EÚ – 15. Toto je vytvorené faktom, že vysoký podiel zamestnancov má druhé zamestnanie, čiže pracuje viacej hodín. Dlhý pracovný čas sa dotýka rovnako mužov ako žien, práca na čiastočný úväzok je menej rozvinutá (7% oproti 17%) a viac častá je práca v noci a práca na zmeny.
3. **Rodová segregácia** je menej výrazná. V prvom rade ženy majú väčší podiel na zamestnanosti (46% oproti 42%), dosahujú skoro až polovicu a to predovšetkým v pobaltských štátoch. Tu existuje omnoho vyrovnanejšie rozdelenie žien medzi rozdielnymi kategóriami pracovných miest a odvetviami: viac žien obsadzuje posty v oblasti manažmentu, strojárstva a technických oblastí a naopak menej žien je možné nájsť na pozíciách v oblasti služieb a predaja. Viacej žien je tiež zastúpených v línii zodpovednosti. Súčasný trh práce sa mení, tak či tak naznačuje negatívne trendy a pripájanie sa k pomerom v EÚ – 15.
4. Vyššia expozícia **fyzickým faktorom nebezpečenstva**, ako je hluk, alebo chemikálie.
5. Je hlásených viacej **zdravotných problémov**: veľký pomer zamestnancov (40% oproti 27%) si myslí, že ich zdravotný stav je ohrozený ich prácou. Existuje tu systematicky vyššia prevaha rozličných zdravotných problémov, predovšetkým únava.

Aj keď niektoré významné rozdiely medzi členskými štátmi môžu byť prisudzované rozdielnym sociálno – ekonomickým kontextom, v rámci finálnych analýz môžeme stále identifikovať spoločné problémy – závislá zamestnanosť, intenzifikácia práce, pretrvávajúca tayloristická organizácia práce, rodová segregácia. Toto zistenie by malo podnietiť rozvoj európskeho preventívneho prístupu v rámci BOZP.

Napriek rozsiahlej škále národných, odvetvových a profesijných kontextov, ktoré prieskumy opisujú, dokazujú závery prieskumov, ktoré sú uvedené vyššie, dominantné trendy spoločné pre všetky krajiny Európy a zamestnancov. Rozdiely, ktoré boli spozorované sa viac rozlišujú v stupňoch ako v druhoch.

Taktiež rozdiely medzi krajinami sú, ako niektoré „čo – ak“ scenáre skonštruované z ukázaných údajov prieskumu, čiastočne spôsobené rozdielnymi štruktúrami zamestnanosti, čo znamená, že sú tiež z časti produktom korporačných politík (výbery manažmentu) a tých, ktoré sú vykonávané štátom (pravidlá prevencie a politiky). Ale v tejto oblasti je jasné, že rozdiely medzi krajinami sú obrovské a prieskumy s náhodnou výnimkou ako napr. španielsky prieskum, neprinášajú veľa informácií v rámci tohto aspektu.

Ďalekosiahle dopady na zdravie

V rámci vnímania zamestnancov toho, či je ich zdravie v nebezpečenstve vďaka ich práci, vnímame v súčasnosti jednoduché zlepšenie. V roku 2000 si myslelo 27% respondentov, že ich zdravie je v nebezpečenstve a 40% to bolo v NMS a kandidátskych krajinách. Zmeny v práci odzrkadlené prieskumami majú vážne dôsledky na zdravie zamestnancov.

Švédske prieskumy jasne dokazujú, že v '90 rokoch došlo k zvýšeniu zdravotných problémov v súvislosti s prácou, hlavne spôsobených intenzifikáciou práce. Predovšetkým ženy – v zdravotníctve a školstve – znášajú túto záťaž.

Tabuľka 1 Švédsko: ľudia uvádzajúci mentálnu, alebo fyzickú únavu minimálne raz za týždeň, alebo častejšie (%)

	Mentálna únava		Problémy so spánkom		Fyzická únava		Neschopnosť relaxovať	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
1989	24	31.8	11.4	14.9	34.5	36.7	34.4	43.6
1991	23.7	33.1	11	14.5	31.5	37.6	36.4	40.3
1993	22.7	28.1	11.9	13.9	35	37.3	41	43.7
1995	28.9	35.9	13.7	16.8	36.9	42	43	48.4
1997	29	39.7	15.1	21.2	37.8	42.3	43.1	50.9

Zdroj : Worklife and Health in Sweden 2000, Staffan Marklund (ed); Swedish Work Environment Authority and Arbetslivsinstitutet, 2001

Zdravotné problémy môžeme rozdeliť do troch širších kategórií:

1. psycho - sociálne ťažkosti (predovšetkým stres);
2. muskuloskeletálne ťažkosti;
3. násilie a harašment (ktoré môžu byť stresory).

Existuje významné spojenie medzi týmito zdravotnými problémami spojenými s prácou a charakteristikami organizácie práce ako je opakujúca sa a vysoko intenzívna práca.

Európske prieskumy vytvorili v roku 2000 približnú veľkosť škály týchto zdravotných dopadov: 28% opýtaných zamestnancov sa sťažovalo na stres, 33% na bolesť chrbta, 27% na svalové bolesti horných končatín, počas toho 9% respondentov uviedlo, že trpelo harašmentom na pracovisku v rámci 12 mesiacov pred priebehom prieskumu.

Stres spojený s prácou

Stres spojený s prácou postihuje veľké množstvo zamestnancov: 28% ho uviedlo v roku 1995 a 2000 v európskych prieskumoch. Nevyjadruje to len vysoké ľudské náklady, ale tiež ekonomické náklady do obchodu a spoločnosti; odhadnuté v roku 1999 štúdiou Európskej komisie na 20 miliárd Euro ročne.

Stres spojený s prácou je kombinovaný produkt požiadaviek práce (tempo, kvalita, kvóty atď.) a tým, že zamestnanci majú nedostatok zdrojov k organizovaniu týchto požiadaviek (podpora, autonómia atď.).

Vysoké požiadavky kombinované s malým množstvom zdrojov zvyšujú pravdepodobnosť stresu. Tento duálny vzťah je vyjadrený tzv. Karasek – modelom, pomenovanom podľa vedca, ktorý ho vytvoril. Dôkazom zo všetkých zdrojov je, že približne tretina zamestnancov nemá vo svojej práci priestor buď na organizáciu ich úloh, alebo na riadenie svojho času. Samozrejme, že existujú zlepšenia, ale nie je ich dosť k tomu, aby vyvážili zvyšujúce sa požiadavky, predovšetkým v oblasti intenzifikácie práce.

Európske prieskumy ukázali, že medzi rokmi 1990 a 2000 sa zvýšil podiel zamestnancov, ktorí uvádzali, že majú kontrolu nad svojimi metódami práce zo 60% na 70%, i keď s výraznými rozdielmi medzi profesijnými skupinami. Manuálni a nízko kvalifikovaní zamestnanci majú tendenciu mať menšiu kontrolu nad tým, ako vykonávajú svoju prácu.

Vo **Fínsku** sa zvýšil pomer respondentov ohľadne vplyvu na ich pracovné metódy z 58% v roku 1984 na 65% v roku 1997, zatiaľ čo sa znížil vplyv na tempo práce z 59% na 57%.

Španielske prieskumy sa rozhodli identifikovať stres pomocou kombinácie minimálne troch symptómov v rámci nasledujúcich zdravotných problémov:

- poruchy spánku;
- podráždenosť;
- zhoršená koncentrácia;
- problémy s pamäťou;
- bolesti hlavy;
- konštantná únava.

Tieto symptómy sú vo všeobecnosti spojené s nasledujúcimi pracovnými pomermi:

- vysoko rýchlostná práca;
- požiadavky na vysokú ostražitosť;
- opakujúca sa práca;
- práca na zmeny;
- dlhá cesta do zamestnania (viac ako dve hodiny za deň).

Ženy sú vystavené stresu viac ako muži.

Na základe toho, že faktory stresu majú tendenciu zvyšovať sa rýchlejšie ako prostriedky kontroly, ktoré majú zamestnanci, môžeme predpokladať, že v nasledujúcich rokoch príde k zvýšeniu stresu spojeného s prácou.

Muskuloskeletálne ochorenia.

Európske prieskumy pokladajú MSD za zdravotný problém číslo jedna v Európe: 33% zamestnancov sa sťažuje na bolesti chrbtice (30% v roku 1995), 23% na svalové bolesti krku a ramien, 13% na bolesti horných končatín a 12% na bolesti dolných končatín.

Španielske prieskumy evidujú lekárske prehliadky kvôli problémom spojených s prácou. V roku 2003 uviedlo 16% opýtaných zamestnancov, že podstúpilo takúto prehliadku, malý nárast oproti predchádzajúcim rokom (7% v roku 1993, 12% v roku 1997, 13% v roku 1999). Najviac zdravotných

ťažkostí, ktoré boli uvedené lekármi v rámci problémov spojených s prácou boli problémy s chrbticou (47%, o 8% od roku 1999), bolesti krku (29%, +9%) a bolesti dolných končatín (16%, +2%).

Fínske prieskumy zaznamenali zníženie bolestí dolných končatín, ale nárast bolestí horných končatín z 27% na 37% pre krk a ramená.

Násilie a harašment

Násilie a harašment sú produktom konkrétnych pracovných podmienok a zdroje zdravotných problémov (stres, depresie). V roku 2000 uviedlo 9% európskych zamestnancov – skoro 20 miliónov – že zažilo harašment, alebo zastrašovanie v predchádzajúcom roku. Najviac tomu vystavené boli ženy, mladí ľudia, kontingentní zamestnanci a zamestnanci v odvetví služieb (verejné služby, banky, zdravotníctvo).

Boli objavené veľké rozdiely medzi krajinami (od 4% v Taliansku po 15% vo Fínsku), bez pochybností vďaka rozdielnemu prístupu a toho, do akej miery je o tejto problematike diskutované na verejnosti. Preto môžeme predpokladať, že údaje v niektorých krajinách podceňujú realitu a to predovšetkým tam, kde je na túto problematiku zameraná malá verejná debata, alebo tam, kde sú slová a koncepty, ktoré by sa mali touto problematikou zaoberať málo rozvinuté. Expozícia zistená vo Fínsku je pravdepodobne bližšie k európskej realite. Španielske prieskumy jasne zdôrazňujú významný zdravotný dopad tejto expozície.

Analýzy z týchto prieskumov odporúčajú, aby sa príčiny hľadali viac v rámci organizačných ako individuálnych faktorov a jednoducho vytiahli zvýšenie stresorov a ich úlohu v rámci napätia.

Rozdiel medzi prieskumami a uvedené profesijné ochorenia

Oficiálne štatistiky o profesijnom zdraví vytvorené na základe uznaných profesijných ochorení a uvádzaných pracovných úrazov vytvárajú skreslený obraz o realite práce.

Existuje **duálna nezrovnalosť**: (1) medzi expozíciami udávanými rozdielnymi prieskumami a uvedenými profesijnými ochoreniami. Niečo medzi 10 a 50 miliónov zamestnancov je vystavených určitému druhu nebezpečenstva, ale nie viac ako zopár tisíc zamestnancov si uvedomilo svoje profesijné ochorenia; (2) a medzi zdravotnými problémami uvedenými zamestnancami v rámci prieskumov o pracovných podmienkach a uznanými profesijnými ochoreniami.

MSD sú dobrým príkladom týchto rozdielov: zatiaľ čo tretina opýtaných zamestnancov – viac ako 50 miliónov v EÚ – uviedlo problémy s chrbtom a štvrtina bolesti svalov na krku a ramenách, bolo v Európe len 11 169 prípadov MSD (18 490 odvodených z EÚ – 15) uznaných ako profesijné ochorenia (EODS 2001, EÚ – 12), vrátane 5 379 prípadov tenditídy (zápalu šlach) na rukách a na zápästí, 4 157 prípadov tenditídy lakt'a a 2 403 prípadov syndrómu tunelu zápästia. Ale len zo záverov španielskych údajov z roku 2002 môžeme odvodiť, že na európskej úrovni by malo byť 95 200 prípadov tenditídy a 83 840 prípadov tenditídy lakt'a v rámci celej Európy. Toto ilustruje široké rozdiely, ktoré existujú medzi rozdielnymi národnými systémami k rozpoznaniu profesijných ochorení.

Taktiež zatiaľ čo najviac rozpoznávaných profesijných ochorení je spojených s „modrými goliermi“ premyslených zamestnancov (79% uznaných prípadov tenditídy lakt'a a 53% prípadov syndrómu tunelu zápästia) odhaľujú momentálne prieskumy väčšiu expozíciu a väčšiu prevahu zdravotných problémov medzi ženami a kontingentnými zamestnancami, nie len v poľnohospodárstve a priemysle (stavebníctvo a výrobný priemysel), ale aj v službách (doprava, zdravotníctvo, pohostinstvo).

Záver

- Trendy, ktoré tu boli vyčlenené zdôrazňujú potrebu umiestniť BOZP späť na vrchol európskeho politického programu, predovšetkým vzhľadom na to, že množstvo objavených problémov je spoločných pre všetky krajiny Európskej únie.
- Naďalej sa musia rozvíjať diskusie podnietené na európskej úrovni počas posledného predsedníctva Belgicka a Švédska (2000/2001) ohľadne prijatia indikátorov kvality práce a zamestnanosti, ktoré sú integrovanou časťou politik zamestnanosti. Ciele miery participácie pracovnej sily, ktoré nezahŕňajú kvalitu aspektu práce môžu pracovať proti zlepšeniam v BOZP a pracovných podmienok.
- Musí prebehnúť revízia politik k rozpoznaní profesijných ochorení, pretože miery rozpoznaní sú ďaleko pod rozsahom vystavenia nebezpečenstvu uvedeného ako národnými, tak aj európskymi prieskumami.
- Opísané prieskumy a analýzy odhaľujú, že informácie a výskum v oblasti BOZP sú žiaľostne neuspokojivé, minimálne v oblasti pozdĺžnych štúdií, pre ktoré je európska úroveň pravdepodobne prirodzeným polom pôsobnosti.

Prieskumy pracovných podmienok v Európe

Európska únia	Prieskumy pracovných podmienok 1990 (EÚ-12), 1995 (EÚ-15), 2000-2001 (EÚ-15+12), 2005 (EÚ-25): www.eurofound.eu.int Ročné prieskumy pracovnej sily + špecifické moduly 1998: http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/health Európske štatistiky o profesijných ochoreniach (EODS): http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/health Európske štatistiky o úrazoch v práci (ESAW): http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/health Eurostat: http://epp.eurostat.cec.eu.int
Rakúsko	Mikrozensus prieskum 1980, 1985, 1991, 1994, 1999: www.statistik.at
Bulharsko	Prieskum 2005: www.mlsp.government.bg/en
Česká republika	Prieskumy 2000 a 2004: www.vupsv.cz
Dánsko	Prieskumy 1990, 1995, 2000: www.ami.dk
Estónsko	Prieskum 2000: www.sm.ee
Fínsko	Prieskumy 1977, 1984, 1990, 1994-1995, 1997, 2000, 2003: www.stat.fi a www.ttl.fi/internet/english
Francúzsko	Prieskumy pracovných podmienok 1978, 1984, 1991, 1998, 2005 SUMER prieskumy 1987, 1994, 2003 ESTEV prieskumy 1990, 1995 Viac informácií na: www.travail.gouv.fr
Nemecko	BIBB/IAB prieskumy 1979, 1985/1986, 1991/1992, 1998/1999: www.bibb.de
Taliansko	Prieskum 2002 www.isfol.it
Portugalsko	Prieskum 1999/2000: www.dgeep.mtss.gov.pt
Španielsko	Prieskumy 1987, 1993, 1997, 1999, 2003: www.mtas.es/insht
Švédsko	Prieskumy 1989, 1991, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005: www.scb.se a www.av.se
Holandsko	TAS prieskumy 2000, 2002, 2004: www.tno.nl
Veľká Británia	HSE prieskum 2005: www.hse.gov.uk

Viac detailov na: www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/surveyreports.htm